

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ПОСОХОВА ЯНА СЕРГІЇВНА

УДК [159.9:351.74](477)(043.3)

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОФЕСІЙНО-ПРАВОВОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ
(НА ПРИКЛАДІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ УКРАЇНИ)**

19.00.06 – юридична психологія

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук

Науковий керівник:

Євдокімова Олена Олександрівна

доктор психологічних наук, професор

Харків, 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	3.
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ЗАРУБІЖНИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ	12
1.1. Феномен ідентичності у психологічній науці.....	12
1.2. Психологічні концепції професійної ідентичності.....	24
1.3. Психологічний аналіз правової ідентичності як компонента професійної ідентичності.....	39
1.4. Професійно-правова ідентичність як простір існування особистості правоохоронця.....	46
Висновки за першим розділом.....	55
РОЗДІЛ 2. СПЕЦИФІКА ПРОФЕСІЙНО-ПРАВОВОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ (НА ПРИКЛАДІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ УКРАЇНИ)	57
2.1. Дизайн та методичні засади організації емпіричного дослідження.....	57
2.2. Особливості компонентів правової ідентичності поліцейських на етапі первинної професійної підготовки та на початковому етапі професійної діяльності.....	73
2.3. Особливості складових професійної ідентичності поліцейських на етапі первинної професійної підготовки та на початковому етапі професійної діяльності.....	94
2.4. Факторна структура комплексу психологічних особливостей професійно-правової ідентичності правоохоронців.....	158
2.5. Модель професійно-правової ідентичності правоохоронців	166
Висновки за другим розділом.....	176
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	182
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	186
ДОДАТКИ	214

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Проблеми ідентичності особистості і суспільства є одними з найбільш обговорюваних сьогодні у вітчизняному соціально-гуманітарному просторі. Українське суспільство, на думку багатьох вчених – філософів, істориків, соціологів – переживає стан системної ідентифікаційної кризи. Відсутність ідентичності в її різних видах заважає консолідації суспільства, перешкоджає проведенню реформ.

Система правоохоронних органів України, яка зазнала за останній час серйозних перетворень, надала психологам практично унікальну можливість спостерігати «on-line» процеси становлення таких феноменів як професійна свідомість, професійна ідентичність, професійна компетентність у людей, значна частина яких до недавнього часу жодного відношення до правоохоронної системи не мала.

Серед нових патрульних поліцейських – люди різних професій: колишні будівельники, підприємці, юристи, архітектори, ветеринари, теологи і власники ступеня MBA, що пройшли протягом кількох місяців спеціальну підготовку. Всі їх об'єднує прагнення боротися з корупцією і знайти себе в іншій професійній діяльності. І всі вони знаходяться в процесі професійного становлення. Причому для більшості з них мова йде про вторинну (а для деяких і більше) професіоналізацію, і, відповідно, про ускладнення процесів формування нової професійної ідентичності. Від успішності процесів їх правової та професійної ідентифікації залежить успішність реформи правоохоронної галузі України в цілому. Саме тому питання ефективного формування професійної ідентичності правоохоронців набувають у сучасному українському суспільстві особливої значущості.

Психологічні аспекти категорії ідентичності розглядалися представниками різних психологічних шкіл і напрямків: в царині психоаналізу (Е. Еріксон, Дж. Марсія, А. Ватерман); в контексті когнітивної

психології (Х. Теджфел, Дж. Тернер); в рамках символічного інтеракціонізму (Дж. Мід).

Існуючі підходи до дослідження феномену і структури ідентичності поляризуються у понятійному просторі соціальної та особистісної ідентичності. Переважна більшість досліджень ідентичності пов'язана із вивченням окремих її видів: гендерна ідентичність (Р. Бернс, Л. Бірк, С.Дж. Девіс, А. Освальт, Є.П.Ільїн та ін.), соціальна ідентичність (В.С. Агеєв, Г.М. Андрєєва, Е. Еріксон, Х. Теджфел, Дж. Тернер), особистісна ідентичність (Г. Бриквелл, Дж. Марсія, Х.І. Турецька), етнічна ідентичність (Д. Форсайт, В. Бромлей, Ю.В. Вайденфельд, Г. Мейер, Р. Шпель, Г. Хансен, Х. Шульц, Х. Лутц та ін.), професійна ідентичність (К.О. Абульханова-Славська, А.А. Азбель, О.Ф. Бондаренко, Л.Б. Шнейдер та ін.).

В юридичній психології уявлення про професійну ідентичність традиційно розвивалися в контексті досліджень професійної правової самосвідомості особистості (О.М. Бандурка, О.В. Землянська). Дослідженням професійної ідентичності як складової самосвідомості особистості займалися І. Дружиніна, О.М. Кокун, В. Осьодло, А. Сергєєва. Компонентам професійної ідентичності присвячено роботи С. Каліщук, В. Кириченка, Ю. Поваренкова та ін. Рівні розвитку професійної ідентичності та її функції описані в працях О. Єрмолаєвої, В. Зливкова, В. Овсяннікова, М. Пряжнікова, Л. Шнейдер та ін.

Однак проблеми динаміки ідентифікаційних структур під впливом тих чи інших соціальних умов та чинників, визначення напрямків їх подальшої трансформації потребують більш детального наукового розгляду. Г.М. Андрєєва, Л.Б. Шнейдер, В.О. Ядов зазначали також, що недостатньо розробленою залишаються питання структури ідентичності. А співвіднесеність категорій правової та професійної ідентичності в системі цілісної структури професійної ідентичності фахівців правоохоронної сфери взагалі не була предметом наукового осмислення, що й обумовило тему нашої дисертаційної

роботи «Психологічні особливості професійно-правової ідентичності правоохоронців (на прикладі поліцейських підрозділів України)».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана у відповідності до Наказу МВС України «Про затвердження Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2010-2014 років» від 29 липня 2010 р. N 347, директиви МВС України «Про зміцнення кадрового потенціалу та підвищення рівня професіоналізму працівників органів внутрішніх справ» від 6 лютого 2004 р. № 6, рішення Колегії МВС України «Про стан відомчої освіти, заходи щодо її вдосконалення та покращення якості підготовки фахівців для системи МВС» від 5 лютого 2007 р. № 2/1, Наказу МВС України «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» від 28 липня 2004 р. № 842, розпорядження Президента України «Про заходи щодо зміцнення дисципліни працівників та вдосконалення кадрової роботи в правоохоронних органах» від 26 березня 2002 р. № 53/2002РП. Тема дисертаційного дослідження відповідає вимогам п. 1.7 Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2013-2017 роки; а також Закону України «Про національну поліцію». Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану наукових досліджень кафедри соціології та психології Харківського національного університету внутрішніх справ у межах НДР «Психологічне, педагогічне та соціологічне забезпечення правоохоронної діяльності» (№ держреєстрації 0113U008196).

Тему дисертації обговорено і схвалено на засіданні Вченої Ради Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол № 10 від 25 вересня 2015 р.) та узгоджено Рішенням бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол № 8 від 15 грудня 2015 р.).

Метою дослідження є виявлення психологічних особливостей професійно-правової ідентичності працівників поліцейських підрозділів України.

Відповідно до мети дослідження сформульовано наступні **завдання дослідження**:

1. Здійснити комплексний теоретико-методологічний аналіз проблеми професійної ідентичності у зарубіжних та вітчизняних психологічних дослідженнях.

2. Виявити специфіку правової ідентичності правоохоронців на початковому етапі професіоналізації.

3. Визначити особливості професійної ідентичності правоохоронців на початковому етапі професіоналізації.

4. Виявити та дослідити факторну структуру професійно-правової ідентичності правоохоронців.

5. На основі результатів теоретичного та емпіричного досліджень розробити структурно-функціональну модель професійно-правової ідентичності правоохоронців.

Об'єкт дослідження – професійно-правова ідентичність.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійно-правової ідентичності працівників патрульної поліції України.

Теоретико-методологічну основу дисертаційного дослідження склали положення суб'єктно - діяльнісного підходу (О.М. Леонт'єв, С.Л. Рубінштейн, В.Д. Шадриков, В.В. Новіков); положення системного підходу (Б.Ф. Ломов); теорії соціалізації (А.С. Чернишов, Є.В. Шорохова, В.О. Ядов, В.А. Петровський) і професіоналізації особистості (Є.О. Климов, Д.М. Завалішина, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренко); теорії соціально-психологічної адаптації особистості (Б.Д. Паригін, А.А. Налчаджян, А.О. Реан); концепції соціальної та професійної ідентичності (Л.Б. Шнейдер, Е.Еріксон, Х. Теджфел, Дж. Тернер); наукові ідеї про моделювання професійної діяльності і особистості фахівця

(Є.П. Ільїн, Є.О. Клімов); концепції професіоналізму та психологічного супроводу діяльності правоохоронця (О.М. Бандурка, Л.М. Балабанова, В.І. Барко, О.О. Євдокімова, О.В. Землянська, Г.В. Попова, О.І. Федоренко). У дослідженні враховано положення нормативно-правових актів України, відомчі накази й розпорядження, що регулюють психологічне забезпечення діяльності ОВС України.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використовувався комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження:

- теоретичні: аналіз, порівняння, систематизація, узагальнення теоретичних та статистичних дослідницьких даних, які представлені у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3,1.4);

- емпіричні: опитування, бесіда, контент-аналіз, психодіагностичні методи: для діагностики компонентів правової ідентичності було використано методику «Правосвідомість» (Є.О. Євстафєєва, В.С. Красник); опитувальник «Професійно-правомірна спрямованість особистості» (Т.Г. Хащенко, М.М. Шпак); тест-анкету «Вивчення рівня розвитку правосвідомості» (Л.А. Ясюкова); анкету «Рівень правового розвитку» (О.О. Гулевич); опитувальник правосвідомості О.Р. Ратинова в модифікації О.В. Протасової (підрозділ 2.2); для діагностики складових професійної ідентичності було застосовано опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (AVEM) (У. Шааршмідт, А. Фішер, адаптація Т. Ронгінської); методику «Особистісна і соціальна ідентичність» О.А. Урбанович; опитувальник «Професійна ідентичність – маргіналізм» (О.П. Єрмолаєва); методика діагностики та подолання психологічних бар'єрів при зміні професії (О.П. Єрмолаєва); опитувальник професійного самоздійснення (О.М. Кокун); методика «Мотивація до кар'єри» (автори Ф. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер, адаптація Є.О. Могильовкіна); опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є.В. Харитоновна, Б.А. Ясько); методику «Хто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд, в модифікації Т.В. Румянцевої та Г.Г. Татарової); шкалу

базових переконань (Р. Янов-Бульман, адаптація О.О. Кравцової).

- *методи математичної статистики*: t-критерій Стьюдента для парних порівнянь середніх величин (підрозділи 2.2. та 2.3), факторний аналіз з подальшою ротацією, який здійснювався за допомогою комп'ютерної програми SPSS 17 for Windows (підрозділ 2.4).

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося з 2015 по 2016 рік на базі Харківського національного університету внутрішніх справ (ХНУВС), а також на базі Управління патрульної поліції у місті Харкові Департаменту патрульної поліції МВС України. Вибірку склали 302 патрульних поліцейських. Діагностика проводилася на етапі первинної професійної підготовки (слухачі) та після 6 місяців служби (патрульні поліцейські).

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що

уперше:

– теоретично обґрунтовано і емпірично досліджено структуру професійно-правової ідентичності правоохоронців, яка може бути представленою у вигляді взаємопов'язаних блоків: образу Я, аксіологічного, мотиваційного, поведінково-рольового, когнітивного та комунікативного блоків; при цьому визначено, що процеси правової ідентифікації виступають в якості критерію, функції, детермінанти та механізму становлення професійної ідентичності правоохоронців;

– виявлено специфіку професійно-правової ідентичності патрульних поліцейських на початковому етапі професіоналізації, що розкривається через такі її складові: функціональна структура правосвідомості та її компоненти; професійно правомірна спрямованість та рівні правового розвитку; особистісна та соціальна ідентичність у термінах фізичних, інтелектуальних, моральних рис особистості та співвіднесення себе з певною соціальною групою, а також, професійне самоздійснення та затребуваність, бар'єри психологічної переідентифікації, професійна ідентичність та

маргіналізм, типи поведінки в ситуаціях професійних вимог та кар'єрна мотивація;

– визначено факторну структуру професійно-правової ідентичності та її зміни у патрульних поліцейських на початковому етапі професіоналізації;

уточнено: дефініцію поняття професійно-правова ідентичність правоохоронців, а саме: професійно-правову ідентичність правоохоронців визначено як процес та результат оптимального та адекватного узгодження внутрішніх та зовнішніх умов функціонування та самореалізації особистості правоохоронця у професійній правовій реальності, що проявляються у постійному підтвердженні цінності права, збереженні його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду та професійної діяльності;

удосконалено: теоретико-психологічні та методичні підходи до психологічної діагностики структури і ступеня сформованості професійно-правової ідентичності правоохоронців;

набули подальшого розвитку: уявлення щодо психологічної динаміки розвитку професійно-правової ідентичності правоохоронців на початковому етапі професіоналізації.

Практичне значення результатів дослідження підтверджується використанням результатів дослідження у професійній діяльності відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення Управління патрульної поліції МВС у місті Харкові Департаменту патрульної поліції (акт впровадження від 19.07.2016); у процесі професійно-психологічної підготовки особового складу Шевченківського ВП ГУНП у Львівській області та Залізничного ВП ГУНП у Львівській області (акти впровадження від 12.08.2016); у професійній діяльності відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення Харківського національного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 28.07.2016) та у навчальному процесі Харківського національного університету внутрішніх справ (акт впровадження від 28.07.2016); у навчальному процесі

професійно-психологічної підготовки особового складу Державної установи "Київський навчальний центр підготовки поліцейських" Національної поліції України" (акт впровадження від 18.08.2016).

Особистий внесок здобувача. У науковій статті [6], написаній у співавторстві з О.О. Євдокімовою, здобувачем проведено емпіричне дослідження щодо діагностики особливостей розвитку професійної затребуваності особистості працівника поліції, у тезах [15], написаних у співавторстві з О.О. Євдокімовою, здобувачем проведено та опрацьовано анкетування патрульних поліцейських.

Апробація результатів дослідження. Найважливіші положення дисертації доповідались на низці всеукраїнських і міжнародних конференцій: Міжнародній науково-практичній конференції «Значимість психології в сучасному суспільстві» (Одеса, 2015), Міжнародній науково-практичній конференції «Правоохоронна функція держави: теоретико–методологічні та історико–правові проблеми» (Харків, 2015), науково-практичній конференції «Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний та юридичний аспекти» (Харків, 2015), VI Харківській науково-практичній психологічній конференції (Харків, 2015), науково-практичній конференції «Бочаровські читання» (Харків, 2016), IX Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми правової науки і державотворення в Україні в контексті правової інтеграції» (Суми, 2016), науково-практичній конференції «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (Харків, 2016), II науково-практичній конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки фахівців в умовах сучасного освітнього простору» (Харків, 2016), I міжнародній науково-практичній конференції «Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України» (Харків, 2016).

Публікації. Основні положення й результати дисертаційного дослідження представлено у 15 публікаціях, з яких 4 – статті у фахових

наукових виданнях із психологічних наук, затверджених МОН України, 2 – статті у закордонних виданнях, 9 – тези доповідей на конференціях.

Структура дисертації визначається її метою та завданнями і композиційно складається зі вступу, двох розділів, які охоплюють дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (233 найменування, з них - 36 іноземних), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 232 сторінки, з них основного тексту –185 сторінок, робота містить 25 таблиць та 8 ілюстрацій.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ЗАРУБІЖНИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

1.1. Феномен ідентичності у психологічній науці

Актуальність ідентичності є важливою не тільки з причини кризи ідентичності сучасної людини, але й у зв'язку з нагальними проблемами особистісного та професійного розвитку. Проблема ідентичності виникає вже тоді, коли в самосвідомості пробуджуються питання: «Хто я?», «Хто ми?». Протягом усієї своєї історії людство давало на ці питання найрізноманітніші відповіді, але тільки сучасність проблематизувала ідентичність як таку.

Дослідженням ідентичності займалися безліч науковців, представників різних наук, тому в літературі в різних наукових сферах представлено достатньо напрацювань стосовно проблеми ідентичності: у філософії намагаються відповісти на питання про цінності та ідеали яким повинна слідувати людина; у психології – ідентичність розуміється як процес тотожності, єдності особистості з самосвідомістю, уявленнями про себе, установками, цілями, мотивами, які зберігають свою цілісність при зміні окремих її факторів та проблеми щодо особистої (індивідуальної) самоідентифікації, у соціології – ідентичності спільнот (груп, страт, колективів тощо), в політології – політичних суб'єктів (держави, партій), в етнології – народів (етносів, націй, етнічних груп).

Вивчення ідентичності представлені у працях Н.В. Антонової, Ю.В. Арутюняна, Т.Б. Бакназар-Юзбашевой, Г.Л. Бардиер, С.А. Беклушинского, О.П. Белінської, Р. Брубайкера, О.А. Домановій, Л.М. Дробижевой, В.С. Клециною, В.О. Лапаєвої, Т.Е. Майборода, В.С. Малахова, О.Ю. Малиновою, J. Marcia, П.В. Романова, П.С. Самігіна, О.В. Степанова, J. Turner, І.Н. Тимофєєва, В.А. Тишкова, А. Waterman, Ю. Хабермаса, Е.Н. Erikson та інші.

Із сучасних досліджень в області проблем ідентичності можна виділити роботи М.К. Горшкова, Е.Н. Данилової, Р.Р. Дилигенського, Л.М. Дробижевой, М.В. Заковоротної, В.А. Зверєвої, А.Ю. Зудіна, Е.В. Ільєнкова, В.С. Кона, В.А. Лекторського, В.В. Лесковой, О.Ю. Малинової, А.Л. Маршака, Л.В. Мельникової, В.А. Тишкова, А.Х. Тлеуж, Е.В. Шорохової, В.Р. Яковенко.

Проблема ідентичності в сучасному суспільстві та культурі висвітлюється через призму різних історичних епох та в ракурсі міждисциплінарних поглядів на даний феномен. Так, М.В. Заковоротна аналізує перші дослідження ідентичності в межах філософської проблеми ідентичності як основної характеристики буття, яка виступає невід'ємною складовою життям та існуванням людини. Аналізує праці вчених в межах розгляду соціальної проблеми ідентичності головними компонентами якої є комплекс соціальних ролей та статусів, професія, соціально-економічне положення, стать, вік (В. Маффесолі, А. Турен) [54].

Із другої половини ХХ ст. проблема ідентичності виходить за межі філософії. Вивчаючи та аналізуючи різноманітні концепції та погляди до феномену ідентичності, варто розглянути психологічні підходи дослідження даного поняття.

У вітчизняній психології уявлення про ідентичність традиційно розвивались у рамках досліджень самосвідомості, самовідношення, крім того, ідентичність розглядалась як один з аспектів проблеми «Я». У зарубіжній психології найбільш відомими підходами дослідження ідентичності виступали психодинамічний, інтеракціоністський та когнітивний.

Представники психодинамічного підходу (Е. Еріксон, А. Ватерман, Дж. Марсія) розглядали специфіку особистісної ідентичності та особливості поняття Я-концепції, в структурі якої вони вбачали наявність усвідомлення людиною власної компетентності та ефективності, яка на їх думку, забезпечувала б психологічну стабільність людини.

Завдяки науковим працям Е. Еріксона, термін «ідентичність» почав набувати масштабного розповсюдження, але варто зазначити, що вперше більш концептуально дану проблему висвітлив В. Гумбольдт ще на початку ХІХ сторіччя. Але, в науковий обіг дане поняття ввів Е.Еріксон, який розглядав ідентичність як процес, зосереджений у сутності людини і культури, до якої даний індивід належить [190, с. 340].

Е. Еріксон термін «ідентичність» використовує у різних значеннях, в першому – ідентичність розуміється як свідоме почуття унікальності індивіда (самобутність), в другому – як несвідоме прагнення до безперервності життєвого досвіду та прийняття ідеалів групи. З часом ідентичність починає набувати різноманітних значень, а саме: самовизначення, самобутність, психофізіологічна цілісність, безперервність досвіду, сталість у часі (відносно або збережена у процесі), психологічна визначеність, саморегульована єдність, тотожність (із самим собою або серед розмаїття інших об'єктів), самість як справжність індивіда, соціокультурна відповідність, самоналежність, самореферентність, цілісність, ступінь відповідності соціальним категоріям, модель розрізнення «Я» від «не-Я», релевантність внутрішнього досвіду зовнішньому.

На думку Е. Еріксона, ідентичність слід розглядати також з позиції життєвого досвіду, основними характеристиками якого є мінливість та тривалість. Тобто, можна сказати, що людина створює певну модель власної поведінки. В становленні даної моделі поведінки важливу роль відіграють три форми: інтродекція як примітивне вживання в образ; ідентифікація – як взаємовплив зі значущими представниками суспільства; формування ідентичності – як процес об'єднання ідентифікацій в єдине ціле.

Спираючись на погляди вченого, можна сказати, що ідентичність – це певна форма відповідності людини і культури. У подальших роботах, де автор розробляє це поняття, воно стало включати такі смисли, як «бути незалежною особистістю»; «володіти послідовністю характеру»; «бути

здатним до солідарності з ідеями групи»; «бути у злагоді зі своїм тілом»; «відчувати себе зручно з тим, хто ти є».

Зазначимо, що визначення ідентичності, надані Е. Еріксоном, досить чітко описують ідентичність з одного боку, як суб'єктивне відчуття тотожності і цілісності своєї особистості, що виникає спонтанно; з іншого боку, як результат переживання і усвідомлення своєї належності до певної соціальної групи за допомогою протиставлення існування інших груп [190].

Інакшої думки Дж. Марсія, який вважав погляди Е. Еріксона занадто теоретичними та узагальнюючими, тому в своїх працях намагався представити ідентичність, яку можливо було б використовувати не лише в теорії, а й в практиці. Вчений трактує поняття ідентичність, як структуру «єго», яка проявляється завдяки вирішенню проблем та пошуку рішень виходу з кризи, а також розглядає ідентичність, як внутрішню, динамічну організацію здібностей, переконань та потреб особистості [221].

Так, А. Ватерман розглядає ідентичність в світлі процесуальності. Тобто, автор звертає увагу на основні складові ідентичності: цінності, цілі, уявлення, якими особистість керується та слідує протягом життя, А. Ватерман називає їх елементами ідентичності, які формуються у період кризи в результаті вибору серед різних альтернативних варіантів і є підставою для визначення сенсу життя, напрямку діяльності та поведінки. Дослідник вважає, що важливими складовими при формуванні ідентичності виступають чотири сфери: 1) вибір професії і професійного шляху (професія); 2) прийняття та переоцінка релігійних і моральних переконань (релігія і мораль); 3) вироблення політичних поглядів (політика); 4) прийняття набору соціальних ролей, включаючи статеві ролі і очікування щодо шлюбу і батьківства (сфера соціальних ролей) [233].

Інтракціоністський підхід вивчення ідентичності, згідно якого підкреслюється значимість як індивідуальних відмінностей, так і ситуаційних чинників в поясненні поведінки, висвітлений в працях Ю. Хабермаса,

Ч. Кулі, Дж. Міда, Р. Фогельсона, Р. Дженкінса. Узагальнюючи погляди вчених, можна резюмувати, що ідентичність – це здатність особистості сприймати себе як єдине ціле, а також має дві складові – соціальну та особистісну ідентичність.

Погляди Ю. Хабермаса, автора теорії комунікації, направлені також на інтерпретацію ідентичності як сукупності особистісної та соціальної ідентичності. Вчений говорить, що ідентичність – це як система координат, яка має дві осі. Ю. Хабермас стверджує, що вертикальна ось – особистісна ідентичність, горизонтальна – соціальна, і в точці перетину координат утворюється збалансована Я-ідентичність, яка на особистісному рівні проявляється в прагненні людини до індивідуальності та неповторності, на соціальному рівні виявляється в прагненні відповідати очікуванням інших людей. Щоб досягнути даного балансу необхідно використовувати техніки взаємодії, однією з таких технік вчений вважає мову. Оскільки під час комунікації, взаємодіючи з іншими людиною описує саму себе та образи яким вона слідує [172, с.192-194].

Вчений П. Рікер також вважає, що за допомогою слів, а саме розповідної діяльності людиною може усвідомити свою ідентичність, оскільки розповідаючи про себе і своє життя пізнає саму себе. Автор вважає, що під час розповіді спостерігається єдність і цілісність, яка допомагає зберегти та узгодити ідентичність з розказаною історією [143].

Він вважає, що завдяки розповіді людиною здійснює самопізнання, пізнаючи себе не безпосередньо, а лише опосередковано, через знаки, за допомогою яких формується його оповідання. В оповіданні здійснюється інтерпретація самості. Життєва історія підводить нас, на думку П. Рікера, до двоякого розуміння ідентичності. Це положення дуже чітко зафіксовано П. Рікером: «... традиційно в поняття «ідентичність» змішуються два значення: ідентичності з самим собою (самість) та ідентичності як того ж самого» [142, с. 20].

Розгляд проблеми ідентичності в різних теоретико-методологічних підходах, має свою специфіку трактування даного феномену, наприклад, в рамках психоаналітичного підходу (З. Фрейд), ідентичність розуміється як індивідуальний внутрішній світ людини, який складається з біологічних та соціальних компонентів; прагматизму (У. Джемс), соціальна ідентичність допомагає людині зберегти самоповагу і цілісність його Я, так як є одним з компонентів структури особистості; гуманістична психологія (А. Маслоу) і гуманістичний психоаналіз (Е. Фромм) розуміють ідентичність як психологічну потребу особистості, і ми з цим абсолютно згодні.

Е. Фромм у роботі «Втеча від свободи» звертається до проблеми ідентичності, описуючи мотиви її виникнення. Він вважав, що ідентичність визначає приналежність людини до якоїсь цілісної структури, усвідомлення ним своєї причетності і певного положення в ній, яка в свою чергу, допомагає людині знайти свою соціальну нішу і уникнути самотності.

Процес пізнання своєї ідентичності охоплений в працях представників когнітивного підходу вивчення ідентичності Г. Брейкуеллом, Дж. Тернером, Х. Теджфелом. Вчені підкреслюють, що ідентичність має змістовні характеристики – соціальні (групова приналежність, соціальні ролі) та особистісні (мотиви, прагнення, установки, емоції). Тобто, можна сказати, що особистість керується соціальними ролями, які виконує протягом життя та різноманітними особистісними проявами, які в подальшому сприяють усвідомленню своєї ідентичності та самоприйняття.

Так, Г. Брейкуелл розглядає зміст ідентичності з точки зору цінностей як відповідність (невідповідність) соціальним стандартам і нормам [202].

Схожої думки дотримується А.О. Яшина, яка вважає, що одним із значущих умов, які впливають на розвиток ідентичності особистості, є роль «значущих інших» [197].

Ідентичність як систему установок розглядає Р. Бернс, які на його думку, спрямовані на себе та включають когнітивну, оціночну і поведінкову складову [13].

Для того, щоб зрозуміти суть феномену ідентичності, ми вважаємо за необхідне звернутися до етимології даного слова. Слово ідентичність (*identitas*) походить від класичного латинського *idem*, що означає той самий. У буквальному перекладі *identity* має два значення: впізнавання й ототожнення. В українській мові слово ідентичність з'являється з 60-х років XIX ст., до цього періоду вживалося слово тотожність, що означає відповідність, співпадіння з ким- або чим-небудь.

Етимологію поняття «ідентичність» приводить у своїй праці І.Г. Яковенко, який говорить, що етимологічний корінь поняття «ідентичність» має відношення до пізньолатинського *identifico* (ототожнюю) і англійського *identity*, які в свою чергу акумулюють сенси, пов'язані з якісною визначеністю і приналежністю до деякої множинності [193].

Цікавою є думка І.Г. Яковенка, який наголошував, «... концепт ідентичності переживає перманентну проблематизацію. Феномен ідентичності інтерпретують і реінтерпретують, виявляють нові аспекти і грані цього явища, вписують його в свіжий дисциплінарний простір та нові теоретичні контексти» [194, с.513].

У вітчизняних дослідженнях проблема ідентичності була розглянута через поняття самосвідомості та самовідношення (Г.М. Андрєєва, Н.В. Антонова, Л.І. Божович, Д.М. Завалишина, Л.С. Виготський, О.П. Єрмолаєва, В.В. Столін, Н.І. Іванова, Є.О. Клімов, Є.В. Конєва, В.Ф. Соколова, Л.Б. Шнейдер, В.О. Ядов). Проте сьогодні деякі автори декларують нові погляди на цю проблему.

Так, П.І. Гнатенко і В.М. Павленко здійснили ґрунтовний філософський і психологічний аналіз співвідношення понять «ідентичність» й «ідентифікація» та визначили головну ознаку ідентифікації – процесуальність [34].

Так, І.А. Бешта вважає, що ідентичність - це складна динамічна структура, яка формується, розвивається і трансформується в залежності від навколишнього середовища протягом усього життя людини. І.А. Бешта аналізуючи сучасних авторів, які досліджують феномен ідентичності, виявила, що більшість з них поділяють поняття ідентичність та ідентифікація. Як каже автор, «ідентичність», мається на увазі як деяка даність, щодо кінцевого результату самоототожнення особистості, а ідентифікація розглядається як певний процес, який веде до самоототожнення [14, с.11].

На думку В.О. Ядова, психологія в дослідженні фундаментальних проблем самовизначення індивідів «...по-перше, концентрує інтерес в сфері дослідження психічних механізмів самого процесу ідентифікації і, по-друге, "точкою відліку" позначає самого індивіда, тобто вивчає його самоідентифікації, починаючи з фізичного (організмічного) самовизначення і закінчуючи самовизначенням в моральному "просторі"» [192, с.159].

Згідно уявленням В.В. Століна, який розуміє ідентичність як самосвідомість особистості та наголошує на багатогранній її структурі, вважає, що ідентичність включає в себе виявлення індивідом своєї соціальної цілісності, унікальності, сенсу свого буття, внаслідок чого відбувається формування та зміна уявлень про своє майбутнє, минуле і теперішнє [159].

Погляди О.О. Труфанової дещо інші, дослідниця розуміє ідентичність, як почуття яке дозволяє людині розуміти, ким він є, і допомагає поєднувати різні прояви багатогранності особистості, які виникають ході соціальної взаємодії з іншими людьми в різних ситуаціях. Автор вважає, що людське Я є складеною системою, в якій поєднується безліч Я-образів, кожен з яких відображає особливості поведінки даної особистості [165].

Відомо, що особистісний розвиток людини можливий тільки в соціумі, причому важливу роль відіграє соціальна група, до якої людина належить. В ході міжособистісних відносин з іншими, людина починає все глибше

усвідомлювати «Хто Я?», «Який Я?». Виходячи з цього, можна сказати, що ідентифікація – це і є процес соціалізації індивіда, який впливає на розвиток його самосвідомості, а ідентичність – процес усвідомлення людиною власного Я та самопізнання.

Психологічна концепція Д.В. Колесова також підкреслює, що змістом ідентичності у психології є переживання індивідом своєї єдності з будь-яким індивідом чи з групою або власної прихильності до чого-небудь, ідеї, принципу, «справи». Таким чином, наголошує дослідник, говорячи про ідентичність, ми завжди маємо на увазі, що однією з її сторін є індивід, а іншою – інші істоти або які-небудь об'єкти, процеси, явища [74].

Т.Ю. Скибо зауважує, що в психології поняття «особистісна ідентичність» пов'язане з проблемою свободи вибору і самовираження і проблемою формування «Я-концепції» особистості, а ідентифікація розглядається як базовий процес і механізм самопізнання [154, с. 3].

Сучасні дослідники Т.М. Буякас, О.М.Васильченко, О.В. Винославська, С.Д. Максименко, Т.В. Румянцева, З. Бауман, П. Козловські, Л.Е. Орбан-Лембрик, Т.М. Титаренко розглядають ідентичність як один з компонентів самосвідомості особистості. Вивчали ідентичність як багаторівневу й багатокомпонентну структуру В.С. Мухіна, В.С. Агєєв, Б.Г.Ананьєв.

Як зазначає Т. Буякас, аналізуючи анкети та інтерв'ю студентів-психологів, центральне місце в їх самосвідомості займає недостатньо сформоване «почуття себе», своєї «іманентної ідентичності». Це почуття, за словами У. Джемса, є настрої або емоція, що не виражається вербально, але є основою для всіх практичних і теоретичних прагнень. Саме в цьому почутті активізується власне Я особистості, і відповідно на ньому, як на фундаменті, назріває і будується процес особистісного і професійного самовизначення [61, с.221].

Так, Н.В. Підбуцька та Л.В. Беляєва, спираючись на дослідження Л.Б. Шнейдер, говорять, що: «Згідно з уявленнями Л.Б. Шнейдер, зміст

ідентичності, що відображає її структуру, пов'язує безліч функціональних і смислових утворень: внутрішню організацію потреб, здібностей, переконань та індивідуальної історії, Я-уявлення, особистісні уніфікацію і фрагментацію, стійкість і невизначеність, індивідуальний і соціальний досвід, вибір цілей, цінностей і переконань, ролі, групове членство, цінності, мотиви, установки, емоції, персональні конструкти, ціннісний вимір, суб'єктивний час особистості, образи, концепти і судження. В єдності і взаємозв'язку ці функціональні і смислові компоненти утворюють структуру ідентичності» [117, с.191].

І.А. Ніколаєва також звертає увагу на необхідність вивчення саме «ціннісного виміру» інтенсивності ціннісних відносин (ціннісних оцінок) щодо різних частин своєї ідентичності або персоналізованих «інших», включених у зміст свідомості суб'єкта. Ціннісний вимір – оцінка інтенсивності ціннісних відносин «Я – інші» можлива за допомогою графічної шкали «вище – нижче» [109].

Потрібно відмітити погляди Г. Ложкіна та Н. Волянюк які вивчаючи теорії ідентичності дійшли висновку, що головними її компонентами є індивідуальна, або „Я-ідентичність”, (містить рольові ідентичності) і колективна, або „Ми-ідентичність” (об'єднує групові ідентичності і соціальні категорії) [85, С.124].

В.С. Малахов розглядає ідентичність як психологічну категорію, спираючись на тезу З. Фрейда "де було Воно, повинно стати Я". Автор говорить, що з появою і поширенням психоаналізу відбувається надзвичайно цікавий поворот в осмисленні феномена "ідентичності". Якщо раніше питання полягало в тому, як її виявити, вивести на світло свідомості, то тепер проблема зміщується в іншу площину: наше "справжнє" Я, тобто "власна" ідентичність вислизає від схоплювання, не хоче бути виявленою... справа йде не про «приховану», а про ідентичність, що «ховається». Причому ховається не тільки від інших, але і від "себе". Наше Я будується з ілюзій щодо себе самого [93].

Українська дослідниця С.В. Дрожжина розглядає ідентичність як один з системоутворюючих елементів моделі мультикультуралізму, авторка звертає увагу на специфіку формування нової ідентичності сучасної України, яка заснована на національній ідеї [41, с.42-43].

Також вважаємо за необхідне звернути увагу на неоднозначність трактувань поняття «ідентичність» О.П. Садохіна та Т.Г. Грушевицької які узагальнюють поняття ідентичність, на їх думку, воно означає «...усвідомлення приналежності об'єкта (суб'єкта) іншому об'єкту (суб'єкту) як частини цілого, особливого і загального. Головним характерною ознакою є тотожність самому собі» [150, с.154].

З даною думкою погоджується R. Wodak та його співавтори, які говорять, що ідентичність виражає систему відносин, а також обов'язково передбачає наявність «іншого». Даний термін визначає взаємини двох або декількох пов'язаних між собою сутностей так, що проголошує їх тотожність або рівність [231, р. 11.].

В своїй роботі, ми спираємося на поняття ідентичності, яке було запропоноване Л.Б. Шнейдер. Проаналізувавши сучасні дослідження проблеми ідентичності, авторка виділила три основних трактування даного поняття. На думку Л.Б. Шнейдер, ідентичність – це цілісність особистості як її інтегративна властивість; ступінь відповідності людини групі, статі, етносу, роду або іншим категоріям; самість, справжність індивіда [186, с. 5].

Л.Б. Шнейдер виокремлено декілька методологічних підходів до вивчення проблеми ідентичності [186]:

1. Системний підхід – дозволяє осягнути цілісність і складність психіки через пошук сенсу та смислу життя, які в свою чергу, на думку авторки, є невід'ємною складовою процесу становлення ідентичності особистості. В результаті чого людина робить життєвий вибір.

2. Феноменологічний підхід – свідчить про те, що за допомогою слів, можна осягнути істину, що в свою чергу допоможе зберегти цілісність.

3. Синергетичний підхід – полягає в міждисциплінарних напрямках вивчення та розгляду проблем ідентичності: від еволюційного до соціокультурного контексту.

Ми розділяємо думку, В.В. Левченко, яка опрацювавши проблему ідентичності в межах зарубіжної та вітчизняної психології, виокремлює питання розбіжності понять «ідентичності» та «ідентифікації». Дослідниця зазначає, що у психологічному визначенні вони не є аналогічними. Авторка говорить: «Ідентифікація, з точки зору сучасної психології, є найважливішим механізмом соціалізації індивіда, прийняття ним соціальних ролей та групових норм, усвідомлення групової належності та формування соціальних установок. Ідентичність – це усвідомлення самототожності, цілісності власної особистості» [83, с.82-83].

Аналізуючи підходи до вивчення проблеми ідентичності, Г.В. Гарбузова зазначає, що вивчення цієї проблеми особливо в зарубіжній психології ведеться в рамках понять «Я-концепція» та «Образ-Я». При цьому поняття «Я-концепція» не завжди однозначно трактується дослідниками. Поняття ідентичності має досить тривалу історію, теоретична розробка і емпіричні дослідження проблеми ідентичності почалася лише в 60–70 роки ХХ століття. [29, с. 9].

Погоджуємося з О.В. Ямницьким, який зазначає, що самосвідомість характеризується своїми продуктами або уявленнями про себе – «Я-образом» та «Я-концепцією». Автор вважає, що Я-концепція має узагальнюючий характер уявлень про самого себе, тобто це певна система настанов щодо власної особистості. «Я-концепцію можна розглядати як результат апробації людиною своїх самооцінок, домагань і соціально-психологічних очікувань в процесі життєдіяльності. Образ Я – це продукт суб'єктивного відображення особистістю самої себе, його специфічність обумовлена потоком непересічних життєвих ситуацій» – наголошує О.В. Ямницький [195, с.362].

І.С. Кон говорив про дві форми Я-концепції – реальну та ідеальну, які в науці вважаються традиційними. «Я-реальне» - це уявлення особистості про себе (або самооцінка). «Я-ідеальне» - уявлення особистості про себе відповідно до її бажань [75].

Зрозуміло, що в контексті розгляду проблеми ідентичності, підвищується важливість детального розгляду невід'ємних її складових – образу-Я та Я-концепції. Відомо, що образ-Я є активним і формується в процесі комунікації, інтеракції, структуру образу можна визначити, відповівши на питання «Хто Я?», що дозволить людині пізнати саму себе.

Отже, на ґрунті аналізу теоретичних джерел можна зробити висновок про те, що проблема ідентичності є досить розглянутою в літературі в різноманітних концепціях та працях науковців.

Також необхідно зазначити, що поняття ідентичності має різне тлумачення, але резюмуючи, можна сказати, що ідентичність – складна динамічна структура, яка відображає процес усвідомлення людиною власного Я, характеризується цілісністю, єдністю, тотожністю та інтегративністю з іншими людьми та навколишнім середовищем. Серед структурних компонентів ідентичності можна виділити: комплекс соціальних ролей та статусів, цінності, цілі, уявлення, якими особистість керується та слідує протягом життя, соціальний та особистісний аспекти.

1.2. Психологічні концепції та структура професійної ідентичності

В сучасних умовах об'єктом інтенсивного вивчення у вітчизняній та зарубіжній психології є дослідження професійної ідентичності. Вчені активно досліджують проблеми професійного самовизначення, психологічні особливості особистості в трудовій діяльності в контексті професійної ідентичності (О.Г. Асмолов, О.П. Єрмолаєва, К.О. Абульханова-Славська, Ю.П. Поваренко, Л.Б. Шнейдер, Г.О. Озеріна, Г. Брейкуелл, А.О. Реан).

Схожих поглядів дотримується К.І. Степанова, яка говорить, що трудова діяльність виступає засобом, або фактором, який пришвидшує розвиток людини, під її впливом відбувається формування життєвих позицій і орієнтації, визначення планів на майбутнє, соціалізація особистості [158].

Однією з провідних сфер особистісного розвитку, метою і сенсом життя соціальної реалізації і самовдосконалення людини є професійна сфера. Саме вона утворює основну форму активності людини і їй присвячена значна частина нашого життя. Для більшості з нас професійна сфера надає можливість задовольнити всю гаму потреб, розкрити здібності, реалізувати себе як особистість, досягти певного соціального статусу. Словом, саме в ній, на наш погляд, людина може виступати як самоактуалізуюча особистість і як суб'єкт самоствердження.

В зарубіжних дослідженнях науковців активно ведеться вивчення стосовно професійної соціалізації на початковому етапі занурення молодого фахівця в професію та професійне середовище. Вчені вважають, що даний процес може тривати протягом всього професійного шляху людини. Більшість дослідників погоджуються з думкою про те, що входження в професію не можливе без проходження професійної соціалізації, особливо на початковому етапі діяльності.

Так, Вальтер Хайнц (Walter Heinz, 1998) характеризує професійну соціалізацію як процес присвоєння і трансформації процесу знань, навичок, мотивів, орієнтацій і моделей поведінки, які можуть бути використані в професійній діяльності. Автор припускає, що процес професійної соціалізації включає в себе процес соціалізації в професії та соціалізації особистості на в межах реальної професійної діяльності.

Вчений наголошує, що на професійному шляху відбуваються зміни як в характеристиках самої особистості, так і в характеристиках самої роботи. Стосовно характеристик особистості, то В. Хайнц говорить, що вони мають первинні і вторинні соціалізаційні агентства – це сім'я та школа, які

впливають на вибір певних полів кар'єри. Тобто, дослідник вказує на те, що у разі, якщо фізична особа не набуває конкретних цінностей, інтересів і навичок для конкретної професійної сфери, то це поле залишається закритим. Хайнц вважає первинні і вторинні процеси соціалізації основними умовами вибору професії, за допомогою яких у особистості відкриваються можливості для участі в житті суспільства [212, s.398].

Стосовно характеристик роботи Хайнц вважає, що вони складаються з продуктивного професійного досвіду та характеризуються ставленням особистості до своєї роботи, умов праці і соціальної оцінки результатів своєї професійної діяльності. Даний досвід, на думку автора, впливає на все життя людини та може відкрити їй можливості для подальшого навчання, професійного розвитку та на локалізацію особистісних деформацій. Цікавими є погляди Хайнца стосовно фінансування в рамках професійної соціалізації. Вчений говорить, що достатнє фінансування професійної діяльності має вплив як на навчання і розвиток процесів не тільки підвищення кваліфікації для певної професії, а й має вплив на розвиток всієї особистості.

В свою чергу, вчений Ральф Дарендорф (Ralf Dahrendorf, 2006) вважає, що професії представляють собою конкретні соціальні ролі. Автор говорить, що соціальні ролі можуть бути визначені конкретним набором поведінкових очікувань від суб'єкта діяльності в рамках соціальної системи [208, s.37].

У цьому сенсі Бенно Бірман (Benno Biermann, 2000) характеризує всі поведінкові очікування, з якими особистість стикається під час професійної діяльності, як його професійну роль, яку людина повинна виконувати [229, s.261].

Лотар Краппман (Lothar Krappmann, 2000) в своїй роботі приводить структурно-рольову модель в інтерналізації норм і цінностей, які на його думку є ядром професійної соціалізації. Вчений вказує на самоідентифікацію особистості, яка в свою чергу утворює «Его-ідентичність» та є необхідною умовою для успішної професійної діяльності [217, s.97].

За Л. Краппман людина стикається з цілою низкою неоднозначних очікувань та конфліктів, які можуть виникати між різними ролями, які вона займає в професійній діяльності. Для того, щоб зберегти самоідентичність, особистість повинна розвинути в собі здатність переносити різні очікування відповідних партнерів при взаємодії і неповне задоволення власних потреб в даному контексті. Ця можливість називається толерантність до невизначеності [217, s.155].

Вчений підкреслює, що толерантність до невизначеності – Его-ідентичність є стабілізуючою функцією, яка відкриває можливість людині втілити в життя її его-ідентичність у взаємодії з іншими, допомагає переносити протиріччя, невизначеність і неструктуровані ситуації або різні ролі, які адресовані до власної персони, у зв'язку з чим, його особистість зміцнюється. Тобто, положення особистості в групі осіб у сфері зайнятості як і раніше є ключем до соціальної приналежності і служить для інтеграції в суспільство [217, s.155].

Важливість зайнятості для розвитку ідентичності демонструється в працях Хайнера Куппа (Heiner Keupp, 2006). Професор говорить, що шансів знайти визнання в суспільстві, заснованому на оплачуваній зайнятості та реалізації відповідного доходу досить не багато. Зайнятість і доходи від професійної діяльності мають істотний вплив на соціальне становище, займане індивідом в суспільстві. Але, на думку вченого, не тільки вищевказані аспекти зайнятості є головними, не менш важливими є соціальний статус, який надає професія особистості та надає поштовх для самореалізації та розширення можливостей. Х. Купп говорить: «Ідентичність – значуща риса зайнятості в нашому суспільстві і це не підлягає сумніву» [215, s.128].

Аналіз літератури переконує, що проблема професійного становлення, професійної соціалізації, професійного самовизначення є досить актуальною та необхідною для вивчення. В нашому теоретичному дослідженні ми

вбачаємо необхідність розгляду передумов становлення професіонала з точки зору професійної ідентичності.

Відомо, що професійна ідентичність є одним із видів соціальної ідентичності і, як наслідок, це підкреслює значущість вивчення розвитку особистості в системі процесів самобудови, прагнень індивіда визначитися в самонадлежності, співвіднести свій внутрішній світ із зовнішньою реальністю в умовах трансформації економічного, політичного, інформаційного та соціально-психологічного буття. Проблема соціальної ідентичності в науці представлена як один з ключових моментів психології соціального пізнання (Г.М. Андрєєва, О.П. Белінська, Г.Я. Міненков, О.Т. Соколова, Л.М. Дробижева, В.О. Ядова, S. Hitlin, J. Deschamps, T. Devos, R. Jenkins, H. Tajfel та ін.)

Дослідження свідчать, що великий пласт наукових розробок вчених лежить у площині розкриття професійної ідентичності, тому є необхідність розгляду в цілому понять професія, професіоналізм, які в свою чергу актуалізують проблему ідентичності в професійній сфері.

Класичним визначенням поняття «професія» вважається трактування дане Є.О. Клімовим: «професія - це сфера суспільства, об'єднана загальною діяльністю, сфера докладання зусиль людини, в якій він здійснює свої трудові функції [160, с.7].

Є.О. Клімов виділив чотири різних тлумачення поняття «професія»:

- Спільність людей, зайнятих в певній галузі, галузі праці;
- Область діяльності як безліч трудових постів;
- Робота, процес діяльності в певній галузі;
- Якісна визначеність людини, що має деякі вміння, знання, досвід, особисті якості [69, с. 90-119.].

Схожих поглядів дотримується В.С. Цукерман який визначає професію як категорію, що позначає частину соціального простору. Він акцентує увагу не на механізмах самої діяльності, а на рамках соціального простору, в якому ця діяльність здійснюється. Тобто, певну частину соціального простору, в

якій здійснюється і розгортається професійна діяльність, займає професійна група [180, с.99].

Так, А.В. Цвик розглядає соціальну групу, як цілісне і стійке утворення, є своєрідним соціальним «мікроорганізмом» та пов'язує індивіда і суспільство, здійснює суспільний вплив на особистість та на суспільне життя [179].

Л.П. Гримак, в свою чергу, вважає, що професія виступає «однією з форм реалізації особистості людини в повсякденному житті» [36, с.152].

І.О. Акіндінова в дослідженні самоактуалізації особистості в різних типах професійної діяльності, цитує О.Ф. Лазурського, який зазначав: «Коли відповідна професія знайдена, то вона дуже скоро надає всьому вигляду людини значну визначеність і закінченість. Завдяки багаторазовому повторенню зміцнюються і, так би мовити, кристалізуються в певних професійних проявах ті риси, які найбільш характерні для даного індивідуума і які змусили його зупинитися саме на цій професії, в той час як все інше відходить на задній план, стає малопомітним ... » [4].

У сучасному контексті поняття «професія» розглядається як стійкий і відносно широкий рід трудової діяльності, є джерелом доходу, який передбачає певну сукупність теоретичних знань, практичного досвіду і трудових навичок і визначається поділом праці, а також його функціональним змістом; або велика група людей, об'єднана спільним родом занять, трудовою діяльністю. Сукупність професій і їх взаємозв'язок становить професійну структуру суспільства [156, с.815].

Отже, можемо сказати, що сама професія, її престиж задають соціальний зміст і створюють для особистості умови, які орієнтують її на професійний саморозвиток і вдосконалення, а, значить, задають позитивну професійну ідентичність. У зв'язку з цим доречно привести постановку проблеми ідентичності Е. Фромма, де ідентичність ним розуміється як єдність людини і його справи: я є те, що я роблю.

На думку Н. Іванової та О. Куриціної, ідентичність і розвиток особистості в період професіоналізації тісно і складно переплетені, адже ідентичність, з одного боку, формується в процесі соціального та професійного розвитку, а з іншого - виступає одним з найважливіших показників становлення особистості професіонала. У практичному плані це означає, що для того, щоб вижити в нових динамічних соціально-економічних умовах, витримати конкуренцію, забезпечити добробут своїх близьких і стабільність в майбутньому, сучасний професіонал повинен бути здатним до сталого розвитку та аналізу свого місця в соціальному і професійному оточенні [60, с.157].

