

Інтегративний показник емоційного інтелекту у курсантів має наступні тенденції: високий рівень відзначений у 34,6 % випробуваних, середній – у 39,0 %, низький – у 26,4 % респондентів. Це свідчить про те, що не всі курсанти володіють належним рівнем умінь розпізнавання емоційної інформації, контролю і корекції емоційних станів.

На основі отриманих даних можна зробити висновок про те, що більшість курсантів, що брали участь у дослідженні, мають середній і нижче середнього рівень розвитку всіх компонентів емоційного інтелекту. Тобто вважаємо за необхідне наголосити на необхідності впровадження в освітній процес вузу психологічних та педагогічних умов, що сприяли б розвитку даного особистісного конструкту.

Список бібліографічних посилань

1. Гарскова Г. Г. Введение понятия интеллект в психологическую теорию // Ананьевские чтения: науч.-практ. конф. СПб., 1999. С. 25–28.
2. Люсин Д. В., Ушаков Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. М.: Ин-т психологии РАН, 2004. С. 29–36.
3. Манойлова М. А. Акмеологическое развитие эмоционального интеллекта учителей и студентов педагогических учебных заведений: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. СПб., 2004. 265 с.
4. Носенко Е. Л., Коврига Н. В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. Київ: Вища шк., 2003. 126 с.
5. Щербаков С. В. Эмоциональный интеллект как структурный компонент психологической культуры курсантов военных вузов. *Фундаментальные исследования*. 2015. № 2. С. 336–339.

Одержано 15.02.2017

Представлены результаты анализа особенностей эмоционального интеллекта как элемент психологической культуры будущего офицера на примере курсантов Национального университета гражданской защиты Украины.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, межличностный эмоциональный интеллект, внутриличностный эмоциональный интеллект.

УДК 159.934

Олена Вікторівна ДИСА,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри філософії та політології
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА У ПОЛІЦІЇ

Розглянуто проблему залучення жінок до роботи в поліції, реалізації їх лідерських якостей, представлено аналіз результатів вивчення індивідуально-психологічних особливостей жінок з високим соціометричним статусом.

Ключові слова: жінки, поліція, лідерство, індивідуальні особливості, маскуліність, комунікабельність.

Жінка в українській поліції вже нікого не дивує. Мало того, важко назвати службу, де б не було представниць слабкої статті. Проте, які ж вони слабкі, якщо працюють у підрозділах кримінального блоку, слідчими, експертами, патрулюють вулиці, працюють дільничними. І це не просто мода, це – потреба суспільства. Не секрет, є такі якості людини, які притаманні тільки жінці і вони неабияк допомагають в роботі правоохоронця

В 1914 році була створена Жіноча поліцейська служба яка була допоміжною поліцією і не була частиною Міської поліції Лондона. Жінки почали працювати в Міській поліції Лондона починаючи з 1919 року. Жінкам дозволили вступати в Поліцейську федерацію (професійна спілка поліцейських) тільки в 1948 році. В 1927–1946 їх звільняли якщо вони одружувались. Жінки мали шестиденний 48-годинний робочий тиждень. Вони не могли працювати в нічну зміну до 1973 року. В цьому році окремий «Жіночий відділ» був повністю інтегрований в міську поліцію. Жінки-поліцейські отримували меншу заробітну плату, ніж

чоловіки до 1974 року. В 1976 році була призначена перша «Жінка-суперінтендант», яка очолила цілий відділ. Жінок відрізняли від чоловіків, які мали більше повноважень, за допомогою префікса «Жінка-» перед званням, наприклад «Жінка-сержант». В 1999 році префікс «Жінка-» у званнях був скасований. У 2017 році уперше в історії британської столиці Лондонську поліцію очолила жінка. Крессіда Дік стала головою Служби міської поліції.

Історія показує, що кордони між жіночими та чоловічими професіями поступово зникають. Жінки рідко можуть собі дозволити «сидіти» вдома з економічної точки зору, бо одного лише заробітку чоловіка недостатньо. Українському суспільству притаманне масове залучення жінок на ринок праці, тому сучасне життя вимагає від жінки бути активною та конкурентоспроможною. Проте психологічні особливості роботи жінок у складних умовах залишаються ще недостатньо вивченими. Краще адаптуються такі, у яких є схильність до лідерства та низка якостей, що дозволяє «виживати». А що робити жінкам, які не мають «міцних» якостей? Практика показує, що у сучасному світі виникає такий феномен як вимушене лідерство, коли жінка проти власної волі бере на себе обов'язки годувальника, організатора, керівника тощо.

За міжнародними даними, жінки складають до 15 % співробітників правоохоронних органів. Більшість жінок-поліцейських виконують паперову роботу та не займають керівних посад. В українській поліції жінок приблизно 22 %.

Кожна людина представляє собою набір індивідуальних якостей, які роблять її неповторною, індивідуальною особистістю. За даними дослідників лідерства, жінки, яких обирають лідерами у колективі, відрізняються активністю, цілеспрямованістю, мають охайний вигляд, урівноважені та спокійні у стресових ситуаціях тощо. У лідерах цінуються комунікативні здібності, надійність, вміння повести за собою колектив [2].