Виходячи з цього, необхідне розглянути більш детально поняття «професіонал» і «професіоналізм». Професіонал - це людина, що розглядається цілісно: як індивід, особистість, суб'єкт діяльності, індивідуальність. Він реалізує себе у праці, досягаючи соціально-обумовлених професійних результатів. Поняття «професіоналізм» не можна обмежити тільки характеристиками висококваліфікованої праці, як вважає С.О. Дружилов, «це і особливий світогляд людини» [42].

Є.О. Клімов трактує професіоналізм, як «... не просто якийсь вищий рівень знань, умінь і результатів людини в цій сфері діяльності, а ... певна системна організація свідомості, психіки людини ... » [67, с.9]

На тлі вищеперерахованих понять, варто більш детально розглянути визначення професійної ідентичності в наукових працях зарубіжних та вітчизняних дослідників.

На думку провідних вчених, професійна ідентичність є складною багатокомпонентною структурою (Е. Еріксон, Г. Брейкуелл, Л.Б. Шнейдер, Н.Л. Іванова та ін.). В переважній більшості психологічних досліджень професійна ідентичність розглядається як інтегративна характеристика, в структурі якої представлені особистісна і соціальна ідентичність (Ю.П. Поваренко, Л.Б. Шнейдер); розкривається щільний взаємозв'язок

професійної ідентичності, образу професії, професійної «Я-концепції» і професійного образу Я (Г.В. Гарбузова, І.М. Галасюк, Ж.П. Вірна, Н.Л. Іванова, А.О. Реан, Л.Б. Шнейдер); встановлюється комплексний склад професійної ідентичності (А.А. Азбель, І.М. Галасюк, З.В. Єрмакова, Д.М. Завалішина, Н.Л. Іванова, Г.О. Озеріна, В.Л. Цветков, О.О. Шатохін).

Д. Холландом та його послідовниками поняття професійної ідентичності трактується, як ясність і стабільність цілей і самосприйняття людини у професійній сфері. Високі оцінки за рівнем професійної ідентичності на практиці означають порівняно невеликі труднощі з прийняттям кар'єрних рішень і впевненістю в своїх здібностях приймати правильні рішення перед обличчям невизначеності [227].

Професійну ідентичність як інтегральну характеристику розглядає Ю.В. Поваренков, провівши теоретико-експериментальний аналіз професійної ідентичності, дійшов висновку, що професійна ідентичність є одним з провідних критеріїв становлення професіонала. Автор розглядає професійну ідентичність як певний стан, як внутрішньо суперечливу та інтегральну характеристику особистості. На думку Ю.В. Поваренкова, людина сама прагне, в рамках професійної діяльності, знайти ті ідентифікаційні характеристики, які їй потрібні і які знадобляться в професії.

Виходячи з цього, можна сказати, що автор впевнений в тому, що коли людина усвідомить необхідність формування професійної ідентичності, то вона сама вирішує, якою мірою потрібно приймати дану форму діяльності, даний спосіб професійної взаємодії і себе як професіонала. Автор говорить: «На різних етапах професіоналізації напрямок і рівень розвитку її основних параметрів можуть не збігатися. Беручи себе як професіонала, людина може сумніватися або відкидати професійні цінності, які йому нав'язує професійне співтовариство. Беручи професійні цінності, людина може бути не задоволена змістом та умовами професійної діяльності. Зазначена неузгодженість

характерна лише для початкових стадій формування професійної ідентичності» [120, с.57-58]

Г. Ложкін та Н. Воляннюк говорять: «У вузькому розумінні професійна ідентичність розглядається як самосвідомість, система уявлень людини про себе як суб'єкта життєдіяльності. В широкому сенсі професійна ідентичність належить до понять, у котрих формою виявляються концептуальні уявлення людини про її місце в професійній групі чи спільноті; це уявлення супроводжується певними ціннісними і мотиваційними орієнтирами» [85, с.125].

Л.Б. Шнейдер в дослідженні професійної ідентичності говорить: «За Е. Еріксоном при становленні професійної ідентичності людина проходить ті ж етапи, що і при соціалізації - довіру, автономію, ініціативність, досягнення, ідентичність, інтимність, творчість, інтеграцію» [185, с.156].

Однак, ми підтримуємо визначення професійної ідентичності запроповане Л.Б. Шнейдер, яка його трактує, як «...об'єктивна і суб'єктивна (тобто дана в переживанні) єдність з професійною групою, справою, окремою людиною, яка обумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості. Зворотній процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним відкиданням цієї єдності є професійне відчуження. Визначення не суперечать реальності, але мають яскраво виражену емоційну полярність (позитивну-негативну)» [185, с.158].

Дослідниця окреслила структурні елементи професійної ідентичності, які формують професійну свідомість:

- усвідомлення своєї приналежності до професійної групи;
- співвідношення свого рівня знань з більш досвідченим взірцем, усвідомлення ступеню своєї значимості в професійній групі, знання про свої сильні та слабкі сторони, про можливі шляхи вдосконалення, про потенційні успіхи та невдачі;
- уявлення про своє майбутнє [184].

Таким чином, професійна діяльність виступає соціально інтегруючим фактором, що включає в себе людину і його професію, соціально-професійну групу і професійну діяльність конкретної групи. У межах вивчення проблематики соціальних груп і процесів ідентифікації професійна ідентичність розглядалась у працях О.П. Бохонюк, М.Ю. Варбан, М.І. Кривоконь, Є.В. Чорного.

На думку О.І. Остапйовского, відкритими залишаються питання стабільності - динамічності, а також ситуаційності професійної ідентичності, як психічного утворення. Пояснюється це тим, що професійна ідентичність як один з базових компонентів самосвідомості включена в процес соціалізації особистості, який одночасно опосередковується соціокультурними та економічними обставинами життя, що володіють надзвичайно високою динамікою [113, с. 3].

Отже, у процесі професіоналізації відбувається формування професійної ідентичності особистості, що розглядається як усвідомлення своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства. Процеси ідентифікації у професійній діяльності протікають при взаємодії двох факторів (А.О. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов). По-перше, це оволодіння новим простором цілей, які стають більш різноманітними і якісно більш складними в процесі професійного розвитку особистості. По-друге, формування професійної ідентичності особистості пов'язане з істотним збільшенням рольової вираженості поведінки в процесі професійного розвитку особистості.

На нашу думку, основою професійної ідентичності особистості може бути професійне самовизначення. Професійне самовизначення - це одна з найважливіших проблем в житті кожної людини. Дана проблема може розглядатися в контексті життєвого і особистісного сенсу, самоактуалізації. Сенс життя як спосіб ставлення до світу реалізується особистістю в професії. Дійсно, самовизначення передбачає не тільки самореалізацію в діяльності, а

й розширення своїх особистісних можливостей, здатність «виходити за рамки самого себе», знаходити нові сенси в конкретній справі і у всьому своєму житті [171].

Згідно Л.І. Анциферової, є взаємозв'язок між змістом життя і особливим ставленням професіонала до своєї праці. Для професіонала праця є центральною життєвою цінністю, основою життєвого самовизначення особистості, джерелом самоповаги, способом самоактуалізації [10].

В дослідженнях К.В. Патирбаєвої, йдеться мова про те, що «...поняття професійного самовизначення особистості тісно пов'язане поняттями, котрі характеризують професійний шлях особистості: ідентифікація, становлення, розвиток, самореалізація в професії.

Так, ідентифікація передбачає формування особистісних особливостей професіонала, в яких проявляються його уявлення про своє місце в соціальному та професійному середовищі, рівень діяльності, що визначає ставлення професіонала до дійсності.

Професійне становлення передбачає певні етапи, пов'язані зі специфічними психофізіологічними і соціально психологічними особливостями, що забезпечують успішне виконання професійної діяльності.

Професійний розвиток включає закономірну зміну індивіда і особистості в ході професійної діяльності. Даний процес, характеризується кількісними, якісними, структурними перебудовами, що забезпечує нормальне функціонування людини як суб'єкта праці.

Самореалізація в професії – це здійснення себе, як виявлення, і внаслідок цього розвиток своїх можливостей: збагачення смислів діяльності та поведінки, розкриття посилення здібностей, свободи індивідуального розвитку і творчості, що в цілому сприяє процесу саморозвитку особистості» [115, с.57-58].

Л.Б. Шнейдер зіставивши поняття «професійне самовизначення» і «професійна ідентичність», дійшла висновку, що поняття «професійне

самовизначення» в одному випадку ширше поняття «професійна ідентичність», в другому – вужче. Ширше, у випадку коли професійне самовизначення охоплює більший діапазон можливостей, так як в основному відноситься до вибору професії, пошуку способів реалізації професійної діяльності. Вужче, тоді як професійна ідентичність є категорією професійної самосвідомості, відображає єдність професійного менталітету і майстерності, породжується професійним досвідом і професійним спілкуванням. Професійна ідентичність пов'язує воедино долю і істину, реальність і ментальність, свідомість і поведінку, то можна вважати в даному випадку, що вона – ширше [185,с. 64 – 78].

Все частіше сучасні дослідження базуються на вивченні аспектів професійного становлення особистості та професійної ідентичності на етапі професійної підготовки – навчання (Д.О. Ісаєва, С.Д. Некрасов, Т.М. Буякас, Н.В. Антонова, Б.А. Ясько, Є.В. Харитоновна, Г.Г. Танасов, Л.І. Мороз)

На думку Т.М. Буякаса, до числа важливих, ключових етапів професійного самовизначення особистості відноситься період навчання, який часто визначає весь хід подальшого життя людини. Тому саме в цей період починає формуватися професійна ідентичність [20].

Дослідження О.П. Макарової, яка розглядала проблему професійного становлення курсанта – майбутнього правоохоронця, дозволяють акцентувати увагу на важливості періоду навчання в період становлення майбутнього фахівця. Авторка дійшла висновку стосовно того, що на різних етапах підготовки у курсантів різні типи ідентичності особистості. Дані емпіричного дослідження О.П. Макарової свідчать, що у курсантів першого курсу навчання переважає сумлінний тип, на думку дослідниці, це свідчить про те, що курсанти мають високі моральні принципи та свідомо обрали професію. У курсантів другого року підготовки переважають сумлінний, самовпевнений та драматичний типи. Авторка пояснює отримані результати, як амбіційність та цілеспрямованість курсантів, які не розчарувалися у виборі своєї професії. Результати майбутніх правоохоронців третього року навчання,

отримані О.П. Макаровою, свідчать про домінування самовпевненого, сумлінного та пильного типів, які характеризують майбутнього правоохоронця, як уважного цілеспрямованого фахівця, який може швидко адаптуватися до мінливих умов професійної діяльності. Дослідниця резюмує: «Формування професійної ідентичності відбувається під впливом комплексу зовнішніх та внутрішніх чинників, де особливе місце посідає етап навчання у ВНЗ, що включає в себе як процес засвоєння знань, умінь, навичок, так і розвиток професійно значущих рис особистості курсанта, які сприяють успішній реалізації індивіда в обраній спеціальності» [91, с.117].

Так, Л.І. Мороз та С.І. Яковенко вважають засобом для розвитку особистості правоохоронця як професіонала – соціально-психологічний тренінг, який необхідно впровадити в практику підготовки правоохоронців. Автори зазначають, що система неперервної професійної освіти з використанням інтерактивних методів навчання – тренінгу, повинна забезпечити не стільки приріст спеціальних знань і умінь, скільки розвиток адекватних професійних вимог ціннісних орієнтацій, мотивів діяльності, уявлення про себе як фахівця, формування сукупності професійно необхідних здібностей. Адже майбутній фахівець зобов'язаний розвивати в собі професійно важливі психологічні якості, перш за все інтелектуальні і вольові, щоб ефективно діяти в екстремальних умовах [104, с.218-219].

Оскільки професійна ідентичність формується в процесі спільної професійної діяльності, в рамках розглянутих підходів також можемо виділити «соціальний» компонент у структурі професійної ідентичності, що характеризується типами ролей, статусів, сукупністю образів і положенням людини в професійному співтоваристві. Змістовний, ціннісний і оцінний параметри, а також мотиваційні компоненти, що знаходяться у взаємодії і взаємозв'язку, є основними показниками вимірювання зв'язку між компонентами образу Я і «соціальними» компонентами професійної ідентичності. При цьому перший аспект відображає переважно внутрішній компонент професійної

ідентифікації (когнітивне структурування нових цілей і їх операціоналізація), другий аспект описує зовнішні, контактні ракурси професійного становлення особистості в професійній діяльності (оволодіння новими соціальними ролями) (А.О. Реан) .

Питання структури ідентичності є недостатньо розробленими у психологічних дослідженнях. Структура ідентичності утворюється не поодиноким конструктом, а цілісною системою, яка об'єднує певну кількість взаємопов'язаних конструктів.

А.Ю. Хамнаєва розглядає в структурі професійної ідентичності: особистісний та соціальний аспекти. Особистісний аспект, вторинний по відношенню до соціального, спрямований на індивідуальну унікальність, пов'язану з біографічними параметрами і життєвим досвідом. Соціальний аспект представляє собою типізацію особистості іншими людьми на основі приналежності до певної групи, особистісна ідентичність включає унікальну комбінацію фактів і дат історії життя окремої людини. Взаємодія між особистісною та соціальною ідентичностями призводить до самоідентичності, або інакше Я – концепції [174, с.2].

І.Ю. Хамітова говорить, що в структурі професійної ідентичності є зовнішній та внутрішній аспекти. Зовнішній аспект пов'язаний зі сприйняття та прийняття людини як фахівця в професійному співтоваристві. Внутрішній аспект характеризує процеси самосприйняття і професійної самосвідомості [173].

А.М. Лукіяничук, на основі аналізу досліджень з питань складових компонентів професійної ідентичності майбутніх педагогів, вказує на те, що у структурі професійної ідентичності є комунікативний, емоційно-вольовий та емпатійний компоненти, які, взаємодіючи, формують ядро професійної ідентичності – образ професійного “Я”. Авторка говорить, що виділені складові професійної ідентичності майбутнього вчителя, дозволяють

співвідносити їх зміст з психологічними характеристиками навчально-професійної діяльності. [88, с.373]

І.М. Ніколін вивчаючи чинники формування ідентичності в процесі професійного становлення особистості дійшов висновку, що: «зміст професійної ідентифікації обумовлюють різнопланові чинники — нормативні, соціальні, соціально-психологічні, особистісні. До соціально-психологічних належать: значення ролі інших у формуванні суб'єктивного ставлення до різних професій (соціальний статус, матеріальне забезпечення, особливості організації професійної діяльності, професійного спілкування та взаємодії), гомогенність і стабільність соціального середовища, в якому відбувається професійна діяльність; характер соціальних взаємодій у професійній групі; внутрішньогрупові егоцентричні переважання або протиріччя в типовому професійному середовищі; характерна доля представника професії; перспективи самовираження та професійного зростання тощо» [112, с.183].

Л.І. Чистоходова та М.М. Лавров розглядаючи теоретичну модель розвитку професійної ідентичності фахівця говорять, що становлення і розвиток позитивної професійної ідентичності є результатом роботи відповідних психологічних механізмів, що запускаються базовими потребами індивіда. При цьому вихідною точкою для даних процесів виступає певний рівень розвитку професійної самосвідомості і Я-концепції індивіда. В Я-образі відбувається репрезентація професійної ідентичності [183, с.123].

Варто привести зауваження А. Маслоу, який наголошував, що особливості професійної ідентичності проявляються в присвяченні особистістю всього себе без залишку своїй справі, в служінні своєму покликанню. Вчений стверджує, що на запитання «Хто ти?», людина яка цілком і повністю задоволена вибором професії відповідає, наприклад: «я вчитель», «я лікар», «я правоохоронець» і т.ін. Таким чином, людина повідомляє, що вона ідентифікує себе зі своєю професією, оскільки вона виступає як носій, інструмент або втілення сутнісних цінностей. Автор зазначає, що «Люди, які

працюють за покликанням, ідентифікують своє «Я» з улюбленою справою. Робота стає визначальною характеристикою їх «Я», його частиною» [97, с.302].

За К.В. Патирбаєвою, «...для професійно ідентичної людини, виконуючої конкретну роботу, наприклад, служачи закону, науці, викладанню і т.і., тобто підкоряється конвенціональним вимогам професії або покликанню, мотиви до роботі таких людей є більш сутнісні, більш високі, ніж власне необхідно. Служба Закону для нього є засобом досягнення якоїсь іншої, вищої мети, відповідно законності і справедливості, істини, прагненню до досконалості» [115, с.65].

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що професійна ідентичність є складною, багатокомпонентною та інтегративною характеристика особистості, в структурі якої міститься соціальний та особистісний компоненти, які визначаються усвідомленням своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства, наявністю зовнішніх та внутрішніх чинників, які сприяють успішній реалізації фахівця в професійній діяльності. Важливою передумовою формування професійної ідентичності є професійна соціалізація та період підготовки, оскільки на початковому етапі входження в професію важливо створити психологічно - педагогічні умови для самореалізації фахівця в майбутній професійній діяльності.

1.3. Психологічний аналіз правової ідентичності як компонента професійної ідентичності

Труднощі концептуалізації понять професійна ідентичність і правова ідентичність пов'язані з тим, що для більшості дослідників це питання обмежене рамками досить суперечливих методологічних позицій на перетині юридичної науки та психології.

Так, Є.В. Резніков наголошує, що будь-яка ідентичність – це насамперед продукт соціальної взаємодії, що породжує стан колективної

єдності і виражається в загальній самосвідомості. На його думку, ставлення людини до правової реальності визначається його власним місцем у правовій системі, а також відповідним особистим досвідом при зіткненні з правовими інститутами. Очевидно, що потік правової інформації, що виходить від суспільства, сприймається суб'єктом далеко не повністю, а вибірково, у тій мірі, в якій вона стосується його життєдіяльності.

Вчений зазначає, що формування правової свідомості являє собою результат соціалізації, яка відбувається через наділення індивіда конкретними правами і обов'язками, а також спонукає правосвідомість людини до здійснення тих чи інших юридично значимих діянь, які ведуть до зміни його правового статусу. Така динамічна структура взаємодії свідомості і статусу може іменуватися правовою ідентичністю [136].

Цілісної теорії правової ідентичності, на думку Є.В. Резнікова, поки ще не створено. Проте Є.В. Резніковим достатньо ґрунтовно було здійснено аналіз дефініції правової ідентичності. Вчений, провівши глибокий аналіз наукової літератури, дійшов висновку, що тлумачення даного поняття зустрічається епізодично.

В свою чергу, Є.В. Резніков дає власне визначення правової ідентичності: «Правова ідентичність - це стан людини, коли вона є не тільки членом якої-небудь соціальної групи, але й надає цьому факту досить високу значимість, усвідомлює його як принципово важливу якість власної особистості. При цьому дана соціальна група повинна бути офіційно визнана, а її учасники - володіти специфічним правовим статусом. Відповідно, індивід, що входить до складу такої групи і відчуває до неї певне особисте відношення, так чи інакше поширює його і на нормативно-правовий аспект колективного буття. Таким чином, правову ідентичність можна визначити як стан усвідомленої включеності у соціальну групу, що володіє юридично значущими якостями» [140, с.14].

Дослідження такого феномена, як правова ідентичність, актуалізоване не тільки потребою узагальнення наявних наукових досліджень, теоретико – правового, психологічного осмислення категорії, але і вирішенням практичних завдань підвищення правової свідомості, правової культури суспільства. Під впливом інтересу до теорії ідентичності з'явилося чимало робіт (Ю.О. Аврутин, А.Р. Хабібунін, Є.В. Резніков, Н.В. Ісаєва, Л.С. Мамут), в яких використовується категорія правової ідентичності.

У вітчизняній і зарубіжній літературі починають говорити про правову ідентичність як про одну з притаманних суб'єкту (І.Л. Честнов, О.Ю. Малінова, Ю.Ю. Ветютнев, А. Aarnio, J. Vinnig, M. Harbitz).

Проблеми розуміння права, суб'єкта права, взаємовідносин людини і права, співвідношення права і моралі, виховання нової особистості відображенні в працях Л.В. Петражицького, Н.О. Бердяєва, В.О. Ільїна, Б.О. Кістяківського, В.С. Соловійова, Б.Н. Чичеріна, Р.Ф. Шершеневича та інших.

Правову ідентичність часто розглядають разом з громадянською ідентичністю, які є компонентами соціальної ідентичності. На фоні різких соціальних, економічних, політичних змін актуалізуються потреби вивчення проблеми правової ідентичності як складової професійної ідентичності. Значна кількість сучасних досліджень правової ідентичності не бере до уваги її психологічну складову, а розглядає її особливості скоріше в юридичній площині.

На думку Н.В. Безгіної, дослідження правової ідентичності повинно бути висвітлено насамперед в психологічному аспекті. Дослідниця вказує на необхідність вивчення правових уявлень громадян, оскільки вони є показником зрілого суспільства; правової культури та правового виховання громадян, які в свою чергу забезпечують реалізацію прав і свобод громадян. Н.В. Безгіна вважає, що в процесі правової соціалізації у особистості формуються уявлення про себе як суб'єкта правових відносин. [11, с.303]

Авторка вказує на три основні компоненти професійної ідентичності:

- когнітивний компонент складається зі знань та уявлень про право та правомірному поведінку, обов'язок, закон, порядок, про справедливість і несправедливість тощо;
- емоційний компонент вказує на позитивні чи негативні емоції і почуття при правомірній або неправомірній поведінці, порушенні прав та інше;
- поведінковий компонент свідчить про вчинки особистості у повсякденному житті, які можна віднести до категорії правомірних чи неправомірних.

Дослідниця підкреслює, що про правову ідентичність можна говорити лише в тому випадку, коли людина володіє достатніми знаннями в області своїх прав і свобод, має певне емоційне відношення, і активно здійснює їх у своєму повсякденному житті [11, с.304-305].

Варто привести в даній роботі поняття правової ідентичності, яке було запропоноване Н.В. Ісаєвою. Дослідниця говорить, що правова ідентичність – це «...якість суб'єкта права, що характеризує його актуальний стан за допомогою юридичного самовизначення в категоріях прав, свобод, обов'язків і відповідальності, що сприймаються як правові цінності, що забезпечують позитивні правову свідомість і правову активність». На основі даного поняття дослідниця будує досить розгорнуту концепцію.

За Н.В. Ісаєвою, формування правової ідентичності здійснюється у процесі правової ідентифікації, що включає в себе перевід зовнішнього нормативного впливу (нормативних відносин) у внутрішній світ людини (внутрішньоособистісні відносини), утримання смислової нормативної одиниці як якісної правової характеристики [64, с.14].

Так, Ю.Ю. Ветютнев наводить поняття правової ідентичності, порівнюючи його з поняттям правового статусу, говорячи, що вони можуть виступати аналогом один одного, але лише з точки зору соціології права, або функціональної характеристики правового статусу особистості.

На думку автора, правова ідентичність – це належність особи до тієї чи іншої соціальної спільноти і володіння суб'єктивними правами і юридичними обов'язками пов'язане з цією приналежністю. Ю.Ю. Ветютнев визначає правову ідентичність за трьома критеріями, такими як: самосвідомість, визнання та забезпечення. Самосвідомість, автор пояснює, як суб'єктивне відчуття або розуміння особистістю своєї приналежності до тієї чи іншої правової спільноти. Визнання – офіційне визнання з боку держави, визнання наявності даної соціальної групи і характерних їй прав і обов'язків. Забезпечення – сукупність необхідних соціально-економічних, політичних гарантій [21, с.41-42].

З позиції теорії права дещо перебільшеною є думка Н.В. Антонової, яка зазначає, що по Ю. Хабермасу встановлення балансу між індивідуальною та соціальною ідентичністю, підтримання його за допомогою технік взаємодії, є необхідним, тому що людина прагне відповідати нормативним очікуванням партнера, але у той же час прагне до вираження своєї неповторності. У теорії права нормативні очікування представлені формальним (абстрактним) правовим статусом (правовим становищем), запропонованим існуючим правопорядком і підлягає суб'єктному ціннісно-смісловому освоєнню [9, с.139].

Оскільки цілісна теорія правової ідентичності поки не створена, то можна звернутися до деяких інших категорій, за допомогою яких описуються окремі аспекти ідентичності в психологічній науці. Найважливішою серед них є така категорія як свідомість. Як одна з основних сфер буття ідентичності, свідомість являється більш фундаментальним явищем, оскільки є одним з життєво важливих для особистості та суспільства психічних феноменів. Досить активно в науковому обігу використовується поняття «правова свідомість» («правосвідомість»).

Класичною працею з цієї тематики є робота І.О. Ільїна «Про сутність правосвідомості», де автор характеризує правосвідомість як «духовно вірне і цілісне ставлення душі до права»; це «знаюча воля до права, що визнає його в

його об'єктивному значенні і обов'язковості, та визнає його тому, що вона визнає його мету»; «особливий спосіб життя, яким живе душа, предметно і вірно переживає право в його основній ідеї і в його одиничних видозмінах (інститутах)» [62, с. 158].

В попередніх підрозділах даної роботи, було наголошено на тому, що формування ідентичності є одним з найважливіших етапів у професійній соціалізації особистості, що розуміється як процес включення індивіда в соціальне життя суспільства шляхом засвоєння зразків поведінки, соціальних норм і цінностей, а також психологічних механізмів, необхідних для життя (функціонування) у суспільстві.

Зараз, у XXI ст., в умовах все зростаючої ролі права як соціального регулятора, все більше усвідомлюється нагальна необхідність правового виховання серед населення, про що свідчить численне зростання наукових публікацій за даною тематикою [40; 6; 22].

Сучасні дослідження базуються в площині вивчення професійного розвитку особистості Л.С. Неїжпапа [108]; професійної компетентності представників юридичних професій І.В. Івашкевич, І.Р. Бурганова (R.I. Borganova) [63; 203]; правосвідомості Т. Михайліна, В. Муж, П. Кравченко [101;106; 79].

Нагальною є потреба в дослідженні правової ідентичності саме у представників юридичних професій, оскільки основною метою даного вивчення є розгляд певних характеристик особистості, які будуть необхідні їм для виконання професійних функцій. Існуючих знань стосовно правової ідентичності та її складових (правової культури, правового виховання, правового розвитку, правосвідомості) представників юридичних професій є недостатньо, особливо мало представлено в літературі психологічних досліджень правової сфери поліцейських. Це можливо пояснити тим, що в останні роки в Україні відбулося реформування правоохоронної системи і поліція лише відносно недавно почала виконувати свої професійні обов'язки.

За думкою Л.Б. Шнейдер, ідентичність як інтегративний психологічний феномен забезпечує людині цілісність, тотожність і визначеність. Дослідниця вважає, що проблема ідентичності важлива в плані реалізації життєвої, професійної ідеології людини, становлення професіоналізму, а також у реалізації професійної підготовки фахівця [185].

Також, очевидною є потреба наявності правового розвитку в професійній діяльності правоохоронців на етапі підготовки та на самих ранніх етапах професійної діяльності особистості як передумови і необхідної умови розуміння правової дійсності. Правовий розвиток є компонентом правової соціалізації особистості та посідає важливе місце у структурі юридичної професії. На нашу думку, правова соціалізація супроводжується усвідомлюваною потребою самовдосконалення за допомогою права, яке в індивідуальному мисленні асоціюється, насамперед, із правами та свободами. Для правоохоронця актуальність правової ідентичності як досягнутого стану юридичного самовизначення визначається в усвідомленні та сприйнятті цінності права у власний внутрішній світ.

Так, Є.В. Резніков вважає, що правова поведінка не може мати однобічний характер та індивідуальних діянь, тобто вона повинна бути соціально значимою, в іншому випадку вона не впливає на правову ідентичність. Автор приходить до висновку, що формування правової ідентичності відбувається шляхом прийняття на себе соціальних ролей, що мають юридичну спрямованість і можуть бути застосовані на практиці. Цікавим є твердження дослідника, стосовно того, що не менш важливою складовою, яка впливає на правову ідентичність є комунікативний компонент, оскільки спілкування носить специфічний характер з використанням професійних юридичних термінів [139, с.13-14].

Думка стосовно важливості поведінкового компоненту правової ідентичності знаходить своє підтвердження в дослідженні С.Л. Івашевського, який вважає, що: «Ідентичність формується в діяльності. Діяльність

відбувається в часі. Від кількості часу, в якому здійснюються певні дії, залежить специфіка ідентичності людини» [59, с.95].

Звертаючись ще до однієї праці Є.В. Резнікова, який займався питанням кризи правової ідентичності, можна сказати, що автор вбачав головною кризою правової ідентичності – це нестабільність в суспільстві та будь-які зміни в законодавстві.

Є.В. Резніков говорить: «Тяжка політична криза правової ідентичності виникає в умовах революційних змін. З точки зору права революція – це якісний, всебічний і різкий переворот, повна зміна моделі правової організації суспільства. На відміну від реформи, зміни відбуваються не поступово, а протягом короткого проміжку часу і носять «вибуховий» характер» [137, с. 47].

Отже, спираючись на наукові праці вчених, можемо визначити дефініцію правової ідентичності – це стан та поведінка особистості, які характеризуються юридичним самовизначенням в категоріях прав, свобод, обов'язків і відповідальності, що сприймаються як правові цінності та характеризується приналежністю до певної соціальної групи, яка має специфічний правовий статус.

Таким чином, постановка проблеми формування правової ідентичності осіб юридичної професії, має не тільки теоретичне, але і безпосередньо практичне значення, від вирішення якої значною мірою залежить ефективність реалізації права та професійного самовизначення, яке може призвести до підвищення довіри до діяльності владних структур з боку суспільства, в кінцевому рахунку – успішності побудови правової держави.

1.4. Професійно-правова ідентичність як простір існування особистості правоохоронця

Становлення України як сучасної демократичної, соціальної, правової держави, а також, її євроінтеграція невід'ємно пов'язані з успішним

виконанням завдань із захисту прав і свобод своїх громадян, відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020». Цей документ є основним інструментом досягнення цілей сталого розвитку в майбутньому для України і являє собою програмний документ довгострокової дії, заснований на сучасних міжнародних принципах співіснування людства і навколишнього середовища.

У Стратегії визначається мета, завдання та пріоритетні напрями поступального розвитку українського суспільства на шляху до забезпечення збалансованості економічних, соціальних і екологічних факторів на основі створення дієвих механізмів захисту конституційних прав і свобод людини, формування громадянського суспільства, забезпечення в ньому політичної стабільності та взаєморозуміння [168].

2 липня 2015 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 580 – VIII «Про Національну поліцію» [55]. Прийняття даного законодавчого документу свідчить про початок нового етапу розвитку правоохоронної системи України. Таким чином загострилася проблема комплексного, системного реформування всієї системи правоохоронних органів, яка б цілком відповідала міжнародним стандартам. Одним із пріоритетних напрямів державної політики у правоохоронній сфері є забезпечення прав і свобод людини та громадянина, створення необхідних гарантій для їх реалізації та вироблення дієвого механізму їх захисту у разі порушення. Від авторитету, який мають правоохоронні органи, в значній мірі залежить і авторитет держави в цілому. Тому, необхідно зазначити, що прагнення до європейських стандартів актуалізують питання високого професіоналізму і компетентності майбутніх поліцейських.

Реформування правоохоронної системи вимагає ретельного відбору правоохоронців, враховуючи особистісні та професійні характеристики потенційних кандидатів на службу в поліцію. Важливим та актуальним питанням сьогодення є розвиток особистості сучасного правоохоронця та

реалізація його у професійній діяльності. Сучасне суспільство потребує високопрофесійних працівників поліції, готових і здатних до саморозвитку, самореалізації у правоохоронній діяльності, наполегливості в реалізації своїх професійних устремлінь.

Згідно Ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» конкурс на службу в поліцію обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу з призначенням на посади молодшого складу поліції [55] (Додаток А).

У результаті проведених реформ, проголошеною метою яких є повне «перезавантаження» системи ОВС, поліція України, і зокрема її патрульна служба, поповнилася численними свіжими кадрами. Так, серед нових патрульних поліцейських - люди різних професій: колишні будівельники, підприємці, юристи, архітектори, ветеринари та представники інших професій, які пройшли спеціальну підготовку. Всіх їх об'єднує прагнення боротися з корупцією і знайти себе в іншій професійній діяльності. І всі вони знаходяться в процесі професійного становлення.

Так, А.К. Маркова на основі узагальнення досліджень порушення професійного розвитку людини вказувала на можливість появи психологічних бар'єрів в разі освоєння нових професійних технологій, нової професії або спеціальності [96].

Дослідження взаємозв'язку психіки особистості і правової сфери було розпочато ще у працях зарубіжних вчених Т. Гоббса, Г. Гроція, Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо, І. Канта, Г. Гегеля. Відповідно до принципу єдності свідомості і діяльності вчені позначають, що правове наповнення професійної діяльності може розглядатися тільки за результатами функціонування її кінцевих продуктів.

Автори наголошують, що правосвідомість є важливим компонентом в становленні представника юридичної професії та може виражатися через певні функції: пізнавальна функція висловлює когнітивний компонент

правової діяльності, показниками якого в діяльності є юридичні знання і вміння суб'єкта; оціночна функція правосвідомості суб'єкта відображає когнітивно-емоційний компонент і виражається в діяльності оціночними думками про право і практику його використання; регулятивна функція характеризується правовими установками й орієнтаціями, що в свою чергу складають ядро професійної діяльності.

З огляду на те, що поліція відіграє провідну роль у загальнодержавній системі питаннями реалізації міжнародних стандартів поліції в правозахисну діяльність України, у своїх працях досліджували: О.М. Бандурка, А.Т. Комзюк, С.Д. Гусарєв, К.В. Балабанов, М.П. Орзих, Ю.М. Грошевий, О.М. Джу́жа, О.А. Мартиненко, В.І. Олефір, Ю.І. Римаренко, О.В. Негодченко, О.Ф. Скакун.

Для правоохоронної діяльності це питання є особливо актуальним, виходячи з того, що в основі професійного становлення курсанта – майбутнього правоохоронця лежать процеси ідентифікації. Питання полягає в тому, з чим і з ким ідентифікує себе молода особа, котра обирає професію правоохоронця, і які життєві завдання вона планує вирішити через професійну діяльність.

Так, І.В. Воробйова та Я.В. Мацегора в дослідженні особливостей сприйняття студентською молоддю представників сил охорони правопорядку, дійшли висновку, що значний пласт наукових інтересів, зосереджений на пошуку ресурсів відновлення іміджу правоохоронців. Дослідниці вказують на те, що позитивна оцінка професійної діяльності правоохоронців, можлива за умови розширення завдань поліцейських, які виконуючи їх зможуть проявити гуманізм та людяність. Авторки зауважують: «Правоохоронні органи з каральної силової структури повинні перетворитися в повсякденну цілодобову сервісну службу із широким спектром соціальних послуг. На сьогодні патрульна служба є першою, кого торкнулась сучасна реформа» [25, с. 192].

Тому, важливим постає питання про досягнення правової та професійної ідентичності особами, для яких діяльність у правовій сфері є професією та пов'язана зі взаємодією з іншими людьми. Вивченням правового розвитку особистості займалися такі вчені, як О.О. Гулевич, Р.М. Бірюков, Г.Х. Єфремова, О.Р. Ратинов, Л.А. Ясюкова, J.L. Tapp, F.J. Levine, L. Kohlberg).

Так, Б. Бредфорд (B. Bradford) наголошує на тому, що поглиблення розуміння законності та збагачення досвіду реалізації правових норм може зміцнити професійну ідентичність поліцейського [201, р. 25].

Дослідження І.В. Ластовець показало, що 85% опитаних поліцейських підкреслили важливість професійної ідентифікації правоохоронців, вважаючи її основною складовою гармонійного розвитку особистості правоохоронця [82, с.19].

Провівши детальний аналіз проблеми професійної ідентичності ми з'ясували, що ідентичність – багатогранний інтегративний психологічний феномен, який забезпечує особистості цілісність та розвивається поступово, з урахуванням специфічності професійної діяльності. Професія поліцейського є досить специфічною, тому потребую від особистості правоохоронця необхідних характеристик для успішного виконання професійних обов'язків.

Дослідження, присвячені особливостям професійної діяльності співробітників ОВС та специфіки їх професійної підготовки представлені в наукових працях (Б.Р. Бовіна, С.М. Давидова, А.Т. Іваницького, М.О. Калашникова, Л.Н. Лебедєва, В.Ю. Рибникова, А.М. Столяренко). Автори зазначають, що специфіка професійної діяльності поліцейських характеризується толерантним світосприйняттям і професійним світоглядом; відсутністю схильності до екстремізму; конструктивною поведінкою в ситуації професійного конфлікту; вмінням досягати взаємного розуміння без насильства, домінування, придушення гідності людей і вживання сили в ситуації зіткнення інтересів; вмінням адекватно оцінювати складні професійні ситуації, передбачаючи компромісний вихід з них, на основі

дотримання законності і норм права; вміння доцільного і законного застосування влади; вмінням регулювати свою поведінку у відповідності із законами та нормами професійної діяльності при морально-ціннісному виборі засобів досягнення професійної мети [128, с.239].

Н.Н. Жердева в своїх дослідженнях з позиції системного підходу розглядає професійну діяльність поліцейських «...як цілеспрямовану динамічну функціональну систему, що характеризується багатомірністю і ієрархічністю...». Н.Н. Жердева виділила наступні загальні характеристики діяльності в ОВС, які можуть бути застосовані для будь-яких її аспектів і визначають специфіку діяльності:

1) побудова діяльності працівників правоохоронних органів базується на основі принципів законності, гуманізму, поваги прав людини та гласності;

2) жорстка нормативно-правова регламентація діяльності, яка визначає специфіку правоохоронних заходів у сфері боротьби зі злочинністю і охороною громадського порядку та безпеки;

3) наявність постійної протидії зацікавлених осіб щодо виконання правоохоронних функцій;

4) наявність у працівників ОВС великих владних повноважень, реалізація яких залежить від їх умінь розумного, доцільного і законного застосування влади;

5) специфічні засоби впливу в рамках здійснення діяльності, в тому числі і примус, психологічний вплив у вигляді попередження, зауваження; застосування спеціальних засобів, фізичної сили і вогнепальної зброї; а також винесення покарання за вчинене і т. д.;

6) різноманітність соціальних ситуацій, в яких доводиться діяти працівникам органів правопорядку;

7) широка комунікативність діяльності, що складається в необхідності спілкування з представниками різних вікових категорій, з людьми різних професій, що займають різне правове становище і т. д.;

8) стресогенність діяльності, пов'язана з наявністю різних стресфакторів (підвищена відповідальність, невизначеність інформації, дефіцит часу, небезпека для здоров'я та інші), а також фізичними і психічними перевантаженнями в роботі;

9) підвищений ризик виникнення екстремальних умов діяльності [51].

Так, досліджуючи природу і сутність професійної ідентичності, такі вчені як Л.Б. Шнейдер та Н.Л. Іванова розглядали питання щодо структури професійної ідентичності. За думкою Л.Б. Шнейдер, образ Я професіонала є частиною загального інтегрального образу Я особистості, хоча йому притаманний особливий зміст, обумовлений специфікою професійної діяльності [186,с.353].

Результати, отримані Р. Паттеном (R. Patten) зі співавторами, показують, що, незалежно від специфіки діяльності, поліцейські різних підрозділів ідентифікують себе з узагальненою професійною роллю, функцією якої є правоохоронна діяльність [224, р. 761].

Особливості професійної діяльності працівників ОВС досить широко вивчали Ю.А. Агафонов, В.Р. Андросюк, С.В. Асямов, Б.Ф. Водолазський, М.П. Гутерман, Д.Ф. Доронін, Д.П. Котів, І.Д. Мариновська, Р.Р. Шиханцов. Авторами підкреслюється, що виконання різного роду професійних завдань та посадових обов'язків працівників ОВС відбувається найчастіше в конфліктному середовищі. Це вимагає наявності певних особистісних якостей, у тому числі розвиненої професійної толерантності.

Зарубіжний вчений Т.Л. Мерс (T.L. Meares) у концепті ефективного поліціювання вважає, що підтримання законності задає напрямок формуванню ідентичності [222, р.126].

Існує чимало робіт присвячених вивченню процесу формування професійної ідентичності (Є.А. Клімов, Н.С. Пряжников, Т.М. Малкова, О.А. Волкова), функцій та видів професійної ідентичності (Д.М. Завалішина, О.Є. Поліванова). Усвідомлюючи себе, наприклад, в правоохоронній

діяльності, працівник поліції одночасно вирішує проблему професійного самовизначення та професіоналізації.

Серед критеріїв поліцейської професіоналізації в сучасному Китаї Ф. Лю та Дж. Мартін (F. Liu, J.T. Martin) називають дотримання законності, яке лежить в основі професійної ідентичності [220, р. 361].

Безперечно, професійна ідентичність передусім є характеристикою внутрішньої відповідності суб'єкта, діяльності та середовища як елементів єдиної системи. Ідентичний професіонал за О.П. Єрмолаєвою – це індивідуально (внутрішньо) ідентичний + соціально (зовнішньо) ідентичний + інструментальне (операційно-діяльнісно) ідентичний [47, с. 74].

Тобто, можемо сказати, що професійну ідентичність доцільно розглядати як об'єктивну та суб'єктивну єдність особистості з професійною групою, з певною професійною діяльністю, входження її у професійне середовище та засвоєння відповідних норм, цінностей, статусів й ролей. Поняття «професійне самовизначення» та «професійна ідентичність» є взаємопов'язаними: професійне самовизначення – це пошуки особистісного змісту професії, рефлексія власних професійних досягнень; професійна ідентичність – це вершина професійного розвитку, самоусвідомлення себе як професіонала.

Як вважає Т.М. Малкова, у професійній ідентичності можна виділити такі сторони: інструментальну ідентичність (необхідні для виконання професійної діяльності знання, вміння, навички), індивідуальну ідентичність (внутрішня психологічна, пов'язана з усвідомленням особистості себе і через професію), соціальну ідентичність (є відображенням ціннісно-моральних й морально-етичних настанов професіонала) [95, с.45].

Досягнення професійної ідентичності передбачає високий рівень розвитку професійної свідомості, адже професійна самосвідомість формується поступово, на основі співвіднесення образу професії із Я-концепцією особистості. Погодимося, що професійна ідентичність – це

щабель, етап професійного розвитку, більш високий його рівень – професійна само ідентичність, яка передбачає творче осмислення ідентичності [186, с.72].

З вивченням уявлень правоохоронця про себе як професіонала вчені пов'язують можливість вирішення низки професійних проблем поліцейських, що виникають під час здійснення діяльності, які включаються в систему професійних дій, що визначають стиль міжособистісної взаємодії в професійній спільноті. Усвідомлена ідентичність дозволить, майбутньому правоохоронцю не тільки визначити своє місце в соціальному світі, але й на цій основі розвинути систему цінностей і переконань, адекватних вимогам даної професії.

На основі аналізу наукових робіт дослідників, можемо сказати, що ефективність реалізації права та професійного самовизначення залежить від підвищення правової свідомості, правової культури, правового розвитку правоохоронців, що в кінцевому підсумку, повинно виражатися у професійній діяльності.

Отже, професійно-правову ідентичність в нашій роботі розглянуто як процес та результат оптимального та адекватного узгодження внутрішніх та зовнішніх умов функціонування та самореалізації особистості правоохоронця у професійній правовій реальності, що проявляються у постійному підтвердженні цінності права, збереженні його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду та професійної діяльності. Професійно-правова ідентичність не є константною, вона зумовлена параметрами й змістовними складовими соціально-психологічних чинників процесу ідентифікації, до яких можна віднести: по-перше, позитивне ставлення до себе як до суб'єкта професійної діяльності, бажання до самовдосконалення, повагу до себе, наприклад, як до працівника поліції; по-друге, позитивне прийняття своєї приналежності до професійної групи (у нашому випадку до групи патрульних поліцейських); по-третє, приймання та засвоєння професійних повноважень, норм поведінки, цінностей, обов'язків.

ВИСНОВКИ ЗА ПЕРШИМ РОЗДІЛОМ

Проблема вивчення ідентичності досить широко представлена в різноманітних концепціях та працях вітчизняних та зарубіжних науковців. На основі розглянутих поглядів дослідників та великої кількості теоретико-методологічних підходів трактування поняття ідентичності, можемо визначити її, як складну динамічну структуру, яка відображає процес усвідомлення людиною власного Я, характеризується цілісністю, єдністю, тотожністю та інтегративністю з іншими людьми та навколишнім середовищем. В психологічній науці на основі методологічних, концептуальних і методичних підходів обумовлені структурні компоненти ідентичності, такі як: соціальний та особистісний аспекти, комплекс соціальних ролей та статусів, цінності, цілі, уявлення, якими особистість керується та слідує протягом життя.

Необхідно відзначити велику кількість психологічних концепцій професійної ідентичності представленої в наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених. На основі змістовного аналізу літератури з'ясовано, що професійна ідентичність є складною, багатокomпонентною та інтегративною характеристика особистості, в структурі якої міститься соціальний, особистісний, змістовний, ціннісний та мотиваційний компоненти, які визначаються усвідомленням особистістю своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства, наявністю зовнішніх та внутрішніх чинників, які сприяють успішній реалізації фахівця в професійній діяльності. Встановлено, що важливою передумовою формування професійної ідентичності є професійна соціалізація та період підготовки, доведено необхідність створення психологічно-педагогічних умов для самореалізації фахівця в майбутній професійній діяльності ще на початковому етапі входження в професію.

Спираючись на ґрунтовний аналіз правової ідентичності як компонента професійної ідентичності з'ясовано, що цілісної теорії стосовно даного феномену поки що не створено, але на основі результатів досліджень науковців було визначено поняття правової ідентичності – як стан та поведінка особистості, які характеризуються юридичним самовизначенням в категоріях прав, свобод, обов'язків і відповідальності, що сприймаються як правові цінності та характеризується приналежністю до певної соціальної групи, яка має специфічний правовий статус. У зв'язку з цим було визначено, що вивчення аспектів формування правової ідентичності осіб юридичних професій, має не тільки теоретичне, але і безпосередньо практичне значення, оскільки від ефективності реалізації права та професійного самовизначення можливо вирішити низку професійних проблем у правоохоронців, які можуть виникати в ході здійснення професійної діяльності.

В теоретичному огляді проблеми було окреслено поняття професійно-правової ідентичності – як процес та результат оптимального та адекватного узгодження внутрішніх та зовнішніх умов функціонування та самореалізації особистості правоохоронця у професійній правовій реальності, що проявляються у постійному підтвердженні цінності права, збереженні його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду та професійної діяльності. А також встановлено, що професійна діяльність працівників поліції – це правова діяльність у системі «людина – людина», спрямована на створення і функціонування системи особистої і громадської безпеки за допомогою правосуддя.

Таким чином, проведений теоретико-методологічний аналіз підходів до проблеми професійної ідентичності спонукає на подальше емпіричне дослідження психологічних особливостей професійно-правової ідентичності правоохоронців на ранніх етапах професійної діяльності, так як пошук та побудова поліцейським образу Я є актуальною та нагальною потребою нашого суспільства.

РОЗДІЛ II
СПЕЦИФІКА ПРОФЕСІЙНО – ПРАВОВОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ
ПРАВООХОРОНЦІВ
(НА ПРИКЛАДІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ УКРАЇНИ)

2.1. Дизайн та методичні засади організації емпіричного дослідження

Вивчення процесів формування професійної ідентичності поліцейських знаходиться на початковому етапі, як, власне, і самі процеси становлення поліції в Україні. З психологічної точки зору це вивчення є актуальним як для фундаментальної, так і для практичної психології, бо дозволить надати відповіді на питання про можливість чи неможливість оптимізації процесів професійного становлення в умовах скорочення термінів підготовки та зростання ролі чинника матеріальної вмотивованості; про зміни у якості підготовки фахівців правоохоронної галузі, у тому числі й щодо формування їх професійної ідентичності.

Враховуючи, що метою дослідження є виявлення психологічних особливостей професійно-правової ідентичності працівників поліцейських підрозділів України, нами було поставлено наступні завдання дослідження: по-перше, виявити специфіку компонентів правової ідентичності правоохоронців на початковому етапі професіоналізації, по-друге, визначити особливості компонентів професійної ідентичності правоохоронців на початковому етапі професіоналізації, по-третє, виявити та дослідити факторну структуру професійно-правової ідентичності правоохоронців, по-четверте, на основі результатів теоретичного та емпіричного досліджень розробити структурно-функціональну модель професійно-правової ідентичності правоохоронців.

Отже, загальна схема емпіричного дослідження включає 3 етапи.

На першому етапі дослідження було підібрано комплекс методик, які спрямовані на вивчення психологічних особливостей професійно – правової ідентичності на етапі професійної підготовки та після шести місяців роботи правоохоронців, на прикладі поліцейського підрозділу – патрульної поліції України, враховуючи конкретні завдання. У результаті чого було сформульовано мету, завдання дослідження, визначено теоретико-методологічну основу дослідження професійно-правової ідентичності правоохоронців. Розроблено та обґрунтовано програму дослідження.

На другому етапі дослідження було сформовано вибірку досліджуваних, а також здійснювалися апробація відібраного блоку методик, зібрано емпіричний матеріал відповідно до мети й завдань дослідження. Вибірку досліджуваних склали 302 патрульних поліцейських. Діагностика проводилася на етапі первинної професійної підготовки (слухачі) та після шести місяців роботи (патрульні поліцейські). Дослідження проводилося з 2015 по 2016 рік в період підготовки на базі Харківського національного університету внутрішніх справ (ХНУВС); після шести місяців роботи на базі Управління патрульної поліції у місті Харкові Департаменту патрульної поліції МВС України.

На третьому етапі проводився опис результатів роботи, а також їх обробка і аналіз. Одержані дані піддавалися статистичному аналізу. У ході статистичної обробки даних були використані t-критерій Стюдента для парних порівнянь середніх величин та факторний аналіз з подальшою ротацією. Усі розрахунки були виконані за допомогою пакету статистичних програм Statistica 17.0. for Windows. Узагальнені дані теоретичного і емпіричного пошуків оформлено в кандидатську дисертацію.

Аналіз вітчизняних та зарубіжних досліджень, дозволив нам сформулювати поняття професійно-правової ідентичності, як процес та результат оптимального та адекватного узгодження внутрішніх та зовнішніх умов функціонування та самореалізації особистості правоохоронця у

професійній правовій реальності, що проявляються у постійному підтвердженні цінності права, збереженні його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду та професійної діяльності. Даний перелік компонентів психологічних особливостей професійно-правової ідентичності можна вважати достатнім для вивчення та відповідним до мети та завдань дослідження.

Проблеми професійного становлення майбутнього фахівця дозволили нам визначити психологічні процеси, які відбуваються під час професіоналізації – адаптація до умов навчання, первинна адаптація до професійної діяльності, усвідомлення вимог професії, співвіднесення власних можливостей з вимогами професії, формування професійної ідентичності, усвідомлення власного місця в системі правовідношень, формування необхідних професійних компетенцій тощо.

З урахуванням теоретичних узагальнень і на основі власного пілотажного дослідження був здійснений вибір і обґрунтування методик дослідження та сформовано пакет психодіагностичних інструментів, за допомогою яких можна забезпечити емпіричне дослідження компонентів професійно-правової ідентичності.

До психодіагностичного інструментарію були висунуті наступні вимоги: 1) відповідність методики меті та предмету дослідження; 2) достатня репрезентативність, об'єктивність, валідність і надійність тесту; 3) однозначність та чіткість інструкцій.

Таким чином, у дисертаційному дослідженні доцільним є використання наступних психодіагностичних методик:

Опитувальник правосвідомості О.Р. Ратинова в модифікації О.В. Протасової [131] - даний опитувальник спрямований на вивчення трьох основних компонентів правосвідомості: ставлення до закону в цілому, ставлення до діючого закону і практика його застосування. Для виявлення особливостей правосвідомості за цими трьома гностичними компонентами.

Модель функціональної структури правосвідомості, запропонована О.Р. Ратіновим, є теоретичною основою методики для вивчення компонентів правосвідомості, що була розроблена Є.О. Євстафєєвою та В.С. Красник.

Методика «Правосвідомість співробітників КВС» (Є.О. Євстафєєва, В.С. Красник). Методика включає в себе 27 питань, кожне з яких спрямоване на вивчення правосвідомості співробітників кримінально-виконавчої служби. Методика на сьогоднішній день може бути інструментом діагностики тільки особливостей правосвідомості у співробітників КВС. Теоретичною основою розробленої методики для вивчення компонентів правосвідомості співробітників КВС стала модель функціональної структури правосвідомості, запропонована О.Р. Ратіновим [47;133]. Уявімо результати факторного аналізу, на підставі яких виділені основні шкали методики. Кожна шкала являє собою фактор, який є латентною причиною взаємозв'язку декількох змінних, характеризують правосвідомість співробітників КВС.

Методика складається з 9 шкал, в нашому дослідженні ми використали наступні:

- Шкала «Готовність реалізації правових норм».
- Шкала «Готовність отримувати правову інформацію з популярних джерел».
- Шкала «Готовність отримувати правову інформацію у вигляді стрічок через».
- Шкала «Якість реалізації закону».
- Шкала «Готовність виступити в якості свідка» [44, с.146-150, с.207-211].

Тест-анкета «Вивчення рівня розвитку правосвідомості» Л.А. Ясюкової. Дана методика є надійним варіантом експрес-методу вивчення правосвідомості. Методика спрямована на оцінку сформованості правової самосвідомості і готовності суб'єкта дотримуватися правових норм у професійній діяльності та міжособистісних відносинах. Методика розроблялася протягом серії експериментальних досліджень правової свідомості на різних за соціально-

демографічними і статусно-професійними характеристиками групах міського населення. Методика включає в себе 13 питань, на які пропонується три варіанти відповіді. Перший варіант відображає орієнтацію на правові норми, другий - на емоційні групові (вікові, національні, статусні та ін.), третій пропонується для тих, хто не може чітко визначитися у виборі і висловлює якусь «проміжну» позицію. Дана методика дозволяє виділити чотири рівня розвитку правосвідомості:

- 1) правовий нігілізм;
- 2) рівень суперечливої і неповноцінної правової свідомості;
- 3) рівень в основному сформованої правосвідомості;
- 4) рівень повністю сформованої правосвідомості.

Максимальний бал, який вказує на високий рівень правосвідомості - 26, мінімальний - 0. Окремо по кожній шкалі рівень оцінювався від 0 до 8 [196].

Слід зазначити, що даний опитувальник широко застосовується як в наукових, так і в прикладних дослідженнях, зокрема, у вивченні розвитку правосвідомості [44, с.151-153, с.211-213].

Так, Л.А. Ясюкова вважає, що з точки зору психології правосвідомість має у своїй основі моральні установки, які є цілком специфічним новоутворенням, вивчення психологічного змісту якого не повинно обмежуватися рамками ціннісно-етичного підходу. Вона виділяє три відносно самостійні сфери функціонування правосвідомості: побутову, професійно-ділову і соціально-громадянську та шкалу «правові знання». Пропонована модель побудована на уявленнях про буденну правосвідомість. По суті, вона дозволяє виявити повсякденні уявлення окремих соціальних спільнот і громадян у цілому стосовно не тільки правового регулювання, а й різних менталітетів, вірувань, традицій, етичних норм. Таким чином, тест Л.А. Ясюкової дозволяє співвіднести рівень правосвідомості із загальною життєвою спрямованістю (виявити, як саме правосвідомість функціонує на рівні поведінкових установок) [125, с.137].

Опитувальник «Професійно правомірної спрямованості особистості» (ППСО) Т.Г. Хащенко та М.М. Шпак. [177, с.235-239]. Опитувальник ППСО призначений для дослідження сформованості професійно-правомірної спрямованості особистості (як в цілому, так і окремих її складових). Текст опитувальника включає в себе 78 пунктів, в яких відображено зміст підсистем і компонентів професійно- правомірної спрямованості особистості. Респонденту пропонується оцінити ступінь своєї згоди / незгоди з цими пунктами за п'ятибальною шкалою (5 балів - абсолютно згоден; 4 бали - швидше згоден, ніж не згоден; 3 бали - важко сказати; 2 бали - швидше не згоден, ніж згоден; 1 бал - абсолютно не згоден).

Сформованість ППСО аналізується за чотирма основними і чотирма допоміжним шкалами, що відображають її вимірювання. До основних шкал віднесені: інтраорієнтаційна (шкала 1), інтерорієнтаційна (шкала 2) і екстраорієнтаційна (шкала 3), а також загальна шкала ППСО (Додаток Б).

До додаткових шкал віднесені чотири шкали, відповідні «наскрізним» компонентам професійно-правомірної спрямованості особистості (що відображають сформованість цих компонентів): когнітивна (шкала 5), афективна (шкала 6), поведінкова (шкала 7) і ціннісно-мотиваційна (шкала 8) [177, с.232-233].

Анкета «Рівень правового розвитку» (О.О. Гулевич) [38]. Анкета розроблена для вивчення особливостей правосвідомості на основі тесту незакінчених пропозицій. Залежно від типу відповіді визначається рівень правового розвитку через оцінку поглядів на функції закону і умови його виконання, згода з конкретними правовими нормами. Підставою для оцінки рівня правового розвитку стала модель правового розвитку, запропонована Дж. Тапп і Ф. Левін [37, с.49-57].

Автори виділили три рівня правового розвитку: правослухняність - низький рівень, правопідтримка - середній рівень, правотворчість - високий рівень. Анкета складається з чотирьох питань-тверджень. Кожне твердження

є незавершеною пропозицією з чотирма варіантами завершення (відповіді). Три варіанти відповіді відображають певний рівень розвитку правосвідомості, четвертий варіант передбачає власну точку зору респондента на твердження. В результаті четвертий варіант відповіді випробуваного, в залежності від його змісту, відносять до одного з трьох рівнів правового розвитку відповідно до теоретичної моделі правового розвитку Дж. Тапп, Ф. Левіна [230].

Валідність методики щодо її використання у дослідженні правового розвитку доведено у роботах вітчизняних та зарубіжних науковців [18, 27, 44; 110; 111; 210].

Методика «Особистісна і соціальна ідентичність» О.А. Урбановича [94, с.145-148]. Методика направлена для визначення найбільш важливих сфер досягнення ідентичності особистості (ЛіСі). Дана методика відноситься, до так званих методик «раннього виявлення», першочерговим заданням яких є виявити ранні ознаки, які можуть свідчити про психологічний дискомфорт чи неблагополуччя.

Тобто, опитувальник О.А. Урбановича дозволяє визначити рівень особистісної та соціальної ідентичності, а також розпізнати перші ознаки розладу людини як з самим собою так і зі своїм соціальним оточенням.

При цьому під особистісною ідентичністю автор методики пропонує самовизначення у термінах фізичних, інтелектуальних і моральних рис індивіда; під соціальною ідентичністю - самовизначення в термінах віднесення себе до певної соціальної групи. На основі різних психологічних досліджень О.А. Урбанович зробив висновок, що людина прагне до збереження позитивної ідентичності. Її наявність сприяє сприйняттю навколишнього світу як більш стабільного, надійного, справедливого, збалансованого. Навпаки, втрата позитивної ідентичності дезорганізує внутрішній світ людини. Виникає дисгармонія образу свого "Я" і образу навколишнього світу, що перешкоджає адекватній поведінці в цьому світі. Особливо масовий характер дані процеси набувають в умовах радикальної

соціальної трансформації. Відповіддю людської психіки на різкі зміни в соціальному світі є криза ідентичності [127, с.79; 21].

Опитувальник складається з 96 питань і 8 шкал: служба, матеріальне становище, внутрішній світ, здоров'я, сім'я, оточуючі, майбутнє, суспільство.

Кожній позиції відповідають 12 тверджень опитувальника. Позитивна відповідь на кожне твердження оцінюється в один бал і в цілому підвищує показник особистісної та соціальної ідентичності, почуття самототожності [169].

Методика «Особистісна і соціальна ідентичність» О.А. Урбановича є зручною та легкою в застосуванні, тому вона широко і активно застосовувалась в дослідженні психологічного змісту кризи ідентичності Д.І. Савельєва [149]; в дослідженні взаємозв'язку соціальної ідентичності і соціально-психологічної адаптації А.В. Чернишева [182]; при розгляді соціального та особистісного аспекту ідентичної в професійній діяльності правоохоронця [126; 127].

Методика «Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою» (AVEM - Arbeitsbezogenes Verhaltens - und Erlebensmuster) У. Шааршмідта та А. Фішера в адаптації Т. Ронгінської [144, с.89-95]. Теоретичними передумовами створення опитувальника послужили концепції когерентності Антоновського, механізмів подолання стресу Р. Лазаруса, а також методологічні положення теорії професійного вигорання К. Маслач.

Опитувальник AVEM - багатофакторний діагностичний інструмент, що дозволяє визначити типи поведінки людини в ситуаціях професійних вимог. При створенні опитувальника автори виходили з припущення про те, що взаємодія індивіда з вимогами професійного середовища, що сприяє психічному здоров'ю і професійному зростанню [144, с.88]..

Опитувальник складається з 66 тверджень, об'єднаних в 11 шкал, які враховують три сфери особистості:

- ❖ професійна активність (5 шкал),

- ❖ психічна стійкість і стратегії подолання проблемних ситуацій (3 шкали),
- ❖ емоційне ставлення до роботи (3 шкали)

На основі аналізу показників окремих шкал опитувальника і їх взаємозв'язків були виділені чотири типи поведінки і переживання в професійному середовищі (Додаток В).

До переваг застосування даної методики слід віднести можливість визначити переживання пов'язані з професійною діяльністю у правоохоронців, оскільки специфіка їхньої діяльності є стресогенною та напруженою, а також більш широко дослідити типи поведінки особистості поліцейського та виявити кризові точки, на які потрібно звертати увагу при відборі кандидатів на службу в патрульну поліцію.

Опитувальник широко був використаний у дослідженнях переживання пов'язаних з роботою, при профілактиці порушень професійної адаптації на різних вибірках, у тому числі і на правоохоронцях [35, 39, 124].

Проведені в різних країнах дослідження професійного вигорання наведені в літературі [198; 199; 204; 214; 223].

Методика «Мотивація до кар'єри» (автори Ф. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер, адаптація Є.О. Могильовкіна) [102, с.265-268; 103].

В основі методики є наступні мотиваційні феномени, як «кар'єрна інтуїція», «кар'єрна причетність» і «кар'єрна стійкість», які можуть бути як високого так і низького рівнів. Автори методики центральним аспектом мотивації вважають ідентифікацію з кар'єрою, що співвідносяться зі ступенем ідентифікації з виконуваною роботою (Додаток Г).

Методика «Мотивація до кар'єри» активно застосовується у прикладних та наукових дослідженнях, зокрема у дослідженні мотиваційно-діяльнісного компоненту сформованості кар'єрної компетентності [84].

Опитувальник професійного самоздійснення» О.М. Кокуна [71, с.37-39].

Даний опитувальний був розроблений на основі аналізу автором робіт провідних фахівців у галузі психології праці [56; 68.;96]. О.М. Кокун виділив 10 ознак професійного самоздійснення: внутрішньо професійні (5 ознак) та зовнішньо професійні (5 ознак) [71, с.36].

Опитувальник складається з двох частин, перша частина призначена для визначення загального рівня професійного самоствердження спеціаліста, а також рівня вираженості окремих його складових, друга частина дозволяє у вільній формі описати як професійна діяльність впливає на особистісну самореалізацію. Перша частина містить 30 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку балів, згідно з ключем опитувальника. Друга частина інтерпретується за допомогою контент-аналізу (Додаток Д).

Методика діагностики та подолання психологічних бар'єрів при зміні професії О.П. Єрмолаєвої [46, с.125-145].

Тест оцінки психологічних бар'єрів включає сім підшкал, які відповідають семи головним психологічним бар'єрам. Методика дозволяє більш цілеспрямовано підійти до вибору відповідних методів подолання психологічних бар'єрів. О.П. Єрмолаєва запропонувала наступну типологію психологічних бар'єрів, що відображає істотні для сучасних соціально-економічних умов характеристики людської поведінки:

1.Бар'єри особистої ініціативи охоплюють проблеми, пов'язані з труднощами прояви індивідуалізму і реалізації «духу підприємництва», з опором змінам, з оскарженням пріоритету «особистого блага», зі здатністю до саморозвитку.

2.Бар'єри помилкової установки містять всі аспекти соціальної та особистісної «міфотворчості» з приводу цінності особистої праці,

матеріального блага та інші. А також протиріччя свідомості, актуалізуються в перехідних умовах і неоднозначних ситуаціях.

3. Бар'єри автономності. Їх взаємопов'язані сторони: відчуття незахищеності особистості (правової, соціальної); синдром «залежності» (в тому числі в прийнятті рішень).

4. Бар'єри досягнення містять аспекти, пов'язані з мотивацією досягнення, прагненням до успіху, труднощами в реалізації прийнятих рішень, в тому числі: проблеми неадекватного прогнозування, недостатньою швидкістю прийняття рішень і реагування на ситуацію, невміння своєчасно відмовитися від неправильного рішення, відсутністю варіативності в рішеннях і в поведінці.

5. Бар'єри ризику мають раціональний (зважений ризик) і емоційний (відповідальний ризик) аспекти.

6. Бар'єри комунікації відображають перешкоди на шляху інформаційної доступності і проблеми довіри в діловому спілкуванні.

7. Бар'єри сприйнятливості до нового відображають професійний догматизм, «вузькість» освіти, неприйняття нових ідей і способів поведінки [46, с.126-127].

Опитувальник «Професійна ідентичність – маргіналізм»
О.П. Єрмолаєвої [46, с.37-48].

Даний опитувальник застосовується при оцінці реалізаційного аспекту соціально-професійної придатності як на етапі первинного залучення до професії, так і в групах діючих професіоналів з різним досвідом роботи.

О.П. Єрмолаєва формулює мету такої оцінки, як: «превентивний і ретроспективний відбір / відсів придатних і непридатних по стійким інваріантам соціально-професійної ідентичності та маргіналізму; виявлення потенційних «ідентичних», «маргінальних» і «масових» професійних суб'єктів за характерними ознаками ідентичності і маргіналізму, які ще не стали стійкими атрибутами особистості» [46, с.26].

Опитувальник складається з 56 запитань, в яких три варіанти відповіді: перша відповідь - емоційно забарвлена суб'єктна позитивна ідентифікація; друга відповідь - прагматична, раціональна або нормативна ідентифікація; третя відповідь - нейтральна або негативна ідентифікація. Кожне питання орієнтоване на розкриття одного з трьох зв'язків: між людиною і професією, професіоналом і суспільством, суспільством і професією. Найбільша кількість аспектів представлено в зв'язку «людина-професія» [46, с.47].

Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» Є.В. Харитонові, Б.А. Ясько [175, с.54-56].

Авторська багатошкальна опитувальна методика. Мета опитувальника - діагностика рівня професійної затребуваності особистості та її індивідуального профілю, що включає показники ставлення до себе як професіонала, який реалізував свій потенціал; приналежності до професійного співтовариства і суспільства в цілому; переживання професійної затребуваності; відношення до себе як компетентного і авторитетного професіонала; оцінка професійної діяльності і її результатів; сприйняття відносин інших і самовідношення до себе як до значимого для інших професіонала [175, с.46].

Даний опитувальник відноситься до групи стандартизованих особистісних методів, складається з 47 тверджень, кожне з яких необхідно оцінити, вибравши один з чотирьох варіантів відповіді, які в свою чергу розподілені за 9 шкалами. Адресат тесту – особистість на різних етапах професіогенезу. Опитувальник активно використовується у наукових дослідженнях, зокрема у дослідженні проблем соціальної реалізації професіонала С.В. Камінської [65].

Методика «Хто Я» М. Куна, Т. Макпартленда в модифікації Т.В. Румянцеві. Методика дозволяє дослідити змістовні характеристики ідентичності особистості. Досліджуваним пропонується дати 20 різних відповідей на питання “Хто Я?”. Респондент повинен дати особистісні характеристики щодо самооцінки, особистісної та статевої ідентичності,

рефлексії, часового аспекту ідентичності, соціальних ролей, сфер життя, фізичних та діяльних особливостей, емоційних особливостей, соціальних, комунікативних та матеріальних компонентів свого Я [145, с. 24; 146].

Автори методики припускають, що установки на себе можна досліджувати безпосередньо за допомогою відповідей на запитання про те, яким ролям віддає перевагу людина і яких вона схильна уникати, про її рольові очікування, власну модель “Я”. Обробка відповідей здійснюється методом контент-аналізу. Всі відповіді відносяться до однієї із двох категорій: об’єктивна (віднесення себе до групи, чії межі й умови членства знають усі – “студент”, “дівчина”) або суб’єктивна (характеристики себе, що вимагають вказівки самого респондента – “хороший”, “втомлений”). При аналізі, всі об’єктивні висловлення були віднесені авторами до однієї групи, у той час як всі “не-відповіді” і суб’єктивні твердження потрапили в іншу групу.

Методика “Тест двадцяти висловлювань” широко застосовується у дослідженнях [8, 98, 147, 148]. Так, Т.В. Румянцева для виявлення особливостей структури ідентичності студентів здійснила аналіз 144 протоколів за даною методикою, на основі чого була виділена шкала аналізу ідентифікаційних характеристик.

Зокрема виділено сексуально-рольову, навчально-професійну, сімейну, національно-регіональну, світоглядну, матеріальну, фізичну ідентичність та ін., загалом двадцять шість показників. На їх основі в структурі ідентичності встановлено взаємозв’язок таких компонентів як «Соціальне Я», «Перспективне Я», «Діяльнісне Я», «Матеріальне Я», «Фізичне Я», «Комунікативне Я», «Рефлексивне Я», «Проблемне Я» та «Ситуативне Я».

Також для аналізу структури ідентичності дослідниця вводить поняття диференційованості ідентичності, психолінгвістичні типи та валентність ідентичності. Рівень диференційованості – кількість характеристик, що використав досліджуваний при самоідентифікації. Зростання рівня

диференційованості пов'язане із підвищенням позитивності ідентичності, а його зменшення – з наростанням кризовості ідентичності. Використання різних частини мови (психолінгвістичний аспект) та позитивна валентність (емоційно-оцінне ставлення до самоописів) свідчать про гармонічний тип, нейтральна, негативна, завищена валентність та сильне переважання однієї частини мови – кризовий тип [167, с. 359–267].

Методика «Хто Я» М. Куна, Т. Макпартленда в модифікації Г.Г. Татарової [161]. Цей метод розроблений, як і було вказано вище, в 50-ті роки М. Куном (M. Kuhn) і Т. Макпартлендом (T. Mc.Partland) для вивчення образу свого власного "Я", для вивчення самовизначень або самоідентифікації особистості.

Г.Г. Татарова звертає увагу, на чотири класи, які були встановлені та виділені авторами даної методики. Класи К1 та К2 відносяться до об'єктивних самовизначення, а інші два класи К3 та К4 до суб'єктивних.

До класу К1 належать наступні самовизначення індивіда, як "фізичний" об'єкт («Я людина», «Я жінка»).

Клас К2 складають самовизначення, що представляють індивіда як соціальний об'єкт («Я член суспільства», «Я студент», «Я меломан», «Я вчений», «Я викладач»).

До класу К3 відносяться суб'єктивні самовизначення, які пов'язані з соціально-релевантними характеристиками поведінки («Я нікому не потрібна людина», «Я песиміст», «Я щасливчик», «Я люблю слухати музику», «Я любитель випити в гарній компанії»).

До класу К4 належать самовизначення, які в тій чи іншій мірі ірелевантні по відношенню до соціальної поведінки, а також ірелевантні до поставленого тестом завдання самоідентичності («Жити щоб померти») [161, с.88-89].

Методика діагностики базових переконань Р. Янов –Бульман (у модифікації О.О. Кравцової). Методика дозволяє діагностувати життєві переконання особистості, які складають ядро суб'єктивного світу людини, відбиває ставлення до світу, оточуючих людей та до себе самого.

Базові переконання - це імпліцитні, глобальні, стійкі уявлення індивіда про мир і про себе, що впливають на мислення, емоційні стану і поведінка людини. Р. Янов-Бульман запропонувала концепцію, згідно до якої людям властиво витлумачувати події, що відбуваються з ними так, щоб підтримувати стабільність суб'єктивної картини світу, що забезпечує необхідну опору в постійно змінній реальності; індивід конструює свій життєвий досвід, намагаючись досягнути почуття безпеки, засновуючись на системі базових переконань, що включає в себе переконання про доброзичливість - ворожість навколишнього світу, його справедливості, а також уявлення об власне Я.

Методика вміщує вісім категорій переконань, на основі яких виявляються особливості трьох основних базових переконань - відношення до прихильності оточуючого світу, відношення до усвідомленості світу, переконання відносно власної цінності, які вміщують вісім окремих базових переконань: прихильність світу, доброта людей, справедливості світу, контрольованість світу, випадковість як принцип розподілу подій, що відбуваються, цінність власного Я, ступінь самоконтролю, ступінь успіху [132].

У досліджувану вибірку увійшло 302 патрульних поліцейських, у першу групу на етапі первинної професійної підготовки (слухачі) – 177 особи, в другу групу після шести місяців роботи (патрульні поліцейські) – 125 осіб. Соціально-демографічну характеристику досліджуваної вибірки надано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Соціально-демографічна вибірка дослідження

Категорія	Показники	Кількість, %
Вік	21-25	46
	26-29	27
	30-35	27
Стать	чоловіків	82
	жінок	18
Освіта	вища	81
	середня спеціальна	5
	середня технічна	8
	середня	6
Сфера діяльності	сфера послуг	14
	промислові підприємства	30
	сільське господарство	3
	медицина	3
	освіта	9
	підприємництво	3
	робочі професії	3
	юриспруденція	17
	силові структури	2
	економіка	10
	ІТ-сфера	6

Для підвищення надійності та вірогідності результатів дослідження було використано методи математичної обробки; t-критерій Стюдента, критерій кутового перетворення (ϕ) Фішера та факторний аналіз, зокрема аналіз головних компонентів з Varimax гав обертанням.

Використання t-критерію Стьюдента спрямовано на оцінку відмінностей величин середніх двох вибірок, які розподілені за нормальним законом. Перевага даного критерію у тому, що отримано дані про те, які середні показники у групі з ознаками, що нас цікавлять, та які за рівнями вираженості даної ознаки розрізняють дослідницькі групи. Даний критерій є надійним і дозволяє порівнювати вибірки з різною кількістю досліджуваних.

В дослідженні використаний факторний аналіз як метод багатфакторної математичної статистики, що застосовується для вивчення статистично пов'язаних ознак з метою виявлення певної кількості прихованих від безпосереднього спостереження факторів. За допомогою факторного аналізу не просто встановлюється зв'язок змінювання однієї змінної в залежності від іншої змінної, а визначається міра цього зв'язку і встановлюються основні фактори, що лежать в основі зазначених змін [232].

Факторний аналіз компенсує недоліки кореляційного аналізу, спрямованого на фіксацію, констатацію зв'язків між показниками, що вивчаються, у вигляді сукупності кореляцій, зокрема, деякою мірою розкриває характер взаємозв'язків. В даній роботі використано факторний аналіз з подальшою ротацією, який здійснювався за допомогою комп'ютерної програми SPSS 17.0 for Windows. Серед ряду факторних моделей, була обрана двофакторна модель, як така, що відповідає вимогам, які висуваються до відбору факторних моделей.

2.2. Особливості компонентів правової ідентичності поліцейських на етапі первинної професійної підготовки та на початковому етапі професійної діяльності.

Соціально-економічні умови стрімко змінюються і диктують нові вимоги до підготовки фахівців, тому в сучасній психологічній науці неухильно зростає інтерес до проблеми професійної ідентичності. Прагнення

до європейських стандартів актуалізують питання високого професіоналізму і компетентності майбутніх поліцейських.

На думку Є.В. Резнікова, важливим та активним компонентом правової ідентичності є поведінковий, автор наголошує на тому, що саме поведінка слугує джерелом уявлень про діяльність свідомості, в тому числі і правової. Дослідник говорить: «Правова ідентичність як якісна характеристика особистості незмінно знаходить відображення в особливому характері скоєних дій. Це поведінка не просто носить юридично значущий характер, але безпосередньо і свідомо спрямована на виникнення правових наслідків. Причиною тому є перебування особи в складі соціальної групи, чиє місце в суспільстві визначається її правовими властивостями, які вимагають підтвердження з боку її учасників» [139, с.13].

Що стосується змін, які за останній рік зазнала правоохоронна система України, то можна сказати, що ми маємо справу з унікально швидкими темпами перетворень, у тому числі й психологічних. Становлення власної ідентичності в професійній діяльності є істотним чинником взагалі у функціонуванні людини. Кожна людина прагне ідентифікувати себе з певною професією, це дозволяє їй уникнути психологічного дискомфорту і деструкцій особистості. Не є виключенням і професія поліцейського. Ще рік тому людина жила зовсім в іншому світі: займалася торгівлею або будівництвом, а сьогодні має професійно виконувати службові обов'язки поліцейського.

Становлення правової держави, якою прагне бути сучасна Україна, не можливе поза розвитком правосвідомості населення на рівні всіх його структурних компонентів. У цілях профілактики негативних явищ серед поліцейських і вдосконалення професійного психологічного відбору кандидатів на службу в патрульну поліцію вважаємо необхідним вивчення одного з найважливіших компонентів змісту свідомості особистості кандидатів на службу в ОВС – правосвідомості особистості.

На думку О.В. Землянської «правосвідомість – це засвоєна суб'єктом система знань, що відбиває прийнятий у даному суспільстві правопорядок і виступає підставою самоорганізації соціально-нормативної поведінки. Правосвідомість особистості в процесі свого розвитку і функціонування виступає як провідний компонент складної саморегулюючої функціональної системи соціальної поведінки, що містить у собі процеси прийому і переробки правової інформації» [58, с.18].

Дослідження трьох основних компонентів правосвідомості за методикою О.Р. Ратинова в модифікації О.В. Протасової виявило в групі патрульних поліцейських динаміку показників порівняно з етапом підготовки. Результати наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Показники функціональної структури правосвідомості поліцейських на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Ставлення до закону в цілому	$38,0 \pm 1,41$	$44,0 \pm 1,62$	0,05
Ставлення до діючого закону	$54,0 \pm 2,53$	$51,0 \pm 2,35$	-
Практика застосування закону	$26,0 \pm 2,68$	$35,0 \pm 2,68$	0,05

Показник за шкалою «Ставлення до закону в цілому» у групі слухачів на етапі підготовки склав ($38,0 \pm 1,41$), у групі патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності дорівнював ($44,0 \pm 1,62$). Визначено вірогідне підвищення показника у групі патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності ($p \leq 0,05$).

За шкалою «Ставлення до діючого закону» у групі слухачів на етапі підготовки склав ($54,0 \pm 2,53$), у групі патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності – ($51,0 \pm 2,35$), вірогідних

відмінностей у ставленні до діючого закону та органів державної влади виявлено не було.

Встановлено вірогідне зростання показників за шкалою «Практика застосування закону», що відбивають уявлення щодо практики застосування закону у групі патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності та у групі слухачів на етапі підготовки ($35,0 \pm 2,5$ та $26,0 \pm 2,68$ відповідно), при ($p \leq 0,05$).

Компаративний аналіз свідчить, що у патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності спостерігається підвищення значущості закону в цілому та зростання показників щодо практики застосування закону, це можливо пояснити тим, що відбуваються психологічні процеси професійного становлення та наuczіння.

На думку О.Р. Ратинова, в структуру професійної правосвідомості можна включити такі види ціннісних відносин, як: відношення до законодавства, нормам, принципам, інститутам права; відношення до порушення правових заборон; ставлення громадськості до компетентних органів, що здійснює той чи інший вид юридичної діяльності; ставлення до власної професійної діяльності [134, с. 203–204].

О.Р. Ратинов виділяє два види проявів правосвідомості. Перший – виявляється в поведінці (правотворчість, правозастосовна та правоохоронна діяльність, законослухняна або протиправна поведінка, правова освіта і виховання, науково-правова діяльність). Другий прояв правосвідомості відбивається в результатах цієї діяльності (право та його інститути, директивні акти і наукові праці, правова документація, твори мистецтва й публіцистики, вербальні прояви свідомості в листах, щоденниках тощо) [134, с. 207–208].

О.В. Пересадіна досліджуючи структуру професійної правосвідомості працівників органів внутрішніх справ, наголошує, що: «професійна правосвідомість працівників органів внутрішніх справ не слід розглядати в

якості простого придатка юридичної практики. Вона є цілісне, самостійне, системне соціокультурне явище, що обумовлює своїми багатогранными якостями сутнісні сторони специфічної діяльності працівників органів внутрішніх справ і виступає в ролі надійного гаранта реалізації їх професійної (юридичної і психологічної) підготовки як справжніх професіоналів» [116, с.129].

Авторка, розглядаючи зовнішньо-теоретичні аспекти правосвідомості, говорить про те, що професійна правосвідомість стимулює правову активність правоохоронців, так як їх професійна діяльність знаходиться в юридичному полі, тому постійно перебуває під контролем. Стосовно зовнішнього аспекту, О.В. Пересадіна вказує: «професійна правосвідомість працівників органів внутрішніх справ може розглядатися в якості системи поступово сформованих правових знань, переконань, ціннісних орієнтацій, а також відповідних правових почуттів, емоцій, переживань працівників, на основі яких складається процес правової оцінки (позитивної, негативної або нейтральної) ними діючого законодавства, юридичної практики, всього різноманіття юридичної діяльності як окремих працівників, так і органів внутрішніх справ в цілому...» [116, с.130].

Дослідженням структури та функцій професійної правосвідомості займалася О.А. Жидовцева, яка акцентує увагу на тому, що предметом професійної правосвідомості виступають правові явища та суспільні відносини. Авторка вказує на те що професійна правосвідомість властива лише тим, хто має спеціальну юридичну освіту та постійно застосовує її на практиці [52, с.14].

О.А. Жидовцева узагальнюючи існуючі підходи до розуміння професійної правосвідомості говорить: «Професійна правосвідомість відрізняється від інших видів правосвідомості якісним станом елементів свого змісту – когнітивного, психологічного та поведінкового, перш за все, за обсяг та глибиною політико-правових знань, навичками та вміннями

аналізувати правові проблеми, вирішувати поставлені юридичні завдання» [52, с.17].

О.В. Цуркан в своєму дослідженні теоретико-правових особливостей правової свідомості працівника органів внутрішніх справ, наголошував, що: «Правосвідомість працівників міліції – це відображення у свідомості професійної групи – персоналу органів підрозділів внутрішніх справ – чинного права України, оцінок у правових поняттях і категоріях посадових прав, обов'язків, заборон, дозволів, юридично значущих фактів і видів відповідальності за невиконання або неналежне виконання службового обов'язку, інших урегульованих правом відносин та уявлень про цінність правових приписів» [181, с.18].

О.В. Цурканов вважає, що завдяки участі в соціально-правових відносинах відбувається психологічне сприйняття закону, а це є необхідною передумовою для формування «...ціннісного ставлення до права, зміцнення його авторитету в суспільстві, особливо в системі правоохоронних органів», що підтверджує думку О.Р. Ратинова, стосовно основних компонентів правосвідомості, а саме: ставлення до закону в цілому, ставлення до діючого закону та практика його застосування. Автор вважає, що суспільство очікує від правоохоронців високого рівня правосвідомості, позитивного ставлення до цінностей, які закріплені в законах та інших нормативних актах [181, с.18].

Модель функціональної структури правосвідомості, запропонована О.Р. Ратиновим, є теоретичною основою методики для вивчення компонентів правосвідомості, що була розроблена Є.О. Євстафєєвою та В.С. Красник. Отримані за цією методикою дані свідчать про певну суперечливість та ригідність складових правосвідомості досліджуваних. Результати методики наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Структурно-змістовні характеристики правосвідомості поліцейських на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Готовність до реалізації правових норм	26.89 ± 0.34	30.41 ± 0.85	0.05
Готовність отримувати правову інформацію з популярних джерел	13.37 ± 0.76	15.76 ± 0.32	0.05
Готовність отримувати правову інформацію зі спеціальних джерел	11.41 ± 0.86	12.35 ± 0.93	-
Якість реалізації закону	8.07 ± 0.38	8.88 ± 0.41	-
Готовність виступити в якості свідка	3.7 ± 0.38	4.35 ± 0.49	-

Як бачимо з результатів, представлених в таблиці 2.3, за шкалою «Готовність до реалізації правових норм» у патрульних поліцейських порівняно з етапом підготовки вірогідно зростає готовність до реалізації правових норм ($30,41 \pm 0,85$ проти $26,89 \pm 0,34$), $p \leq 0,05$. Однак, у той же час, якість реалізації закону та готовність виступити в якості свідка змін не демонструють. Можна сказати, що патрульні поліцейські проявляють інтерес співробітників до правової системи, характеризуються готовністю реалізовувати правові норми і відображає когнітивно-емоційно-вольовий компонент правосвідомості.

Показник «Готовність отримувати правову інформацію з популярних джерел» є вірогідно вищим у патрульних поліцейських ($12,35 \pm 0,93$) порівняно із їх результатами на етапі підготовки ($13,37 \pm 0,76$), $p \leq 0,05$. Даний показник правосвідомості, вказує на те, що у патрульних поліцейських спостерігається установка на пошук необхідної інформації правової

спрямованості з поширених джерел, таких як: перегляд телепередач, присвячених правових питань; пошук інформації в Інтернеті; поради рідних та близьких. Оскільки, готовності отримувати правову інформацію із спеціальних джерел виявлено не було, можна сказати, що на даний час як для слухачів так і для поліцейських читання спеціалізованих юридичних газет, журналів не є засобом підвищення своєї професійної компетентності.

Є.О. Євстафєвою в своєму дослідженні правосвідомості співробітників кримінально-виконавчої системи з різними особистісних характеристик, було детально вивчено структурно-змістовні характеристики правосвідомості співробітників кримінально-виконавчої системи. Загальний обсяг вибірки склав 494 співробітника КВС. За допомогою факторного аналізу було виділено 9 факторів структури правосвідомості співробітників пенітенціарних установ.

Авторка дійшла висновку, що: «Факторна структура виявляє показники когнітивного компонента правосвідомості (інтерес до правової системи, до правової інформації), когнітивно-емоційного (оцінка професійно-моральних якостей співробітників; оцінка закону, значимість закону для суспільства... і когнітивно-емоційно-вольового компонента (правові установки; готовність надати підтримку в реалізації правових норм; готовність шукати правову інформацію в популярних і спеціальних джерелах; готовність проявити активність в юридично значимій ситуації...» [44, С.135-136].

На думку Ю.С. Кравцова та А.О. Якуніної, однією зі складових правосвідомості є духовна правова ідентичність. Дослідники наголошували на тому, що «... правова ідентичність неминуче фокусує рівень усіх змін особистості, що виявляються в елементах соціально-правової активності, у соціально-правових установках особистості, у відношенні до норм права, у готовності реалізовувати право, у реальній участі кожного індивіда в правових відносинах» [78, с. 98].

О.М. Столяренко відносить проблему правосвідомості до числа ключових, основоположних наукових напрямків юридичної психології. Він говорить, що з її вирішенням пов'язані завдання зміцнення законності і правопорядку, підвищення ефективності та якості діяльності правоохоронних органів, боротьби зі злочинністю та попередження причин, що її породжують[130, с. 51].

Як вважає О.В. Кобець, включення правової норми до правової свідомості дозволяє людині оцінити свою поведінку, вчинки оточуючих, ситуацію з точки зору її сутності, співвіднести оцінювані явища з правовим еталоном. Тобто правосвідомість є не лише механізмом реалізації прав, вона є його джерелом, оскільки демонструє суспільні потреби, і водночас критерієм оцінки його ефективності, відповідності поведінки встановленим нормам [70, с. 99].

Відповідно до принципу єдності свідомості діяльності вчені позначають, що структура правосвідомості може розглядатися тільки за результатами функціонування її кінцевих продуктів. Пізнавальна функція висловлює когнітивний компонент правосвідомості, показниками якого в діяльності є юридичні знання та вміння суб'єкта. Оціночна функція правосвідомості суб'єкта відображає когнітивно-емоційний компонент і виражається в діяльності оціночними думками про право і практику його використання. Інтелектуально-емоційно-вольовий компонент відбивається в регулятивній функції правосвідомості, яка характеризується правовими установками й орієнтаціями[191, с. 83–84].

Отже, виходячи з вище визначеного, можна сказати, що дослідження сформованості правосвідомості та готовності дотримуватися правових норм у професійній діяльності у правоохоронців є нагальною й актуальною потребою.

Аналіз літератури засвідчив, що особливої уваги потребує вивчення правосвідомості та суб'єктивних детермінант законослухняної і протиправної

поведінки, що набуває особливої актуальності в умовах трансформації суспільства та реформування правоохоронної системи України. В цьому контексті нами було проведено емпіричне дослідження правосвідомості серед слухачів курсів первинної професійної підготовки та серед працівників патрульної поліції України в кількості за допомогою тесту-анкети «Вивчення рівня розвитку правосвідомості» Л.А. Ясюкової.

Далі за методикою «Вивчення рівня розвитку правосвідомості» Л.А. Ясюкової нами була визначена частота вибору рівнів сформованості правосвідомості у досліджуваних груп за допомогою критерію (ϕ) кутового перетворення Фішера [23]. Результати наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Частота вибору рівнів правосвідомості на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності (%)

Рівні сформованості правосвідомості	Групи		ϕ
	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	
Правовий нігілізм	7,40	11,75	0,484
Неповноцінно сформована	33,30	47,05	0,914
В основному сформована	55,60	29,45	1,734*
Повністю сформована	3,70	11,75	1,014

Примітка: * $p \leq 0,05$

Результати вивчення рівня сформованості правосвідомості дозволили виділити й описати загальну тенденцію розвитку правосвідомості у слухачів курсів первинної професійної підготовки на етапі підготовки та на початковому етапі професійної діяльності (рис 2.1).

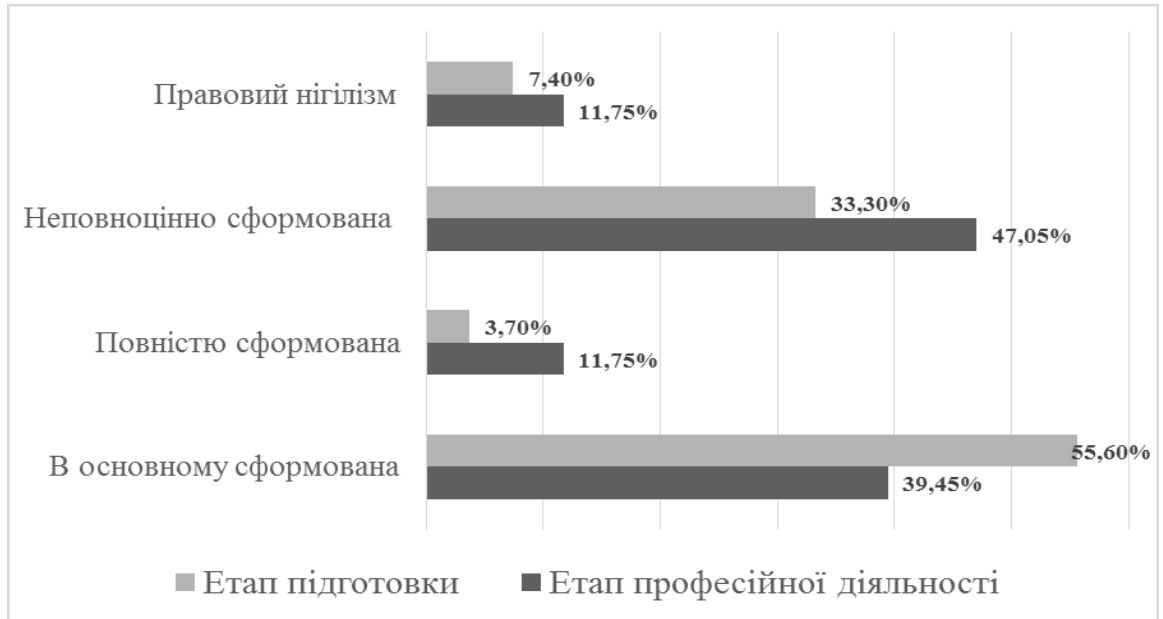


Рис. 2.1 Рівні сформованості правосвідомості на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності

Порівняльний аналіз, як видно з даних наведених в таблиці 2.4 свідчить про те, що у респондентів вірогідно частіше правосвідомість в основному сформована у 55,60% слухачів на етапі підготовки проти 29,45% патрульних на початковому етапі професійної діяльності, $p \leq 0,05$. Отримані результати свідчать, що у респондентів **правосвідомість в основному сформована** у 55,60% слухачів на етапі підготовки проти 29,45% патрульних на початковому етапі професійної діяльності, але водночас може зберігатися негативне ставлення до правового регулювання в цілому і до існуючих законів зокрема. Дані результати вступають в протиріччя за шкалою «Ставлення до закону в цілому» по методиці «Правосвідомість» О.Р. Ратинова в модифікації О.В. Протасової, згідно якої було встановлене вірогідне підвищення значущості закону в цілому у патрульних поліцейських на етапі професійної діяльності порівняно зі слухачами на етапі підготовки ($44,0 \pm 1,62$ проти $38,0 \pm 1,41$ відповідно). Дане протиріччя можливо пояснити тим, що пропонується модель правосвідомості Л.А. Ясюкової побудована на уявленнях про буденну правосвідомість і вона скоріше

дозволяє виявити повсякденні уявлення людини стосовно правових норм, закону і т.ін.

Тобто, з початком професійної діяльності поліцейські починають краще розуміти цінність закону та необхідність його дотримання, на відміну від слухачів. Так як професійна діяльність поліцейського відноситься до правової сфери, тому вимагає щоб правоохоронець мав достатньо високі правові знання, позитивне відношення до права на відміну від слухачів, які знаходяться ще на етапі підготовки і до кінця не сформували свого відношення до права.

Правосвідомість сформована повністю у 11,75% поліцейських на етапі професійної діяльності, у слухачів лише у 3,70% . Ці показники говорять про те, що для вказаного відсотка респондентів характерні абсолютна надійність у ділових стосунках, буквально виконання договірних та інших зобов'язань навіть у супереч власним переконанням.

Неповноцінно сформованою правовою свідомістю відзначаються 33,30 % досліджуваних слухачів проти 47,05% поліцейських, про що свідчить узагальнений показник, на тлі високих значень у побутовій та діловій сферах. Тобто правосвідомість у цих частках вибірки сформована не повністю і регулює поведінку людини тільки в якійсь одній або двох сферах. Слід звернути увагу на результати, отримані за шкалою **«правовий нігілізм»**, високі показники за якою зафіксовані у 11,75% поліцейських порівняно 7,40% досліджуваних слухачів. Стосовно цього параметра правосвідомості можна говорити, що людина не визнає правового регулювання, негативно ставиться до існування формального права, орієнтується лише на морально-етичні нормативи і тільки в тому варіанті, які сама розділяє. Для правоохоронця це є негативним явищем, оскільки професійна етика, правова культура, система моральних принципів, норм і правил має бути найвищим пріоритетом кожного правоохоронця. Діяльність поліцейського щодо реалізації правоохоронної функції повинна бути спрямована, у першу чергу,

на захист норм Конституції та законів України, які покликані охороняти права та свободи людини і громадянина.

О.В. Волошенюк в своїй монографії «Правовий нігілізм: загальнотеоретична характеристика» наводить класифікацію видів та рівнів правового нігілізму. Одним з рівнів є професійний рівень правового нігілізму. Автор говорить: «У сфері правоохоронної діяльності показниками правового нігілізму є ігнорування процесуальних вимог і обмежень, несанкціоноване використання спеціальних технічних засобів для спостереження за громадянами, односторонньо-обвинувальний підхід до осіб, підозрюваних у скоєнні правопорушень, фальсифікація доказів і т.п.» [24, с.79].

Л.А. Ясюкова вважає, що з точки зору психології правосвідомість має у своїй основі моральні установки, які є цілком специфічним новоутворенням, вивчення психологічного змісту якого не повинно обмежуватися рамками ціннісно-етичного підходу. Вона виділяє три відносно самостійні сфери функціонування правосвідомості: побутову, професійно-ділову і соціально-громадянську та шкалу «правові знання». Пропонована модель побудована на уявленнях про буденну правосвідомість. По суті, вона дозволяє виявити повсякденні уявлення окремих соціальних спільнот і громадян у цілому стосовно не тільки правового регулювання, а й різних менталітетів, вірувань, традицій, етичних норм. Таким чином, тест Л.А. Ясюкової дозволяє співвіднести рівень правосвідомості із загальною життєвою спрямованістю (виявити, як саме правосвідомість функціонує на рівні поведінкових установок) [196].

Аналізуючи результати дослідження за сферами, які виділила Л.А. Ясюкова, можна сказати, що у обидвох групах досліджуваних виявлено високі значення показників у побутовій сфері, які характеризуються достатнім розумінням групової відносності морально-етичних норм, здатністю зрозуміти і сприйняти систему життєвих цінностей іншої людини.

На другому місці за рівнем сформованості у цій групі знаходяться показники за шкалою «правові знання» (рис. 2.2).

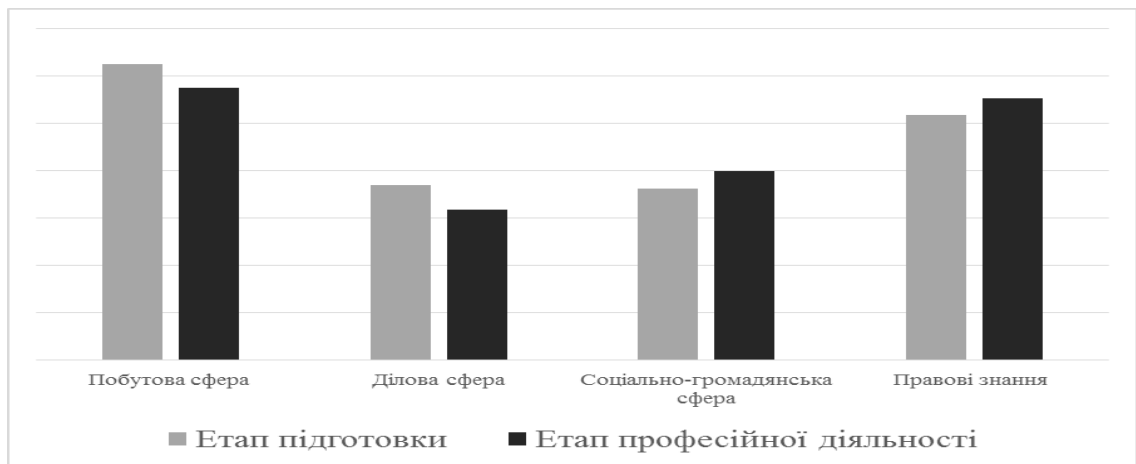


Рис. 2.2. Розподіл показників сфер правосвідомості у досліджуваних групах вибірки

Слід зазначити, що когнітивна функція правосвідомості людей не виражається тільки отриманням юридичних знань. Як підкреслює О. Р. Ратинов, можна мати знання, але не вміти ними користуватися. Необхідно враховувати практичний досвід використання юридичних знань суб'єкта. Правові знання і вміння через правову практику включаються в особистий досвід суб'єкта діяльності [134, с. 207].