Жінок з високим соціометричним статусом сприймають як «серцевину групи». У спілкуванні з такою людиною інші члени групи відчують себе комфортно, їм довіряють таємниці, вони співпереживають нещастям оточуючих та радіють їх перемогам. Але статус лідера має і свої негативні сторони для жінці, яка до нього належить. Перебуваючи постійно в атмосфері прийняття та захоплення такі жінки стають залежними від такого сприйняття їх особистості іншими. Потрапляючи у колектив, де за певних причин їм не належить стільки уваги, вони почують сильне нервово напруження та дискомфорт [4].

На думку М. Хорнер, більшість жінок відчують страх перед обов'язками лідера. Результати емпіричних досліджень показали, що саме у жінок переважає уникнення невдач [1].

У сучасних реаліях дуже важливим є вивчення індивідуально-психологічних особливостей жінок, які їдуть працювати у поліцію й прагнуть реалізувати себе у цій професії. Полісвумен – це завжди лідер, в очах населення жінка-поліцейський повинна бути сильною, сміливою, розумною. Чи вдається бути завжди такою? Чи є взаємна підтримка між жінками-лідерами? Як встановлюються взаємини між жінкою-лідером та чоловіками? Питань дуже багато, тому дослідження індивідуально-психологічних особливостей жінок, які займають лідерські позиції у колективі, здається нам актуальним і своєчасним.

Метою дослідження було вивчити індивідуально-психологічні особливості жінок, які займають лідерські позиції у групі (мають високий соціометричний статус). Методики, які використовувались: соціометрична методика Дж. Морено; Фрагбургський багатофакторний особистісний опитувальник (форма В); експрес-діагностика рівня самооцінки (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов; шкала «Макіавеаллізм особистості» (Р. Крісті та Ф. Гейса). Дослідження проводилось у групах студентів юридичних факультетів вищих навчальних закладів м. Дніпропетровська.

За допомогою соціометрії було виявлено 26 жінок (середній вік 20 років) з високим груповим статусом та проведена діагностика за вищевказаними методиками. Аналіз результатів показав, що для досліджуваних осіб характерно високий рівень відкритості та комунікабельності, маскулінності, схильності до маніпулювання; низький рівень дратівливості, реактивної агресивності та сором'язливості. Самооцінка у більшості лідерок адекватна.

Таким чином, можна припустити, що жінки зі статусом лідера комунікабельні, відкриті у стосунках з оточуючими, проте часто використовують маніпулятивні технології. Вони можуть стримувати свої емоції, у складних ситуаціях спокійні, приймають розумні рішення, адекватно оцінюють свої можливості. Статус лідера також вимушує жінку демонструвати

маскулінні якості, що приваблює оточуючих жінок. Це може свідчити про те, що в жінці, яка виявляє рішучість, сміливість та прагне до самоствердження, інші жінки не бачать конкурентку за чоловічу увагу і тому такій жінці довіряють.

Сама по собі робота в поліції припускає вияв лідерських якостей. А між жінками-лідерами взаємна підтримка – явище рідкісне. На думку експерта з гендерних питань Тамари Марценюк – кандидата соціологічних наук, доцента кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія» «Жінки не завжди підтримують одна одну, бо, на відміну від чоловіків, мають менше досвіду перебування у групах, командах. Наприклад, у чоловіків – це спорт, вуличні компанії тощо. Жінок вчать бути більш покірливими, а не висловлювати свою думку, заступатися за інших» [5].

Активне залучення жінок до роботи в поліції безсумнівне є не лише даниною справедливості, але й кроком до більш ефективної організації суспільства. Урахування жіночого досвіду в правоохоронній сфері у результаті виявляється корисним для всіх. Але цей процес потребує активного науково-психологічного супроводження, залучення зарубіжного досвіду та коригування з боку компетентних фахівців.

Список бібліографічних посилань

1. Виноградова Т. В., Семенов В. В. Сравнительное исследование познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов. *Вопросы психологии*. 1993. № 2. С. 63–71.
2. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. СПб.: Речь, 2000. 234 с.
3. Морено Я. Л. Социометрия. Экспериментальный метод и наука про общество. М.: Академ. проект, 2001. 384 с.
4. Морозов А. В. Деловая психология. СПб.: Союз, 2000. 576 с.
5. Про стереотипи на ринку праці, самодискримінацію, як виховати жінок-лідерів та чому чоловікам платять більше: інтерв'ю з соціологинею Тамарою Марценюк // Rabota.ua: сайт. URL: <https://blog.rabota.ua/pro-stereotypnyu-gynok-pratsi> (дата звернення: 24.02 2017).

Одержано 26.02.2017

Рассмотрена проблема службы женщин в полиции, представлен анализ результатов изучения индивидуально-психологических особенностей женщин-лидеров.

Ключевые слова: женщины, полиция, лидерство, индивидуальные особенности, маскулинность, коммуникабельность.

УДК 159.9:351.743

Анна Ивановна ДУДАРЬ,

аспирант кафедры биохимии и физиологии Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского, Российская Федерация;

Тимур Маратович ХУСЯИНОВ,

магистр социальной работы, аспирант кафедры философии Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского;

менеджер департамента социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Российская Федерация

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ДОПРОСА

Рассмотрены особенности проведения допроса, который представляет собой многоплановое действие, включающее в себя процессуальный, тактический, а также организационный и психологический аспекты.

Ключевые слова: уголовный процесс, допрос.

Согласно результатам проведенных исследований, самым распространенным следственным действием, на которое затрачивается около 25 % рабочего времени следователя, является допрос.