Показники за шкалою «*ділова сфера*», яка віддзеркалює схильність діяти відповідно до правил і законів, договірних зобов'язань, знаходяться у межах середнього рівня, що відбиває середній рівень надійності в діловій сфері.

Найнижчі показники правосвідомості виявлені в обстежуваних у «соціально-громадянській сфері». Варто зазначити, що такі результати дозволяють говорити про слабку сформованість правосвідомості як майбутніх поліцейських так і вже у працюючих. Тобто цей показник свідчить про певну пасивність, небажання виявляти ініціативу, докладати власних зусиль, самостійно шукати вихід зі складних ситуацій, а також про недостатній рівень громадянської відповідальності, який не дозволяє досягти високого рівня громадянської зрілості. Зокрема, авторка тесту визначає

складові громадянської зрілості, такі як: самостійність (активність), відповідальність та прийняття демократичних цінностей. Особи з невисокими показниками за шкалою *«соціально-громадянська сфера»* схильні перекладати відповідальність на інших, нерідко очікують і вимагають, щоб інші, в тому числі й держава, дбали про них і забезпечували всім необхідним.

Таким чином, при недостатній сформованості правосвідомості у соціально-громадянській сфері особу характеризують інфантилізм, принципова пасивність, небажання докладати власних зусиль, що є неприпустимим у професійній діяльності правоохоронця. Адже поліцейський повинен виявляти самовідданість і постійну готовність до виконання нових завдань на користь держави та її громадян. Вивчення специфіки функціонування правосвідомості на рівні поведінкових установок наведено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Показники специфіки функціонування правосвідомості на рівні поведінкових установок ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Побутова сфера	6.26 ± 0.28	5.76 ± 0.2	0,05
Ділова сфера	3.7 ± 0.21	3.18 ± 0.28	0,05
Соціально - громадянська	3.63 ± 0.47	4.0 ± 0.22	-
Правові знання	5.18 ± 0,14	5.53 ± 0,17	0,05

Як бачимо з результатів, представлених в таблиці 2.4, показники за шкалою «Побутова сфера» на етапі підготовки ($6,26 \pm 0,28$) є вірогідно вищими, ніж на етапі професійної діяльності ($5,76 \pm 0,2$), $p \leq 0,05$. Як говорить І.М. Погребний: «Повсякденна правосвідомість – це правосвідомість не юристів. Вона складається стихійно як результат осмислення людьми

свого життєвого юридичного «досвіду», оцінки фактів, що відносяться до правової дійсності, з точки зору здорового глузду» [121, с. 119].

Це можливо пояснити тим, що на етапі підготовки у слухачів уявлення стосовно законодавства скоріше знаходиться на рівні побутових знань, у зв'язку з тим, що для більшості досліджуваних юридична освіта не є профільною. Так як, знання права, розуміння його соціальної суті повинно супроводжуватися вміннями застосувати його на практиці.

За шкалою «Правові знання» виявлено вірогідне підвищення показника правосвідомості у сфері правових знань у працюючих поліцейських ($5,53 \pm 0,17$) у порівнянні із етапом підготовки ($5,18 \pm 0,14$), $p \leq 0,05$. Це свідчить про те, що отримані юридичні знання під час навчання, на практиці відточуються і покращуються.

У той же час, зафіксовані парадоксальні зміни, які відбиваються у вірогідному зниженні показників правосвідомості у поліцейських на відміну від етапу підготовки у діловій сфері – ($3,18 \pm 0,28$ і $3,7 \pm 0,21$) відповідно, $p \leq 0,05$. Дані результати свідчать про те, що для діяльності патрульного поліцейського не властиво проявляти навички ділової сфери, так як професія патрульного поліцейського керується нормативною базою. На відміну від слухачів, які на етапі підготовки до кінця не розуміють специфіку майбутньої діяльності. Щодо соціально – громадянської сфери динаміку показників виявлено не було. Так як, соціальна значущість правосвідомості полягає в тому, що вона є необхідною умовою готовності особистості до дотримання соціальних і правових норм. Вивчення дійсної картини сформованості, функціонування, особливостей правосвідомості у працівників ОВС дозволить на основі комплексного аналізу визначати пріоритетні напрямки в роботі з особовим складом, ефективно розподіляти сили та засоби, будувати прогнози та профілактичну роботу.

Таким чином, правосвідомість у більшості досліджуваних в основному сформована, тобто слухачі на період навчання та патрульні поліцейські в

період діяльності намагаються не порушувати встановлені правила, точно дотримуватися інструкцій, є досить надійними в діловій сфері, коректними в діловому спілкуванні та взаємодії. Повною сформованістю правосвідомості характеризується незначний відсоток слухачів та порівняно більший відсоток поліцейських. Для них характерна абсолютна надійність у ділових стосунках, детальне виконання правил, інструкцій і договірних зобов'язань навіть у супереч власним переконанням і розумінню ситуації.

Слухачі та поліцейські, в яких правосвідомість сформована повністю, усвідомлюють соціальний релятивізм моральних норм, визнають рівноправне та недискримінаційне поводження з людьми, позитивно сприймають існування різних систем життєвих цінностей, а також здатні коректно взаємодіяти з широким колом людей незалежно від соціальної, національної, релігійної, етнічної та іншої належності[124].

Більш ніж у третини досліджуваної вибірки правосвідомість сформована неповноцінно та реалізує себе переважно в побутовій сфері, для чого достатньо тільки доброзичливості і розширення кола спілкування, тоді як у діловій і соціально-громадянській сферах виявляє себе недостатньо. Система відповідного навчання і правового виховання може справляти певний вплив, який забезпечить формування повноцінної правосвідомості, що є необхідним на етапі перед професійної соціалізації.

Визначено, що окремі досліджувані у групі «На етапі підготовки» та у групі «На етапі професійної діяльності» не визнають правового регулювання, орієнтуються тільки на морально-етичні нормативи, які визнають самі; негативно ставляться до будь-яких інших поглядів, думок, цінностей, які не співпадають з їхніми власними. Такі особи можуть бути потенційно конфліктними, можуть не виконувати договірних зобов'язань, а також є схильними діяти, виходячи з власних міркувань.

Виходячи з цього, слід поставити питання про необхідність комплексного вивчення правосвідомості як значущої професійної характеристики кандидата

на службу в органи внутрішніх справ з метою подальшого вдосконалення професійного психологічного відбору до поліції України.

Доцільним є вивчення рівня сформованості правосвідомості майбутніх правоохоронців з метою підвищення якості відбору кандидатів на службу в патрульну поліцію. Отримані дані сприятимуть ефективному оцінюванню ступеня готовності кандидата приймати чи порушувати соціальні та правові норми, а також більш точно прогнозувати успішність професійної діяльності майбутнього працівника патрульної служби, виходячи з того, що правова свідомість поліцейського забезпечує ефективну реалізацію професійної діяльності, здійснює достатній профілактичний вплив щодо появи професійних деформацій.

Т.Г. Хащенко та М.М. Шпак у якості ключової детермінанти правомірної професійної поведінки особистості визначають її професійну правомірну спрямованість. Як системне особистісне утворення, яке визначає відношення особистості до себе та до інших у суб'єктів правостосунків, до професійної діяльності як нормативно-регульованої та до предметного світу, з котрим вона пов'язана, професійно-правомірна спрямованість особистості інтегрує три підсистеми (інтра-, інтер- і екстраорієнтаційну) та чотири інваріантних компонента (когнітивний, афективний, поведінковий та цінісно-мотиваційний).

У дослідженні нами був використаний опитувальник «Професійно правомірної спрямованості особистості» (ППСО) Т.Г. Хащенко та М.М. Шпак. Результати отримані в ході проведення опитувальника наведені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Показники правомірної професійної поведінки правоохоронців на етапі підготовки та на початку професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Інтраорієнтаційна система	91.54 ± 0.61	90.76 ± 0.91	-
Інтрерорієнтаційна система	96.85 ± 1.85	103.06 ± 1.23	0.05
Екстраорієнтаційна система	98.65 ± 0.79	98.06 ± 0.47	-
Загальний показник ППСО	286.58 ± 2.43	291.88 ± 2.33	0.05
Когнітивний компонент	82.12 ± 0.62	88.82 ± 0.93	0.05
Афективний компонент	69.0 ± 0.4	70.23 ± 0.76	-
Поведінковий компонент	50.42 ± 0.83	53.88 ± 0.45	0.05
Ціннісно-мотиваційний Компонент	83.69 ± 0.79	82.76 ± 0.69	-

За шкалою «Інтерорієнтаційна система» на етапі підготовки показник склав $96,85 \pm 1,85$, на етапі професійної діяльності – $103,06 \pm 1,23$. Визначено вірогідне підвищення показника на етапі професійної діяльності ($p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що у патрульних поліцейських покращуються уявлення стосовно інших людей як про учасників правовідносин, як носіїв прав і обов'язків згідно із законом. Хоча правові «звички», стереотипи взаємодії, укріплені в життєвому середовищі особистості зберігаються, оскільки вони є внутрішніми регуляторами взаємодії патрульних з іншими людьми.

В групі патрульних поліцейських порівняно з етапом підготовки вірогідним є підвищення показників когнітивного компоненту ($88,82 \pm 0,93$ проти $82,12 \pm 0,62$): поведінкового компоненту ($53,88 \pm 0,45$ проти $50,42 \pm 0,83$), $p \leq 0,05$. Динаміка показників за інтраорієнтаційною підсистемою та афективним і ціннісно-мотиваційним компонентами визначена не була. Таким чином, у працюючих поліцейських поглиблюються уявлення про

інших людей як учасників правостосунків, як носителів прав та обов'язків за законом, сприйняття та оцінка інших учасників правостосунків з точки зору їх можливостей і обмежень у відстоюванні їх прав та дотримання закону; а також, посилюються правові стереотипи взаємодії, що закріплені в життєвому середовищі особистості, які стають внутрішніми регуляторами взаємодії з оточуючими та визначають поведінку в конкретній правозначущій ситуації.

У той же час виявлено ригідність емоційного ставлення досліджуваних до прав та обов'язків, як власних, так і інших людей, які визначаються законом; емоційного ставлення до норм, котрі регулюють професійну діяльність та визначають їх суб'єктивну оцінку як справедливих; а також, відсутність змін стосовно цінностей закона, справедливості в ієрархії термінальних, інструментальних та професійних цінностей особистості.

Т.Г. Хащенко та М.М. Шпак наголошують, що: «Аналіз показників основних і додаткових шкал дозволяє не тільки зробити висновок про ступінь сформованості професійно-правомірної спрямованості особистості, а й виявити «слабкі» місця, на які слід звернути психолого-педагогічний вплив при підготовці або підвищенні кваліфікації фахівців» [177, с. 233].

М.М. Шпак підкреслює, що: «Професійна спрямованість особистості виражається в прагненні до відповідального виконання своїх професійних обов'язків, тому правова компетентність і сформована «правомірна» спрямованість (спрямованість на дотримання правових норм) є важливими умовами конкурентоспроможності фахівця» [187, с. 77-78].

Держава здійснює свої функції в різних правових нормах. Однією із найважливішою з них, поряд з правоохоронною, установчою і контрольно-наглядовою діяльністю є правотворчість.

Тому для нас було важливим дослідити рівень правового розвитку як у період підготовки, так і у період професійної діяльності (рис. 2.3).



Рис. 2.3 Розподіл рівнів правового розвитку у слухачів на етапі підготовки та у патрульних поліцейських на посатковому етапі професійної діяльності

У дослідженні рівнів правового розвитку у патрульних поліцейських встановлено вірогідне зниження представленості низького рівня правового розвитку - правослухняності (6% проти 20%) та збільшення частки досліджуваних, спрямованих на правопідтримку, яка віддзеркалює середній рівень (59% проти 45%), тоді як щодо представленості вищого рівня правового розвитку - правотворчості, зміни зафіксовані не були (35%). Отже, більш ніж третина досліджуваних не змінила свої уявлення стосовно того, що, закони повинні відображати непорушні моральні норми, в іншому випадку їх можна порушувати або змінювати; збільшилась частка досліджуваних, які вважають, що закон є результатом договору між людьми, необхідним для збереження суспільства, тому його можна порушувати і змінювати, коли це потрібно для збереження суспільства як цілого; частка досліджуваних, які розглядають закони як «дані згори», та вважають, що їх не можна порушувати і змінювати, вірогідно зменшилася. На думку, І.М. Погрібного, головним призначенням правотворчості є вироблення і прийняття правових норм, так як правотворчість – завершальна стадія процесу правотворення [121, с.47].

Ми вважаємо, що для правоохоронця важливо мати високі показники рівня правового розвитку – правотворчості, оскільки це є важливим фактором в професійній діяльності, який необхідно враховувати для подальшої ефективності та забезпечення внутрішньої узгодженості і несуперечливості особистості зі системою законодавства.

2.3. Особливості складових професійної ідентичності поліцейських на етапі первинної професійної підготовки та на початковому етапі професійної діяльності

Усвідомлення власної професійної ідентичності є запорукою ефективної діяльності та гармонійності особистості фахівця. Становлення ідентичності, в тому числі професійної ідентичності фахівця, в умовах трансформації суспільства вимагає особливої уваги дослідників для оптимізації професійного самовизначення. У контексті суспільних змін в Україні діяльність патрульної поліції не стала винятком, у зв'язку з цим актуалізувалася проблема вивчення професійної ідентичності майбутніх поліцейських.

Вчені підкреслюють, що встановлення своєї ідентичності в професійній діяльності є істотним чинником у функціонуванні людини. Формування професійної ідентичності - запорука ефективної діяльності та гармонійного розвитку особистості фахівця. Становлення професійної ідентичності поліцейського в умовах трансформаційного суспільства вимагає особливої уваги дослідників з огляду на підвищену інтенсивність і складність цього процесу.

Слід зазначити, що в сучасній психології спостерігається відмова від жорсткого протиставлення соціальної та особистісної ідентичності, вказується на їх загальне соціальне походження, схожість механізмів формування і зміни.

О.А. Урбанович визначає особистісну ідентичність як самовизначення у термінах фізичних, інтелектуальних та моральних рис особистості, соціальну ідентичність – як самовизначення у термінах співвіднесення себе з певною соціальною групою. Особистість прагне до збереження позитивної ідентичності. Її наявність сприяє сприйняттю навколишнього світу як більш стабільного, надійного, справедливого, збалансованого. Навпаки, втрата

позитивної ідентичності дезорганізує внутрішній світ людини. виникає дисгармонія образу свого «Я» і образу навколишнього світу, що перешкоджає адекватної поведінки в цьому світі. Особливо масовий характер дані процеси набувають в умовах радикальної соціальної трансформації. Відповіддю людської психіки на різкі зміни в соціальному світі є криза ідентичності [169].

У даній роботі для визначення специфіки особистісної та соціальної ідентичності патрульних поліцейських нами був використаний відповідний опитувальник, створений О.А. Урбановичем. Отримані результати наведені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Показники особистісної та соціальної ідентичності правоохоронців на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Моя служба	7.66 ± 0.37	8.47 ± 0.36	0.05
Мій матеріальний стан	7.0 ± 0.86	6.23 ± 0.33	-
Мій внутрішній світ	6.92 ± 0.22	6.59 ± 0.2	-
Моє здоров'я	7.84 ± 0.42	7.35 ± 0.41	-
Моя сім'я	8.74 ± 0.89	8.41 ± 1.45	-
Мої стосунки з оточуючими	8.87 ± 0.37	7.94 ± 0.44	0.05
Моє майбутнє	6.47 ± 1.23	6.59 ± 0.82	-
Я і суспільство в якому живу	6.16 ± 0.76	6.18 ± 1.17	-

В групі патрульних поліцейських порівняно з етапом підготовки виявлено вірогідне підвищення показників за шкалою «*Моя служба*», за якою показники склали $8,47 \pm 0,36$ та $7,66 \pm 0,37$ відповідно, що свідчить про розвинення уявлень щодо сутності своєї роботи, її соціальну значущість і необхідність. Визначена динаміка показника свідчить про те, що професійні перспективи стали більш чіткими та досконаліми, збільшилося бажання та

мотивація продовжувати професійну діяльність в обраній сфері, зросли впевненість у тому, що професійна діяльність дозволяє отримувати внутрішнє задоволення, та знання щодо того, яким чином досягти відповідності роботи та життєвої філософії.

Отримані результати знаходять своє підтвердження у концепції Е. Еріксона, який наголошував, що процес професійного самовизначення не закінчується вибором професії в юнацькому віці, і триває протягом усього професійного життя людини, а в становлення своєї ідентичності в професійній діяльності є найважливішим завданням [209].

У той же час, на етапі виконання професійної діяльності зафіксовано зниження показника за шкалою *«Мої стосунки з оточуючими»* ($7,94 \pm 0,44$ проти $8,87 \pm 0,37$), що відбиває зменшення інтересу до думок інших людей, їх турбот та проблем, зменшення впевненості в наявності достатнього кола спілкування, зниження уваги до підтримки дружніх стосунків.

Пояснення цьому ми знаходимо у М. Яромовіц, яка припустила, що розвиток соціальної та особистісної ідентичності відбиває збільшення здатності переключення уваги індивіда з однієї перспективи на іншу [213].

Ми вважаємо, що на початковому етапі роботи процеси формування професійної ідентичності фокусують увагу досліджуваних у межах професійної перспективи, а саме на професійних контекстах взаємодії.

Далі нами була визначена частота вибору рівнів соціальної та особистісної ідентичності у патрульних поліцейських.

Всі досліджувані як на етапі підготовки так і на етапі професійної діяльності були нами розподілені на три групи - з низьким, середнім і високим рівнями показника ідентичності. Аналіз особистісної та соціальної ідентичності здійснювався за такими позиціями: служба, матеріальне становище, внутрішній світ, здоров'я, сім'я, стосунки з оточуючими, майбутнє, я і суспільство, в якому живу. Результати наведені в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Частота проявів рівнів ідентичності на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності (%)

Шкали	Етап підготовки			Етап професійної діяльності			φ1,1	φ2,2	φ 3,3
	1	2	3	1	2	3			
Моя служба	15.8	44.7	39.5	17.6	17.6	64.8	0.165	2.053*	1.748*
Моє матеріальне становище	26.3	39.5	34.2	41.2	29.4	29.4	1.086	0.73	0.353
Мій внутрішній стан	26.3	42.1	31.6	23.5	58.8	17.7	0.223	1.152	1.124
Моє здоров'я	7.9	52.6	39.5	17.6	41.2	41.2	1.014	0.785	0.12
Моя сім'я	7.9	39.5	52.6	17.6	35.3	47.1	1.014	0.298	0.377
Мої стосунки з оточуючими	5.3	39.5	55.2	17.7	29.4	52.9	1.374	0.73	0.165
Моє майбутнє	26.3	44.8	28.9	41.2	23.5	35.3	1.086	1.553	0.47
Я і суспільство в якому живу	26.3	52.6	21.1	29.4	47.1	23.5	0.236	0.377	0.195

Примітка 1: 1 – група з низьким рівнем ідентичності; 2 – група з середнім рівнем ідентичності; 3 – група з високим рівнем ідентичності;

Примітка 2: * - рівень значущості $p \leq 0,05$.

Вірогідно частіше показник середнього рівня ідентичності за шкалою «Моя служба» виявляється у слухачів на етапі підготовки в порівнянні з патрульними поліцейськими на початковому етапі професійної діяльності (44,7% при 17,6 % відповідно, $p \leq 0,05$), тоді як, у патрульних поліцейських вірогідно частіше використовується високий рівень показника за даною шкалою у порівнянні зі слухачами на етапі підготовки (64,8% при 39,5% відповідно, $p \leq 0,05$).

Результати відсоткового співвідношення рівнів ідентичності за досліджуваними шкалами на етапі підготовки зображені на рисунку 2.4.

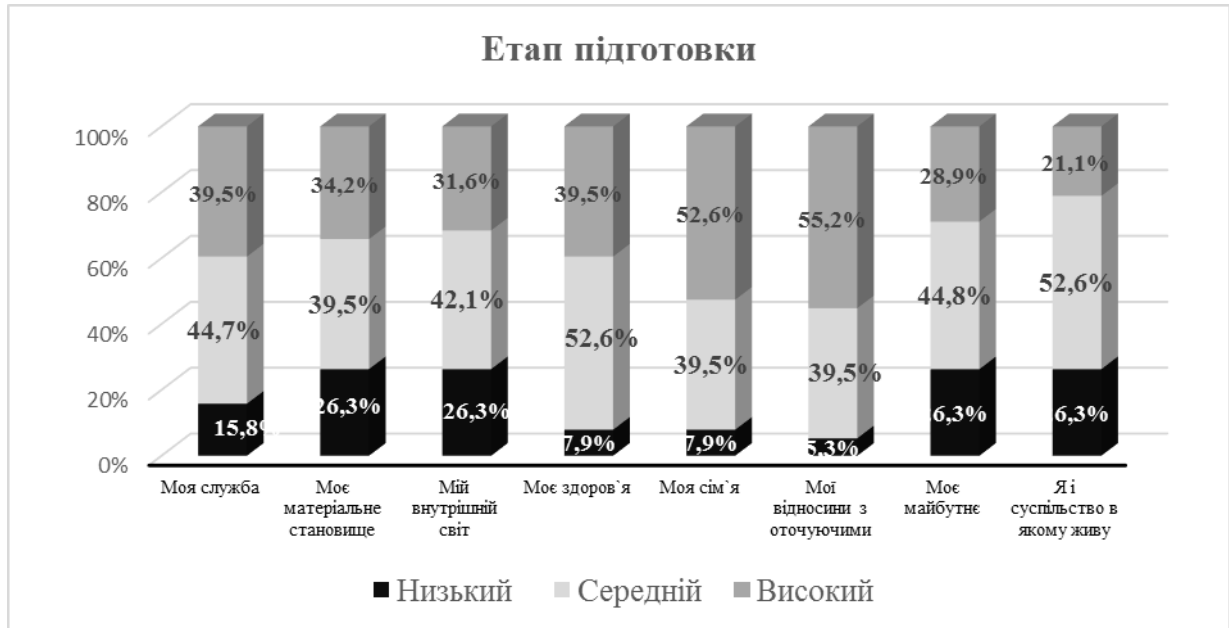


Рис. 2.4 Представленість у відсотковому співвідношенні рівнів соціальної та особистісної ідентичності у групі на етапі підготовки

За шкалою «*Моя служба*» більше третини випробуваних – 39,5% - можуть бути віднесені до високого рівня, 44,5% - до середнього рівня, тобто вони мають чітке уявлення про суть, цілі та перспективи своєї роботи. Слухачі переконані, що служба може допомогти їм у досягненні своїх життєвих цілей. Вони мають бажання служити в сфері правоохоронної діяльності через 5-10 років, а також володіють необхідними знаннями, щоб дана діяльність в найближчі роки відповідала їхнім особистим потребам. Досліджувані досить мотивовані, врівноважені. На їхню думку, робота відповідає матеріальним запитам і духовним інтересам особистості патрульного поліцейського. Опитувані усвідомлюють соціальну значимість і необхідність своєї служби. За даною шкалою 15,8% випробовуваних характеризуються низьким рівнем показника, який може свідчити про те, що їх ідентифікація себе як правоохоронця знаходиться ще на стадії формування і інтеріоризації.

За шкалою «*Моє матеріальне становище*» було виявлено, що значна кількість (34,2% випробовуваних високого рівня) і (39,5% респондентів

середнього рівня) мають чітке уявлення про свій нинішній матеріальний стан, здатні дотримуватися рамок особистого бюджету. Можна сказати, що на етапі підготовки у слухачів у потреби і можливості особистості оптимізовані і врівноважені. Вони максимально цілеспрямовані, активні і наполегливі в поліпшенні свого матеріального становища за рахунок виконання на високому рівні своїх професійних обов'язків, які передбачені законом України «Про Національну поліцію». Низький рівень за шкалою «Моє матеріальне становище» продемонстрували 26,3% випробовуваних, які незадоволені своїм матеріальним становищем і сподіваються на допомогу близьких і рідних в його поліпшенні.

За шкалою «*Мій внутрішній світ*» були отримані наступні результати. 42,1% респондентів виявляють середній рівень показника, що говорить про їх сталий розвиток різними засобами (книги, відвідування навчальних, культурно-мистецьких заходів і спеціальних курсів); 31,6% досліджуваних складають групу високого рівня: активно беруть участь в різноманітній суспільній діяльності, що сприяє їх особистісному розвитку. Для високого рівня також характерні наполегливість в реалізації плану свого особистісного розвитку і наявність знань, які допомагають реалізувати власні потреби щодо внутрішнього розвитку, вміння управляти своїм духовним станом і схильність досить багато часу перебувати наодинці зі своїми думками. Низький рівень за шкалою «Мій внутрішній світ» відзначений майже у 26,3% випробовуваних, які прагнуть до особистісного розвитку, але не розуміють, яким чином це можна зробити. Дану проблему можливо вирішити за допомогою психологічних просвітницьких заходів, які будуть спрямовані на особистісний розвиток поліцейського, в першу чергу, як особистості і як працівника патрульної поліції, який здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань та виконанням функцій, покладених на патрульну поліцію.

За шкалою *«Моє здоров'я»* високий рівень на етапі підготовки відзначений у 39,5 % і середній рівень у 52,6% досліджуваних. Це говорить про те, що значна кількість слухачів задоволені власним здоров'ям, регулярно відвідують лікарів і перевіряють стан свого здоров'я. Вони постійно займаються фізичними вправами, мають достатню кількість часу для повноцінного сну, регулярно і збалансовано харчуються, не мають шкідливих звичок і ведуть здоровий спосіб життя. Незначна кількість респондентів (всього 7,9%) знаходиться на низькому рівні, що говорить про необхідність надання більшої інформації щодо здорового способу життя і відмови від шкідливих звичок і не усвідомленні ними їх впливу на життя і здоров'я людини.

Характеризуючи результати за шкалою *«Моя сім'я»*, слід відзначити, що значна кількість випробовуваних (високий рівень - 52,6% та 39,5% - середній) рівнів схильна приділяти достатньо уваги і часу своїй сім'ї. Спостерігається наявність у членів сім'ї досліджуваних спільних захоплень, які їх об'єднують і покращують взаємини. Респонденти здатні створювати в своїй родині відкриту і душевну атмосферу, враховують думки і потреби всіх її членів. Важливо, що вони впевнені в надійності своїх сімейних стосунках і прагнуть поліпшити взаємини, здатні не тільки «брати» від сім'ї, а й «давати» їй. У 7,9% слухачів виявлено незадоволення сімейним життям і відсутність розуміння, яким чином його поліпшити, що дозволяє нам звернути увагу на вищевказані питання. В даному випадку потрібна допомога професійного психолога, який би допоміг вирішити проблеми корекції і поліпшення сімейних взаємин.

Показники ідентифікації за шкалою *«Мої стосунки з оточуючими»* у 55,2% слухачів на етапі підготовки знаходяться на високому рівні, у 39,5% - на середньому рівні, що відображає щирий інтерес до думки і точки зору інших людей. Випробовувані небайдужі до турбот і проблем інших. Важливо, що для під час навчання у слухачам притаманне вміння слухати

інших, цінувати і розуміти тих людей, з ким вони спілкуються. Досліджувані мають переконання в тому, що їх професійна діяльність необхідна для оточуючих і що суспільство потребує їх діяльності. Лише 5,3% випробовуваних продемонстрували низький рівень даного показника.

За шкалою *«Моє майбутнє»* були отримані наступні результати: 28,9% - на високому рівні, 44,8% - на середньому рівні, 26,3% - на низькому рівні. Аналізуючи отримані результати, ми зробили наступні висновки. Значна кількість респондентів усвідомлює свої життєві цілі, має уявлення про свої слабкі сторони, які заважають досягати поставлених цілей. Слухачі переконані, що їм сьогодні живеться краще, ніж п'ять років тому. Цікаво, що при досягненні своїх цілей вони покладаються на себе і в повній мірі використовують наявні можливості. Випробовувані мають установку долати перешкоди на своєму шляху, які заважають досягти своєї мети, а не відмовляються від неї.

За шкалою *«Я і суспільство, в якому живу»* більше половини випробовуваних (52,6%) має середній рівень даного показника, 21,6% досліджуваних демонструють високий рівень. Отримані результати дозволяють стверджувати, що більшість на етапі підготовки задоволені своїм соціальним статусом у суспільстві. Вони вважають, що їхня професія важлива в сучасному світі. Випробовувані мають певні знання, які необхідні для розвитку суспільства, і схильні поділяти цінності, на яких базується сучасне суспільство. За цією шкалою 26,3% опитуваних характеризуються низьким рівнем показника, тобто не повністю задоволені навколишньою соціальною дійсністю, тому вони прагнуть змінити суспільство на краще. Слухачі з низьким рівнем досліджуваного показника не до кінця впевнені, що знайшли своє місце в суспільстві.

Результати рівнів ідентичності на етапі професійної діяльності зображені на рисунку 2.5.

Аналізуючи результати відсоткового розподілу за показниками соціальної та особистісної ідентичності на етапі професійної діяльності було встановлено, що майже вдвічі зросли показники високого рівня за шкалою «Моя служба» (64,8%), значно зменшилась частка досліджуваних середнього рівня (17,6%) у порівнянні зі слухачами на етапі підготовки, показники низького рівня майже не змінилися (17,6%).



Рис. 2.5 Представленість у відсотковому співвідношенні рівнів соціальної та особистісної ідентичності у групі на етапі професійної діяльності

Це свідчить про те, що в процесі професійної діяльності, а саме служби, патрульні поліцейські краще починають розуміти свою професію, у зв'язку з цим можна говорити про формування власної професійної ідентичності, як з точки зору соціального аспекту, так і з боку особистісних якостей. Позитивна динаміка росту даного показника, говорить нам про те, що етап професійної діяльності і практика застосування знань є ефективним чинником при формуванні професійної ідентичності.

Резніков Є.В. на прикладі дослідження професійної ідентичності фахівців юридичних професій наголошував, що: «Формування професійної ідентичності відбувається не автоматично і не одномоментно. Вступ на посаду не є достатньою умовою того, що суддя стає власником відповідної ідентичності. Вона вимагає наявності розвинутого професійного і особистого досвіду, а також світогляду» [138, с. 238].

Ми погоджуємося з думкою цього автора, оскільки на етапі професійної діяльності з придбанням практичного досвіду фахівець починає розуміти чи його це професія чи можливо це не та діяльність в якій він буде почувати себе гармонійно і зможе ефективно застосовувати свої знання та вміння.

Подібної думки дотримуються Л.І. Чистоходова та М.М. Лавров, які провели аналіз існуючих в вітчизняній та зарубіжній психології різних підходів до проблеми розвитку професійної ідентичності. Науковці говорять про те, що професійна ідентичність формується протягом всього життя людини і не можлива без постійного розвитку «Я». Даний розвиток не є послідовними, а може йти шляхом прогресу чи навпаки регресу, при цьому Л.І. Чистоходова та М.М. Лавров вважають, що даний процес не може відбуватися без проходження криз ідентичності, які допомагають людині соціалізуватися [183, с.119-120].

Результати за шкалою *«Моє матеріальне становище»* на відміну від попередньої шкали демонструють збільшення майже вдвічі низького рівня задоволеності своїм матеріальним становищем у працюючих поліцейських на відміну від слухачів на етапі підготовки (41,2%), середнього рівня – (29,4%), високого (29,4%). Даний факт можливо пояснити тим, що у патрульну поліцію були відібрані представники різних професій, серед яких були приватні підприємці, які мали значно більший матеріальний дохід, який зменшився при освоєнні іншої професії. Але загалом можна стверджувати, що значна частина патрульних поліцейських задоволена матеріальним станом, вміє ефективно планувати свій бюджет, а також є фінансово незалежними та цілком спроможними самостійно вирішувати грошові питання без допомоги близьких та рідних.

Низький рівень за шкалою *«Мій внутрішній світ»* має майже однакові результати як і на етапі підготовки (23,5% випробовуваних), тобто вони прагнуть до особистісного розвитку, але не розуміють, яким чином це можна

зробити. Зменшився відсоток високого рівня за даною шкалою на етапі професійної діяльності (17,7%), але значно зросла частота прояву середнього рівня (58,8%). Це свідчить про те, що, незважаючи на недостатню кількість вільного часу, який можна присвятити особистісному зростанню, патрульні поліцейські мають потребу духовного саморозвитку.

Показники працюючих патрульних поліцейських за шкалою *«Моє здоров'я»* майже однакові з показниками слухачів на етапі підготовки. Спостерігається зменшення частоти прояву високого рівня (41,2%), але збільшення середнього (41,2%), які задоволені власним здоров'ям та дбають про нього. 17,6 % поліцейських, а це вдвічі більше, на відміну від слухачів, мають низький рівень даного показника, тобто є незадоволені власним станом здоров'я та фізичною формою.

За шкалою *«Моя сім'я»* збільшився відсоток досліджуваних поліцейських з показниками високого рівня (47,1%) та низького рівня (17,6%). Дана обставина є парадоксальною, оскільки збільшення позитивної динаміки внутрішніх сімейних стосунків спостерігається на фоні збільшення відсотка досліджуваних з різким зменшення взаєморозуміння в родині, можливо тому, що із зростанням професійного навантаження не мають можливості більше уваги приділити сім'ї. Дана обставина підтверджується зменшенням частоти прояву середнього рівня (35,3%). Тобто, професійна діяльність забирає значну кількість часу, особливо на початковому етапі професійної діяльності, оскільки, на думку С.П. Гіренка, початковий етап становлення професіонала є кризовим, відбувається процес знайомства з особливостями, специфікою служби, формування первинних професійних здібностей, знань та вмінь є необхідність створювати міцні конструктивні основи майбутньої професійної компетентності [31].

Показник високого рівня за шкалою *«Мої стосунки з оточуючими»* становить 52,9%, що майже є ідентичним з результатами слухачів, зменшився відсоток досліджуваних середнього рівня (29,4%) та втричі

збільшилася частота прояву низького рівня (17,7%) у порівнянні з етапом підготовки. Це говорить про те, що більша кількість поліцейських не байдужа до проблем інших та готові допомагати, а також впевнені, що їх професія є важливою і необхідною для суспільства.

За шкалою *«Моє майбутнє»* збільшилась кількість поліцейських низького рівня (41,2%) у порівнянні зі слухачами, також майже в половину зменшилася частка середнього рівня (23,5%). Це свідчить про те, що більшість правоохоронців мають чітке уявлення стосовно своїх слабких сторін, які заважають їм досягати поставлених цілей. У зв'язку з цим, частка високого рівня зросла лише на 6,4% у порівнянні з етапом підготовки, для правоохоронців з високими показниками (35,3%) за даною шкалою характерною є установка долати перешкоди на своєму шляху, які заважають досягти поставленої мети, а не відмовляються від неї.

Дану шкалу можна розглядати з позиції життєстійкості особистості поліцейського, тому що правоохоронна діяльність змушує поліцейського жити в екстремальній обстановці, в умовах нескінченного пошуку своїх завдань, своїх смислів і призначення. Було б за доцільне звернути увагу саме на цей аспект, адже віра у власне майбутнє є рушійною силою для кожної особистості. Поліцейські в змозі підвищити власну здатність справлятися з щоденними негараздами та екстремальними випробуваннями, успішно долати чергові життєві кризи шляхом ефективного існування в екстремальних життєвих умовах. Для цього потрібне створення спеціалізованої програми психологічного супроводу поліцейського, яка буде направлена на ефективну взаємодію з людьми, вміння досягати життєвого успіху, бути щасливими навіть при наявності несприятливих зовнішніх обставин [127, с. 82].

За шкалою *«Я і суспільство в якому живу»* були отримані наступні результати: 23,5% склала частота прояву високого рівня; 47,1% – середнього; 29,4% – низького рівнів. Отримані результати на етапі професійної діяльності майже не змінилися в порівнянні з етапом підготовки. Це свідчить про те, що

як під час навчання так і в період діяльності досліджувані налаштовані позитивно до суспільства, прагнуть покращити життя громадян, захищаючи їх. Не менш важливою є впевненість правоохоронців стосовно того, що вони є активними учасниками реформ, які зазнала правоохоронна система України.

Тобто особи, які обрали в такій складній соціальній ситуації професію патрульного поліцейського, серйозно ставляться до професії правоохоронця. Вони готові служити суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримки громадського порядку і безпеки.

Виходячи з результатів обох груп, ми можемо дійти висновку, що як на етапі підготовки, так і на початковому етапі професійної діяльності для досліджуваної вибірки характерне переважання соціальної ідентичності над особистісною. Дана обставина говорить про домінування прагнення бути корисним суспільству, змінити свою країну на краще, про усвідомлення молодими фахівцями свого соціального призначення в житті.

За допомогою опитувальник AVEМ, який дозволяє визначити типи поведінки людини в ситуаціях професійних вимог було виявлено вірогідне підвищення у патрульних поліцейських суб'єктивної значущості професійної діяльності. Взаємодія індивіда з вимогами професійного середовища, на думку авторів тесту У. Шааршміда та А. Фішера, сприяє психічному здоров'ю і професійному зростанню фахівця. визначають три основні сфери особистості:

1. Професійна активність, виражена в категоріях суб'єктивного значення діяльності, професійних домагань, готовність до енергетичних витрат, прагнення до досконалості при виконанні завдань, а також здатність до підтримки дистанції між особистісною та професійною життєвими сферами. У разі, якщо суб'єктивні очікування індивіда вступають в конфлікт з об'єктивним ефектом діяльності, виникає ризик появи перших симптомів

психічного перевантаження організму і як наслідок - синдрому професійного вигорання.

2. Стратегії подолання проблемних ситуацій, представлені в категоріях тенденції до відмови від подальшого виконання професійних завдань, особливо в ситуаціях поразок і невдач; активні стратегії подолання труднощів, а також внутрішньої рівноваги. Ці ознаки відображають два різні способи поведінки у важкій ситуації: відкрита взаємодія з проблемами або уникнення їх рішень. Мобілізація власних сил вимагає пошуку самостійних рішень і одночасно прийняття відповідальності за їх наслідки. Перенесення центру ваги на інших людей або очікування, що "проблема сама собою вирішиться", не є стратегією конструктивною, оскільки невирішена проблема призводить до таких негативних наслідків, як незадоволеність собою, почуття власної неповноцінності.

3. Емоційна установка до професійної діяльності, вираженням якої стає почуття соціальної підтримки, професійного успіху і життєвого задоволення. Ефективність діяльності в педагогічних і соціальних професіях в значній мірі визначається свідомістю соціальної придатності і корисності, оскільки основна мета педагога і соціального працівника - надання допомоги іншим людям [144, с. 88].

Область поведінки і переживання у професійному середовищі описується 11 шкалами опитувальника, які враховують три вище наведені сфери особистості. Дані про розподіл сфер особистості серед вибірки наведено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Показники сфер особистості
на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності за AVEM ($M \pm m$)

Сфера особистості	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Професійна активність.	104.4 \pm 3.3	105.7 \pm 2.59	-
Стратегії подолання проблемних ситуацій.	59.05 \pm 1.78	59.58 \pm 1.77	-
Емоційне ставлення до роботи.	66.21 \pm 2.2	67.71 \pm 1.85	-

Встановлено, що сфера особистості як *«Професійна активність»* є домінуючою як на етапі підготовки так і на етапі професійної діяльності. Дані показники свідчать про те, що професійний вибір досліджуваних був усвідомлений. Період навчання, а потім період діяльності займає важливе місце в їхньому житті. Спостерігається прагнення підвищувати свій професійний рівень та готовність віддати всі сили на виконання своїх професійних завдань. Слід відмітити досить невисокий показник в сфері *«Емоційне ставлення до роботи»*. Це можна пояснити змістом первинного етапу адаптації до нових умов діяльності, як навчальної, так і професійної. На етапі підготовки відбувається формування нової соціальної ролі – слухача, на етапі професійної діяльності – патрульного поліцейського. Тобто, для вибірка сприймає себе та оточуючих як елементи нового соціального середовища та нової соціальної системи.

Сфера *«Стратегії подолання проблемних ситуацій»* також не виявила вірогідно значимих результатів показника, що може свідчити про уміння досліджуваних адаптуватися до нових умов, але пошук вирішення проблемних ситуацій займає значно більше часу і визиває почуття незадоволеності собою як в період навчання так і в період професійної діяльності.

Відомо, що діяльність співробітників поліції характеризується такими ситуаціями, які впливають на особистість поліцейського і його діяльність, називають їх екстремальними ситуаціями [12, с. 531-533].

Нами було досліджено типи поведінки і переживання в професійному середовищі особистості у слухачів та працюючих поліцейських. Результати представлено в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Частота проявів типів поведінки
на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності (%)

Типи	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	ϕ
S	-	-	-
B	49.0	58.8	0.703
G	43.2	29.4	1.021
A	7.8	11.8	0.482

Згідно з отриманими даними, тип поведінки «**B**» є домінуючим як на етапі підготовки (49,0%) так і на етапі професійної діяльності (58,8%). Дана поведінка відображає емоційне виснаження організму і відповідає картині синдрому професійного вигорання. Це свідчить про те, що слухачі та працюючі поліцейські прагнуть до професійного зростання, а це в свою чергу вимагає великих енергетичних витрат.

На думку В.В. Авдєєва, негативно впливаючими факторами можуть бути різні чинники: емоційні дії, переживання пов'язані з небезпекою, складністю, новизною, високою відповідальністю виконуваної діяльності, обмеженням ліміту часу на прийняття рішення, при надмірному навантаженні на психіку та тіло людини [2], посилення яких стає джерелом професійного стресу.

В дослідженнях причин професійного стресу часто зазначається, що однією з важливих є недостатня ідентифікація особистості з професійним

середовищем, тобто діяльність сприймається як чужа, ворожа (Е. Еріксон, Л. Климова, К. Абульханова-Славська, В. Зливкова, Г. Ложкіна) [124, с. 604].

Тип поведінки «**G**» представлений у 43,2% слухачів та 29,4% поліцейських. Даний тип поведінки є найефективнішим у професійній діяльності. Майбутній поліцейський надає роботі високого значення, але здатний контролювати власні енергетичні витрати, негативні ситуації приймає як стимул для пошуку шляхів їх подолання, хоча на початковому етапі професійної діяльності даний тип поведінки дещо знижується, оскільки входження у професію вимагає великих енергетичних витрат і є стресом для поліцейських.

Тип поведінки «**A**» спостерігається у 7,8% слухачів та 11,8% поліцейських. За класичним описом М. Friedman і R.H. Rosenman, тип «**A**» характеризується екстремально високим суб'єктивним значенням професійної діяльності, високою готовністю до енергетичних витрат, низькою стійкістю до фрустрації і стресу. Тому дана кількість досліджуваних може бути віднесена до групи ризику з високою ймовірністю швидкого розвитку синдрому професійного вигорання.

Тип поведінки «**S**» не представлений в даній вибірці випробовуваних. Поведінка типу «**S**» спостерігається у людей з середнім рівнем мотивації, не великими енергетичними витратами та не значними професійними домаганнями. Характерна риса цього типу – загальна життєва задоволеність, джерелом якої можуть бути ситуації, не пов'язані з роботою. Але, для слухачів одним з головних критерієм приходу на курси первинної професійної підготовки було бажання і прагнення змінити правоохоронну систему, яка вимагала повного «перезавантаження».

Розподіл досліджуваних на чотири типи поведінки зображений на рисунку 2.6.

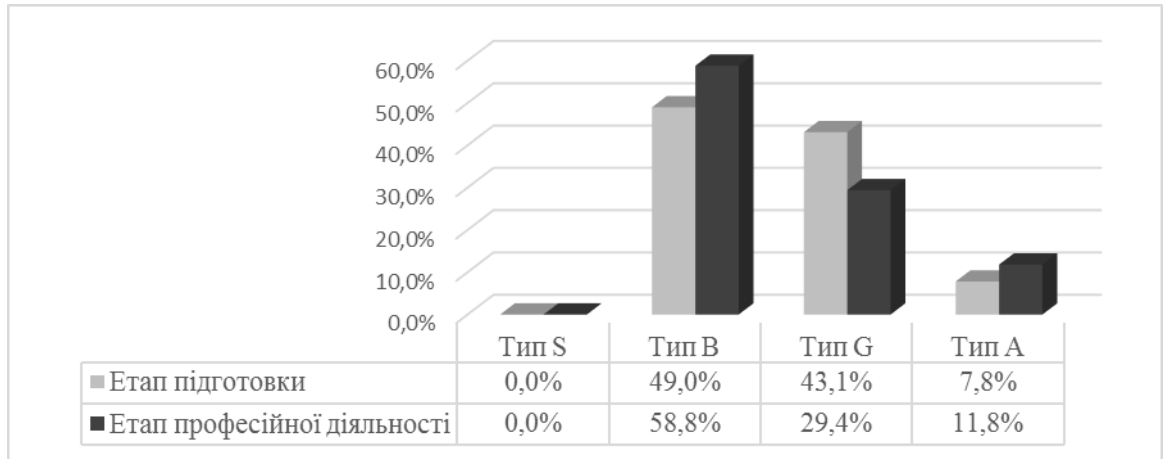


Рис.2.6. Розподіл типів поведінки і переживання обстежуваних згідно з опитувальником AVEM

Як показують вищенаведені дані, слухачі курсів первинної професійної підготовки, характеризуються високою активністю в навчальній діяльності, що виявляється в підвищеній схильності до енергетичних витрат і високим професійним вимогам. Однак, відмічається тенденція до відмови в ситуації невдачі, зниження почуття успішності в професійній діяльності, а також недостатньо сформовані почуття соціальної підтримки. Високий рівень активності знаходиться у відповідності з помірною тенденцією до відмови в ситуації невдачі. Слід звернути увагу на тенденцію, виявлену у слухачів, щодо підтримування дистанції у ставленні до роботи, що говорить про здатність до релаксації і відпочинку, в той час як для більшості досліджуваних на початковому етапі роботи домінуючим є тип поведінки, який характеризується низькою здатністю до релаксації та стресостійкістю, а також призводить до емоційного виснаження.

Результати дослідження патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності за типами поведінки стосовно роботи свідчать про те, що з початком професійної діяльності підвищується професійна активність правоохоронців, яка може в майбутньому привести до так званого синдрому професійного вигорання. Готовність патрульних працювати понаднормово та витрачаючи достатньо енергетичних витрат проявляється в

домінуючому типі поведінки В, який характеризує турботливість та заклопотаність.

Показники переживань стосовно роботи, які враховують три наведені вище сфери особистості, наведені у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Визначення типів поведінки в ситуаціях професійних вимог ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Суб'єктивне значення діяльності	17.72 ± 0.48	19.41 ± 0.79	0.05
Професійні домагання	22.49 ± 0.90	22.88 ± 0.32	-
Готовність до енергетичних витрат	20.98 ± 0.38	22.35 ± 0.48	0.05
Прагнення до досконалості	24.04 ± 0.65	24.18 ± 0.43	-
Здатність до підтримування дистанції по відношенню до роботи	19.17 ± 0.89	16.88 ± 0.57	0.05
Тенденція до відмови в ситуації невдачі	14.33 ± 0.42	16.0 ± 0.63	0.05
Активна стратегія вирішення проблем	23.98 ± 0.55	23.35 ± 0.82	-
Внутрішній спокій та рівновага	20.74 ± 0.81	20.23 ± 0.32	-
Почуття успішності в професійній діяльності	20.86 ± 0.92	21.59 ± 0.57	-
Задоволеність життям	22.84 ± 0.9	22.65 ± 0.96	-
Відчуття соціальної підтримки	22.51 ± 0.38	23.47 ± 0.32	0.05

Встановлено вірогідне підвищення у патрульних поліцейських суб'єктивної значущості професійної діяльності ($19,41 \pm 0,79$), готовності до енергетичних затрат, готовності віддати всі свої сили виконанню професійних завдань ($22,35 \pm 0,48$), відчуття соціальної підтримки ($23,47 \pm 0,32$) порівняно з відповідними показниками на етапі первинної

професійної підготовки ($17,72 \pm 0,48$; $20,98 \pm 0,38$ та $22,51 \pm 0,38$ відповідно), що свідчить про зростання зазначених складових професійної активності та емоційного ставлення до роботи. У патрульних поліцейських знижується здатність до підтримання дистанції стосовно роботи, здатність до релаксації і відпочинку після роботи ($16,88 \pm 0,57$ проти $19,17 \pm 0,89$), а також, посилюється тенденція до відмови в ситуації невдачі, яка відбивається у схильності до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання ($16,0 \pm 0,63$ та $14,33 \pm 0,42$), що може знижувати психічну стійкість досліджуваних.

Таким чином, ми дослідили переживання майбутніх патрульних поліцейських та вже працюючих, визначили домінуючі сфери особистості і типи поведінки. Виходячи з цього, слід зазначити, що в період навчання у слухачів формується свідомість приналежності до нового середовища, відбувається ідентифікація з професією. У патрульних поліцейських адаптація до професії виходить на інший рівень, а саме для них важливо почуття довіри до професії, усвідомлення власної участі і можливості впливу на події, адже саме переконання в тому, що розвиток подій буде відповідати їх очікуванням сприятиме гармонійному професійному становленню правоохоронця. Одночасно це стає основою для формування активних стратегій подолання стресу і в результаті – для зростання успішності діяльності.

Стосовно соціальної адаптації слухачів, то вона характеризується рядом рис, властивих етапу професійної адаптації. На перший план виступають професійні домагання, прагнення до досконалості і готовність до енергетичних витрат. Однак, іншою проблемою цього періоду навчання стає недостатні почуття успішності в професійній діяльності, вміння приймати рішення в нових складних умовах.

Психоемоційна стійкість на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності, вимагає помірних показників за даними шкалами опитувальника,

так як надмірна готовність до виконуваної професійної діяльності, концентрація на виконуваних функціях, може призвести до втрати почуття емоційної стабільності і рівноваги, які необхідні для продовження успішної роботи в силових структурах та вибудовування кар'єрної перспективи.

Орієнтацію на професійне зростання та наявність кар'єрної мотивації ми вважаємо значущими чинниками формування професійної ідентичності, ґрунтуючись на думці О.О. Євдокімової, яка зазначає: «З ростом юридичної культури всіх членів суспільства відповідно зростають і вимоги, як відносно всієї правоохоронної системи, так і до кожної її ланки, до кожного її працівника». О.О. Євдокімова, аналізуючи психологічні особливості діяльності працівників правоохоронної системи, говорить про необхідність формування у майбутніх правоохоронців не тільки традиційних установок, необхідних для професійної діяльності, а й інших якостей, які б відповідали сучасним тенденціям громадянського суспільства, таких як: гнучкість, мобільність, психологічна готовність до роботи і т.ін. Автор підкреслює: «Тільки за умови успішної професійної діяльності кожного фахівця можна говорити про успішне функціонування всієї системи». [49, с. 218].

Значущість вивчення кар'єрної мотивації правоохоронців підкреслює Н.В. Мілорадова, яка зазначає, що: «Проблема підвищення рівня професіоналізації правоохоронців, стимулювання їх особистісного професійного розвитку, забезпечення їх кар'єрного зростання висуває нові вимоги до змісту і основних напрямків професійної підготовки працівників ОВС, організації їх професійної діяльності з урахуванням як особливостей діяльності, так їх особистісних характеристик» [100, с. 268].

У зв'язку з цим нами була використана методика «Кар'єрна мотивація» Ф. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер, в адаптації Є.О. Могильовкіна [102], яка дозволяє розкрити зміст кар'єрної мотивації через такі складові як «кар'єрна інтуїція», «кар'єрна причетність» і «кар'єрна стійкість». Є.О. Могильовкін вважає, що ідентифікація з кар'єрою - центральний аспект мотивації, який може

відображати ступінь ідентифікації людини з професійною діяльністю. Результати дослідження кар'єрної мотивації представлено в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Показники мотивації до кар'єри поліцейських на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	p
Кар'єрна інтуїція	30,89 ± 0,47	24,88 ± 1,19	0,05
Кар'єрна причетність	22,92 ± 0,31	24,58 ± 0,34	0,05
Кар'єрна стійкість	28,11 ± 0,52	26,23 ± 0,45	0,05

Отримані результати за методикою «Мотивація до кар'єри» за шкалами «кар'єрна інтуїція», «кар'єрна причетність» і «кар'єрна стійкість» показали достовірні відмінності при $p \leq 0.05$.

За шкалою «*Кар'єрна інтуїція*» встановлені значущі відмінності між показниками досліджуваних на етапі підготовки та на початковому етапі професійної діяльності (30.89 ± 0.47 проти 24.88 ± 1.19 , $p \leq 0,05$). Даний показник, свідчить про те, що для слухачів кар'єрна інтуїція знаходиться на високому рівні, відповідно до методики Ф. Ное, Р. Ное, тобто слухачі реально оцінюють свої кар'єрні перспективи, інтуїтивно розуміють свої сильні і слабкі сторони щодо професійного і посадового просування. Дану обставину, можливо, пояснити за допомогою того факту, що для слухачів успішне проходження всіх етапів відбору в патрульну поліцію, на момент навчання є критерієм їх власного досягнення і успіху. Так як відбір здійснювався по багатьом факторам і серед великого конкурсу, то усвідомлення своєї конкурентоспроможності, своєї переваги серед інших, може бути рушійною силою в постановці і досягненні поставлених цілей.

На початковому етапі професійної діяльності кар'єрна інтуїція знаходиться на середньому рівні. Згідно, авторам методики, середній рівень

характеризує працівників, які недостатньо використовують особистісні ресурси для досягнення цілей у професійній діяльності. Дані показники, свідчать про певну неготовність патрульних поліцейських рухатися вперед, освоювати нові методи роботи та застосовувати свій потенціал на практиці. Можливо, середні значення показників групи «Етап професійної діяльності», можна пояснити тим, що вони мають незначний практичний досвід роботи, і ще не до кінця сформуливали нові цілі і професійні домагання.

В даному контексті важливим є визначення професійної кар'єри, сформульоване О.В. Москаленко. Автор трактує її як: «особистісно - професійний розвиток індивіда, успішний прогнозований процес досягнення стратегічних цілей (самореалізація, самовираження, самоактуалізація) на основі безперервного підвищення якості професійної діяльності в умовах активних процесів конкуренції, що представляється можливим досягти при своєчасній оптимізації індивідуальної стратегії вибору кар'єри» [105, с. 102].

За шкалою «*Кар'єрна причетність*» виявлені достовірні відмінності у показниках між етапом підготовки (22.92 ± 0.31) та початковим етапом професійної діяльності (24.58 ± 0.34), на якому показник стає більш високим, $p \leq 0,05$.

Дані показники говорять про готовність випробовуваних працювати на втілення цілей організації, одним словом - вірність своїй справі. Для слухачів і для працюючих поліцейських кар'єрна причетність має свої особливості. У слухачів в період навчання йде повне «занурення» в освоювану діяльність, оскільки курси первинної професійної підготовки мають насичену навчальну програму і досить щільний графік. Тому, можливості переключитися, на іншу діяльність у них немає, так як головним мотивом для них є успішне проходження курсів та отримання посади працівника патрульної поліції. Для поліцейських причетність проявляється в готовності викладатися на роботі і працювати понаднормово, що говорить про бажання докладати максимум зусиль. Зміст професійної діяльності у працюючих поліцейських обумовлює

зростання в них кар'єрної причетності, котра забезпечується мотивацією причетності, яка, за думкою В.В. Глущенко та І.І. Глущенко, охоплює: участь у прийнятті рішень, налагодженні ділових відносин, наданні допомоги іншим членам колективу, великих можливостях соціального спілкування» [33, с.37].

Виходячи з отриманих нами результатів, ми вважаємо, що кар'єрна причетність у слухачів обумовлена специфікою процесів освоєння професії патрульного поліцейського і придбання необхідних знань, умінь і навичок, а у патрульних поліцейських – процесами встановлення контактів серед колег і взаємодопомоги для реалізації однієї з головних функцій поліцейського - захищати права і свободи людини.

За шкалою *«Кар'єрна стійкість»* показники на етапі підготовки (28.11 ± 0.52) є вірогідно вищими порівняно із початковим етапом професійної діяльності (26.23 ± 0.45), $p \leq 0,05$. Разом з цим, отримані показники свідчать про те, що випробовувані здатні справлятися з труднощами, адаптуватися до змін ситуації. Отже, як для слухачів, так і для вже працюючих патрульних поліцейських, кар'єрна стійкість проявляється в здатності долати проблеми, які можуть виникати як на етапі навчання, так і на етапі професійної діяльності, відрізняються наполегливістю у визначенні різного роду перешкод і службових проблем на шляху професійного зростання. Навчання слухачів курсів первинної професійної підготовки вже передбачає, що вони несуть службу, тому вимагає від них дотримання певних правил і наказів. Це допомагає їм швидше адаптуватися в професійній діяльності, мати певні уявлення про майбутню професію. Для працюючих патрульних поліцейських кар'єрна стійкість виражається в здатності швидко адаптуватися в реальних умовах нової для них професійної діяльності.

Отже, виявлено динаміку мотивації до кар'єри, яка виявляє себе у підвищенні показників кар'єрної причетності у поліцейських порівняно з їх

показниками на етапі підготовки та зниження показників кар'єрної інтуїції та стійкості.

Слід зауважити, що Е. Schein, на підставі емпіричних досліджень кар'єри, зробив висновок про важливий елемент професійної ідентичності - кар'єрної орієнтації (кар'єрних установок), яка, на його думку, виникає в процесі соціалізації і накопиченні професійного досвіду. При цьому американський дослідник вказує на наявність значущого зв'язку кар'єрної орієнтації з розвитком кар'єри. Автор стверджує, що саме кар'єрна установка служить ключовим фактором управління індивідуальною кар'єрою, надаючи їй своєрідність і неповторність [228].

Кар'єра, за думкою А.Д. Кібанов, має розглядатися як індивідуально усвідомлені шляхи самовираження і задоволення працею, [99, с.40], а за Л.М. Мітіною «... найбільш ємким є визначення кар'єри як безперервного процесу успішного професійного розвитку, професійного зростання» [99, с. 40].

Таким чином, центральним аспектом мотивації вважають ідентифікацію кар'єрою, яка співвідноситься зі ступенем ідентифікації з виконуваною роботою, і отримані нами дані свідчать про те, що у патрульних поліцейських зростає готовність працювати з максимальною віддачею заради досягнення цілей організації, незважаючи на складні та екстремальні умови діяльності. Виявлені зміни у показниках кар'єрної інтуїції та стійкості є закономірними, виходячи з того, що у межах професійної діяльності поліцейські починають реально оцінювати свої кар'єрні перспективи, які спираються на усвідомлення, інтуїтивне розуміння своїх сильних та слабких сторін стосовно професійного та посадового просування; мають адаптуватися до умов професійної діяльності, навчитися справлятися з проблемами, що обумовлює певні складнощі щодо якісного виконання роботи.

Реформування правоохоронної системи вимагає від майбутнього поліцейського особистісних характеристик, що сприяють гармонійному

розвитку молодого фахівця, що допоможе забезпечити належний правопорядок.

Проблема підготовки особистості до ефективної самореалізації закладає основи успішного професійного самовизначення та самоздійснення ще на етапі отримання загальної освіти. Вкрай важливим є наявність у поліцейського прагнення до професійного самоздійснення, оскільки воно забезпечує самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, моральному та духовному аспектах. Аналіз представлених у сучасній літературі теоретичних підходів до даної проблеми, а також, емпіричних досліджень цього феномену, дозволяє стверджувати, що професійне самоздійснення є однією з найважливіших форм життєвого самоздійснення.

О.М. Кокун трактує термін "професійне самоздійснення" як одну з найважливіших форм життєвого самоздійснення, яка характеризується високим рівнем розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвитком його здібностей, взаємопоєднання з професією, постійною потребою його професійної кваліфікації, широким використанням його професійного досвіду. Професійне самоздійснення може відбуватися на 2 рівнях: внутрішньо професійному (вказує на самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, моральному та духовному аспектах) і зовні професійному (самовираження людини в різних сферах життя, професії, спорті, навчанні, мистецтві та інше) [72].

О.М. Кокун виділив основні змістовні характеристики професійного самоздійснення:

- наявність у фахівця вираженої потреби у постійному професійному вдосконаленні та проекту власного професійного розвитку;
- високий рівень розкриття особистісного потенціалу та здібностей фахівця у певній професії,
- досягнення фахівцем поставлених професійних цілей, переважаюча задоволеність власними

- визнання досягнень фахівця професійним співтовариством, широке використання його професійного досвіду та здобутків;
- безупинність – постійна постановка та досягнення нових професійних цілей;
- високий рівень творчості при здійсненні професійної діяльності;
- формування власного «життєво-професійного простору».

О.М. Коқун зауважує: «Самоздійснення (у тому числі і професійне) можна розуміти і як мету, і як перспективу, і як процес, і як потребу, і як результат» [73, с. 24].

На зв'язок самоздійснення та ідентичності вказує І.Д. Єгоричева, яка розглядаючи проблему самоздійснення особистості, наголошує, що життєве самоздійснення, спирається, насамперед, на особистісні характеристики людини, такі як: самовизначення, самовираження, самоідентифікація та інше [45].

Для дослідження особливостей професійного самоздійснення на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності нами був використаний «Опитувальник професійного самоздійснення» О.М. Коқуна, призначений для визначення загального рівня професійного самоствердження спеціаліста, а також рівня вираженості окремих його складових.

Результати дослідження особливостей професійного самоздійснення на етапі підготовки та на початковому етапі професійної діяльності наведені в таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Складові професійного самоздійснення ($M \pm m$)

	Показники	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Внутрішньо- професійні	Потреба у професійному вдосконаленню	9.15 ± 0.73	8.82 ± 0.97	-
	Наявність проекту власного професійного розвитку	9.18 ± 0.82	8.53 ± 0.57	-
	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	8.7 ± 0.99	8.7 ± 0.83	-
	Постійна постановка нових професійних цілей	9.88 ± 0.58	8.76 ± 0.48	0.05
	Формування власного «життєво – професійного простору»	9.16 ± 0.37	8.30 ± 0.42	-
Зовнішньо- професійні	Досягнення поставлених професійних цілей	8.5 ± 0.26	8.35 ± 0.73	-
	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	8.32 ± 0.52	8.0 ± 0.77	-
	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	7.82 ± 0.50	7.94 ± 0.45	-
	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	9.15 ± 0.31	9.06 ± 0.67	-
	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	7.79 ± 0.9	7.76 ± 0.75	-

За результатами дослідження було встановлено загальний рівень професійного самоздійснення у слухачів курсів первинної професійної підготовки та працівників патрульної поліції, який складає ($87, 65 \pm 1.73$ та $84,22 \pm 1.64$ відповідно), що, з урахуванням довірчих інтервалів, свідчить про те, що даний показник може бути віднесений до рівня, який автором методики визначається, як рівень – «вище середнього». Отже, на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності у досліджуваних виражена

потреба у постійному професійному вдосконаленні та наявності проекту власного професійного розвитку.

На етапі підготовки показники «внутрішньо – професійних» факторів самоздійснення (46.07 ± 2.87) домінують над «зовнішньо – професійними» (41.58 ± 1.61). Це свідчить про те, що самореалізація у слухачів більш спрямована на вдосконалення внутрішнього розвитку, ніж професійного. Для поліцейських на етапі професійної діяльності характерна також більша вираженість «внутрішньо – професійних» факторів самоздійснення (43.11 ± 3.27) порівняно із «зовнішньо – професійними» (41.11 ± 3.37).

Внутрішні та зовнішні умови самореалізації виділяє О.Б. Луніна, деталізуючи їх зміст. Під внутрішніми умовами прийнято розуміти ступінь розвиненості здібностей, риси характеру, волі, звички людини, гнучкість або ригідність мислення; під зовнішніми – наявність або відсутність соціального замовлення на здібності, потенціал, міру затребуваності з боку соціальних структур [89].

Важливими є якості людини, які спонукають її до постійного інноваційного пошуку, творчості та самореалізації у професії, що обумовлює професійне самоздійснення особистості.

За шкалою *«Постійна постановка нових професійних цілей»* виявлено достовірно більш виражений показник на етапі підготовки порівняно із початковим етапом професійної діяльності ($9,88 \pm 0,58$ та $8,76 \pm 0,48$ при $p \leq 0,05$), що вказує на бажання слухачів виразити чи реалізувати себе через певні професійні досягнення, які проявляються в постійному пошуку поставлених професійних цілей. Більш низький показник у працюючих патрульних відбиває, на наш погляд, наявну задоволеність власними професійними досягненнями, тобто успішний відбір в патрульну поліцію для них є вже успіхом і певним досягненням, так як згідно Ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» конкурс на службу в поліцію

обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліцію з призначенням на посади молодшого складу поліції [55].

Звідси, високі показники слухачів на етапі підготовки за даною шкалою є логічними, оскільки, діяльність людини в обраній професії є частиною життєвої стратегії та мотивацією для досягнення поставлених цілей, обумовлених власним вибором.

У цьому сенсі, слід згадати зауваження Е.В. Галажинського, який акцентує увагу на тому, що для реалізації свого потенціалу і можливостей, людина сама активно підбирає такі умови, де сама можливість самореалізації є фактом самоздійснення людини. Можливість вибору означає прийняття на себе відповідальності за власний вибір і розвиток перед собою та іншими людьми [25].

На зв'язок професійної ідентичності та вибору особистості вказує Я. Андрушко, яка дійшла висновку, що: «Професійна ідентичність формується, перш за все, у процесі трудової діяльності, але основа закладається під час професійного навчання, у вищому навчальному закладі. Уже вибір місця професійного навчання виступає першим етапом професійної ідентифікації, якщо він, звісно, не здійснюється під впливом навколишнього середовища, є не ситуативним, а результатом свідомого вибору» [7, с.184].

З власної бесіди зі слухачами під час тренерської роботи на курсах первинної підготовки патрульних поліцейських ми зробили висновок, що майже всіх їх об'єднує прагнення боротися з корупцією і знайти себе в новій професійній діяльності.

Серед нових патрульних поліцейських - люди різних професій: колишні будівельники, підприємці, юристи, архітектори, ветеринари та представники інших професій, які пройшли спеціальну підготовку. Професійна діяльність працівників поліції складна і багатогранна, протікає в умовах інтелектуальної, емоційної і фізичної напруженості, відрізняється

широкою комунікативністю. В процесі реформування, посилюються вимоги до якостей і результатів роботи осіб, зайнятих в системі правоохоронної діяльності, збільшуються емоційні навантаження на поліцейських. Даний фактор посилює і без того значний стресогенний компонент в ситуації професійної діяльності.

Виходячи з вищезазначеного, доцільними вважали дослідження психологічних бар'єрів психологічної переідентифікації. Нами була використана методика «Діагностика та подолання психологічних бар'єрів при зміні професії» О.П. Єрмолаєвої, за визначенням якої, «психологічні бар'єри в соціально-професійній сфері виглядають в більшості випадків як реакція людини (в тій чи іншій поведінковій формі) на об'єктивні труднощі (фінансові, правові, інформаційні) і зовнішні перешкоди» [46, с.125].

Результати дослідження психологічних бар'єрів правоохоронців на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності наведені в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Показники психологічних бар'єрів правоохоронців у період переідентифікації ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Бар'єр «особистої ініціативи»	3.21 ± 0.43	3.35 ± 0.65	-
Бар'єр «помилкової установки»	1.27 ± 0.12	1.88 ± 0.37	0.05
Бар'єр автономності	3.67 ± 0.45	3.05 ± 0.21	-
Бар'єр досягнення	3.97 ± 0.91	4.29 ± 0.75	-
Бар'єр ризику	5.03 ± 0.28	4.94 ± 0.32	-
Бар'єр комунікації	2.57 ± 0.87	2.41 ± 0.26	-
Бар'єр сприйнятливості до нового	3.12 ± 0.17	2.7 ± 0.16	0.05

Виявлено достовірне підвищення показника на початковому етапі професійної діяльності – $1,88 \pm 0,37$, на відміну від етапу підготовки – $1,27 \pm 0,12$ за шкалою *«Бар'єр помилкової установки»*, який, за нашою думкою, пов'язаний із «міфотворчістю» стосовно професії та актуалізується в перехідних умовах та неоднозначних ситуаціях. О.П. Єрмолаєва поділяє бар'єри на психологічні та специфічні. Бар'єр «помилкової установки» належить до специфічних, які можуть бути уявні, міфічні, пов'язані з забобонами, упередженнями. Авторка говорить: «Це бар'єри-фантоми, в виникненні яких не останню роль відіграє масова свідомість, психологія натовпу, соціальні установки» [46, с.126].

Романтизація та невідповідне сприйняття професії правоохоронця певною мірою є притаманною особам, що бажають її отримати. Прикладом можуть бути результати дослідження Центру практичної психології ХНУВС, проведеного у 2010 році серед курсантів перших курсів. Дослідниками були виділені 9 груп мотиваційних факторів, які визначали вибір абітурієнтами професії правоохоронця: 1) саморозвиток для виконання професійних обов'язків; 2) влада та соціальне домінування; 3) вплив друзів, кінофільмів та бажання мати зброю; 4) романтика; 5) стабільність та престиж; 6) професійна династія; 7) давній вибір; 8) ризик, незвичайність, гострі відчуття; 9) свобода від норм моралі [5].

Тобто, ми не можемо виключити той факт, що «романтизація» професії правоохоронця спричиняє психологічний бар'єр «помилкової установки» у майбутній професійній діяльності, оскільки очікування будуть дещо відрізнятися від реальності.

За шкалою *«Бар'єр сприйнятливості до нового»* виявлено вірогідно більш високий показник на етапі підготовки, де він склав $3,12 \pm 0,17$, тоді як на початковому етапі професійної діяльності цей показник дорівнював $2,7 \pm 0,16$. Це означає, що у слухачів на етапі первинної підготовки більш інтенсивно відбувається відхід від професійного догматизму, «вужкості»

освіти, посилення орієнтації на нові ідеї, засоби діяльності та стратегії поведінки.

За нашою думкою, дані, отримані на початковому етапі професійної діяльності, знаходять своє пояснення у вислові Я. Андрушко: «Професія правоохоронця у порівнянні з так званими громадськими спеціальностями має підкреслену нормативну регламентованість. І саме ця регламентованість протистоїть творчій, спонтанній реалізації особистості як професіонала» [7, с. 185].

Тобто, для слухачів, для яких професія поліцейського є вторинною і кардинально відрізняється від попереднього досвіду, усвідомлення регламентованості професійної діяльності на початку навчання практично відсутнє. На етапі професійної діяльності сприйнятливість нового втрачає свою актуальність, особливо в трудовій діяльності, оскільки правоохоронці керуються нормативною базою, яка, в свою чергу, радикальних нововведень не передбачає.

Не було виявлено статистично значущих відмінностей між показниками на етапі підготовки та на початковому етапі професійної діяльності за шкалами *«Бар'єр особистої ініціативи»* (3.21 ± 0.43 та 3.35 ± 0.65) та *«Бар'єр автономності»* (3.67 ± 0.45 та 3.05 ± 0.21). Отримані показники з урахуванням довірчих інтервалів свідчать про те, що як для слухачів так і для працюючих поліцейських не є проблемою знайти потрібну інформацію і засвоїти її, навіть якщо вона лежить далеко за межами особистого досвіду; а також, що досліджувані відчують себе соціально та юридично захищеними, тому не мають потреби відстоювати свої права, разом з цим, їм притаманне почуття залежності при прийнятті рішень.

Не були також виявлені відмінності за шкалами *«Бар'єр досягнення»* (3.97 ± 0.91 та 4.29 ± 0.75) та *«Бар'єр ризику»* (5.03 ± 0.28 та 4.94 ± 0.32). Тобто, як на етапі підготовки, так і на початковому етапі професійної діяльності, показники з урахуванням довірчих інтервалів відбивають

виникнення труднощів при швидкому прийнятті рішень та необхідності швидко реагувати на ситуацію в ситуації прагнення до успіху, при недостатній варіативності в поведінці, що виникають у зв'язку з браком практичного досвіду; а також, невмінні йти назустріч гострим ситуацій, ефективно з ними справлятися.

Вищезазначене дозволяє визначити певну проблемність у переідентифікації досліджуваних, виходячи із висновку О.П. Єрмолаєвої, яка підкреслює: «На формування бар'єрів досягнення і ризику найбільшою мірою впливає та сторона індивідуального досвіду людини, яка пов'язана з трудовою та професійною сферами. Здатність людини до радикальної зміни характеру професійної діяльності (перепрофілювання) є одним з аспектів більш загального поняття професійної лабільності» [46, с.128].

За шкалою *«Бар'єр комунікації»* не було виявлено значущих відмінностей між показниками на етапі підготовки – (2.57 ± 0.87) та на початковому етапі професійної діяльності – (2.41 ± 0.26) . Це свідчить про те, що для обох груп даний бар'єр має однаково важливу значимість, оскільки однією з важливих складових професійної компетентності працівника поліції є процес комунікації, оскільки комунікативна взаємодія з підлеглими, громадянами та правопорушниками потребує використання певних психологічних знань, умінь і навичок. Курси первинної професійної підготовки майбутніх патрульних поліцейських на ряду з іншими дисциплінами, включають також такі психологічні тренінгові курси як *«Ефективна комунікація»* та *«Стресостійкість»*.

Навчальний курс *«Ефективна комунікація»* розрахований на 8 годин та має на меті опанування навичок ефективної комунікації, вміння використовувати мовні й позамовні засоби у службовій діяльності патрульної служби. Звертається увага на різновиди спілкування: офіційне, ділове, нетипове, в особливих умовах. Не менш важливим є відпрацювання навичок спілкування в конфліктній ситуації та засобів нейтралізації конфліктів.

У той же час, С.П.Гіренко, тренер-викладач курсу «Ефективна комунікація» наголошує: «...такий незначний обсяг годин є вкрай недостатнім не тільки для формування теоретичних знань про механізми соціально-психологічного впливу в складних комунікативних ситуаціях, але й для формування саме практичних вмінь, а тим більше – навичок ефективного спілкування. Численні психолого-педагогічні дослідження сучасності та минулого доводять, що процес формування навичок – це комплекс складних систематизованих дій. Завдяки формуванню навичок дія виконується швидко і точно, і відбувається вивільнення свідомості. Цей процес лежить в основі розвитку практично всіх знань, умінь і здібностей особистості» [32, с.173].

Певним чином, проблеми етапу переідентифікації, відбиваються у результатах дослідження професійної ідентичності/маргіналізму за методикою О.П.Єрмолаєвої. На думку автора методики, дослідження соціально-професійної придатності спеціалістів необхідно проводити як на етапі первинного відбору, так і в групах вже працюючих професіоналів, які мають різний досвід роботи.

Як наголошує О.П.Єрмолаєва, «мета такої оцінки:

а) превентивний і ретроспективний відбір / відсів придатних і непридатних по стійким інваріантам соціально-професійної ідентичності та маргіналізма;

б) виявлення потенційних «ідентичних», «маргінальних» і «масових» професійних суб'єктів за характерними ознаками ідентичності і маргіналізма, які ще не стали стійкими атрибутами особистості» [46, с. 26].

Результати дослідження професійної ідентичності/маргіналізму наведені в таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Показники професійної ідентичності та маргіналізму на етапі підготовки та на початковий етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Ідентичність			Маргіналізм		
	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	Р	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	Р
Професіонал та соціум	17.92 ± 0.34	17.29 ± 0.22	-	13.63 ± 0.42	14.06 ± 1.04	-
Соціум та професія	19.76 ± 0.61	20.47 ± 0.52	-	11.73 ± 0.76	11.53 ± 0.37	-
Професійний статус та динаміка	17.63 ± 0.28	17.58 ± 0.32	-	13.86 ± 0.81	14.11 ± 0.73	-
Професійна мотивація	19.02 ± 0.89	18.12 ± 0.33	-	12.68 ± 0.68	12.94 ± 1.11	-
Професійний вчинок	18.34 ± 0.29	17.18 ± 0.22	0.05	13.08 ± 1.06	13.12 ± 0.74	-
Кар'єра	10.66 ± 0.38	9.82 ± 0.42	0.05	5.39 ± 0.29	6.06 ± 0.32	0.05
Мораль	10.47 ± 0.33	10.65 ± 0.41	-	5.16 ± 1.19	5.47 ± 0.93	-
Альтернативний вибір	9.71 ± 0.97	9.88 ± 0.73	-	5.79 ± 0.78	6.0 ± 0.73	-
«Бути чи здаватися»	10.26 ± 0.47	10.71 ± 1.02	-	5.08 ± 0.92	5.29 ± 1.02	-

О.П. Єрмолаєва виділяє психологічні інваріанти ідентичності та маргіналізму. На думку автора, дані інваріанти слугують як розпізнавальні ознаки за допомогою яких можна оцінювати професіонала. Дана оцінка може бути проведена як безпосередньо так і опосередковано. Дослідниця вважає, що опосередкована оцінка є найбільш важливою, яка допомагає встановити причинно-наслідкову логіку професійних вчинків і що не менш важливо, внутрішніх мотиваційно-ціннісний зміст. За рівнем самоідентифікації особистості з професією О.П. Єрмолаєва виділяє: ідентичного професіонала, діючого маргінала, маргінала та інші [46, с. 26].

За О.П. Єрмолаєвою:

– *«Ідентичний професіонал»* – це особистісно-ментальне ототожнення себе з професією як сферою реалізації своєї життєвої місії на основі розуміння соціальної функції професії як власної долі;

– *«Діючий маргінал»* – ідентифікація, заснована на специфічних функціях професії, що дозволяють використовувати свої професійні знання і посаду для власних цілей на шкоду або на протигагу прямому соціальному призначенню професії;

«Маргінал» – що не сформувався або втратив ментальну професійну ідентичність і залишив професію [46, с. 29-30].

За інваріантними ознаками професійної ідентичності таких шкал, як «Професійний вчинок», «Кар'єра», виявлені достовірні відмінності у показниках на етапі підготовки та початковому етапі професійної діяльності. На етапі підготовки достовірно більш вираженим є показник за шкалою *«Професійний вчинок»* у порівнянні із етапом професійної діяльності (18.34 ± 0.29 та 17.18 ± 0.22 при $p \leq 0,05$).

На нашу думку, ми можемо розглядати професійний вчинок, з точки зору психологічної готовності правоохоронця діяти в екстремальних ситуаціях.

Звернемось до поняття психологічної готовності правоохоронців до професійної діяльності. П.В. Макаренко розглядає психологічну готовність правоохоронців до діяльності в екстремальних ситуаціях, з точки зору їх професійних установок. Автор дійшов висновку, що: «Завдяки психологічній підготовці, ще до безпосереднього виконання ризиконебезпечних завдань оперативно-службової діяльності, у працівників ОВС формується психологічна готовність, тобто система психологічних якостей, що визначають потенційну можливість переборювати труднощі й успішно виконувати завдання. Складовими готовності до службової діяльності в ОВС є комплекс мотивів,

професійних знань, умінь, навичок та установок особистості і достатній рівень розвиненості професійно важливих якостей» [90, с.112].

Ми вважаємо, що для слухачів даний показник є значно вищим, у зв'язку з тим, що на етапі навчання вони до кінця не усвідомлюють небезпечність своєї роботи, тобто дані ризики сприймаються як небезпечні, але на психологічному рівні вони не діагностувалися. Для працюючих поліцейських, які на практиці стикалися з небезпечними ситуаціями, дані обставини обумовлюють уникання надлишкового ризику.

За шкалою «*Кар'єра*» показник на етапі підготовки склав (10.66 ± 0.38), на етапі професійної діяльності – (9.82 ± 0.42), $p \leq 0,05$, що свідчить про збільшення у поліцейських сумнівів щодо їх здатності до кінця виконати професійний обов'язок та зробити посадову кар'єру у межах обраної професії. Отримані дані знаходять своє підтвердження у результатах за методикою «Мотивація до кар'єри» Ф. Ное, Р. Ное, Д. Бахубера в адаптації Є.О. Могильовкіна, згідно яких у працюючих поліцейських відбувається зниження показників кар'єрної причетності (пошук можливостей для просування й одержання визнання) та кар'єрної стійкості (вміння адаптуватися до обставин та справлятися з негативними ситуаціями).

За інваріантними ознаками маргіналізма за шкалою «*Кар'єра*» достовірно більш вираженим є показник на етапі професійної діяльності (6.06 ± 0.32) порівняно з етапом підготовки (5.39 ± 0.29), $p \leq 0,05$. Отже, для працюючих поліцейських кар'єрне зростання не уявляється можливим, тому перспективи подальшого професійного зростання також оцінюються ними як неможливі в контексті більш актуальної потреби в закріпленні та адаптації в професії, тоді як розвиток індивідуальної кар'єри, за А.Н. Толстою, здійснюється через певні етапи.

А.Н. Толста виділяє 9 етапів розвитку індивідуальної кар'єри:

1) міркування стосовно роду заняття; 2) здобуття освіти; 3) входження в професію; 4) професійне навчання; 5) усвідомлення своїй приналежності до

професійного співтовариства; 6) роздуми стосовно своєї подальшої співпраці з організацією; 7) криза; 8) початок приготування виходу на пенсію; 9) вихід на пенсію [163, с.49-62].

На нашу думку, працюючі поліцейські знаходяться на третьому етапі розвитку кар'єри, тобто вони лише починають входити в професію. Як говорить А.Н. Толста, що для більшості людей, незалежно від того який у них рівень підготовки, виникає момент «шоку від реальності». І найбільшою психологічною проблемою даного етапу є адаптація до професійного середовища, неуспішність або формальність якої може призвести до професійного маргіналізму.

Професійний маргіналізм є антиподом професійної ідентичності, небезпечність котрого Г. Ложкін та Н. Воляннюк вбачають в тому, що його превалювання в суспільному середовищі може стати фактором соціальної небезпеки, який руйнує професійні відносини в професійній спільноті [85, с. 126].

Вони розглядають маргіналізм як психологічне явище, яке полягає в тому, що при зовнішній формальній належності особи до професії існує її внутрішнє неприйняття. На думку авторів, визначення моменту й умов внутрішнього конфлікту дозволяє виміряти потенціал маргіналізму: важливо визначити не лише рівень стійкості професійної ідентичності, але й мотиваційну основу поведінки (побоювання санкцій, побоювання за себе, конформізм, користь, помста, кар'єризм) [85, с. 127].

Однак, проблемність початкового етапу професійної ідентичності може також проявлятися у негативній динаміці показників професійної затребуваності. На сьогоднішній день існує велика кількість вітчизняних та зарубіжних досліджень, які дають змогу зробити висновок про те, що наукою створена реальна база для виділення нового психологічного феномена – професійної затребуваності особистості.

Є.В. Харитонова у теоретичному обґрунтуванні концепції соціально-професійної затребуваності особистості визначає: «Проблемний аспект дослідження соціально-професійної затребуваності особистості полягає в тому, що, незважаючи на підвищений інтерес до цього феномена серед психологів, питання психологічної природи цього феномена вимагає глибокого теоретико-методологічного опрацювання» [176, с.106].

Дослідниці відзначають зростаючу потребу в наукових обґрунтованих концепціях затребуваності особистості, а також відсутність системного підходу до психологічної інтерпретації цього феномена. Автори приводить таку інтерпретацію: «Соціально-професійну затребуваність особистості можна визначити як динамічну метасистему відносин трьох глобальних складових: соціуму, особистості і професії, яка є одночасно і процесом, і результатом входження людини в соціокультурну та професійну реальність» [107, с. 107].

Для вивчення професійної затребуваності сучасного правоохоронця на прикладі патрульних поліцейських нами був використаний опитувальник «Професійна затребуваність особистості» Є.В. Харитонової та Б.А. Ясько. Результати дослідження представлені в таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

Показники професійної затребуваності на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	p
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	27.45 ± 0.40	26.35 ± 0.47	0.05
Належність до професійного співтовариства	29.79 ± 0.59	29.12 ± 0.92	—
Переживання професійної затребуваності	29.18 ± 0.73	27.12 ± 0.92	0.05

продовження таблиці 2.16

Професійна компетентність	28.18 ± 0.67	26.12 ± 0.53	0.05
Професійний авторитет	26.0 ± 0.58	23.82 ± 0.62	0.05
Оцінка результатів професійної діяльності	32.36 ± 0.28	30.23 ± 0.96	0.05
Ставлення інших	32.15 ± 0.44	30.82 ± 0.71	—
Самоставлення	29.21 ± 0.85	28.23 ± 0.53	—
Загальний рівень професійної затребуваності	163.57 ± 3.71	149.7 ± 4.93	0.001

За шкалою «*Задоволеність реалізацією професійного потенціалу*» показник на етапі первинної професійної підготовки склав (27,45±0,40), на етапі професійної діяльності показник за цією шкалою дорівнює (26,45±0,47). З урахуванням довірчих інтервалів отримані результати відбивають середній рівень вираженості досліджуваного показника, тобто слухачі та патрульні поліцейські в цілому задоволені реалізацією професійного потенціалу, досягнутим професійним статусом та рівнем професійної компетентності. Зафіксовано більш низький показник у досліджуваних після 6 місяців роботи, $p \leq 0,05$. Це можна пояснити тим фактом, що в професійній діяльності патрульні поліцейські не мають змоги повністю реалізувати свій потенціал, оскільки новостворена правоохоронна система лише починає формуватися і не дає змоги поліцейським повною мірою себе реалізувати в професії. На нашу думку, це є явищем короткостроковим і з часом, набуваючи більшого практичного досвіду, працівники з більшим успіхом зможуть реалізувати свій особистісний та професійний потенціал, незважаючи на трансформаційні процеси, які відбуваються в системі правоохоронних органів, та в українському суспільстві в цілому.

Ми згодні з думкою А.М. Большакової, яка підкреслює, що суспільство, яке знаходиться на різних етапах змін (соціальних, економічних, політичних), потребує підвищенні вимоги до психічних можливостей

людини, які б дали змогу швидше адаптуватися до змін. Автор наголошує на тому, що саме ці психічні можливості допоможуть особистості не лише адаптуватися, але й стати суб'єктом трансформаційних процесів. А.М. Большакова приводить два рівні особистісного потенціалу особистості, які включають в себе психологічну готовність та прагнення до змін, та підкреслює: «Найважливішою складовою загального особистісного потенціалу є певні особистісні якості, установки, прагнення та цінності, які зумовлюють здатність людини активно та успішно брати участь в інноваційних процесах у різних сферах суспільного та особистого життя» [17, с. 348].

Крім того, із розвитком та розкриттям потенційних можливостей особистості тісно пов'язаний також розвиток соціальної зрілості майбутнього фахівця, як зауважує М.Д. Дяченко, визначаючи теоретико-методологічні засади формування професійної самосвідомості [43, с. 125].

У той же час на шляху реалізації потенціалу в правоохонній діяльності можуть виникати певні проблеми, які обумовлені специфікою цієї діяльності. З цього приводу, О.В. Тімченко, О.Б. Самохвалов у своєму дослідженні використання креативності в діяльності правоохоронця зауважують, що «висока нормативність, жорстка ієрархічність професійних взаємодій, бюрократизація діяльності в поєднанні з недоліками в організації праці, частим виникненням важко прогнозованих екстремальних ситуацій перешкоджають розвитку і прояву креативності в професійній діяльності співробітників правоохоронних органів». Вони вважають, що це перешкоджає ефективному використанню особистісного потенціалу в професії, що насамперед перешкоджає самовираженню та самовдосконаленню [162].

Разом з цим, у контексті необхідності використання компетентнісного підходу при підготовці працівників правоохоронних органів, І.К. Сезонова та Т.П. Колесник окреслюють шляхи актуалізації потенціалу особистості

наступним чином: «Орієнтація на особистість і її компетентність в освіті розглядається як надійний засіб прискорення адаптації фахівця до професійного середовища, а також безперервного зростання загального та професійного потенціалу особистості протягом всього його життя» [151, с. 25].

Показники за шкалою *«Належність до професійного співтовариства»* на етапі первинної професійної підготовки та на початковому етапі професійної діяльності склали $29,79 \pm 0,59$ та $29,12 \pm 0,92$ відповідно, вірогідні відмінності не виявлено не було. Як для слухачів, так і для патрульних поліцейських показники знаходяться на рівні високих значень та вказують на диференційоване уявлення про себе як представника певного професійного співтовариства та присутність позитивного емоційного ставлення до себе, до людей і до цінностей Патрульної служби як підрозділу Національної поліції України.

За шкалою *«Переживання професійної затребуваності»* на етапі первинної професійної підготовки показники дорівнюють $29,18 \pm 0,73$ та на початковому етапі професійної діяльності – $27,12 \pm 0,92$. Отримані результати свідчать про наявність у досліджуваних переживання професійної затребуваності, хоча у патрульних поліцейських спостерігається більш низький показник ($p \leq 0,05$). На нашу думку, на етапі первинної професійної підготовки почуття професійної незатребуваності закономірно не виявляє себе, оскільки реформування правоохоронної системи є нагальною потребою та абсолютно новим, соціально значущим явищем для українського суспільства, що є для слухачів, які пройшли жорсткий професійний відбір, підтвердженням важливості їхнього професійного вибору. На початку професійної діяльності для досліджуваних характерною є позитивна оцінка свого професійного «Я», результатів своєї діяльності, визнання цінностей професії, але в той же час спостерігається певний дефіцит позитивної підтримки з боку громадян.

Показники за шкалою *«Професійна компетентність»* на етапі первинної професійної підготовки склали $28,18 \pm 0,67$ та на початковому етапі професійної діяльності – $26,12 \pm 0,53$. Визначено вірогідні відмінності між цими показниками, $p \leq 0,05$. Незважаючи на те, що визначені показники з урахуванням довірчих інтервалів можуть бути віднесені до високого рівня професійної компетентності, слухачі є більш впевненими у своїй професійній компетентності та знаннях, тоді як на початку професійної діяльності досліджуванам притаманною є певна невпевненість, яка витікає з недостатнього практичного досвіду для виконання професійних обов'язків.

За шкалою *«Професійний авторитет»* на етапі первинної професійної підготовки показник склав $26,0 \pm 0,58$, а на початковому етапі професійної діяльності визначено зниження показника, який дорівнював $23,82 \pm 0,62$, $p \leq 0,05$. Тобто слухачі більш схильні вважати, що їх думка значуща для оточуючих та є суттєвим орієнтиром при прийнятті рішень. Для поліцейських притаманним є усвідомлення своєї значущості для інших як джерела інформації, авторитету в рамках виконуваної професійної діяльності, хоча з певним часом ця впевненість має тенденцію знижуватися.

Показник за шкалою *«Оцінка результатів професійної діяльності»* на етапі первинної професійної підготовки дорівнює $32,36 \pm 0,28$, а на початковому етапі професійної діяльності визначено зниження показника, який складає $30,23 \pm 0,96$, $p \leq 0,05$. З урахуванням довірчих інтервалів обидва показники відносяться до високого рівня. Водночас слід підкреслити, що слухачі більш позитивно оцінюють свою діяльність та її результати, а також очікують позитивну оцінку з боку інших людей. На початковому етапі діяльності у межах реальної професійної діяльності ці уявлення набувають тенденції до змін у позитивному забарвленні, що обумовлено специфікою етапу входження в професію. Ми вважаємо, що саме на цьому етапі особливо важливими мають стати відповідним чином організовані заходи з

поглиблення професійної підготовки та психологічного супроводження професійної діяльності нових поліцейських.

За шкалами *«Ставлення інших»* та *«Самоставлення»* не було виявлено статистично значущих відмінностей, що свідчить про те, що слухачі і працюючі поліцейські задоволені ставленням до них як до професіоналів з боку інших людей. Тобто досліджувані задоволені тим, що інші ставляться до них як до авторитетних представників професії, поважають і цінують.

Отримані нами результати знаходять своє підтвердження у вищезгаданій публікації І.В. Ламаш, яка підкреслює увагу зарубіжних дослідників до ролі предпрофесійної соціалізації в контексті поліцейської діяльності. У цьому ракурсі автор коментує погляди Н. Конті (N. Conti), який «наголошує на важливості предпрофесійної соціалізації поліцейських та підкреслює, що предпрофесійна соціалізація новобранців поліції служить для створення почуття відданості своїй професії, допомагає в прийнятті професійної ідентичності і визначає моральну ідентичність до того, як новобранці будуть прийняті в організацію. Новобранці самі прагнуть діяти і оцінювати себе та свою діяльність в рамках “police culture”, що закладає основу для прийняття професійної поліцейської ідентичності і нормального функціонування особистості у відповідній професійній діяльності» [81, с. 192].

Показники за шкалою *«Загальний рівень професійної затребуваності»* на етапі первинної професійної підготовки склав $163,57 \pm 3,71$, на початковому етапі професійної діяльності – $149,7 \pm 4,93$. Зафіксовано більш низький показник у групі працюючих патрульних поліцейських, $p \leq 0,001$, що є закономірним, виходячи з відмінностей, які були розглянуті вище. В той же час, високі показники за цією шкалою спостерігаються в обох групах.

Аналізуючи дані, отримані за цією шкалою, звернемося до інтерпретації авторів методики *«Професійна затребуваність особистості»* Є.В. Харитонової та Б.А. Ясько, які зазначають: «Випробовувані з високим

показником загального рівня професійної затребуваності позитивно відносяться до себе як до людини, що реалізувала свій професійний потенціал. Вони не схильні до переживання незатребуваності результатів своєї діяльності, досвіду, оцінюючи їх як значущі для інших. Для них характерним є диференційоване уявлення про себе як представника певної професійної спільноти та у зв'язку з цим позитивне емоційне ставлення до себе та до цінностей, прийнятих у цій сфері праці. Вони не сумніваються у своїй професійній компетентності та впевнені, що у професійному плані є авторитетом для колег, своїх близьких. Для них характерне очікування позитивного оцінювання з боку інших людей і позитивне самоставлення» [175, с. 47–48].

Виходячи з цієї інтерпретації, ми вважаємо, що досліджувані усвідомлюють значущість своєї професії, водночас потребують схвалення як з боку колег, так із боку рідних. Для них є важливим реалізувати себе в професійному плані, вони впевнені в своїх знаннях, професійній компетентності та авторитеті для інших. Але для вже працюючих патрульних поліцейських цей показник дещо зменшується, оскільки практичний досвід вносить свої корективи в уявлення професіонала.

Отже, показники професійної затребуваності слухачів курсів первинної підготовки обумовлені емоційними, суб'єктивними та романтизованими уявленнями стосовно обраної професії, не завжди реалістичною (завищеною) самооцінкою своїх можливостей і перспектив професії, навчальними досягненнями, тоді як умови реальної професійної діяльності руйнують «міфологізацію» професії та місця досліджуваних у ній і вимагають більш раціональної позиції з меншим ступенем емоційної залученості.

Слухачі на етапі навчання задоволені реалізацією професійного потенціалу, досягнутим професійним статусом, відносять себе до обраного професійного співтовариства та вважають, що обрана професія є суспільно значущою, тому вони відчують певну відповідальність за ефективне

виконання професійних обов'язків. Патрульні поліцейські на початку професійної діяльності переконані, що є професійно затребуваними, вони не сумніваються у своїй компетентності та впевнені, що у професійному плані є авторитетом для колег та своїх близьких, що допомагає формувати почуття ототожнення з професійним середовищем, а також ідентифікувати себе з професією.

У сучасній психологічній науці ідентичність визначають як почуття самототожності, власної істинності, повноцінності, причетності до світу та до інших людей; почуття набуття, адекватності та стабільного бачення себе, володіння особистістю власним «Я», незалежно від зміни оточуючої ситуації; це здатність особистості до повноцінного вирішення завдань, які постають перед нею на кожному етапі розвитку. Процес формування ідентичності не є одиничним актом, це серія взаємопов'язаних виборів, за допомогою яких людина приймає свої власні цілі, цінності та переконання [129, с 142].

На рівні свідомості, зазначає Х. Турецька, ідентичність відображається у особливостях Я-концепції. Відповідно, про дифузію ідентичності буде свідчити протиріччя в сприйнятті самого себе, дезінтеграція Я-концепції в часі (її нестабільність), недостача аутентичності (фальшивість Я, хамелеоноподібність) [166, с. 234].

«Я - концепція» особистості може бути представлена як когнітивна система, що виконує роль регуляції поведінки у відповідних умовах. Вона включає в себе дві великі підсистеми: особистісну ідентичність і соціальну ідентичність. Перша відноситься до самовизначення в термінах фізичних, інтелектуальних і моральних особистісних рис. Друга підсистема - соціальна ідентичність - складається з окремих ідентифікацій і визначається приналежністю людини до різних соціальних категорій: раси, національності, класу, статтю і т.ін. Поряд з особистісною ідентичністю соціальна ідентичність виявляється важливим регулятором самосвідомості та соціальної поведінки [3, с. 203].

З метою вивчення ідентифікаційних характеристик нами було використано тест «Хто Я?» (М. Кун, Т. Макпартленд; модифікації Г.Г. Татарової та Т.В. Румянцевої). Питання «Хто Я?» безпосередньо пов'язане з характеристиками сприйняття людиною самої себе, тобто з її образом «Я» або я-концепцією [218, р. 69].

Інтерпретаційний підхід Г.Г. Татарової зорієнтований на виявлення та аналіз чотирьох класів самопрезентаційних характеристик, які були встановлені та виділені авторами даної методики. Класи К1 та К2 відносяться до об'єктивних (фізичних та соціальних) характеристик самовизначення, а інші два класи К3 та К4 - до суб'єктивних характеристик, котрі відбивають релевантність/іррелевантність визначень стосовно соціальної поведінки та змісту інструкції до тесту.

Результати дослідження чотирьох класів самопрезентаційних характеристик надано у таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

Показники ідентичності у слухачів на етапі підготовки та патрульних поліцейських на початковому етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	Р
К1 - самовизначення індивіда, як "фізичний" об'єкт	6.24 ± 0.61	5.82 ± 0.48	-
К2 - самовизначення, що представляють індивіда як соціальний об'єкт	22.31 ± 1.59	24.82 ± 0.72	0.05
К3 - суб'єктивні самовизначення, які пов'язані зі соціально-релевантними характеристиками поведінки	67.5 ± 0.89	69.35 ± 0.74	0.05
К4 - самовизначення, які в тій чи іншій мірі іррелевантні по відношенню до соціальної поведінки	3.85 ± 0.73	—	-

Показник за шкалою «К2» (самовизначення, що представляють індивіда як соціальний об'єкт) дорівнює на етапі підготовки 22.31 ± 1.59 , на етапі професійної діяльності цей показник є вірогідно більш високим та складає 24.82 ± 0.72 , $p \leq 0,05$. Це пов'язано з розширенням діапазону уявлень правоохоронців щодо сфери своєї соціальної активності, стосовно діяльності працівника патрульної поліції, кола своїх прав та обов'язків, тому зміни у сприйнятті себе як соціального об'єкту виявляється у збільшенні характеристик Я – образу, тоді як слухачі – майбутні правоохоронці не використовують відповідні характеристики щодо визначення власного «Я».

За шкалою «К3» (суб'єктивні самовизначення, які пов'язані зі соціально-релевантними характеристиками поведінки) показник на етапі підготовки склав 67.5 ± 0.89 , на етапі професійної діяльності -69.35 ± 0.74 , $p \leq 0,05$. Визначено вірогідне підвищення показника у групі працюючих поліцейських порівняно до етапу навчання. Тобто, на етапі професійної діяльності досліджувані відчувають себе об'єктом власної рефлексії, всі особистісні чи поведінкові прояви сприймаються ними як суб'єктивно значущі.

Не було визначено вірогідно значимих відмінностей показника за шкалою «К1», яка віддзеркалює самовизначення індивіда як "фізичного" об'єкту (показник на етапі підготовки склав 6.24 ± 0.61 , на етапі професійної діяльності -5.82 ± 0.48), тобто включення до реальної професійної діяльності не актуалізує сприйняття себе у фізичному сенсі.

За шкалою «К4» (самовизначення, які в тій чи іншій мірі іррелевантні стосовно соціальної поведінки) не було зафіксовано відповідей серед поліцейських на етапі професійної діяльності на відміну від етапу підготовки (3.85 ± 0.73). Це свідчить про те, що патрульні поліцейські не сприймають себе абстраговано від будь-якої конкретної соціальної ситуації чи інших людей, тоді як у слухачів простежується певне трансцендентальне сприйняття власного Я.

Інтерпретаційний підхід, запропонований Т.В. Румянцевою, дозволяє деталізувати якісний зміст ідентичності досліджуваних. Результати дослідження ідентифікаційних характеристик патрульних поліцейських надано у таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

Ідентифікаційні характеристики патрульних поліцейських на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали ідентифікаційних характеристик		Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Соціальне Я	Пряме позначення статі	4.14 ± 0.53	3.24 ± 0.34	0.05
	Сексуальна роль	0.16 ± 0.89	—	—
	Учбово-професійна рольова позиція	7.76 ± 0.81	9.24 ± 0.57	0.05
	Сімейна приналежність	6.89 ± 0.97	7.2 ± 0.91	—
	Етнічно-регіональна ідентичність	1.56 ± 0.26	1.18 ± 0.21	—
	Світоглядна ідентичність	2.09 ± 0.31	0.59 ± 0.66	0.05
	Групова приналежність	0.72 ± 0.99	0.59 ± 0.43	—
Комунікативне Я	Дружба	2.72 ± 0.33	1.76 ± 0.46	0.05
	Спілкування	5.19 ± 0.35	5.5 ± 3.93	—
Матеріальне Я	Опис своєї власності	5.19 ± 5.35	—	—
	Ставлення до матеріальних благ	0.08 ± 0.63	—	—
	Ставлення до зовнішнього середовища	0.56 ± 0.83	0.28 ± 0.21	—
Фізичне Я	Суб'єктивне описання своїх фізичних даних	2.8 ± 0.37	3.03 ± 0.42	—
	Фактичне описання своїх фізичних даних	3.93 ± 0.59	1.76 ± 0.46	0.05
	Пристрасті в їжі, погані звички	0.59 ± 0.97	—	—
Діяльнісне Я	Діяльність, інтереси	4.97 ± 0.28	2.65 ± 0.99	0.05
	Самооцінка здібності до діяльності	0.4 ± 0.37	0.29 ± 0.21	—
Перспективне Я	Професійна перспектива	0.48 ± 0.74	—	—
	Сімейна перспектива	0.16 ± 0.89	—	—
	Групова перспектива	—	—	—
	Комунікативна перспектива	—	—	—
	Матеріальна перспектива	—	—	—

продовження таблиці 2.18

	Фізична перспектива	—	—	—
	Діяльнісна перспектива	0.24 ± 0.14	—	—
	Персональна перспектива	0.16 ± 0.12	—	—
	Оцінка прагнень	0.08 ± 0.06	0.29 ± 0.12	—
	Персональна ідентичність	53.19 ± 1.22	58.59 ± 1.9	0.05
Рефлексивне Я	Глобальне Я	3.54 ± 0.31	3.5 ± 0.31	—
	Проблемна ідентичність	—	—	—
Самостійні показники	Ситуативний стан	—	—	—

При аналізі результатів за шкалою *«Соціальне Я»* було встановлено вірогідне підвищення наступних ідентифікаційних характеристик:

«Пряме позначення статі», за якою показник на етапі підготовки склав 4.14 ± 0.53 , на етапі професійної діяльності – 3.24 ± 0.34 , $p \leq 0,05$. Це свідчить, що у процесі професійної діяльності ідентифікація себе за статтю у досліджуваних набуває меншої вираженості, оскільки міжособистісна взаємодія будується на сприйнятті одне одного з точки зору професіонала, а не представника певної статі.

«Навчально-професійна рольова позиція», за якою показник на етапі підготовки склав 7.76 ± 0.81 , на етапі професійної діяльності – 9.24 ± 0.57 , $p \leq 0,05$. Отримані у даному дослідженні результати знаходять підтвердження у роботі М.О. Реньш, А.В. Лесик, які виявили, що респонденти з більшим стажем на перше місце ставлять роботу. В якості характеристик професійної ідентичності частіше використовуються поняття «професіонал», «спеціаліст» або визначення своєї позиції у трудових відносинах. Респонденти цієї групи вказують більшу кількість характеристик професійної ідентичності, відповідаючи на запитання «Хто я?». Все це свідчить про значущість професійної діяльності в житті, а також стійкому уявленні про себе і свої можливості, про сформовану професійну ідентичність [141].

«Світоглядна ідентичність», за якою показник на етапі підготовки склав 2.09 ± 0.31 , на етапі професійної діяльності – 0.59 ± 0.66 , $p \leq 0,05$. Таким чином, для патрульних поліцейських менш значущими у визначенні власного «Я» стають прояви політичної, конфесійної та світоглядної ідентифікації, що, з нашого погляду, пояснюється вимогами до виконання своїх професійних обов'язків незалежно від цих характеристик.

Не визначено вірогідних відмінностей за такими ідентифікаційними характеристиками як «Сімейна приналежність» (етап підготовки – 6.89 ± 0.97 , етап професійної діяльності – 7.2 ± 0.91), «Етнічно-регіональна ідентичність» (етап підготовки – 1.56 ± 0.26 , етап професійної діяльності – 1.18 ± 0.21), «Групова приналежність» (етап підготовки – 0.72 ± 0.99 , етап професійної діяльності – 0.59 ± 0.43). Отримані результати свідчать, що у процесі професіоналізації не відбувається істотних змін означених ідентифікаційних характеристик. Сімейна та етнічно-регіональна приналежність є об'єктивними характеристиками. Стосовно групової приналежності, то вона визначалася досліджуваними насамперед як належність до професійної групи, що було враховано в інтерпретації відповідей.

За шкалою **«Соціальне Я»** не було зафіксовано відповідей у досліджуваних на етапі професійної діяльності за ідентифікаційною характеристикою «Сексуальна роль» в порівняння з етапом підготовки ($0,16 \pm 0,89$), тобто в професійній діяльності сексуальні ролі, не виявляють себе у процесі усвідомлення власної цілісності на основі прагнення відокремити, розмежувати себе з іншими.

За шкалою **«Комунікативне Я»** показники за ідентифікаційною характеристикою «Дружба» на етапі підготовки склали ($2,72 \pm 0,33$), на етапі професійної діяльності – ($1,76 \pm 0,46$), $p \leq 0,05$. Зафіксовано вірогідне зниження показників за означеною характеристикою на етапі професійної діяльності у порівнянні з етапом підготовки. За ідентифікаційною характеристикою «Спілкування» показники на етапі підготовки склали $5,19 \pm$

0,35, на етапі професійної діяльності – $5,5 \pm 0,93$. Математико-статистичний аналіз не визначив вірогідне підвищення даного показника у досліджуваних груп. Таким чином, отримані результати свідчать про те, що значущість складових «Комунікативного Я» знижується на початковому етапі професійної діяльності. Ми вважаємо це наслідком збільшення обсягу та інтенсивності професійного спілкування, тобто «перевантаженістю» професійною комунікацією.

За шкалою «*Матеріальне Я*» не було зафіксовано відповідей серед поліцейських на етапі професійної діяльності за такими ідентифікаційними характеристиками як «Опис своєї власності» та «Ставлення до матеріальних благ», тобто патрульні поліцейські не ідентифікують себе за такими ознаками як наявність квартири, автомобіля, а також не дають оцінку своєї забезпеченості, ставленню до матеріальних благ (бідний, багатий та ін.). Щодо слухачів, то вони схильні ідентифікувати себе за характеристиками як «Опис своєї власності» та «Ставлення до матеріальних благ», що пов'язано, на наш погляд, з реаліями попереднього «цивільного» життя.

Не було встановлено вірогідно значимих відмінностей за цією шкалою стосовно характеристики «Ставлення до зовнішнього середовища», за якою показники склалися: на етапі підготовки - $0,56 \pm 0,83$, на етапі професійної діяльності – $0,28 \pm 0,21$.

За шкалою «*Фізичне Я*» показники за ідентифікаційною характеристикою «Фактичне описання своїх фізичних даних» показник на етапі підготовки дорівнював $3,93 \pm 0,59$, на етапі професійної діяльності показник є вірогідно більш низьким - $1,76 \pm 0,46$, $p \leq 0,05$. Отже, на початковому етапі професійної діяльності фізичні дані стають менш важливими для саморепрезентації патрульних поліцейських.

За характеристикою «Суб'єктивне описання своїх фізичних даних» показник у слухачів склав $2,8 \pm 0,37$, у патрульних поліцейських – $3,03 \pm 0,42$

математико-статистичний аналіз не виявив вірогідне підвищення. Тобто, включення до професійної діяльності не актуалізує цю характеристику.

Не було зафіксовано відповідей на етапі професійної діяльності за ідентифікаційною характеристикою «Пристрасті в їжі, погані звички» в порівнянні з етапом підготовки, де даний показник склав $(0,59 \pm 0,97)$. Ми пояснюємо це тим, що поведінкові прояви за цією ідентифікаційною характеристикою у слухачів на етапі підготовки збільшуються, бо набувають компенсаційного характеру щодо стресових ситуацій та емоційного напруження.

За шкалою «*Діяльнісне Я*» показник за ідентифікаційною характеристикою «Діяльність, інтереси» показник на етапі підготовки склав $4,97 \pm 0,28$, на етапі професійної діяльності показник є вірогідно більш низьким та складає $2,65 \pm 0,39$, $p \leq 0,05$. Тобто, заняття, діяльність, інтереси, захоплення, досвід на етапі професійної діяльності меншою мірою виявляють себе в ідентифікаційних процесах у зв'язку із переорієнтацією сфери соціального буття та актуалізацією професійної самореалізації.

За ідентифікаційною характеристикою «*Самооцінка здібності до діяльності*» показник на етапі підготовки склав $0,4 \pm 0,37$, на етапі професійної діяльності – $0,29 \pm 0,21$. За даною характеристикою не було виявлено вірогідно значимих відмінностей, тобто умови реальної професійної діяльності не змінили уявлення досліджуваних стосовно своїх професійних можливостей та самооцінки при наявності практичного досвіду.

За шкалою «*Перспективне Я*» показник за ідентифікаційною характеристикою «Професійна перспектива», «Сімейна перспектива», «Діяльнісна перспектива» та «Персональна перспектива» на етапі підготовки склав $(0,48 \pm 0,74; 0,16 \pm 0,89; 0,24 \pm 0,14$ та $0,16 \pm 0,12$ відповідно), відповіді за цією характеристикою на етапі професійної діяльності надано не було. Тобто, уявлення про професійне та сімейне майбутнє виявляють себе в образі – Я в серед слухачів, тоді як патрульні поліцейські не використовують

відповідні характеристики щодо визначення власного «Я». Стосовно діяльній перспективи, то досліджувані на етапі підготовки схильні використовувати для визначення власного «Я» побажання, наміри, мрії, пов'язані з інтересами, захопленнями, конкретними заняттями, а також, з особовими якостями, поведінкою і тому подібне .

За характеристиками «Групова перспектива», «Комунікативна перспектива», «Матеріальна перспектива», «Фізична перспектива» (шкала «Перспективне Я») не були надані відповіді в досліджуваних групах, тобто побажання, наміри, мрії, пов'язані з груповою приналежністю, з друзями, спілкуванням, а також з матеріальною сферою та психофізичними даними не виявляють себе у процесі визначення та диференціювання власного «Я».

За характеристикою «Оцінка прагнень» показник на етапі підготовки склав $(0,08 \pm 0,06)$, на етапі професійної діяльності – $(0,29 \pm 0,12)$. Не було визначено вірогідно значимих відмінностей показника. Ми вважаємо, що це віддзеркалює актуальність для досліджуваних наявної життєвої ситуації , що за думкою Т.А. Зеленської, є ознакою психологічної зрілості, коли особистість є не лише націленість на майбутнє, а й приймає теперішнє [57].

За шкалою «*Рефлексивне Я*» показник ідентифікаційної характеристик «Персональна ідентичність» на етапі підготовки склав $53,19 \pm 1,22$, на етапі професійної діяльності – $58,59 \pm 1,9$, $p \leq 0,05$. Виявлено вірогідне підвищення показника у працюючих поліцейських порівняно зі слухачами. Тобто, особистісні якості, особливості характеру, опис індивідуального стилю поведінки, персональні характеристики; емоційне відношення до себе стають більш значущими на етапі професійної діяльності.

За ідентифікаційною характеристикою «*Глобальне Я*» показник на етапі підготовки склав $3,54 \pm 0,31$, на етапі професійної діяльності – $3,5 \pm 0,31$. Вірогідні відмінності між групами не визначені. Тобто, досліджувані незалежно від етапу рівною мірою схильні визначати себе як певну

екзистенційну сутність, визначати глобальні риси, котрі недостатньо проявляють відмінності однієї людини від іншої.

За шкалою «*Самостійні показники*» не було зафіксовано відповідей за такими ідентифікаційними характеристиками як «Проблемна ідентичність» та «Ситуативний стан». Тобто у досліджуваних на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності проблемна ідентичність та ситуативний стан не виявляють себе у процесі усвідомлення власної цілісності на основі прагнення відокремити, розмежувати себе з іншими. відповідей. Таким чином, всі досліджувані не відмічали неможливості відповісти на запитання «Хто Я» та не фіксували переживаний стан на момент тестування, тобто вони усвідомлюють власну цілісність та розмежовують себе з іншими. «Я» і ситуативний стан не є значущим у цьому процесі.

Т.В. Румянцева виділяє шість основних сфер життя, які можуть бути представлені в ідентифікаційних характеристиках:

- сім'я (родинні, дитячо-батьківські і подружні відносини, відповідні ролі);
- робота (ділові взаємини, професійні ролі);
- навчання (потреба і необхідність отримання нових знань, здатність змінюватися);
- дозвілля (структурування часу, ресурси, інтереси);
- сфера інтимно-особистісних відносин (дружні і любовні стосунки);
- відпочинок (ресурси, здоров'я) [145, с.101].

Частота прояву соціальних ролей та індивідуальних характеристик у досліджуваних представлена в таблиці 2.19.

Таблиця 2.19

Частота проявів соціальних ролей та індивідуальних характеристик
поліцейських (%)

Показники	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	p
Соціальні ролі	54,8 %	47,1 %	-
Індивідуальні характеристики	45,2 %	52,6 %	-

Частота прояву шкали соціальних ролей на етапі підготовки склала 54,8%, на початковому професійної діяльності - 45,2%) За шкалою «Індивідуальні характеристики» частота прояву даного показника вища на етапі професійної діяльності дорівнює 52,6% порівняно з етапом підготовки, де цей показник складав 47,1%. Незважаючи на те, що вірогідних відмінностей за цими шкалами на різних етапах виявлено не було, слід звернути увагу на зміни у межах кожного етапу. На етапі підготовки, на «вході» в нову професійну діяльність, превалюють соціальні ролі, кількість яких збільшується за рахунок розширення рольового діапазону на ґрунті поєднання «цивільних» та «поліцейських» ролей, тоді як на початковому етапі професійної діяльності соціальні ролі фокусуються на новій професійній реальності, і більш вираженими стають індивідуальні характеристики.

Далі розглянемо самооцінку досліджуваних, яка може впливати на сприйняття себе як особистості та інших як соціального оточення.

Т.В. Румянцева у методиці «Хто Я?» визначає самооцінку ідентичності в результаті співвідношення кількості оцінок «+» і «-», які були оцінені кожним респондентом стосовно своєї ідентифікаційної характеристики.

На основі відсоткового співвідношення позитивних та негативних ідентифікаційних характеристик було встановлено домінуючий тип

самооцінки на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності. Результати надано у таблиці 2.20.

Таблиця 2.20

Частота проявів рівнів самооцінки на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності (%)

Ідентифікаційні характеристики самооцінки	Групи	
	Етап підготовки	Етап професійної діяльності
Адекватна	88 % на 12%	0 %
Неадекватно завищена	0%	93 % на 7%
Неадекватно занижена	0%	0%
Нестійка	0%	0%

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що на етапі підготовки у слухачів притаманна адекватна самооцінка (88% на 12%), яка характеризується уявленнями людини про себе на об'єктивних підставах цих уявлень. Адекватна самооцінка свідчить про позитивне ставлення до себе, самоповагу, прийняття себе, здатність брати на себе відповідальність за свої невдачі і успіхи, впевненість в собі, здатні до життєвої самореалізації.

На етапі професійної діяльності було встановлено, що співвідношення позитивно оцінюваних якостей до негативно оцінюваних («+» до «-») становить 93% на 7%. Це свідчить про те, що на початковому етапі професійної діяльності поліцейські характеризуються неадекватно завищеною самооцінкою.

Тобто, працюючі патрульні поліцейські здатні переоцінювати себе, з одного боку, гіпертрофовано оцінюють свої переваги: переоцінюють і приписують їх, з іншого боку, недооцінюють і виключають у себе недоліки. Вони ставлять перед собою високі цілі, хоча не завжди можуть їх досягти, спостерігається високий рівень домагань, що не відповідає їх реальним можливостям.

Поясненням цього виступає поняття «парадоксальної проблемності» професійної діяльності, зміст якої визначено Д.Н. Завалішіної, котра відмічає, що на стадії адаптації до реальної трудової діяльності людина відчуває чималі труднощі у виконанні своїх професійних обов'язків практично в будь-якому виді праці.

Інтегральним показником інтелектуальних труднощів спеціаліста виступає феномен «парадоксальної проблемності», що характеризує бачення та оцінку суб'єктом професійних ситуацій як проблемних. «Парадоксальність» полягає в тому, що як би порушується очікувана динаміка «альтернативних» станів, «гіперпроблемності» і «безпроблемності» суб'єкта. На початку входження в професію суб'єкт не бачить виникаючих проблем (мікро етап без проблемності), але досить скоро (зі стажем до 5 років), навпаки, починає бачити їх занадто багато (мікро етап гіперпроблемності).

При цьому проблеми виступають для нього як не пов'язані ні між собою, ні з контекстом цілісної діяльності. Такий стан справ зумовлений численними «дефіцитами» в когнітивному стані суб'єкта на цій стадії: частковим характером попередніх знань про об'єкт і фактори праці, в яких відображені в основному абстрактно-нормативні її параметри і недостатньо представлені конкретні особливості, не сформовані еталони розрізнення норми відхилення у функціонуванні керованого процесу і типологій професійних ситуацій і проблем (у тому числі у зв'язку з контекстом цілісної діяльності) [53, с. 12 - 13].

Не менш важливим компонентом ідентичності є рефлексія. Тобто, чим більше людина може назвати ідентифікаційних характеристик про себе, тим краще вона розуміє різні аспекти своєї Я-концепції. Частота проявів рівнів рефлексії у досліджуваних наведена в таблиці 2.21.

Таблиця 2.21

Частота проявів рівнів рефлексії ідентичності на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності (%)

Рівні рефлексії	Групи		p
	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	
Високий	88,7	76,5	-
Середній	11,3	23,5	-
Низький	0	0	-

Частота прояву високого рівня рефлексії на етапі підготовки склала 88,7%, на початковому професійної діяльності - 76,5%; середнього – 11,3 та 23,5 відповідно. Досліджуваних з низьким рівнем рефлексії виявлено не було. Незважаючи на те, що вірогідних відмінностей за цими показниками на різних етапах виявлено не було, слід звернути увагу на превалювання високого рівня рефлексії власного «Я» серед досліджуваних (рис.2.7).

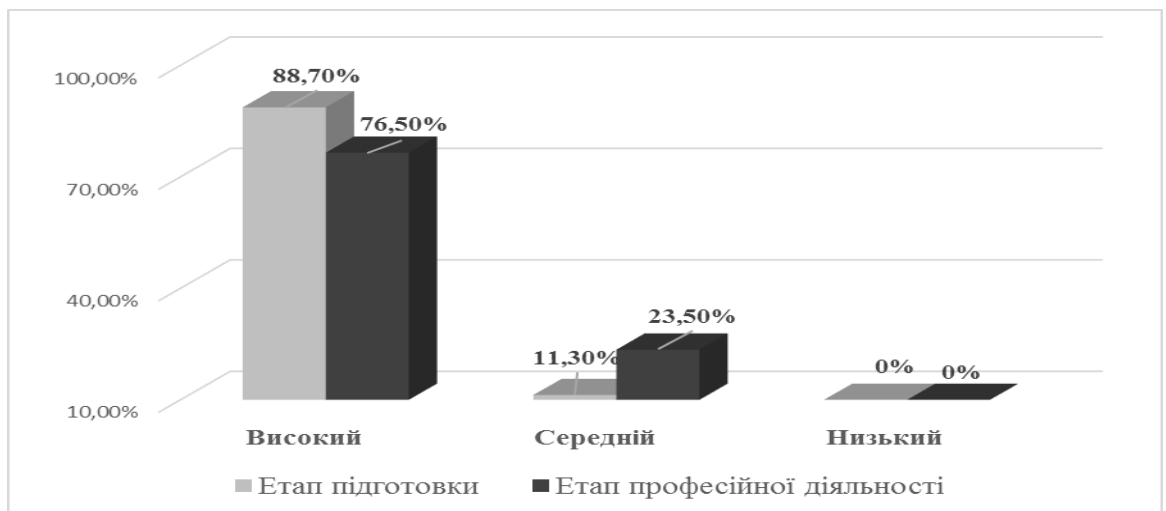


Рис. 2.7. Показники прояву рівнів рефлексії на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності

Аналізуючи психолінгвістичний компонент ідентичності, який включає в себе визначення того, які частини мови і який змістовний аспект самоідентифікації є домінуючими в самоописанні людини, були отримані наступні результати, які наведені у таблиці 2.22.

Таблиця 2.22

Показники психолінгвістичного аспекту ідентичності на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Частини мови	Групи		P
	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	
Іменники	$37,95 \pm 1,27$	$37,0 \pm 1,97$	-
Прикметники	$54,29 \pm 1,85$	$61,12 \pm 32,72$	0,01
Дієслова	$7,76 \pm 1,87$	$1,88 \pm 0,42$	-

При аналізі таблиці 2.22. за шкалою *«Прикметники»* показник на етапі підготовки склав $54,29 \pm 1,85$, на етапі професійної діяльності – $61,12 \pm 32,72$, $p \leq 0,01$. Були визначені вірогідні відмінності між групами у бік підвищення показника у працюючих поліцейських, переважання в яких ідентифікаційних характеристик у вигляді прикметників, може свідчити про певну демонстративність та підвищену емоційність.

За шкалою *«Іменники»* не було встановлено відмінностей між показниками (на етапі підготовки - $37,95 \pm 1,27$, на початковому етапі професійної діяльності - $37,0 \pm 1,97$). За трактуванням Румянцевої Т.В., це свідчить, що досліджувані не відчують гострої потреби в визначеності та сталості, що підтверджується тим професійним вибором, який вони зробили, орієнтуючись саме на зміни та реформування правоохоронної системи України.

За шкалою *«Дієслова»* показник на етапі підготовки склав $7,76 \pm 1,87$, на етапі професійної діяльності - $1,88 \pm 0,42$. Вірогідні відмінності між показниками не визначені, що свідчить про недостатню впевненість у собі та недооцінці своєї ефективності. Це є закономірним, виходячи із недостатнього професійного досвіду поліцейської роботи досліджуваних.

Ядро суб'єктивного світу людини складають життєві переконання особистості, які відбивають ставлення до світу, оточуючих людей та до себе самого, що і обумовило вивчення базових установок патрульних

поліцейських у межах даного дослідження. Нами були використана методика діагностики базових переконань Р. Янов - Бульман (у модифікації О. Кравцової). Отримані результати наведені в таблиці 2.23.

Таблиця 2.23

Показники базових переконань особистості правоохоронців на етапі підготовки та на етапі професійної діяльності ($M \pm m$)

Шкали	Етап підготовки	Етап професійної діяльності	P
Прихильність світу	17.04 ± 0.33	18.47 ± 0.39	0.05
Доброта людей	16.04 ± 0.30	15.59 ± 0.45	-
Справедливість світу	14.41 ± 0.24	13.7 ± 0.30	0.05
Контрольованість світу	17.18 ± 0.59	14.88 ± 0.32	0.05
Випадковість як принцип розподілу подій, що відбуваються	12.96 ± 0.32	13.29 ± 0.47	-
Цінність власного "Я"	19 ± 0.29	17.94 ± 0.38	0.05
Ступінь самоконтролю (контролю над подіями, що відбуваються)	17.96 ± 0.91	17.29 ± 0.32	-
Ступінь удачі та везіння	15.67 ± 0.42	16.7 ± 0.32	0.05

За шкалою «*Прихильність світу*» показник на етапі підготовки склав 17.04 ± 0.33 , на етапі професійної діяльності – 18.47 ± 0.39 , $p \leq 0,05$. Встановлено вірогідне підвищення показника у працюючих поліцейських. Це свідчить, що на початковому етапі професійної діяльності поліцейські порівняно з етапом підготовки більш схильні вірити в переважання добра над злом, позитивно сприймають світ та соціальне оточення, а також відчують прихильність з боку інших.

За шкалою *«Справедливість світу»* показник на етапі підготовки склав 14.41 ± 0.24 , на етапі професійної діяльності – 13.7 ± 0.30 , $p \leq 0,05$. Були визначені вірогідні відмінності між групами. Тобто, на етапі підготовки слухачі більш впевнені в тому, що до добрих людей в більшості випадків приходять щастя і удача і вони отримують те, чого заслуговують в житті.

Встановлено вірогідно більш низькі показники на початковому етапі професійної діяльності за шкалами *«Контрольованість світу»* (14.88 ± 0.32 проти 17.18 ± 0.59 на етапі підготовки, $p \leq 0,05$), *«Цінність власного "Я"»* ($17,94 \pm 0,38$ та $19,00 \pm 0,29$ відповідно, $p \leq 0,05$). Отже, із набуттям професійного досвіду патрульні поліцейські стають менш впевненими в перевазі позитивних рис характеру та хороших вчинків; в тому, що людина може запобігти нещастя чи неприємності, оскільки реалії професійної діяльності досить часто доводять інше.

За шкалою *«Ступінь удачі та везіння»* показник на етапі підготовки склав (15.67 ± 0.42), на етапі професійної діяльності – (16.7 ± 0.32), $p \leq 0,05$. Встановлено вірогідне підвищення показника на етапі професійної діяльності порівняно з етапом підготовки. Це свідчить, що патрульні поліцейські впевнені, що їм в житті частіше сприяє удача або везіння, навіть коли події не підвладні контролю, їм може поталанити, що підтримує їх почуття невразливості.

Не було визначено вірогідно значимих відмінностей показника за шкалами *«Доброта людей»* (16.04 ± 0.30 та 15.59 ± 0.45), *«Випадковість як принцип розподілу подій, що відбуваються»* (12.96 ± 0.32 та 13.29 ± 0.47), *«Ступінь самоконтролю»* (17.96 ± 0.91 та 17.29 ± 0.32). Отже, включення в професійну діяльність не змінило переконання досліджуваних щодо доброзичливості та чуйності людей; впевненості в тому, що у житті багато чого визначається випадком і випадковість - це принцип розподілу подій, що відбуваються; переконаності в своїй здатності контролювати події, вибирати

таку стратегію поведінки, яка збільшує ймовірність успішного для себе результату справи.

Отже, у дослідженні базисних переконань, які за думкою Р. Янов-Бульман, становлять ядро суб'єктивного світу особистості, виявлено, що, незважаючи на зменшення переконаності в справедливості світу та його контрольованості, патрульні поліцейські стають більш переконаними у прихильності світу та у наявності у світі талану та везіння, тобто більш впевнені в тому, що світ, в цілому, є достойним місцем для життя, а невдачі в ньому відбуваються зрідка.

Таким чином, отримані нами результати підтверджують, що професійна ідентичність виступає як багатогранний інтегративний психологічний феномен, котрий забезпечує особистості цілісність та розвивається поступово, з урахуванням специфічності професійної діяльності. Порівняно з етапом первинної підготовки у патрульних на початковому етапі професійної діяльності виявлено зміни складових професійної ідентичності. Динаміка показників відбивається в поглибленні уявлень про сутність та значущість своєї роботи, удосконаленні професійних перспектив, посиленні професійної мотивації та впевненості в тому, що професійна діяльність дозволяє отримувати внутрішнє задоволення.

Отримані результати свідчать про зростання суб'єктивної значущості професійної діяльності, готовності віддати всі свої сили виконанню професійних завдань, поглиблення відчуття соціальної підтримки та кар'єрної причетності. На початковому етапі професійної діяльності на відміну від етапу підготовки актуалізуються суб'єктивні самовизначення на підґрунті соціально-релевантних характеристик поведінки, репрезентації, пов'язані з індивідуальними характеристиками, стають менш вираженими, посилюється навчально-професійна позиція, зростає персональна ідентичність. Разом з цим, у патрульних поліцейських менш вираженою стає схильність ідентифікувати себе через дружні стосунки, діяльність та інтереси,

світоглядні характеристики. Ранги «Діяльнісного Я» та «Перспективного Я» зростають, а «Матеріальне Я» стає найменш значущим.

Негативна динаміка виявляє себе у зниженні значущості самовиявлення в стосунках з оточуючими; зменшенні відчуття професійної затребуваності та здатності до підтримання дистанції стосовно роботи; кар'єрних інтуїції та стійкості, зростанні схильності до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання. В той же час, у патрульних поліцейських, незважаючи на посилення сумнівів щодо вибору професії, здатності до кінця виконати професійний обов'язок та зробити посадову кар'єру у межах обраної професії; послаблення тенденції до постійної постановки нових цілей у контексті професійного самоздійснення, зростають відкритість до нового досвіду, нових ідей, засобів діяльності, стратегій поведінки.

2.4. Факторна структура комплексу психологічних особливостей професійно-правової ідентичності правоохоронців

Застосований у нашій роботі факторний аналіз дозволив виявити фактори, що відповідають за наявність статистичних зв'язків у просторі вивчених змінних. Використання даного методу в нашому дослідженні обґрунтовується наступними зауваженнями низки авторів. А.L. Comrey та Н.В. Lee. наводять такі рекомендації щодо розміру вибірки: 50 – дуже погано, 100 – погано, 200 – можливо, 300 – добре, 500 – дуже добре, 1000 – відмінно [205, р. 242]. Разом з цим, Е. Guadagnoli та W.F. Velicer зазначили, що рішення, де є декілька високих факторних навантажень ($> 0,80$), не потребують такої великої кількості випадків [211]. С.W. VanVoorhis та В.L. Morgan вказують, що коректним є його застосування не менш, ніж для 300 випадків [232].

У нашому дослідженні у досліджувану вибірку увійшло 302 патрульних поліцейських. Психодіагностика проводилась на етапі первинної професійної підготовки та на початковому етапі професійної діяльності. На основі загального масиву даних, який було отримано після використання методу факторизації головних компонент і алгоритму Varimax обертання (з нормалізацією за Кайзером), на етапі первинної підготовки було виділено п'ять факторів, які охоплюють 68,19 % дисперсії (табл.2.24).

Таблиця 2.24

Факторна структура професійно-правової ідентичності патрульних поліцейських на етапі підготовки

Фактор 1	«Стосунки з оточуючими» (0,507), «Хто Я: групова приналежність»(-0,659), «Самовизначення індивіда як фізичного об'єкту» (-0,934), «Самовизначення, що представляють індивіда як соціальний об'єкт» (0,785), «Сімейна приналежність» (-0,748), «Етнічно-регіональна ідентичність» (-0,675), «Комунікативне Я: спілкування» (-0,705), «Самовизначення, іррелевантні стосовно соціальної поведінки» (0,674).
Фактор 2	«Моя служба» (0,560), «Мій внутрішній світ» (0,851), «Хто Я: персональна перспектива» (0,561), «Хто Я: оцінка прагнень»(0,655), «Інтероорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,667), «Когнітивна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,578), «Інтраорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості»(0,847), «Оцінка результатів професійної діяльності»(-0,846), «Ставлення інших»(-0,845), «Самооцінка здібності до діяльності»(0,584), «Діяльнісна перспектива»(0,816).
Фактор 3	«Професійні домагання»(-0,626), «Задоволеність життям»(-0,716), «Матеріальний стан»(0,591), «Моє майбутнє»(0,621), «Я та суспільство, в якому я живу»(0,853), «Людина та професія: професійна мотивація»(-0,526), «Прихильність світу»(0,570), «Визнання досягнень професійним товариством»(0,597).
Фактор 4	«Професійний статус та динаміка: маргіналізм»(0,538), «Цінність власного Я»(-0,791), «Кар'єрна причетність»(-0,582), «Кар'єрна стійкість»(-0,562), «Належність до професійного співтовариства»(-0,516).
Фактор 5	«Почуття успішності в професійній діяльності»(0,575), «Навчально-пофесійна рольова позиція»(0,582), «Досягнення поставлених професійних цілей»(0,589), «Вияв високого рівня творчості в професійній діяльності»(0,501).

Фактор 1 у майбутніх патрульних поліцейських на етапі підготовки, який охоплює 18,02 % дисперсії, включає шкали «Стосунки з оточуючими» (0,507), «Хто Я: групова приналежність» (-0,659), «Самовизначення індивіда як фізичного об'єкту» (-0,934), «Самовизначення, що представляють індивіда як соціальний об'єкт» (-0,785), «Сімейна приналежність» (- 0,748), «Етнічно-регіональна ідентичність» (-0,675), «Комунікативне Я: спілкування» (-0,705), «Самовизначення, іррелевантні стосовно соціальної поведінки» (0,674).

Таким чином встановлено, що із збільшенням у презентації власного Я визначень, які не стосуються ідентичності та соціальної поведінки, та посиленням фокусування ідентичності у сфері стосунків з оточуючими, менш вираженими стають самопрезентації досліджуваних як соціального та фізичного об'єкту, як члена певної групи, суб'єкта сімейних стосунків та спілкування, а також, уявлення про себе як представника етнічно-регіональної спільноти.

Фактор 2, який охоплює 16,52 % дисперсії, включає шкали «Моя служба» (0,560), «Мій внутрішній світ» (0,851), «Хто Я: персональна перспектива» (0,561), «Хто Я: оцінка прагнень»(0,655), «Інтероорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,667), «Когнітивна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,578), «Інтраорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості»(0,847), «Оцінка результатів професійної діяльності»(-0,846), «Ставлення інших»(-0,845), «Самооцінка здібності до діяльності»(0,584), «Діяльнісна перспектива»(0,816).

Зміст фактору дозволяє стверджувати, що посилення самовиявлення в контексті служби та власних внутрішніх переживань та думок поєднується із збільшенням у презентаціях власного Я компонентів, які дозволяють досліджуваним визначати себе через свої життєві та діяльнісні перспективи, прагнення, через позитивну самооцінку своїх здібностей до діяльності. Разом з цим, вдосконалюються уявлення про себе та інших як учасників

правостосунків, образи себе та інших як носіїв прав та обов'язків з точки зору підтримання закону, та у той же час, знижується оцінка результатів професійної діяльності з точки зору затребуваності результатів своєї діяльності та досвіду.

Фактор 3, який охоплює 15,46 % дисперсії, включає шкали «Професійні домагання»(-0,626), «Задоволеність життям»(-0,716), «Матеріальний стан»(0,591), «Моє майбутнє»(0,621), «Я та суспільство, в якому я живу»(0,853), «Людина та професія: професійна мотивація»(-0,526), «Прихильність світу»(0,570), «Визнання досягнень професійним товариством»(0,597).

Таким чином, чим більш значущими для досліджуваних стають самовиявлення в контексті суспільного життя та власного матеріального стану, визнання їх досягнень професійним співтовариством, чим більшою стає переконаність у прихильності світу та вираженість мотиваційного компоненту професійної ідентичності, тим менш виявляється прагнення до професійного росту, тим менш значущою стає позитивна емоційна оцінка професійного успіху.

Фактор 4, який охоплює 10,1 % дисперсії, включає шкали «Професійний статус та динаміка: маргіналізм»(0,538), «Цінність власного Я»(-0,791), «Кар'єрна причетність»(-0,582), «Кар'єрна стійкість»(-0,562), «Належність до професійного співтовариства»(-0,516).

Таким чином, цей фактор презентує констеляцію негативних полюсів професійної ідентичності. Зміст фактору свідчить, що із зростання вираженості маргіналізму стосовно професійного розвитку та динаміки знижується цінність власного Я досліджуваних, зменшуються кар'єрні причетність та стійкість, послаблюється відчуття належності до професійного співтовариства.

Фактор 5, який охоплює 8,19 % дисперсії, включає шкали «Почуття успішності в професійній діяльності»(0,575), «Учбово-професійна рольова

позиція»(0,582), «Досягнення поставлених професійних цілей»(0,589), «Вияв високого рівня творчості в професійній діяльності»(0,501).

Цей фактор виокремлює сукупність позитивних характеристик професійної ідентичності, котра складається із задоволеності своїми професійними досягненнями, що відбивається у почутті успішності в професійній діяльності, значущості досягнення поставлених професійних цілей та творчості у професійній діяльності в контексті професійного самоздійснення. На початковому етапі професійної діяльності кількість факторів скоротилась до трьох, які в цілому охоплюють 65,93 % дисперсії (табл. 2.25).

Таблиця 2.25

Факторна структура професійно-правової ідентичності патрульних поліцейських на етапі професійної діяльності

Фактор 1	«Інтероорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,988), «Екстраорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,992), «Інтраорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,959), «Когнітивна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,994), «Афективна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,978), «Поведінкова складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,978), інтегральний показник професійно-правової спрямованості особистості (0,995), шкала «Якість реалізації закону» (0,903), «Кар'єрна причетність» (0,982), «Кар'єрна стійкість» (0,961), «Ставлення до діючого закону» (0,612), «Практика застосування закону» (0,893), «Бар'єр помилкової установки» (-0,925), «Бар'єр досягнення» (-0,900), «Бар'єр сприйнятливості до нового» (-0,951), «Переживання професійної затребуваності» (0,967), «Належність до професійного співтовариства» (0,943), «Оцінка результатів професійної діяльності» (0,958), «Соціум та професія: ідентичність» (0,509), «Людина та професія: кар'єра» (0,813), «Учбово-професійна рольова позиція» (0,518), «Відчуття соціальної підтримки» (0,909), «Контрольованість світу» (0,665), «Тенденція до відмови в ситуації невдачі» (0,657), «Наявність проекту власного професійного розвитку» (-0,996), «Постійний вибір нових професійних цілей» (-0,990)
Фактор 2	«Матеріальний стан» (0,538), «Мій внутрішній світ» (0,616), «Моє здоров'я» (0,564), «Мої стосунки з оточуючими» (0,721), «Моя сім'я» (0,811), «Моє майбутнє» (0,667), «Ступінь талану та везіння» (0,517)
Фактор 3	«Здатність до підтримування дистанції стосовно роботи» (-0,500), «Хто Я: сімейна приналежність» (-0,645), «Хто Я: комунікативна сфера/дружба» (-0,645), «Справедливість світу» (-0,595), «Цінність власного Я»(-0,634)

На цьому етапі *фактор 1* у патрульних поліцейських охоплює 44,1 % дисперсії, включає шкали «Інтероорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,988), «Екстраорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості» (0,992), «Інтраорієнтаційна складова професійно-правової спрямованості особистості»(0,959), «Когнітивна складова професійно-правової спрямованості особистості»(0,994), «Афективна складова професійно-правової спрямованості особистості»(0,978), «Поведінкова складова професійно-правової спрямованості особистості»(0,978), інтегральний показник професійно-правової спрямованості особистості (0,995), шкала «Якість реалізації закону» (0,903), «Кар'єрна причетність»(0,982), «Кар'єрна стійкість»(0,961), «Ставлення до діючого закону» (0,612), «Практика застосування закону»(0,893), «Бар'єр помилкової установки» (-0,925), «Бар'єр досягнення» (-0,900), «Бар'єр сприйнятливості до нового» (-0,951), «Переживання професійної затребуваності» (0,967), «Належність до професійного співтовариства»(0,943), «Оцінка результатів професійної діяльності» (0,958), «Соціум та професія: ідентичність» (0,509), «Людина та професія: кар'єра»(0,813), «Навчально-професійна рольова позиція» (0,518), «Відчуття соціальної підтримки» (0,909), «Контрольованість світу» (0,665), «Тенденція до відмови в ситуації невдачі»(0,657), «Наявність проекту власного професійного розвитку»(-0,996), «Постійний вибір нових професійних цілей» (-0,990).

Зміст фактору, в цілому, відбиває взаємопосилення правової та професійної ідентичності досліджуваних, збільшення кількості взаємозв'язків між ними. Із посиленням всіх компонентів професійно-правової спрямованості особистості, вдосконаленням уявлень щодо якості реалізації закону, ставлення до діючого закону та практики його застосування, послаблюються такі бар'єри переідентифікації як бар'єр досягнення, бар'єр сприйнятливості до нового, бар'єр помилкової установки, та зростає переживання професійної затребуваності, оцінка результатів професійної

діяльності, поглиблюється відчуття належності до професійного товариства, зростає ідентичність у контексті взаєностосунків «соціум – людина – професія», посилюються кар'єрні причетність та стійкість, відчуття довіри і підтримки з боку близьких людей, почуття соціального благополуччя та переконання щодо власної здатності контролювати події, що відбуваються. Разом з цим, спостерігається зростання схильності до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання, тенденція до відмови від проекту власного професійного розвитку та постійного вибору нових професійних цілей, що може бути обумовлене «вростанням» досліджуваних в професію, необхідністю адаптації до неї, що стає найбільш важливим завданням для патрульних поліцейських на початковому етапі професіоналізації.

Фактор 2, який охоплює 11,7 % дисперсії, включає шкали «Матеріальний стан»(0,538), «Мій внутрішній світ» (0,616), «Моє здоров'я»(0,564), «Мої стосунки з оточуючими»(0,721), «Моя сім'я»(0,811), «Моє майбутнє» (0,667), «Ступінь талану та везіння» (0,517).

Таким чином, цей фактор презентує позитивні полюси особистісних аспектів ідентичності, посилення яких поєднується із зростанням впевненості досліджуваних у власному талані та везінні.

Фактор 3, який охоплює 10,13 % дисперсії, включає шкали «Здатність до підтримування дистанції стосовно роботи» (-0,500), «Хто Я: сімейна приналежність»(-0,645), «Хто Я: комунікативна сфера/дружба»(-0,645), «Справедливість світу» (-0,595), «Цінність власного Я»(-0,634).

Отже, послаблення репрезентації власного Я у контексті сімейних та дружніх стосунків, зменшення переконання у справедливості світу та цінності власного Я поєднується із зниженою здатністю до підтримання дистанції стосовно роботи, котра, таким чином, виступає чинником деперсоналізації особистості в означеному ракурсі.

Таким чином, факторні структури, виявлені на етапі первинної підготовки та на початковому етапі професійної діяльності, є відмінними за своїм змістом.

На етапі підготовки зміст виявлених п'яти факторів відбиває розмежованість змісту ідентичності досліджуваних. Перший фактор відбиває міжособистісні аспекти ідентичності. Другий – професійні характеристики ідентичності в контексті власного «Я». У третьому факторі віддзеркалено професійні характеристики ідентичності у соціальному ракурсі. Четвертий фактор відображає констеляцію негативних полюсів професійної ідентичності. П'ятий - презентує сукупність позитивних характеристик професійної ідентичності.

Аналіз змісту факторів свідчить про представленість в них характеристик особистісної та професійної ідентичності, тоді як правова ідентичність не набуває вираженості.

На початковому етапі професійної діяльності факторна структура стає більш щільною. Кількість факторів скорочується до трьох.

Перший фактор на цьому етапі наповнюється численними характеристиками як професійної, так і правової ідентичності, у його змісті відбивається взаємопосилення правової та професійної ідентичності досліджуваних, збільшення кількості взаємозв'язків між ними. Другий фактор на початковому етапі професійної діяльності характеризується однорідністю та включає невелику кількість компонентів, зміст яких дозволяє зробити висновок, що цей фактор презентує позитивні полюси особистісних аспектів ідентичності. Третій фактор поєднує нечисленні характеристики та локалізує негативні прояви ідентичності, які можуть обумовити ризик професійних деформацій досліджуваних.

Отже, факторна структура, виявлена у працюючих поліцейських, свідчить про конгруентність процесів професійної та правової ідентифікації на етапі входження в професію, яка забезпечує формування професійно-

правової ідентичності, яку ми розглядаємо як процес та результат оптимального та адекватного узгодження внутрішніх та зовнішніх умов функціонування та самореалізації особистості правоохоронця у професійній правовій реальності, що проявляються у постійному підтвердженні цінності права, збереженні його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду та професійної діяльності.

2.5. Модель професійно-правової ідентичності правоохоронців

На основі узагальнення теоретичних положень нашої дисертації та за результатами проведеного емпіричного дослідження в нашій роботі було створено модель професійно-правової ідентичності правоохоронців.

Застосування методу моделювання в наукових дослідженнях є одним з найпоширеніших способів виконання як теоретичних, так і практичних завдань. Моделі моделювання активно використовують у всіх галузях науки: природничих, гуманітарних, прикладних [157; 153; 170].

В.А. Штофф, говорячи про використання моделі в науковому дослідженні, визначає поняття «модель» як умовно подану або матеріально реалізовану систему, яка в свою чергу віддзеркалює та реконструює об'єкт дослідження та може представити його достатньо інформативно, що в подальшому сприяє ефективному вивченню даного феномену [188, с. 19].

Так, І.М. Кульчинський провівши дослідження стосовно використання моделювання у всіх галузях людської діяльності, вказує на те, що: «Запит у пошуковій системі Google слів “модель” та “моделювання” дав відповідно: українською 639 тис. та 821 тис. посилань; німецькою – 223 млн та 190 млн посилань; англійською – 3830 млн, 126 млн (modelling) та 216 млн (modelling) посилань» [80, с.274]. Тобто, на думку автора, це свідчить про недостатню представленість робіт з використанням моделювання в українських дослідженнях.

Вчений на основі ґрунтовного аналізу літератури сформулював наступне узагальнення дефініції моделі: «Модель – це система-репрезентант, аналіз якої слугує способом отримати інформацію про іншу систему» [80, с. 280].

На думку, О.О. Євдокімової створення теоретичної моделі - дієвий засіб перевірки істинності і повноти теоретичних уявлень у різних галузях знань [50].

Дослідниця наголошує на тому, що метод моделювання вперше був використаний у зв'язку з вивченням психофізичних залежностей і процесів пам'яті. О.О. Євдокімова в своїй дисертації наводить передумови використання методу моделювання на прикладі наукових праць Платона, І. Канта, Ж. Піаже, суть яких авторка вважає в наступному:

- потреба виразити відносини між об'єктом, моделлю об'єкту і моделюючим суб'єктом;

- модель характеризується як системне утворення, що має двояку гносеологічну характеристику, де об'єкт розглядається як система моделей, а моделюючий процес розчленований на систему моделей;

- враховуються презентаційні властивості моделі;

- передбачається, що модель імітує об'єкт (наближає, утримує характеристики, спрощує, але не спотворює його) [50, с. 106 – 128].

Звідси розроблена теоретична модель професійно-правової ідентичності правоохоронців базується на основі проведеного факторного аналізу, який довів конгруентність її правової та професійної складових, що є зрозумілим і логічним, адже взаємодія особистості і професії тут детермінована правовим полем, було встановлено, що професійно - правова ідентичність поліціантів виявляється результатом специфічного поєднання особистісної та правової ідентичності в професійній правовій реальності.

Так, М.О. Маланчій вважає побудову моделі важливим етапом дослідження професійної ідентичності, які на її думку містять реальні та ідеальні зв'язки досліджуваної предметної сфери. Авторка говорить: «Модель проектує зіставлення сьогодення і майбутнього, якого ще немає в реальній дійсності і спосіб руху до цього майбутнього, який визначається зовнішньою і внутрішньою детермінацією» [92, с.146].

Сучасні дослідження з використанням методу моделювання наведено в роботі М.О. Котелюх, який запропонував концептуальну модель професійної моралі працівника поліції, розкривши зміст її компонентів, критерії та методи формування [76]; дослідження Ю. Ковальчука, який розробив структурно-динамічну модель розвитку професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів, вказавши, на когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти, які автор розглядає як складові частини ендо- та екзопсихіки особистості [71].

Автор вказує на необхідність використання данної моделі в період фахової підготовки майбутніх правоохоронців

Виходячи із теоретико-методологічного та емпіричного вивчення підходів проблеми ідентичності правоохоронців, було визначено поняття професійно - правової ідентичності правоохоронців – як процес та результат оптимального та адекватного узгодження внутрішніх та зовнішніх умов функціонування та самореалізації особистості правоохоронця у професійній правовій реальності, що проявляються у постійному підтвердженні цінності права, збереженні його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду та професійної діяльності.

Відповідно до вищезазначеного схематично модель професійно-правової ідентичності правоохоронців буде виглядати наступним чином (рис.2.8)

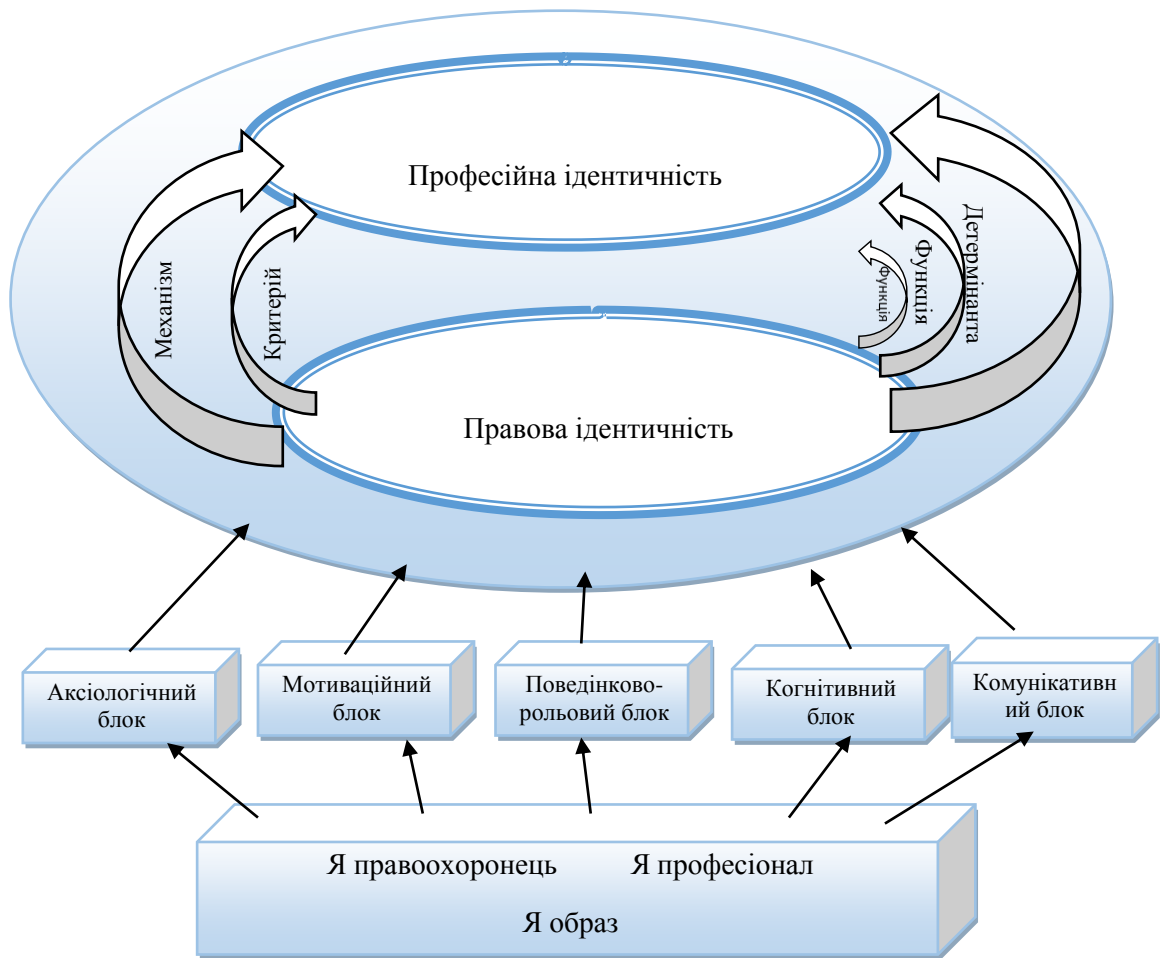


Рис. 2.8. Модель професійно-правової ідентичності правоохоронців

Модель формування професійно-правової ідентичності є інноваційною моделлю, що відображає процес якісних змін в розвитку особистості правоохоронця, які допоможуть забезпечити ефективність виконання професійних обов'язків.

О. Рантатало підкреслює, що у професійному контексті поліцейська ідентичність може бути визначена, як взаємодія соціальних, особистісних і ситуаційних ідентичностей, яка має місце в межах професійної поліцейської спільноти. На думку автора, побудова продуктивної ідентичності передбачає її відповідність ідеалам законності і демократії, які дозволяють співробітникам поліції підтримувати позитивну і морально цілісну

професійну ідентичність, незважаючи на необхідність виконувати «брудну роботу» [226, р. 101].

У моделі закладені структура та рівні формування професійно-правової ідентичності. Структура професійно-правової ідентичності правоохоронців є цілісним, динамічним утворенням та може бути представленою у вигляді взаємопов'язаних блоків - блоку образу Я, аксіологічного, мотиваційного, поведінково-рольового, когнітивного та комунікативного блоків.

В ході проведеного дослідження, отримані результати респондентів, дозволяють визначити складові даних блоків: аксіологічний включає в себе систему цінностей правоохоронців, які визнають цінність права, вірність професійному обов'язку та забезпечення законності під час професійної діяльності; мотиваційний блок визначає цілеспрямованість особистості поліцейського, готовністю підвищувати свій професійний рівень; поведінково-рольовий відбувається при зміні системи рольових уявлень правоохоронців відповідно до нової ситуації, свідчить про усвідомлення поліцейським своєї приналежності до професійного співтовариства та виражається в професійно значущій поведінці характерній для даної професійної спільноти; когнітивний включає в себе сукупність професійних знань, умінь, навичок особистості; комунікативний блок визначається професійною продуктивністю, яку можна досягти під час професійного спілкування, як з колегами так і з громадянами.

В.Л. Цветков звертає увагу на те, що важливим фактором при формування професійної ідентичності правоохоронців виступає саме на комунікативна компетентність, яка покращується під час входження правоохоронця в професійне середовище [178].

Так, О.В. Созонник в дослідженні формування професійної ідентичності у курсантів силових структур на різних етапах професійної соціалізації, говорить, що комунікативна ідентичність є досить специфічною

характеристикою даних професій та проявляється у встановленні принципів дружби, військової дружби, взаємовиручки і самопожертви [155, с.17].

Проведене емпіричне дослідження О.І. Шутової, визначило взаємозв'язок сформованості професійної ідентичності та суб'єктивного ставлення до опановуючих компетенцій у представників допомагаючих професій. Авторка говорить: «При цьому професійна ідентичність виступає показником сформованості різних сторін (мотиваційної, операціональної, прагматичної) компетенцій. Сформована професійна ідентичність буде чинити більший вплив на прояв активності особистості по відношенню до опановуючих компетенцій, ніж її зрілість» [189, с. 239] .

Системоутворюючим компонентом в структурі професійно-правової ідентичності виступає образ Я, що характеризується сприйняттям себе з позицій «Я правоохоронець» та «Я професіонал» як в період підготовки так і на початковому етапі професійної діяльності; визначається сприйняттям власного правового статусу, самовизначенням, самосвідомістю в правовому полі. Правовідносини як діяльнісний компонент професійно-правової ідентичності характеризує її особливість в порівнянні з іншими видами ідентичності, в яких дія не виражається у правах та обов'язках, що охороняються правопорядком.

Основними структурними компонентами підготовки і відповідності людини обраної професійної діяльності, Н.В. Буртова виділяє наступні:

- громадянські якості (ставлення до суспільства, моральне обличчя);
- відношення до професії (професійно-трудова спрямованість особистості);
- одиничні, приватні, спеціальні здібності, які необхідні для виконання професійної діяльності;
- навички та досвід, як елементи профпридатності та професіоналізму;
- фізична та розумова дієздатність.

Дослідниця вважає, що «творцем професіоналізму в предметній діяльності є сам суб'єкт діяльності, який орієнтується на формування багатогранної структури особистості, своєї мотивації» [19, с. 24].

Процеси правової ідентифікації в системі цілісної структури професійної ідентичності поліцейських носять функціональний та організуючий характер, а також можуть розглядатися як механізм формування професійної ідентичності правоохоронців та реалізувати свій специфічний зміст, генерувати і трансформувати всю ідентифікаційну структуру.

Саме у процесах правової ідентифікації правоохоронця відбуваються зміни в його професійному просторі, зміни соціальної ситуації, що у свою чергу проявляється в перебудові системи відносин особистості і актуалізується в загальному процесі професіоналізації. Правова ідентичність реалізує свій критеріально-функціональний зміст і роль механізму в процесі формування професійної ідентичності правоохоронців. Авторська модель структури професійно-правової ідентичності правоохоронців інтегрує існуючі підходи з точки зору системного підходу.

У відповідності до основного принципу системного підходу: професійно-правова ідентичність правоохоронців є комплексною багатокомпонентною системою, що у межах системного підходу має специфічні закономірності функціонування та характеризується основними її компонентами [1; 16; 66; 119, с. 122–141;]: когнітивна (реалізується функція пізнання), регулятивна (забезпечує регуляцію діяльності і поведінки) і комунікативна (формується і реалізується в процесі спілкування з іншими людьми) системи. Когнітивна підсистема представлена образом Я, а також аксіологічною сферою особистості, змістом регулятивної системи є мотиваційна сфера, комунікативна підсистема представлена системою рольових уявлень особистості.

Щодо правової складової професійно-правової ідентичності, то, по-перше, рівень її сформованості у правоохоронців можна розглядати у якості

критерію, що свідчить про проходження певного етапу професіоналізації, а також надає можливість оцінювати успішність даного проходження. За Е. Еріксоном, визнаним критерієм формування ідентичності є рівень самоактуалізації. Взаємозв'язок параметрів сформованості правової ідентичності правоохоронців і їх професійної самоактуалізації забезпечує підтвердження критеріального змісту правової ідентичності правоохоронців в загальній структурі їх професійно-правової ідентичності [209].

По-друге, з точки зору реалізації цілей і кінцевих задач формування законослухняного професійного фахівця, для якого усвідомлення власного правового статусу, своєї нової соціальної ролі, жорстке додержання правових норм стає сенсом професійної діяльності, процеси правової ідентифікації правоохоронців доцільно розглядати як функцію професійної ідентичності.

По-третє, враховуючи, що правова ідентичність правоохоронців, реалізуючись в процесуальному й результативному ракурсах, забезпечує динаміку професійної ідентичності в процесі професійного розвитку правоохоронців, правову ідентичність правоохоронців маємо розглядати як механізм формування їх професійної ідентичності, розуміючи механізм як систему дій, станів, що визначають процес або явище. Й по-четверте, рівень сформованості правової ідентичності визначає успішність, або неуспішність становлення професійної ідентичності. Тобто правова компонента професійно-правової ідентичності виступає детермінантою ідентичності професійної.

Отже, формування професійно-правової ідентичності перш за все є процесом постійного підтвердження цінності права, збереження його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду, а підтримка досягнутої правової ідентичності - це постійна праця правового спілкування, стимулом якої є самоповага, повага до людини, гідність і оптимізм у визначенні життєвих цілей, цінностей і стратегій.

Кожен етап професіоналізації правоохоронців, що відображає й відповідну генезу їх правової ідентичності, характеризується зміною професійного простору, зміною соціальної ситуації. Трансформація соціальної ситуації призводить до перебудови системи поведінки особистості. В результаті відбуваються зміни не тільки на зовнішньому, поведінковому рівні, а й у внутрішньому просторі. Змінюється система взаємозв'язків компонентів професійної ідентичності, що призводить до формування якісно нової цілісної структури професійно-правової ідентичності правоохоронців.

Професійно-правова ідентичність виконує регулятивну, когнітивну, герменевтичну, аксіологічну, прогностичну, адаптивну та перетворюючу суб'єкт функції. Вони спрямовані не тільки на актуалізацію самопізнання суб'єкта, а й на забезпечення дії права, соціальне відтворення суб'єкта і його якісну зміну, що проявляється у правовідносинах. Правовідносини як діяльнісний компонент професійно-правової ідентичності характеризує її особливість в порівнянні з іншими видами ідентичності, в яких дія не виражається у правах та обов'язках, що охороняються правопорядком.

Рівень сформованості правової ідентичності правоохоронців слід розглядати як критерій, що свідчить про проходження певного етапу професіоналізації, а за її якісними характеристиками оцінювати успішність даного проходження. Розуміючи критерій як рівень досягнень, який визначається метою, за ступенем наближення до якої оцінюється прогрес за Б.Ф. Ломовим [86; 87], визнаним критерієм формування ідентичності є рівень самоактуалізації А.А. Налчаджян [107]; Б.Д. Паригін [114]; А.О. Реан [135]. Взаємозв'язок параметрів сформованості правової ідентичності правоохоронців і їх професійної самоактуалізації забезпечує підтвердження критеріального змісту правової ідентичності правоохоронців

Процеси правової ідентифікації правоохоронців як функцію професійної ідентичності доцільно розглядати з точки зору реалізації цілей і

кінцевих задач формування законослухняного професійного фахівця, для якого усвідомлення власного правового статусу, своєї нової соціальної ролі, жорстке дотримання правових норм стає сенсом професійної діяльності. Перебудова системи поведінки особистості під впливом вимог, що пред'являються до неї умовами змінного правового середовища, в якому здійснюється щоденна професійна діяльність, відображає синкретизм формування правової і професійної ідентичності правоохоронців.

Отже, модель професійно - правової ідентичності правоохоронців можна розглядати в процесуальному і результативному аспектах, які забезпечує динаміку професійної ідентичності в процесі професійного розвитку правоохоронців. Взаємодія особистості і професії у даному випадку детермінується правовим континуумом. Тобто, професійно - правова ідентичність є аспектом специфічної інтеграції особистісної та правової ідентичності в професійній правовій реальності. В результаті відбуваються зміни не тільки на зовнішньому, поведінковому рівні, а й у внутрішньому просторі. Змінюється система взаємозв'язків компонентів професійної ідентичності, їх підпорядкованість, що призводить до формування якісно нової цілісної структури професійно-правової ідентичності правоохоронців.

ВИСНОВКИ ЗА ДРУГИМ РОЗДІЛОМ

Емпіричне дослідження компонентів правової та професійної ідентичності, які утворюють складний системний психологічний феномен професійно-правової ідентичності працівників поліцейських підрозділів України, виявило на етапі професійної діяльності підвищення значущості закону в цілому, та зростання показників, що відбивають уявлення щодо практики застосування закону, тоді як змін у ставленні до діючого закону та органів державної влади виявлено не було.

Вивчення компонентів правосвідомості дали можливість виявити певну суперечливість та ригідність складових правосвідомості досліджуваних обох груп. У патрульних поліцейських порівняно з етапом підготовки зростає готовність до реалізації правових норм, у той же час, якість реалізації закону та готовність виступити в якості свідка змін не демонструють. Слід звернути увагу на зростання готовності отримувати правову інформацію з популярних джерел у патрульних поліцейських порівняно з етапом підготовки, у той час як змін щодо готовності отримувати правову інформацію із спеціальних джерел виявлено не було.

Вивчення специфіки функціонування правосвідомості на рівні поведінкових установок демонструє зростання правосвідомості у сфері правових знань у працюючих поліцейських на відміну від слухачів, хоча у побутовій сфері зафіксоване зниження показників правосвідомості у поліцейських на відміну від етапу підготовки. Щодо соціально – громадянської сфери динаміку показників виявлено не було.

Було встановлено, що в якості ключової детермінанти правомірної професійної поведінки особистості визначають її професійну правомірну спрямованість. Як системне особистісне утворення, яке визначає відношення особистості до себе та до інших у суб'єктів правостосунків, до професійної діяльності як нормативно-регульованої та до предметного світу, з котрим вона пов'язана, професійно-правомірною спрямованістю особистості інтегрує

три підсистеми (інтра-, інтер- і екстраорієнтаційну) та чотири інваріантних компонента (когнітивний, афективний, поведінковий та ціннісно-мотиваційний).

На етапі професійної діяльності значимою є інтероорієнтаційна підсистема, когнітивний компонент та поведінковий компонент. Динаміка показників за інтраорієнтаційною підсистемою та афективним і ціннісно-мотиваційним компонентами визначена не була. Таким чином, у працюючих поліцейських поглиблюються уявлення про інших людей як учасників правостосунків, як носителів прав та обов'язків за законом, сприйняття та оцінка інших учасників правостосунків з точки зору їх можливостей і обмежень у відстоюванні їх прав та дотримання закону; а також, посилюються правові стереотипи взаємодії, що закріплені в життєвому середовищі особистості, які стають внутрішніми регуляторами взаємодії з оточуючими та визначають поведінку в конкретній правозначущій ситуації.

У той же час виявлено ригідність емоційного ставлення досліджуваних до прав та обов'язків, як власних, так і інших людей, які визначаються законом; емоційного ставлення до норм, котрі регулюють професійну діяльність та визначають їх суб'єктивну оцінку як справедливих; а також, відсутність змін стосовно цінностей закона, справедливості в ієрархії термінальних, інструментальних та професійних цінностей особистості.

У дослідженні рівнів правового розвитку у патрульних поліцейських встановлено вірогідне зниження представленості низького рівня правового розвитку - правослухняності та збільшення частки досліджуваних, спрямованих на правопідтримку, яка віддзеркалює середній рівень, тоді як щодо представленості вищого рівня правового розвитку - правотворчості, зміни зафіксовані не були. Отже, більш ніж третина досліджуваних не змінила свої уявлення стосовно того, що, закони повинні відображати непорушні моральні норми, в іншому випадку їх можна порушувати або змінювати; збільшилась частка досліджуваних, які вважають, що закон є

результатом договору між людьми, необхідним для збереження суспільства, тому його можна порушувати і змінювати, коли це потрібно для збереження суспільства як цілого; частка досліджуваних, які розглядають закони як «дані згори», та вважають, що їх не можна порушувати і змінювати, вірогідно зменшилася.

Охарактеризовано особистісну ідентичність як самовизначення у термінах фізичних, інтелектуальних та моральних рис особистості; соціальну ідентичність – як самовизначення у термінах співвіднесення себе з певною соціальною групою. На етапі професійної діяльності важливою є служба, що свідчить про уявлення про сутність своєї роботи, її соціальну значущість і необхідність; професійні перспективи стали більш чіткими та досконаліми, збільшилося бажання та мотивація продовжувати професійну діяльність в обраній сфері, зросли впевненість у тому, що професійна діяльність дозволяє отримувати внутрішнє задоволення, та знання щодо того, яким чином досягти відповідності роботи та життєвої філософії. У той же час, на етапі виконання професійної діяльності стосунки з оточуючими знижуються, що відбиває зменшення інтересу до думок інших людей, їх турбот та проблем, зменшення впевненості в наявності достатнього кола спілкування, зниження уваги до підтримки дружніх стосунків.

Визначення типів поведінки досліджуваних в ситуаціях професійних вимог дозволило встановити, що у патрульних поліцейських спостерігається суб'єктивність значущості професійної діяльності, готовність до енергетичних затрат та готовність віддати всі свої сили виконанню професійних завдань, що свідчить про зростання зазначених складових професійної активності та емоційного ставлення до роботи. Хоча отримані результати свідчать, що на етапі професійної діяльності знижується здатність до підтримання дистанції стосовно роботи, здатність до релаксації і відпочинку після роботи, а також, посилюється тенденція до відмови в ситуації невдачі, яка відбивається у

схильності до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання, що може знижувати психічну стійкість досліджуваних.

Виявлено динаміку мотивації до кар'єри, яка виявляє себе у підвищенні показників кар'єрної причетності у поліцейських порівняно з їх показниками на етапі підготовки та зниження показників кар'єрної інтуїції та стійкості. Оскільки, центральним аспектом мотивації вважають ідентифікацію кар'єрою, яка співвідноситься зі ступенем ідентифікації з виконуваною роботою, і отримані нами дані свідчать про те, що у патрульних поліцейських зростає готовність працювати з максимальною віддачою заради досягнення цілей організації, незважаючи на складні та екстремальні умови діяльності. Виявлені зміни у показниках кар'єрної інтуїції та стійкості є закономірними, виходячи з того, що у межах професійної діяльності поліцейські починають реально оцінювати свої кар'єрні перспективи, які спираються на усвідомлення, інтуїтивне розуміння своїх сильних та слабких сторін стосовно професійного та посадового просування; мають адаптуватися до умов професійної діяльності, навчитися справлятися з проблемами, що обумовлює певні складнощі щодо якісного виконання роботи.

У контексті професійного самоздійснення на етапі професійної діяльності досліджувані характеризуються зниженням постановкою нових професійних цілей за внутрішньо-професійною ознакою, що, за нашою думкою, пов'язано з необхідністю адаптації до умов нової діяльності, яка є регламентованою законами, та більшою значущістю на цьому етапі «тактичних» цілей порівняно із «стратегічними», які виходять за межі конкретних посадових обов'язків.

Виходячи з вищезазначеного, цілком логічними є й ті результати, що були, отримані у дослідженні психологічних бар'єрів психологічної переідентифікації. Порівняно з етапом первинної підготовки у працюючих поліцейських вірогідно підвищується бар'єр «помилкової установки», який пов'язаний із «міфотворчістю» стосовно професії, який актуалізується в

перехідних умовах та неоднозначних ситуаціях, та, у той же час, зменшується бар'єр сприйнятливості до нового, що обумовлює відхід від професійного догматизму, «вузькості» освіти, посилення орієнтації на нові ідеї, засоби діяльності та стратегії поведінки.

Встановлена проблемність початкового етапу формування професійної ідентичності, яка проявляється у негативній динаміці показників професійної затребуваності. На етапі професійної діяльності патрульні поліцейські менш задоволені реалізацією свого професійного потенціалу. Стосовно професійної затребуваності на етапі підготовки, то слухачі характеризуються емоційними, суб'єктивними та романтизованими уявленнями стосовно обраної професії, не завжди реалістичною (завищеною) самооцінкою своїх можливостей і перспектив професії, навчальними досягненнями, тоді як умови реальної професійної діяльності руйнують «міфологізацію» професії та місця досліджуваних у ній та вимагають більш раціональної позиції з меншим ступенем емоційної залученості.

У ракурсі вивчення репрезентацій власного Я було виявлено, що працюючі патрульні поліцейські більш схильні визначати себе у соціальному сенсі, демонструють суб'єктивне самовизначення на підґрунті соціально-релевантних характеристик поведінки. На етапі професійної діяльності послаблюються репрезентації, пов'язані з індивідними характеристиками. Разом з цим, ранжування компонентів власного «Я», свідчить, що, як упродовж первинної підготовки, так і на етапі професійної діяльності, найбільш вираженими у досліджуваних є «Рефлексивне Я», «Соціальне Я» та «Комунікативне Я». У той же час, у працюючих поліцейських підвищуються ранги «Діяльнісного Я» та «Перспективного Я», а «Матеріальне Я» стає найменш значущим. Результати дослідження базисних переконань, свідчать, що незважаючи на зменшення переконаності в справедливості світу, патрульні поліцейські стають більш переконаними у прихильності світу та у наявності у світі талану та везіння, тобто вони більш впевнені в тому, що

світ, в цілому, є достойним місцем для життя, а невдачі в ньому відбуваються досить рідко, і, навіть коли події не підвладні контролю, їм може поталанити, що підтримує їх почуття невразливості.

Застосований у нашій роботі факторний аналіз дозволив виявити фактори, що відповідають за наявність статистичних зв'язків у просторі вивчених змінних. На основі загального масиву даних, на етапі первинної підготовки було виділено п'ять факторів, на початковому етапі професійної діяльності кількість факторів скоротилась до трьох.

На основі узагальнення теоретичних положень та емпіричних досліджень нашої дисертації було створено модель професійно-правової ідентичності правоохоронців. Модель формування професійно-правової ідентичності є інноваційною моделлю, яка відображає процес якісних змін в розвитку особистості правоохоронця. Застосування методу моделювання в наукових дослідженнях є одним з найпоширеніших способів виконання як теоретичних, так і практичних завдань. У моделі закладені структура та рівні формування професійно-правової ідентичності. Структура професійно-правової ідентичності правоохоронців є цілісним, динамічним утворенням та може бути представленою у вигляді взаємопов'язаних блоків - блоку образу Я, аксіологічного, мотиваційного, поведінково-рольового, когнітивного та комунікативного блоків. Розгляд правової ідентичності в структурі професійної ідентичності в процесі професіоналізації правоохоронців виділив три основних напрямки аналізу: сформованість правової ідентичності правоохоронців як критерій їх професійної ідентичності, правова ідентичність правоохоронців як функція професійної ідентичності та: правова ідентичність правоохоронців як механізм формування їх професійної ідентичності.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. В переважній більшості психологічних досліджень професійна ідентичність розглядається як інтегративна характеристика, в структурі якої представлені особистісна і соціальна ідентичність. В юридичній психології уявлення про професійну ідентичність традиційно розвивалися в контексті досліджень професійної правової самосвідомості особистості. В нашій роботі професійно-правову ідентичність правоохоронців розглянуто як процес та результат оптимального та адекватного узгодження внутрішніх та зовнішніх умов функціонування та самореалізації особистості правоохоронця у професійній правовій реальності, що проявляються у постійному підтвердженні цінності права, збереженні його в числі життєвих сенсів суб'єкта, у якості основи його світогляду та професійної діяльності.

2. Виявлено специфіку правової ідентичності патрульних поліцейських на початковому етапі професіоналізації. Порівняно з етапом первинної підготовки у досліджуваних після шести місяців роботи зростає розуміння значущості закону в цілому та практики його застосування, збільшується готовність до реалізації правових норм, зростають показники правосвідомості у сфері правових знань та спрямованість на правопідтримку у правовому розвитку. Динаміка правомірної професійної поведінки виявляє себе у поглибленні уявлень про інших людей як учасників правостосунків, вдосконаленні сприйняття та оцінки інших учасників правостосунків з точки зору дотримання закону, що поєднується з посиленням правових стереотипів взаємодії, які стають внутрішніми регуляторами взаємодії з оточуючими та визначають поведінку в конкретній правозначущій ситуації. Встановлено певну суперечливість та ригідність складових правосвідомості досліджуваних, які відбиваються у підвищенні готовності до отримання правових знань з популярних джерел, зниженні показників правосвідомості у побутовій та діловій сферах, відсутності змін щодо готовності використовувати фахові

джерела правової інформації, а також в емоційному ставленні до прав та обов'язків, які визначаються законом, до норм професійної діяльності; до місця закону в ієрархії цінностей особистості.

3. Виявлено специфіку професійної ідентичності патрульних поліцейських, яка після шести місяців роботи виявляється у поглибленні уявлень про сутність та значущість своєї роботи, удосконаленні професійних перспектив, посиленні мотивації продовжувати діяльність в обраній сфері, зростанні впевненості у тому, що робота дозволяє отримувати внутрішнє задоволення. Зростають суб'єктивна значущість професійної діяльності, готовність віддати всі сили виконанню професійних завдань, поглиблюється відчуття соціальної підтримки, кар'єрної причетності. Актуалізуються суб'єктивні самовизначення на підґрунті соціально-релевантних характеристик, а репрезентації індивідних характеристик стають менш вираженими, посилюється навчально-професійна позиція, зростає персональна ідентичність. Досліджувані стають менш схильними до ідентифікації себе через дружні стосунки, діяльність, інтереси, світоглядні характеристики. Підвищуються ранги «Діяльнісного Я» та «Перспективного Я», а «Матеріальне Я» стає найменш значущим. Менш значущим стає самовиявлення в стосунках з оточуючими, знижуються здатність до підтримання дистанції щодо роботи, кар'єрні інтуїція та стійкість, посилюється схильність до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання. Встановлена негативна динаміка показників професійної затребуваності, яка пояснюється умовами реальної професійної діяльності, що руйнують «міфологізацію» професії та вимагають більш раціональної позиції. Але, незважаючи на посилення сумнівів щодо вибору професії, здатності до кінця виконати професійний обов'язок, зробити кар'єру в обраній професії, послаблення тенденції до постановки нових цілей у контексті професійного самоздійснення, у досліджуваних зростає відкритість до нового досвіду, засобів діяльності, стратегій поведінки. Зростає

переконаність у прихильності світу, що підтримує почуття невразливості, незважаючи на зменшення впевненості в справедливості та контрольованості світу.

4. Визначено факторну структуру професійно-правової ідентичності патрульних поліцейських. На етапі первинної підготовки виділено п'ять факторів. Фактор 1 репрезентує тенденцію до ідентифікації себе через стосунки з оточуючими та недостатність ідентифікації себе у фізичному та соціальному сенсі. Фактор 2 поєднує посилення самовиявлення в контексті служби та власних внутрішніх переживань, збільшення презентацій «Я» через життєві та діяльнісні перспективи, через позитивну самооцінку своїх здібностей, вдосконалення уявлень про себе та інших як учасників правостосунків, та негативну оцінку професійної затребуваності. Фактор 3 віддзеркалює негативний зв'язок самовиявлення в контексті суспільного життя та власного матеріального стану, визнання досягнень професійним співтовариством, переконаності у прихильності світу та мотиваційного компоненту професійної ідентичності із прагненням до професійного зростання та позитивною емоційною оцінкою професійного успіху. Негативна забарвленість фактору 4 відбивається у маргіналізмі щодо професійного розвитку, недостатній цінності власного Я, дефіцитарності кар'єрної причетності та стійкості, відчутті виключності із професійного співтовариства. Фактор 5 містить позитивні полюси професійної ідентичності: почуття успішності в професійній діяльності, значущість навчально-професійної рольової позиції, досягнення професійних цілей. Через шість місяців роботи кількість факторів скоротилась до трьох. Фактор 1 відбиває взаємопосилення правової та професійної ідентичності, збільшення кількості взаємозв'язків між ними, формування простору професійно-правової ідентичності. Фактор 2 презентує позитивні полюси особистісних аспектів ідентичності, посилення яких поєднується із зростанням впевненості у власному талані. Фактор 3 визначає чинники

деперсоналізації через зниження дистанції щодо роботи, переконаність у недостатній справедливості світу, дефіцитарність ідентичності в контексті приватних стосунків та зменшення цінності власного Я.

5. Структура професійно-правової ідентичності правоохоронців є цілісним, динамічним утворенням, що може бути представленим у вигляді сукупності взаємопов'язаних блоків - блоку образу Я, аксіологічного, мотиваційного, когнітивного, комунікативного та поведінково-рольового блоків. Системоутворюючим компонентом в структурі професійно-правової ідентичності виступає образ Я, що характеризується сприйняттям себе в професійній діяльності, в правовому полі, сприйняттям власного правового статусу, самовизначенням, самосвідомістю. Процеси правової ідентифікації в системі цілісної структури професійно-правової ідентичності поліцейських носять функціональний та організуючий характер, а також можуть розглядатися як детермінанта та механізм формування професійної ідентичності правоохоронців та реалізувати свій специфічний зміст, генерувати і трансформувати всю ідентифікаційну структуру. Саме у процесах правової ідентифікації правоохоронця відбуваються зміни в його професійному просторі, зміни соціальної ситуації, що у свою чергу проявляється в перебудові системи відносин особистості і актуалізується в загальному процесі професіоналізації. Таким чином правова ідентичність реалізує свій критеріально-функціональний зміст і роль механізму в процесі формування професійної ідентичності правоохоронців.

У перспективі одним із головних напрямків вирішення досліджуваної проблеми має бути розробка психологічних технологій щодо оптимізації формування професійно-правової ідентичності поліціантів на кожному з етапів професіоналізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К.О. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
2. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников ОВД в экстремальных ситуациях / В.В. Авдеев. – М. – 1988. – 500 с.
3. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: Социально психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – С. 201 –210.
4. Акиндинова И.А. Самоактуализация личности в различных типах организации профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / И.А. Акиндинова // Психолого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: Психология и педагогика в общественной практике. СПб. – 2000. – С. 29 – 36. – Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x1129.htm>
5. Андреева Г.В. Інформаційна складова профорієнтаційної роботи у формуванні привабливих мотивів до служби у майбутніх правоохоронців [Електронний ресурс] / Г.В. Андреева, І.В. Шелкошвеев. – Режим доступа: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2011_2/PB.../PB-2_68.pdf.
6. Андрусишин Р.М. Правове виховання працівників ОВС: теоретико-правовий вимір: дис. канд. юрид. наук: 12.00.01 / Андрусишин Роман Миколайович. – Львів, 2016. – 226 с.
7. Андрушко Я. Психологічні аспекти формування особистості майбутнього працівника органів внутрішніх справ / Я. Андрушко // Педагогіка і психологія професійної освіти, 2014. – № 4. – С.179 –188.
8. Антонова Н.В. Личностная идентичность современного педагога и особенности его общения / Н.В. Антонова // Вопросы психологии. – 1997. – № 6. – С.23 – 30.

9. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии [Электронный ресурс] / Н.В. Антонова. – Режим доступа: <http://www.elib.org.ua>.
10. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы / Л.И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности. – М.: Наука. – 1981. – С. 3–19.
11. Безгина Н.В. Правовая и гражданская идентичность в структуре современной социализации / Н.В. Безгина // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2012. – №. 2. – С. 302 – 311.
12. Беляева Л.И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности // Прикладная юридическая психология / под ред. А. М. Столяренко. – М. – 2001. – 600 с.
13. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 422 с.
14. Бешта И.А. Философский анализ соотношения понятий социальная и личностная идентичность / И.А. Бешта // Культура народов Причерноморья. – 2010. – № 196. – С. 10–16.
15. Богданов А.В. Правосознание и правовая культура как один из элементов правового статуса сотрудника полиции и их роль в деятельности олд по соблюдению, охране и защите прав человека / А.В. Богданов, Е.Н. Хазов // Алтайский юридический вестник. – 2015. – № 4 (12). – С. 28 – 31.
16. Бодалёв А.А. Формирование понятия о другом человеке как личности / А.А. Бодалёв. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1970. – 135 с.
17. Большакова А.М. Інноваційний потенціал та система самосприйняття і самоставлення студентів у професійній сфері / А.М. Большакова //

- Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. Психологія. – 2012. – Т.17. – Вип.8 (20). – С. 347–353.
- 18.Будыкин С.В. Взаимосвязь изучения правовых дисциплин с уровнем правосознания (на примере студентов, изучающих правовые дисциплины) [Электронный ресурс] / С.В. Будыкин, А.С. Жигачев // Психология и право. – 2014. – № 1. – Режим доступа: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2014/n1/68299.shtml>
- 19.Буртовая Н.Б. Внутренние психологические условия деятельности профессионала / Н.Б. Буртова // Научно педагогическое. Pedagogical Review, 2016. – №1 (11). – С.21 – 25.
- 20.Буякас Т.М. О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов / Т.М. Буякас // Вестник МГУ. Серия 14. Психология, 2000. – №1. – С.56 – 62.
- 21.Ветютнев Ю.Ю. Возможна ли универсальная правовая идентичность? / Ю.Ю. Ветютнев // Права человека и проблемы идентичности в России и современном мире / под ред. О.Ю. Малиновой и А.Ю. Сунгурова. - СПб.: Норма, 2005. – С. 41 – 52.
- 22.Висоцька Л. Актуальні аспекти правової освіти в дисертаційних роботах сучасників [Елетронний ресурс] / Л. Висоцька // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2016. – №48. – Режим доступу: <http://journal.kdpu.edu.ua/pedag/article/view/2335>.
- 23.Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
- 24.Волошенюк А.В. Правовой нигилизм: общетеоретическая характеристика / А.В. Волошенюк. – Х.: ООО «ПРОМЕТЕЙ-ПРЕС». – 2005. – 104с.
- 25.Воробйова І.В. Особливості сприйняття представників сил охорони правопорядку студентською молоддю / І.В. Воробйова, Я.В. Мацегора // Право і безпека. – Х.: ХНУВС, 2015. – №2(57). – С. 186 – 193.

26. Воскова И.В. Психологические аспекты формирования правосознания личности / И.В. Воскова // Таврійський вісник освіти. – 2016. – №. 2. – С. 241 – 248.
27. Гайнер М.Л. Правосознание подростков [Текст] / М.Л. Гайнер; Фонд Джона Д. и Кэтрин Т. МакАртуров. – ИЧП "Изд-во Магистр". – М.: ИЧП "Изд-во Магистр", 1998. – 88 с.
28. Галажинский Э.В. Системная детерминация самореализации личности: автореф. дисс. на соискание науч. степени докт. психол. наук: спец. 19.00.01. – общая психология, психология личности, история психологии / Э.В. Галажинский. – Барнаул. – 2002. – 44 с.
29. Гарбузова Г.В. Студенческое самоуправление как средство формирования профессиональной идентичности будущих специалистов: автореф. дисс. на соискание науч. степени канд. психол. Наук: 19.00.07 – педагогическая та возрастная психология / Г.В. Гарбузова. – Ярославль, 2009. – 22 с.
30. Герасимів О.І. Формування професіоналізму органів внутрішніх справ на етапі розбудови демократичного суспільства / О.І. Герасимів // Теорія і практика конституціоналізму: український та зарубіжний досвід: матеріали першої наук.-практ. конф., (Львів, 30 квітня 2015 р.) / Нац. ун-т «Львівська політехніка», Навч.-наук. ін-т права та психології, Каф. конституц. та міжнар. права. – Львів, 2015. – С. 80–83.
31. Гіренко С.П. Концептуальні засади виховання конфліктологічної культури працівників оws в умовах професіоналізації (педагогічний аспект) / С.П. Гіренко // – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nzkr/2008_20/08.htm
32. Гіренко С.П. Первинна психологічна підготовка майбутніх працівників патрульної поліції / С.П. Гіренко // Бочаровські читання: матеріали наук.-практ. конф. [з міжнар. участю], присвяч. пам'яті проф С. П.

- Бочарової (м. Харків, 18 берез. 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун - т внутр.справ. – Харків, 2016. – С. 172 – 174.
- 33.Глущенко В.В. Содержательный подход в мотивации студентов вузов / В. В. Глущенко, И.И. Глущенко // Новая наука: от идеи к результату: Международное научное периодическое издание по итогам Международной научно-практической конференции (29 февраля 2016 г., г. Сургут.). / в 3 ч. Ч.1 - Стерлитамак: РИЦ АМИ. – 2016. – С. 36-38.
- 34.Гнатенко П. І. Ідентичність: філософський та психологічний аналіз / П. І. Гнатенко, В. М. Павленко. – Київ : Арт-Пресс, 1999. – 466 с.
- 35.Гордеева М.А. Эмоциональное выгорание государственных служащих / М.А. Гордеева // Теория и практика общественного развития, 2014. – №9. – С.43 – 45.
- 36.Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности / Л.П. Гримак. М.: Политиздат. – 1987. – 240 с.
- 37.Гулевич О.А. Правосознание и правовая социализация: аналитический обзор / О.А. Гулевич, Е.О. Голынчик. М.: Международное общество им. Л.С. Выготского, 2003. – 273 с.
- 38.Гулевич О.А. Структура правосознания и поведение в правовой сфере [Электронный ресурс] / О.А. Гулевич // Психологические исследования. – 2009.– № 5(7). – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/225-gulevich7.html>
- 39.Давыдова Н.О. Оценка индивидуальных параметров поведения студентов как профилактика нарушений профессиональной адаптации / Н.О. Давыдова, И.И. Черемушникова // Врач-аспирант, 2013. – Т. 59 – № 4.1. – С. 203–213.
- 40.Данильян О. Г. Особливості організації правового виховання в сучасній Україні / О. Г. Данильян, Н. М. Буліч // Безпекове інноваційне суспільство: взаємодія у сфері правової освіти та правового виховання : матеріали міжнар. інтернет-конф., 25 трав. 2016 р. / Нац. юрид. ун-т ім.

- Ярослава Мудрого, НДІ прав. забезп. інновац. розвитку Нац. акад. прав. наук України, Наук. б-ка. – Харків, 2016. – С. 41 – 47.
41. Дрожжина С.В. Мультикультуралізм як концептуальна модель та праксеологія розуміння сучасного українського соціуму: монографія / С.В. Дрожжина // Міністерство освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк: [ДонНУЕТ], 2009. – 288 с.
42. Дружилов С.А. Профессионализм человека как объект психологического изучения: системный подход / С.А. Дружилов // Вестник Балтийской педагогической академии. Спб., 2003. Вып. 52. – С.40–46.
43. Дяченко М.Д. Теоретико-методологічні засади формування професійної самосвідомості майбутніх фахівців / М.Д. Дяченко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. праць. – №40 (93). – Запоріжжя: Класичний приватний ун-т, 2015. – С. 120–127.
44. Евстафеева Е.А. Правосознание сотрудников уголовно-исполнительной системы с различными личностными характеристиками [Текст]: Дисс.канд. психол. наук / Е.А. Евстафеева. Челябинск, 2015. – 217 с.
45. Егорычева И.Д. Самореализация как деятельность (к постановке проблемы) / И.Д. Егорычева // Мир психологии. – 2005. – № 3. – С. 11 – 32.
46. Ермолаева Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество» / Е.П. Ермолаева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 176 с.
47. Ермолаева Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – №5. – С. 69– 78.
48. Ефремова Г.Х. Изучение правосознания и общественного мнения о преступности и деятельности правоохранительных органов: пособие /

- Г.Х. Ефремова, А.Р. Ратинов. – М.: ВНИИ проблем укрепления законности и правопорядка, 1989. – 116 с.
- 49.Євдокімова О.О. Психологічні детермінанти успішності професійної діяльності працівників правоохоронних органів / О.О. Євдокімова // Право і безпека. Х.:ХНУВС. – 2012. – № 1 (43). – С. 217 – 221.
- 50.Євдокімова О.О. Психологічні засади вищої технічної освіти: Монографія / О.О. Євдокімова, - Харків:ПП видавництво "Нове слово", 2009. – 388с.
- 51.Жердева Н.Н. Педагогические условия формирования профессиональной толерантности у курсантов вузов системы МВД [Текст] / Н. Н. Жердева // Научные проблемы гуманитарных исследований. – Выпуск № 2. – Пятигорск. – 2011. – С. 125 – 131.
- 52.Жидовцева О.А. Структура та функції професійної правосвідомості / О.А. Жидовцева // Право і безпека. Х.:ХНУВС. – 2012. – № 1 (43). – С. 13 – 17.
- 53.Завалишина Д.Н. О типологизирующей активности опытного специалиста/ Д.Н. Завалишина // Ярославский психологический вестник. – 2000. – Вып. 3. – С. 8–18.
- 54.Заковоротная М.В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты / М. В. Заковоротная ; отв. ред. Е. Я. Режабек. – Ростов н/Д : Изд-во Сев.-Кавказ. науч. центра высш. шк., 1999. – 161 с.
- 55.Закон України «Про Національну поліцію» № 580 – VIII від 02.07.2015 р. // Офіційний вісник України. – 2015. – №63. – Ст. 2075.
- 56.Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
- 57.Зеленська Т.А. Особливості формування ідентичності особистості в умовах ступеневої освітньої підготовки [Електронний ресурс] / Т.А. Зеленська. - Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/747/94/>.

58. Землянська О.В. Особистість як суб'єкт правосвідомості та об'єкт судово-психологічної експертизи / О.В. Землянська // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2011. – Вип. 10. – С. 16-25.
59. Ивашевский С.Л. Профессиональная идентичность ученого в органах внутренних дел России / С.Л. Ивашевский // Отраслевые проблемы юридической науки и практики. Вестник Нижегородской академии МВД России, 2014. – № 1 (25). – С. 93 – 96.
60. Идентичность и организация в меняющемся мире [Текст]: сб. науч. ст. / под ред. Н.М. Лебедевой, Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 328 с.
61. Идентичность: Хрестоматия / Сост. Л.Б. Шнейдер. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; – Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. – 272 с.
62. Ильин И.А. О сущности правосознания / И.А. Ильин Собрание сочинений: в 10 т. – М.: Русская книга, 1994. – Т. 4. – С. 156.
63. Івашкевич І.В. Професійна компетентність юриста як психологічна проблема / І.В. Івашкевич // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України / під редакцією С.Д. Максименко, Л.А. Онуфрієва. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – № 31. – С. 94–107.
64. Исаева Н. В. Правова ідентичність (теоретико-правове дослідження) / Н. В. Исаева. – М.: Юрлітінформ, 2013. – 416 с.
65. Камінська С.В. Емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників професійної маргінальності випускників вищих навчальних закладів / С.В. Камінська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2016. – №. 1 (1). – С. 135 – 139.
66. Карандашев В.Н. Психология: Введение в профессию [Текст] / В. Н. Карандашев. – М. : Смысл, 2000. – 288 с.

- 67.Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. М. – 1995. – 224 с.
- 68.Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
- 69.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений / Е.А.Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
- 70.Кобець О.В. Соціальна природа змісту правосвідомості особистості / О.В. Кобець // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» : у 12 т. / за ред. В.О. Моляко. – Т. 12. – Вип. 8. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – С. 96–105.
- 71.Ковальчук Ю. Структурно-динамічна модель та результати експерименту з розвитку професійної Я-концепції офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України: електрон. наук. фах. вид. / Ю. Ковальчук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія. – 2016. – №. 3.
- 72.Кокун О.М. Опитувальник професійного самоздійснення / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – №7. – С. 35 – 39.
- 73.Кокун О.М. Професійне самоздійснення особистості: зміст феномену та можливості його дослідження / О.М. Кокун // Актуальні питання теорії та практики психолога – педагогічної підготовки майбутніх фахівців: : матеріали Всеукраїнської наук.-практ.конференції (Хмельницький, 24–25 квітня 2014 р.) / М-во освіти і науки України, Хмельницький нац. ун-т, Каф. практ. психол. та педагог. – Хмельницький : ХНУ. – 2014. – С.23 – 25.

74. Колесов Д.В. Антиномии природы человека и психология различия (К проблеме идентификации и идентичности, идентичности и толерантности) / Д.В. Колесов // Мир психологии. – 2004. – № 3. – С. 9–19.
75. Кон И.С. В поисках себя / И.С. Кон. – М.: Педагогика, 1984. – 336с.
76. Котелюх М.О. Модель формування професійної моралі мабутніх працівників поліції / М.О. Котелюх // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – №. 44. – С. 181 – 190.
77. Котелюх М.О. Формування професійно-правової етики майбутніх працівників міліції громадської безпеки у фаховій підготовці: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. педагогічних наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / О.М. Котелюх; Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2013. – 20 с.
78. Кравцов Ю.С. Правова ідентичність як духовна складова правосвідомості / Ю. С. Кравцов, А. О. Якуніна. – Грані. – 2015. – № 4. – С. 96–99.
79. Кравченко П.А. Регулятивна функція правосвідомості в процесі європейського вибору України / П.А. Кравченко // Вісник НАУ. Серія: Філософія. Культурологія. – 2016. – № 1 (23). – С. 19 – 22.
80. Кульчицький І.М. Концептуалізація понять "модель" та "моделювання" у наукових дослідженнях / І.М. Кульчинський // Вісний національного університету "Львівська політехніка". Серія «Інформаційні системи та мережі». – Львів, Видавництво Львівської політехніки, 2015. – № 829. – С. 273 – 284.
81. Ламаш І.В. Феномен поліцейської культури (police culture) у сучасних зарубіжних дослідженнях / І.В. Ламаш // Право і Безпека, 2016. – № 2. – С. 11 – 17.

- 82.Ластовець І.В. Психологічні складові гармонійної особистості курсантів ВНЗ МВС України / І.В. Ластовець // Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна. Серія «Психологія». – 2012. – №1032. – С. 17 – 19.
- 83.Левченко В.В. Особистісна ідентичність у процесі адаптації в ситуації життєвих змін / В.В. Левченко // Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць. – Северодонецк.– Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2016. – №1 (70). – С. 78 – 86.
- 84.Лисовская Н.Б. Психолого-педагогические технологии формирования карьерной компетентности будущих специалистов / Н.Б. Лисовская, Е.А. Троцинина // Профессиональное образование в современном мире. Всероссийский научный журнал, 2015. – № 1(16). – С. 98 – 109.
- 85.Ложкін Г. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта / Г. Ложкін, Н. Волянюк // Соціальна психологія. – 2008. – №3. – С. 123 – 130.
- 86.Ломов Б.Ф. Категории общения и деятельности в психологии / Б.Ф. Ломов // Вопросы философии. – 1979. – № 8. – С. 34 – 47.
- 87.Ломов Б.Ф. Общение как проблема общей психологии / Б.Ф. Ломов // Методологические проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. – М.: Наука, 1975. – С. 151 – 164.
- 88.Лукиянчук А.М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів / А.М. Лукиянчук // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Проблеми сучасної психології, 2010. – Вип.7. – С. 370 – 380.
- 89.Лунина Е.Б. Методологические и теоретические предпосылки исследования самореализации в профессиональных контекстах / Е.Б. Лунина, О.В. Исаакян // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2009. – №7/1. – С. 25 – 29.

- 90.Макаренко П.В. Професійні установки як основа психологічної готовності правоохоронців до діяльності в екстремальних ситуаціях / П.В. Макаренко // Право і безпека. - Х.:ХНУВС. – 2015. – № 1 (56). – С. 109 – 113.
- 91.Макарова О.П. Особливості визначення типів ідентичності майбутніх правоохоронців / О.П. Макарова // Право і Безпека. Харків: ХНУВС, 2015. – №. 1. – С. 113 – 118.
- 92.Маланчій М.О. Формування професійної ідентичності персоналу державної прикордонної служби України: дис. .канд. наук з державного управління: 25.00.03 / Маланчій Микола Олександрович. – Дніпро, 2016. – 245 с.
- 93.Малахов В. С. Неудобства с идентичностью / В.С. Малахов // Вопросы философии. – 1998. – № 2. – С. 43 – 54.
- 94.Малкина-Пых И.Г. Экстремальные ситуации / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 960 с.
- 95.Малкова Т.М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України) : монографія / Т.М. Малкова. – Київ, НВП "Інтерсервіс", 2012. – 396 с.
- 96.Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Междунар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.
- 97.Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу; [Пер. с англ. Татлыдаевой А.М.]; [Науч. ред., вступ. ст. и коммент. Акулиной Н.Н.]. – Санкт-Петербург: Евразия, 1997. – 430 с.
- 98.Мацегора Я.В. Формування образу «Я» працівників ОВС у процесі професійного становлення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.06 «Юридична психологія» / Я.В. Мацегора. - Х. , 2008. – 20 с.
- 99.Митина Л.М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений /

- Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательский центр «Академия». – 2005. – 336 с.
100. Мілорадова Н.В. Особливості відношення правоохоронців до кар'єрного зростання в процесі професіогенезу / Н.В. Мілорадова // Вісник національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ. – 2014. – Вип. 2 (39). – С. 263 – 268.
101. Міхайліна Т. Синергетична роль правосвідомості / Т. Міхайліна // Економіко-правова парадигма розвитку сучасного суспільства. – 2016. – Т. 1. – №. 1.
102. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. М.: Речь. – 2007. – 336 с.
103. Могилёвкин Е.А. Технология формирования и развития профессиональных и карьерных компетенций выпускника вуза по направлению «Менеджмент» / Е.А. Могилёвкин // Вестник Костромского государственного университета им. НА Некрасова. – 2012. – Т. 18. – №.6. – С. 166 – 170.
104. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг: підруч. / Л.І. Мороз, С.І. Яковенко. – К.: ПАЛИВОДА А.В., 2011. – 252 с.
105. Москаленко О.В. Роль профессионального самосознания в личностно – профессиональном развитии специалиста / О.В. Москаленко // Вестник Тувинского государственного университета. –2013. – Вып. 4. – С. 95 – 107.
106. Муж В.В. Правосвідомість: теоретичні аспекти поняття / В.В. Муж // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: Юридичні науки : збірник наукових праць. – 2016. – № 837. – С. 297–303.
107. Налчаджян А.А. Социально-психическая адаптация личности: (Формы, механизмы и стратегии) / А.А. Налчаджян. Ереван: Изд.АН Армянской ССР, 1988. – 263 с

108. Неїжпапа Л.С. Стратегія професійного розвитку особистості: теоретичний аналіз / Л.С. Неїжпапа // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка.– Випуск 22: збірник наукових праць. – К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. – С. 167 – 173.
109. Николаева И.А. Универсальные критерии ценностного и нравственного оценивания и сопутствующие психологические феномены / И.А. Николаева // Психология нравственности / отв. ред. А.Л. Журавлева, А.В. Юревич. – М. : Ин-т психологии РАН, 2010. – С. 67–94.
110. Николаева О.П. Сравнительный анализ развития правового сознания (в условиях различных государств) / О.П. Николаева // Психология личности в условиях социальных изменений / отв. ред. К.А. Абульханова-Славская, М. И. Воловикова. – М.: Наука, 1993. – С. 63–75.
111. Николаева О.П. Правовая и моральная зрелость личности / О.П. Николаева // Субъект и социальная компетентность личности. М., 1995. – С. 109–137.
112. Николин І.М. Чинники формування ідентичності в процесі професійного становлення особистості / І.М. Николин // Наукові праці МАУП, 2010. – Вип. 2(25). – С. 180–184.
113. Остапйовський О.І. Професійна ідентичність в структурі економічної свідомості особистості: автореф. дис. канд. псих. наук / О.І. Остапйовський. – Луцьк, 2011. –19 с.
114. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М.: Мысль, 1971. – 351 с.
115. Патырбаева К.В. Идентичность: социально-психологические и социально- философские аспекты: коллективная монография / К.В. Патырбаева, В.В. Козлов, Е.Ю. Мазур, Г.М. Конобеев, Д.В. Мазур,

- К. Марицас, М.И. Патырбаева; науч. ред. К.В. Патырбаева; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. – Пермь, 2012. – 250 с.
116. Пересадина О.В. Структура профессионального правосознания сотрудников органов внутренних дел / О.В. Пересадина // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – Тамбов: Грамота, 2015. – № 7 (57): в 2-х ч. – Ч. I. – С. 128 – 130.
117. Підбуцька Н.В. Професійна ідентичність майбутнього фахівця: аналіз теоретичних досліджень / Н.В. Підбуцька, Л.В. Беляєва // Вісник ХНПУ : зб. наук. пр. Сер. : Психологія. – Харків : ХНПУ. – 2012. – Вип. 44 (1). – С. 186 – 192.
118. Підчасов Є.В. Соціалізація особистості в контексті правосвідомості та правового виховання / Є.В. Підчасов // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. – 2015. – Вип. 50. – С. 178–188.
119. Платонов К.К. Структура и развитие личности [Текст] / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 315 с. – С. 122–141.
120. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессиональной идентичности / Ю.П. Поваренков // СПЖ. – 2006. – №24. – С.53 – 58.
121. Погребной И.М. Теория права: учебное пособие.3-е изд.,испр.и доп. – Харьков: Государственное специализированное издательство «Основа», 2003. – 128 с.
122. Поліванова О.Є. Взаємозв'язок уявлення про успіх та соціально-психологічних характеристик особистості у сучасній молоді / О.Є. Поліванова // Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія». – 2014. – № 1099, Вип 54. – С. 19–22.
123. Полякова О.С. Стан наукових пошуків з проблеми становлення та розвитку правової освіти в Україні: публічно-управлінський аспект /

- О.С. Полякова //Актуальні проблеми державного управління. – 2016. – №. 1. – С. 131 – 135.
124. Посохова Я.С. Психологічне дослідження переживань пов'язаних з роботою у майбутніх поліцейських / Я.С. Посохова // Молодий вчений.– 2016. – №3. – С. 603 – 607.
125. Посохова Я.С. Емпіричне дослідження правосвідомості майбутніх працівників поліції / Я.С. Посохова // Право і безпека. - Х.:ХНУВС. – 2016. – № 2 (61). – С. 135 – 140.
126. Посохова Я.С. Социальный и личностный аспект идентичности в профессиональной деятельности полицейского / Я.С. Посохова // Право. Экономика. Психология. – Витебск : Витебский государственный университет имени П.М.Машерова, 2016. – № 1(4). – С. 77 – 82.
127. Посохова Я.С. Становление профессиональной идентичности: Новая полиция в Украине / Я.С.Посохова // Право Экономика Психология. – Витебск, 2016. – №1(4). – С.77 – 82.
128. Посохова Я.С. Толерантність у діяльності сучасного правоохоронця / Я.С. Посохова // Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-правові проблеми : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Харків : ХНУВС, 2015. – С. 235 – 239.
129. Правдивець Н.О. Теоретична модель феномену ідентичності особистості / Н.О. Правдивець // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Вид-во «А.С.К.», 2010. – Т. 1. – Ч. 27. – С. 137–145.
130. Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. – М. : Юнити-Дана, 2001. – 638 с.

131. Протасова О.В. Субъективные предпосылки криминогенной деформации правосознания у взрослых мужчин [Текст]: Дисс. ...канд. психол. наук / О.В. Протасова. Ростов-на-Дону, 2004. – 169 с.
132. Психодиагностика толерантности личности / Под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М.: Смысл, 2008. – 172с.
133. Ратинов А.Р. Правовая психология и преступное поведение: теория и методол. исслед. / А.Р. Ратинов, Г.Х. Ефремова. - Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1988. – 253 с.
134. Ратинов А.Р. Структура правосознания и некоторые методы его исследования / А.Р. Ратинов // Методология и методы социальной психологии. – М. : Наука, 1981. – С. 201–214.
135. Реан А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А.А. Реан. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 416 с.
136. Резников Е.В. Теоретические проблемы правовой идентичности / Е.В.Резников. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2014. – 199 с.
137. Резников Е.В. К вопросу о кризисе правовой идентичности / Е.В. Резников // Вестник Пермского университета, 2012. – № 3 (17). – С.46 – 48.
138. Резников Е.В. К вопросу о профессиональной идентичности судьи / Е.В. Резников // Общество и право, 2013. – № 3 (45). – С. 238 – 241.
139. Резников Е.В. Поведенческий компонент правовой идентичности / Е.В. Резников // Вестник краснодарского университета МВД России, 2014. – № 1 (23). – С. 12 – 14.
140. Резников Е.В. Понятие правовой идентичности / Е.В. Резников // Право и современные государства, 2014. – №1. – С. 9 – 14.
141. Реньш М.А. Профессиональный стаж как фактор становления профессиональной идентичности [Электронный ресурс] / М.А. Реньш, А.В. Лесик // Психологические исследования: электрон. науч. журн. –

2011. – № 3(17). – Режим доступа к журналу: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/487-rensh-lesik17.html>.
142. Рикер П. Герменевтика. Этика. Политика / Поль Рикёр. – М. : Academia, 1995. – 356 с.
143. Рикер П. Повествовательная идентичность [Электронный ресурс] / П. Рикер // Языковой остров : [сайт]. –Режим доступа: http://sprach-insel.com/index.php?option=com_content&task=view&id=130&Itemid=61.
144. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И Рогинская // Психологический журнал, 2002. – № 3. – С. 85 – 95.
145. Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре / Т.В. Румянцева. – СПб., 2006. – 176 с.
146. Румянцева Т.В. Особенности профессиональной идентичности юношей и девушек открытой (сменной) общеобразовательной школы / Т.В. Румянцева, Е.В. Фёдорова // Вестник университета. – 2013. – №. 6. – С. 306 – 312.
147. Румянцева Т.В. Особенности структуры идентичности студентов второго курса медицинского вуза/ Т.В. Румянцева // Ярославский психологический вестник. Выпуск 16. – Ярославль, 2005. – С. 73 – 75.
148. Румянцева Т.В. Проявления кризиса идентичности у студентов в меняющихся социальных условиях/ Т.В. Румянцева // Личность в современных исследованиях: материалы V межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы развития личности». – Рязань: Информационные технологии, 2005. – С 102 – 106.
149. Савельев Д.И. Психологическое содержание кризиса идентичности личности / Д.И. Савельев // Известия РГПУ им. А.И. Герцена, 2009. – №116. – С. 176 –283.
150. Садохин А.П. Этнология : учеб. для студентов вузов / А.П. Садохин, Т.Г. Грушевицкая. М.: Академия; Высшая школа. – 2000. – 304 с.

151. Сезонова И.К. Компетентностный подход при подготовке сотрудников правоохранительных органов / И.К. Сезонова, Т.П. Колесник // Международный научный журнал. – 2015. – № 5 – С. 23 – 25.
152. Сергачева О.В. Правосознание сотрудников органов внутренних дел / О.В. Сергачева, М.И. Марьин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – №. 2 (41). – С. 1 – 5.
153. Сеницын О.Н. Компьютерное моделирование как метод научного познания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/kompyuternoe-modelirovanie-kak-metod-nauchnogo-roznaniya>
154. Скибо Т.Ю. Педагогические условия становления профессиональной и личностной идентичности студентов колледжа: дис.канд. психол. наук : 13.00.01 / Т.Ю. Скибо. – Воронеж, 2004. – 212 с.
155. Созонник А.В. Формирование профессиональной идентичности личности курсанта на разных этапах профессиональной социализации / А.В. Созонник // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2016. – №1 (64). – С.12 – 17.
156. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. — Мн.: Книжный Дом, 2003. – 1312 с.
157. Стакун Г.А. Место и роль моделирования в системе научного и художественного познания: дис. канд. филос. наук: 09.00.01 / Стакун Герман Альфредович. – Чебоксары, 2010. – 122 с.
158. Степанова Е.И. Психология взрослых – основа акмеологии Е.И. Степанова. СПб, 1995. – 450 с.
159. Столин В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – М.: Издательство Московского Университета. – 1983. – 284 с.

160. Субботина Л.Ю. Личность в системе профессиональной подготовки. Учебное пособие / Л.Ю. Субботина // Институт «Открытое Общество». Российское психологическое общество. Ярославль, 2003. – 101 с.
161. Татарова Г.Г. Методология анализа данных в социологии (введение) / Г.Г. Татарова / Учебник для вузов. – М.: NOTA BENE, 1999. – 224 с.
162. Тімченко О.В. Креативність як інваріанта професіоналізму співробітників правоохоронних органів / О.В. Тімченко, О.Б. Самохвалов // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2014. – Вип. 4. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_4_22.
163. Толстая А.Н. Управление карьерой в организации / А.Н. Толстая // Психология управления: учебное пособие / [под. ред. Федотова]. – Л.: ЛГТУ, 1981. – 246 с.
164. Трофименко В.А. Нова українська поліція у призмі правового виховання / В.А. Трофименко // Українська наука: проблеми сьогодення та перспективи розвитку : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24–25 лип. 2015 р.) – Київ, 2015. – С. 73–76.
165. Труфанова Е.О. Человек в лабиринте идентичностей / Е.О. Труфанова // Вопросы философии. – 2010. – № 2. – С. 13–23.
166. Турецька Х.І. Аналіз підходів до розуміння ідентичності в психологічній науці / Х.І. Турецька // Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету. – Рівне, 2007. – Вип. 37. – С. 232–236.
167. Турецька Х. Проблема емпіричного дослідження особистісної ідентичності / Х. Турецька // Вісник Львівського університету. – Львів, 2008. – Вип. 11. – С. 359–267.

168. Указ Президента України «Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» від 12 січня 2015 р. № 5/2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/5/2015>.
169. Урбанович А.А. Психологія кризисов соціальної ідентичності людини / А.А. Урбанович; М-во внутрішніх дел Респ. Беларусь, Акад. МВД. – Минск: Акад. МВД РБ, 2005. – 227 с.
170. Федотова О. С. Когнітивне моделювання як метод пізнання і вивчення об'єкта в наукових дослідженнях / О.С. Федотова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.gramota.net/materials/2/2015/4-2/57.html
171. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
172. Хабермас Ю. Проблема легітимації пізнього капіталізму / Пер. с нем. Л.В. Воропай. Общая редакция и вступительная статья О.В. Кильдюшов. Примечания, именной и предметный указатели Т.А. Дмитриев. – М.: Праксис, 2010. – 264 стр. – (Серия "Образ общества").
173. Хамитова И.Ю. Развитие профессиональной идентичности консультанта // Журнал практической психологии и психоанализа. – №1. – 2002. Режим доступа: <https://psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2897>.
174. Хамнаева А.Ю. Поиски идентичности в условиях меняющегося мира // Культура & общество [Электронный ресурс]: Интернет-журнал МГУКИ / Моск. гос. ун-т культуры и искусств – Электрон.журн. – М.:МГУКИ, 2007 – Режим доступа: culture.ru/Articles/2007/Hamnaeva.pdf
175. Харитоновна Е.В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) / Е.В. Харитоновна, Б.А. Ясько // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 45–57.

176. Харитоновна Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности: к обоснованию психологической концепции / Е.В. Харитоновна // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2011. – №4. – С. 106–110.
177. Хащенко Т.Г. Разработка опросника для диагностики профессионально-правомерной направленности личности / Т.Г. Хащенко, М.М. Шпак // Психологическая наука и образование, 2013. – №4. – С.235–240.
178. Цветков В.Л. Профессиональная идентичность как фактор развития коммуникативной компетентности / В.Л. Цветков, Ю.В. Слободчикова // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2013. – № 1(52). – С. 30–32.
179. Цвык В.А. Социально-профессиональный статус личности и престиж профессии / В.А. Цвык // Вестник Тюменского государственного университета. – 2009. – № 4. – С. 44–52.
180. Цукерман В.С. Сущность и сфера профессиональной культуры // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. Серия 3: Культурологические науки. – Челябинск. – 2003. – № 3. – С. 99.
181. Цуркан О.В. Правова свідомість працівника міліції: теоретико-правове дослідження : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук : 12.00.01 – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень / Олександр Васильович Цуркан ; Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Національний університет «Львівська політехніка». - Львів, 2013. – 20 с.
182. Чернышева А.В. Взаимосвязь социальной идентичности и социально-психологической адаптации при аддиктивном поведении у

- женщин [Текст]: дисс. канд. психол. наук / А.В. Чернышева. Ярославль, 2015. – 310 с.
183. Чистоходова Л.И. Теоретическая модель развития профессиональной идентичности специалиста / Л.И. Чистоходова, Н.Н. Лавров // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки», 2012. – № 1. – С.119–124.
184. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность (Структура, генезис и условия становления): дис. д-ра психол. наук: 19.00.13 / Л. Б. Шнейдер. – М., 2001. – 327 с.
185. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: Монография / Л. Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – 272 с.
186. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : уч.пос./ Шнейдер Л.Б. – М.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2004. – 600с.
187. Шпак М.М. Психолого-педагогические условия формирования профессионально-правомерной направленности студентов неюридических специальностей / М.М. Шпак // Сибирский педагогический журнал, 2012. – №5. – С.75–79.
188. Штофф В. А. Моделирование и философия / В. А. Штофф. – М.: Наука, 1966. – 301 с.
189. Шутова О.И. Динамика взаимосвязи сформированности профессиональной идентичности и субъективного отношения к осваиваемым компетенциям представителей помогающих профессий / О.И. Шутова // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика, 2016. – №2. – С.235–240.
190. Эриксон Э. Детство и общество / Эрик Эриксон. – СПб. : Летний сад, 2000. – 416 с. – (Б-ка зарубеж. психологии).
191. Юридична психологія: підручник / [Д.О. Александров, В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко та ін.] ; заг. ред. Л.І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – Вид. 2-ге, доopr. та допов. – Київ : КНТ, 2008. – 352 с.

192. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности / В.А. Ядов // Мир России. Социология. Этнология. – 1995. – №3-4. – С.158–181.
193. Яковенко И.Г. Базовые идентичности и социокультурные основания их трансформации: факторы, тренды, сценарии / И.Г. Яковенко // Мир Психологии. – 2004. – № 3 (38). – С. 28 – 37.
194. Яковенко И.Г. Идентичность и диалог / И.Г. Яковенко // Вопросы социальной теории. – 2010. – Т.IV. – С. 513.
195. Ямницький О.В. Особливості професійної Я-концепції майбутнього практичного психолога / О.В. Ямницький // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія. – Одеса: Вид-во ОНУ ім. І.І. Мечнікова, 2014. – Т. 19. – Вип. 1 (31). – С. 360 – 366.
196. Ясюкова Л.А. Правосознание: диагностика и закономерности развития / Л.А. Ясюкова // Прикладная психология. – 2000. – № 4. – С. 1–13.
197. Яшина А.А. Профессиональная идентичность молодого преподавателя вуза. Дис. ...канд. психол. наук. Волгоград. 2004. – 213 с.
198. Ascari R.A. Prevalence of risk for burnout syndrome among military police / R.A. Ascari et al. // Cogitare enferm. – 2016. – Vol. 21. – №. 2. – P. 01 – 10.
199. Aydin R. Analysis of Burnout Level of Police Officers: Evidence from Malatya, Turkey / R. Aydin, M.A. Tekiner // Epiphany. – 2016. – Vol. 9. – №. 1. – P. 99 – 113.
200. Blickle G. Berufswahl und berufliche Entwicklung aus psychologischer Sicht / G. Blickle // Wirtschaftspsychologie. – Springer Berlin Heidelberg, 2015. – S. 245 – 262.
201. Bradford B. Policing and social identity: Procedural justice, inclusion and cooperation between police and public / B. Bradford // Policing and Society. – 2014. – Vol. 24. – №. 1. – P. 22 – 43.

202. Breakwell G.M. Social Representations and Social Identity [Электронный ресурс] / G.M. Breakwell // Papers on Social Representations = Textes sur les Représentations Sociales. – 1993. – Vol. 2 (3). – P. 1–20. – Режим доступа: http://www.psr.jku.at/PSR1993/2_1993Brea2.pdf.
203. Burganova R.I. The Professional Competence Formation in the Training Process in Higher Educational Institution / R.I. Burganova, S.E. Abdugalina, K.O. Shaiheslyamova // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – Т. 11. – №. 10. – С. 3629–3639.
204. Burke R.J. Stress in Policing: Sources, consequences and interventions / R.J. Burke. – Routledge. – 2016. – 390 p.
205. Comrey A.L. A first Course in Factor Analysis / A.L. Comrey, H.B. Lee // Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1992. – 242 p.
206. Cooley C.H. Social Process / C.H. Cooley. – NY, 1918. – P. 19 – 21.
207. Cuvelier S.J. Chinese police cadets' attitudes toward police roles revisited / S.J. Cuvelier, D. Jia, C. Jin // Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. – 2015. – Т. 38. – №. 2. – P. 250 – 264.
208. Dahrendorf R. Homo Sociologicus: Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle / R. Dahrendorf. – Köln und Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften. – 2006. – 126 s.
209. Erikson E. Identity: Youth and Crisis / E. Erikson. – M.: Flinta, 2006. – 342 p.
210. Gallatin J. Legal guarantees individual freedom: a cross'national study of the development of political thought / J. Gallatin // Social Issues, 1971. – Vol. 27. – P. 93 – 108.
211. Guadagnoli E. Relation to sample size to the stability of component patterns / E. Guadagnoli, W.F. Velicer // Psychological bulletin, 1998. – № 103. – P. 265 – 275.

212. Heinz W.R. Berufliche und betriebliche Sozialisation / R.W. Heinz // In: Hurrelmann, Klaus und Ulich, Dieter: Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim und Basel. – 1998. – S. 397 – 415.
213. Jaromowic M. Self-We-Others schemata and social identifications / M. Jaromowic // Social identity: International perspective. – New York, NY: Sage, 1998. – P. 44–52.
214. Kaygusuz I. The Relationship between Organizational Justice and Burnout in Professional Life: A Research on Police Officers / I. Kaygusuz, A. Beduk // International Journal of Management and Marketing Research. – 2015. – T.8. – №. 1. – P. 79 – 92.
215. Keupp H. Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne / H. Keupp. – Reinbek: Rowohlt, 1999. – 352 s.
216. Kleve H. Differenz und soziale Arbeit / H. Kleve // Neue Praxis. – 2002. – № 5.
217. Krappmann L. Soziologische Dimensionen der Identität: strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen / L. Krappmann. – Klett-Cotta, 2000. – 231 s.
218. Kuhn M.H. An empirical investigation of self-attitudes / M.H. Kuhn, T.S. McPartland // American Sociological Review. – 1954. – P. 68 – 76.
219. Kula S. The impacts of occupational stress on the work-related burnout levels of Turkish National Police members / S. Kula, I. Sahin // International Journal of Public Policy. – 2015. – T. 11. – №. 4-6. – P. 169 – 185.
220. Liu F. Policing after the Revolution: The Emergence of Professional Police in New China / F. Liu, J.T. Martin // The SAGE Handbook of Global Policing. – 2016. – P. 356 – 372.
221. Marcia J.E. Development and Validation of ego-identity status / J.E. Marcia // Journal of Personality and Social Psychology. – State University of New York, Buffalo, NY, 1966. – №3. – P.551 – 558.

222. Meares T.L. Police Lawfulness and Public Security / T.L. Meares // The SAGE Handbook of Global Policing. – 2016. – P. 122 – 135.
223. Mostert K. Job stress, burnout and coping strategies in the South African Police Service / K. Mostert, A.F. Joubert // South African Journal of Economic and Management Sciences. – 2015. – Vol. 8. – №. 1. – P. 39 – 53.
224. Patten R. What's in a Name? The Occupational Identity of Conservation and Natural Resource Oriented Law Enforcement Agencies / R. Patten, M.S. Crow, T.O`C. Shelley // Am J Crim Just. – 2015. – T. 40. – C. 750 – 764.
225. Phillips S.W. Police recruit attitudes toward the use of unnecessary force / S.W. Phillips // Police Practice and Research. – 2015. – T. 16. – №. 1. – P. 51 – 64.
226. Rantatalo O. Media representations and police officers' identity work in a specialised police tactical unit // Policing and Society. – 2016. – T. 26. – №.1. – P. 97-113.
227. Reardon. R.C. Holland`s Theory and Career Assessment / R.C. Reardon, J.G. Lenz // Journal of Vocational Behavior. Academic Pres, 1999. – № 55.– P. 102–113.
228. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century / E.H. Schein // Academy of Management Executive. – 1996. – Vol. 10. (4). – P. 80 – 89.
229. Soziologie. Gesellschaftliche Probleme und sozialberufliches Handeln / B.Bierman, E. Bock-Rosenthal, M. Doehlemann, K.H. Grohall. – Hermann: Luchterhand, 2000. – 464 s.
230. Tapp J.L. Law, justice and the individual in society: psychological and legal issues / J.L. Tapp, F.J. Levine. – New York, 1977. – P. 198 – 223.
231. The Discursive Construction of National Identity / R.Wodak, de Cilliah, M. Reisinge, K. Liebhart. – Edinburg: Edinburg University Press, 1999. – 224 p.

232. VanVoorhis C.W. Statistical rules of thumb: What we don't want to forget about sample sizes / C.W. VanVoorhis, B.L. Morgan // *Psi Chi Journal*. – 2001. – Vol. 6. – №. 4. – P. 1 – 3.
233. Waterman A.S. Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review / A.S. Waterman // *Developmental Psychology*. – 1982. – Vol. 18. – № 3. – P. 341–358.

Витяг з Закону України
від 02 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію»

Розділ VI. Добір на посаду поліцейського

Стаття 47. Призначення на посади поліцейських

1. Призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції відповідно до номенклатури посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України.

2. У разі проведення конкурсу для визначення кандидата для призначення на відповідну посаду призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції згідно з номенклатурою посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України, та відповідно до результатів конкурсу.

3. Призначення на посади курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, здійснюють керівники таких закладів.

Стаття 48. Порядок призначення на посади поліцейських

1. Призначення та звільнення з посад поліцейських здійснюється наказами посадових осіб, зазначених у статті 47 цього Закону.

2. Накази про зарахування поліцейських курсантами, слухачами денної форми навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, є підставою для звільнення таких осіб зі штатних посад, які вони займають в органах (закладах, установах) поліції.

3. Випускники вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, після закінчення навчання призначаються на посади в органах (закладах, установах) поліції наказами посадових осіб поліції, зазначених у статті 47 цього Закону.

4. Перед вибуттям до нового місця служби поліцейський має здати посаду: здати всю службову документацію, спеціальні засоби, зброю, матеріальні цінності, закріплені за поліцейським, не пізніше ніж через місяць від дня одержання органом (закладом, установою) витягу з наказу про переміщення по службі.

До зазначеного строку не зараховується час перебування поліцейського у відпустці, відрядженні, на лікарняному.

Стаття 49. Вимоги до кандидатів на службу в поліції

1. На службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою.

2. Вимоги щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України.

3. Незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я на службу в поліції не можуть бути прийняті особи у випадках, визначених частиною другою статті 61 цього Закону, а також особи які:

1) відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом;

2) особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади» .

Стаття 50. Перевірка кандидата на службу в поліції

1. Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України.

2. Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі.

3. Відповідно до порядку, встановленого законом, щодо осіб, які претендують на службу в поліції, проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами.

Стаття 51. Поліцейські комісії

1. Для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного

рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції утворюються постійні поліцейські комісії.

2. До складу поліцейської комісії апарату центрального органу управління поліції входять п'ять осіб:

1) два представники, визначені Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських;

2) один представник, визначений керівником поліції;

3) два представники громадськості, рекомендовані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

3. До складу поліцейської комісії територіальних органів поліції входять п'ять осіб:

1) один представник, визначений Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських;

2) один представник, визначений керівником поліції;

3) один представник, визначений керівником відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції;

4) два представники громадськості, обрані відповідною обласною радою, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Київською міською радою, Севастопольською міською радою з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

4. Основними повноваженнями поліцейської комісії є:

1) проведення відбору (конкурсу) на службу в органи (заклади, установи) поліції, крім прийому на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських;

2) проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду.

5. Поліцейські комісії територіальних органів поліції діють на постійній основі.

6. Максимальний строк повноважень члена поліцейської комісії становить три роки.

Одна і та сама особа може здійснювати повноваження члена поліцейської комісії лише протягом одного трирічного строку. Повторне призначення на посаду члена поліцейської комісії забороняється.

Члени поліцейських комісій можуть не припиняти виконання своїх основних службових обов'язків за місцем основної роботи (служби).

7. Забезпечення діяльності і проведення засідань поліцейських комісій здійснює апарат відповідного підрозділу поліції.

8. Повноваження члена поліцейської комісії припиняються:

1) у разі закінчення строку, на який призначено члена поліцейської комісії;

2) якщо член поліцейської комісії подав заяву про припинення повноважень за власним бажанням;

3) якщо член поліцейської комісії не може виконувати свої повноваження за станом здоров'я;

4) якщо обвинувальний вирок щодо члена поліцейської комісії набрав законної сили;

5) якщо член поліцейської комісії припинив громадянство або набув громадянства іншої держави;

6) якщо члена поліцейської комісії визнано безвісно відсутнім або оголошено померлим;

7) у разі смерті члена поліцейської комісії;

8) у разі обмеження цивільної дієздатності члена поліцейської комісії або визнання його недієздатним;

9) у разі застосування до члена поліцейської комісії заходів адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією.

Рішення про припинення повноважень члена поліцейської комісії приймає посадова особа або орган, що призначив (обрав) відповідного члена поліцейської комісії.

9. Поліцейська комісія обирає таємним голосуванням більшістю голосів від загального складу голову поліцейської комісії і секретаря поліцейської комісії.

Голова поліцейської комісії організовує роботу комісії, визначає обов'язки секретаря комісії, веде засідання комісії. Обов'язки голови поліцейської комісії в разі його відсутності виконує секретар комісії.

Засідання поліцейської комісії проводяться відкрито і гласно, крім випадків, визначених законом.

Голова поліцейської комісії визначає дату, час і місце проведення засідання комісії, перелік питань, що виносяться на засідання, та оприлюднює цю інформацію на офіційному веб-порталі комісії не пізніше ніж за два дні до засідання.

10. Член поліцейської комісії уповноважений:

- 1) знайомитися з матеріалами, поданими на розгляд комісії, брати участь у їх дослідженні та перевірці;
- 2) зазначати свої мотиви та міркування, а також надавати додаткові документи з питань, що розглядаються;
- 3) вносити пропозиції щодо проекту рішення поліцейської комісії з будь-яких питань та голосувати «за» або «проти» того чи іншого рішення;
- 4) висловлювати письмово окрему думку щодо рішення поліцейської комісії;
- 5) здійснювати інші повноваження, визначені законом.

11. Член поліцейської комісії повинен бути відведений, якщо є інформація про конфлікт інтересів або обставини, що викликають сумнів у його безсторонності. Якщо такі обставини існують, член поліцейської комісії повинен заявити самовідвід. Із тих самих підстав відвід члену комісії можуть заявити особи, щодо яких або за зверненням яких поліцейська комісія може прийняти рішення.

Відвід має бути вмотивованим і поданим до початку розгляду питання у формі письмової заяви на ім'я голови поліцейської комісії. Головуючий на засіданні зобов'язаний ознайомити із заявою про відвід члена комісії, якому заявлено відвід.

Рішення про відвід (самовідвід) приймає поліцейська комісія більшістю голосів членів, які беруть участь у засіданні. Член комісії, щодо якого приймається рішення про відвід (самовідвід), не бере участі в голосуванні.

12. Поліцейська комісія проводить голосування за відсутності особи, щодо якої приймається рішення, і запрошених осіб.

Рішення поліцейської комісії викладаються в письмовій формі. У рішенні зазначаються дата і місце прийняття рішення, склад комісії, питання, що розглядалося, мотиви прийнятого рішення. Рішення підписує головуючий і члени комісії, які брали участь у прийнятті рішення.

Окрема думка члена поліцейської комісії викладається в письмовій формі і додається до справи, про що головуючий повідомляє на засіданні.

13. Порядок діяльності поліцейських комісій визначається Міністром внутрішніх справ України з урахуванням положень цього Закону.

14. Для виконання покладених на поліцейську комісію повноважень її члени користуються правом доступу до публічної інформації поліції, в тому числі з обмеженим доступом, крім таємної інформації.

Стаття 52. Конкурс на посаду поліцейського

1. З метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, у випадках, передбачених цим Законом, проводиться конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади (далі — конкурс).

2. Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на прийняття на службу та зайняття вакантної посади.

3. Конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції.

4. Комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, крім випадку, передбаченого частиною третьою цієї статті, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, може передувати або проведення конкурсу, або проведення атестації.

5. Конкурс проводиться відповідно до Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади (далі — Типовий порядок проведення конкурсу), що затверджується Міністром внутрішніх справ України.

Типовий порядок проведення конкурсу визначає:

- 1) умови проведення конкурсу;
- 2) вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу;
- 3) повноваження поліцейської комісії при проведенні конкурсу;
- 4) порядок прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі;
- 5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або зайняття вакантних посад;
- 6) методи оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або на зайняття вакантних посад державної служби.

6. Рішення про оголошення конкурсу приймає керівник органу поліції, якому надано право приймати громадян на службу в поліції та/або призначати на відповідну вакантну посаду.

7. Конкурс проводиться відповідною поліцейською комісією.

Стаття 53. Оприлюднення інформації про проведення конкурсу

1. Інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу оприлюднюється відповідно до цього Закону і Типового порядку проведення конкурсу на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції.

2. В оголошенні про проведення конкурсу зазначаються:

- 1) місцезнаходження поліцейської комісії, яка проводить конкурс;
- 2) назва вакантної посади;
- 3) стислий зміст службових обов'язків;
- 4) умови грошового забезпечення;
- 5) вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня, напряму підготовки (спеціальності), досвіду роботи, у тому числі в поліції, та інші вимоги до рівня професійної компетентності кандидата на посаду відповідно до кваліфікаційних вимог до цієї посади, а також вимог до осіб, що приймаються на службу в поліції;

б) інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду;

7) перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання;

8) дата і місце проведення конкурсу;

9) прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу.

3. Строк подання документів для участі в конкурсі не може становити менше 10 та більше 30 календарних днів з дня опублікування оголошення про проведення конкурсу.

Стаття 54. Документи, які подають для участі в конкурсі

1. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає у визначеному порядку до поліцейської комісії такі документи:

1) письмову заяву про участь у конкурсі, у якій також зазначається про надання особою згоди на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» і на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» ;

2) копію паспорта громадянина України;

3) копії документів про освіту;

- 4) особову картку визначеного зразка, автобіографію та фотографії розміром і в кількості, визначених Типовим порядком проведення конкурсу;
- 5) декларацію, визначену Законом України «Про запобігання корупції»;
- 6) копію трудової книжки (за наявності);
- 7) медичну довідку про стан здоров'я, форму і порядок надання якої визначають спільно центральний орган виконавчої влади з реалізації державної політики у сфері державної служби та центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я;
- 8) копію військового квитка або посвідчення особи військовослужбовця (для військовозобов'язаних або військовослужбовців).

Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, перед складанням кваліфікаційного іспиту пред'являє поліцейській комісії паспорт громадянина України.

2. Заборонено вимагати від особи, яка претендує на зайняття вакантної посади в поліції, документи, не визначені цією статтею, якщо надання інших документів не визначено законом.

3. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, має право додати до заяви про участь у конкурсі інші документи, крім зазначених у частині першій цієї статті.

Стаття 55. Порядок проведення конкурсної процедури

1. Служба персоналу (кадрового забезпечення) органу поліції, де проходить конкурс, проводить перевірку документів, поданих кандидатами, на відповідність загальним вимогам та інформує про це поліцейську комісію.

2. Кандидати, які пройшли перевірку, передбачену частиною першою цієї статті, проходять тестування, співбесіду та інші види оцінювання відповідно до Типового порядку проведення конкурсу.

3. У разі подання заяви про участь у конкурсі лише однією особою така особа проходить у встановленому порядку конкурсний відбір, за результатами якого приймається рішення про її прийняття на службу до поліції та/або призначення на посаду або про відмову в такому прийнятті та/або призначенні.

4. Засідання поліцейської комісії при проведенні конкурсу є правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів.

5. Під час засідання поліцейської комісії при проведенні конкурсу її члени:

- 1) вивчають результати проведеної перевірки документів кандидатів;
- 2) проводять відбір кандидатів з використанням видів оцінювання відповідно до Типового порядку проведення конкурсу;
- 3) проводять співбесіду з кандидатами з урахуванням результатів тестування;
- 4) особисто оцінюють рівень професійної компетентності претендентів, які відповідають умовам конкурсу, та визначають в особистому порядку їхній загальний рейтинг;
- 5) за результатами складення загального рейтингу претендентів, які відповідають умовам конкурсу, визначають переможця конкурсу.
6. Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу вважається прийнятним, якщо за нього проголосувала більшість від її складу.
7. Рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом, який присутні на її засіданні члени комісії підписують не пізніше наступного дня після проведення засідання.
8. Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії відповідно до Типового порядку проведення конкурсу.

Стаття 56. Призначення на посаду поліцейського

1. На вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення.
2. Службові відносини особи, яка вступає на службу в поліції, розпочинаються з дня видання наказу про призначення на посаду поліцейського.

м. Київ

02 липня 2015 року

№ 580-VIII

Додаток Б

Опитувальник «Професійно правомірної спрямованості особистості»

(ППСО) Т.Г. Хащенко та М.М. Шпак

Виступаючи системним особистісним утворенням, що визначає ставлення особистості до себе і до інших як до суб'єктів правовідносин, до професійної діяльності як до нормативно регульованої і до предметного світу, з яким вона пов'язана, професійно правомірна спрямованість особистості (ППЛО) інтегрує три підсистеми (інтра-, інтер - і екстраорієнтаційну) і чотири інваріантних компонента (когнітивний, афективний, поведінковий і ціннісно-мотиваційний), елементи яких в контексті кожної з виділених підсистем наповнюються відповідним цим підсистемам змістом.

Компоненти	Підсистеми		
	Інтраорієнтаційна	Інтерорієнтаційна	Екстраорієнтаційна
Когнітивний	Уявлення про себе як про суб'єкта прав і обов'язків, образ себе як учасника правовідносин, уявлення про свою здатність відстоювати свої права і виконувати закон і вимагати дотримання закону іншими людьми і т. п.	Уявлення про інших людей як учасників правовідносин, образ іншого як носія прав і обов'язків за законом, сприйняття і оцінка інших учасників правовідносин з точки зору їх можливостей і обмежень у відстоюванні їхніх прав й у дотриманні закону, їх відношення до закону.	Представлення своєї професійної діяльності як нормативно регульованої, що дає її суб'єкту права та вимагає від нього дотримання обов'язків, дотримання законодавства
Афективний	Емоційне ставлення до своїх прав і обов'язків, які визначаються законом (прийняття / неприйняття, задоволеність або незадоволеність їх	Ставлення до прав інших людей, визначеним законом, прийняття їх прав та обов'язків як справедливих, ставлення до випадків порушення закону іншими	Емоційне ставлення нормам, які регулюють професійну діяльність, ставлення до них як до справедливих або несправедливих

	дотриманістю, ставлення до них як до справедливих або несправедливих і т. п.)	людьми, наявність особливого ставлення порушення закону близькими людьми і т. п.	
Поведінковий	Правові «звички», стереотипи поведінки, які стали внутрішніми регуляторами визначають поведінку особистості в конкретній правозначимій ситуації	Правові «звички», стереотипи взаємодії, укріплені в життєвому середовищі особистості і які стали внутрішніми регуляторами її взаємодії з іншими людьми, визначають її поведінку в конкретній ситуації правозначимою	Внутрішньо прийняті особистістю, які закріпилися в конкретному професійному середовищі, модель правової поведінки
Ціннісно-мотиваційний	Місце цінностей закону, справедливості та відповідальності в ієрархії термінальних та інструментальних цінностей особистості	Законні права іншої людини як цінність, «закон», «справедливість» і «відповідальність» як цінності, що регулюють відносини з іншими людьми	Місце цінності закону в системі професійних цінностей особистості

Додадок В**«Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою»**

(Arbeitsbezogenes Verhaltens - und Erlebensmuster)

(AVEM) (У. Шааршмідт, А. Фішер)

(Інститут психології Потсдамського університету)

(адаптація Т. Ронгінської)

Опитувальник складається з 66 тверджень, об'єднаних в 11 шкал, виділених за допомогою факторного аналізу і відображають реакції людини на вимоги професійного середовища і способи поведінки, що формуються на основі цих реакцій. Кожна шкала містить 6 тверджень, ступінь згоди з якими випробуваний оцінює за п'ятибальною шкалою - від "повністю згоден" (5 балів) до "повністю не згоден" (1 бал).

Область поведінки і переживання в професійному середовищі описується 11 шкалами опитувальника, які враховують три сфери особистості:

- ❖ професійна активність (5 шкал),
- ❖ психічна стійкість і стратегії подолання проблемних ситуацій (3 шкали),
- ❖ емоційне ставлення до роботи (3 шкали).

І. Професійна активність.

1. Суб'єктивне значення діяльності (ВА) - місце в житті людини.
2. Професійні домагання (ВЕ) - прагнення до професійного росту.
3. Готовність до енергетичних витрат (VB) - готовність віддати всі свої сили виконання професійних завдань.
4. Прагнення до досконалості (PS) - концентрація на якості виконуваних обов'язків.
5. Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи (DF) - здатність до релаксації і відпочинку після роботи.

II. Психічна стійкість і стратегії подолання проблемних ситуацій.

6. Тенденція до відмови в ситуації невдачі (RT) - схильність до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання.

7. Активна стратегія вирішення проблем (OP) - активна і оптимістична установка на проблеми і завдання, що з'являються.

8. Внутрішній спокій і рівновагу (IR) - почуття психічної стабільності і рівноваги.

III. Емоційне ставлення до роботи.

9. Почуття успішності в професійній діяльності (EE) - задоволеність своїми професійними досягненнями.

10. Задоволеність життям (LZ) - загальна життєва задоволеність з урахуванням професійного успіху.

11. Почуття соціальної підтримки (SU) - довіри і підтримки з боку близьких людей, почуття соціального благополуччя.

На основі аналізу показників окремих шкал опитувальника і їх взаємозв'язків були виділені чотири **типи поведінки і переживання** в професійному середовищі.

Тип G - здоровий, активний, здатний до вирішення складних проблем, що надає роботі високе (але не екстримальне) значення, контролюючий власні енергетичні витрати, характеризується конструктивним способом подолання ситуації невдач і поразок, які розглядаються суб'єктом діяльності не як джерело фрустрації і негативних емоцій, а як стимул для пошуку активних стратегій їх подолання. Тобто це зразок позитивної установки на виконання діяльності, посиленою мобілізуючим впливом позитивних емоцій.

Тип S - економний, ощадливий, із середнім рівнем мотивації, енергетичних витрат і професійних домагань, вираженою схильністю до збереження дистанції по відношенню до професійної діяльності, задоволеністю своєю працею. Характерною рисою цього типу є загальна

життєва задоволеність, джерелом якої можуть бути ситуації, не пов'язані з роботою.

Тип А - тип ризику, що характеризується екстремально високим суб'єктивним значенням професійної діяльності, великим ступенем готовності до енергетичних витрат, низькою стійкістю до фрустрації і до стресу. Високий рівень негативних емоцій, що є наслідком психічного перевантаження, прагнення до досконалості і пов'язане з цим незадоволення ефективністю своєї діяльності, а також відсутність соціальної підтримки дозволяють віднести цей тип до групи ризику з вірогідністю досить швидкого розвитку синдрому професійного вигорання.

Тип В - вигорання, відзначений низьким суб'єктивним значенням діяльності, низькою стресостійкістю, обмеженою здатністю до релаксації і конструктивного вирішення проблем, тенденцією до відмови у важких ситуаціях, постійним відчуттям неспокою і безпредметного страху, нездатністю до збереження необхідної дистанції по відношенню до роботи. Все це призводить до додаткових психічних навантажень, постійного невдоволення собою, зниження загальної психічної стійкості організму, апатії і небажання виконувати професійні завдання.

Додаток Г

Методика «Мотивація до кар'єри»

(автори Ф. Ное, Р. Ное, Д. Бахубер, адаптація Є.О. Могильовкіна)

Будь ласка, заповніть цю анкету. Ваші особисті дані не будуть доступні нікому, крім творця дослідження.

Інструкція: Оцініть, будь ласка, якою мірою Ви згодні з наведеними висловлюваннями, використовуючи шкалу від 1 до 5, де «1» означає «дуже малою мірою» або «дуже рідко», а «5» – «дуже великою мірою» або «дуже часто».

1.	У вас є конкретна мета кар'єри?	1	2	3	4	5
2.	Ви плануєте свою кар'єру?	1	2	3	4	5
3.	Ви усвідомлюєте свої сильні та слабкі професійні якості?	1	2	3	4	5
4.	Вас цікавить думка значущих для вас колег?	1	2	3	4	5
5.	Ви міняєте або переглядаєте цілі своєї кар'єри на підставі нової інформації щодо вас або вашої ситуації?	1	2	3	4	5
6.	Ви прагнете до виконання такої роботи, яка спрямована на досягнення мети вашої кар'єри?	1	2	3	4	5
7.	Ви часто працюєте понаднормово?	1	2	3	4	5
8.	Ви часто думаєте про свою роботу у вільний час?	1	2	3	4	5
9.	Для вас важливі ваше посадове становище, статус?	1	2	3	4	5
10.	Ви підвищуєте свою професійну кваліфікацію на спеціалізованих курсах?	1	2	3	4	5
11.	Ви в курсі стану справ у вашій організації в цілому?	1	2	3	4	5

12.	Ви безпосередньо берете участь у визначенні основних напрямків вашої роботи?	1	2	3	4	5
13.	Ви посвячені в стратегічні плани керівництва вашої організації?	1	2	3	4	5
14.	Ви заохочуєте самі себе після закінчення конкретного робочого завдання?	1	2	3	4	5
15.	Ви ставите перед собою складні, але досяжні цілі у своїй роботі, безпосередньо пов'язані з кар'єрою?	1	2	3	4	5
16.	Ви беретеся за виконання завдань, з яким у вас відсутній або не вистачає інформації?	1	2	3	4	5
17.	Ви шукаєте можливості до взаємодії з впливовими особами вашої організації?	1	2	3	4	5
18.	Ви допомагаєте вашим колегам по роботі?	1	2	3	4	5
19.	Ви встановлюєте дружні взаємини з колегами з інших підрозділів вашої організації?	1	2	3	4	5
20.	Ви можете виконати свою роботу у відсутність вашого безпосереднього керівника?	1	2	3	4	5

Додаток Д

Опитувальник професійного самоздійснення» О.М. Кокуна

Пожалуйста, заполните эту анкету. Ваши личные данные не будут доступны никому, кроме создателя исследования. Благодарим за участие!

I частина

Інструкція: «Будь ласка, дайте відповіді на запропоновані запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне, яке найбільше підходить)».

№	Запитання	Варіанти відповіді				
1	Чи багато Ви працюєте над підвищенням свого професійного рівня?	Взагалі не працюю	Іноді	Періодично	Часто	Постійно
2	Чи маєте Ви план свого подальшого професійного розвитку?	Не маю плану	Практично не маю	У загальних рисах	В головному маю	Маю чіткий план
3	Чи задоволені Ви власною професійною кар'єрою?	Не задоволені	Скоріше не задоволені	Важко відповісти	Скоріше задоволені	Повністю задоволені
4	Після досягнення певної професійної мети як швидко Ви ставите наступну?	Не ставлю взагалі	Через тривалий час	Через певний час	Досить швидко	Практично відразу
5	Наскільки гармонійно Вам вдається поєднувати професійну діяльність з поза-фаховим життям?	Зовсім не вдається	Частіше не вдається	Частково вдається	Вдається майже постійно	Завжди вдається
6	Як швидко Ви досягаєте поставлених професійних цілей?	Тривалий час	Досить повільно	Через певний час	Досить швидко	Дуже швидко
7	Як Ви оцінюєте рівень своїх професійних досягнень?	Низький	Невисокий	Середній	Досить високий	Високий
8	Як часто Ваш професійний досвід стає у пригоді іншим фахівцям?	Практично ніколи	Іноді	Періодично	Часто	Постійно
9	Наскільки повно Ви як особистість можете розкритися в роботі?	Зовсім не можу	Незначною мірою	Частково	Істотно	Практично повністю
10	Наскільки творчо Ви намагаєтесь	Не намагаюсь	Іноді дію творчо	Частково дію творчо	Здебільшого дію	Постійно дію творчо

	виконувати Вашу роботу?				творчо	
11	Як Ви оцінюєте свій потяг до підвищення професійного рівня?	Повністю відсутній	Невисокий	Середній	Досить виражений	Дуже високий
12	Наскільки чітко Ви уявляєте своє професійне майбутнє?	Ніяк не уявляю	Практично не уявляю	У загальних рисах	В основному уявляю	Чітко уявляю
13	Чи задоволені Ви своїми професійними досягненнями?	Не задоволені	Скоріше не задоволений	Важко відповісти	Скоріше задоволений	Повністю задоволені
14	Чи згодні Ви з тим, що в роботі постійно слід рухатися вперед?	Не згодний	Скоріше не згодний, ніж згодний	Не завжди згодний	Здебільшого згодний	Повністю згодний
15	Як оцінюєте рівень свого професійного менталітету, ідентифікації з професійним співтовариством?	Низький	Невисокий	Середній	Досить високий	Високий
16	Наскільки часто Ви досягаєте поставлений професійних цілей ?	Дуже рідко	Рідко	Періодично	Часто	Практично завжди
17	Як оцінюють отримані Вами професійні здобутки Ваші колеги?	Низькі	Не високі	Середні	Досить високі	Високі
18	Як часто Ваші професійні здобутки використовуються іншими фахівцями?	Ніколи	Іноді	Періодично	Часто	Постійно
19	Наскільки повно можуть розкритися у професійній діяльності Ваші здібності?	Зовсім не можуть	Незначною мірою	Частково	Істотно	Практично повністю
20	Наскільки гнучким є стиль Вашої професійної діяльності?	Зовсім не гнучкий	Майже не гнучкий	Іноді гнучкий	Досить гнучкий	Дуже гнучкий
21	Чи отримуєте Ви задоволення в результаті підвищення своєї професійної майстерності?	Зовсім ні	Практично ні	Певне задоволення	Достатнє задоволення	Дуже велике задоволення

22	Чи проектуєте Ви власну кар'єру?	Ніяк не проектую	Практично ні	У загальних рисах	Намагаюся проектувати	Чітко проектую
23	Чи задоволені Ви своїм професійним рівнем?	Не задоволені	Скоріше не задоволені	Важко відповісти	Скоріше задоволені	Повністю задоволені
24	Після отримання певного результату в роботі як швидко Вам хочеться досягти ще кращого?	Взагалі не хочеться	Через тривалий час	Невдовзі	Швидко	Практично відразу
25	Наскільки чітко сформувався у Вас власна професійна позиція?	Ще відсутня	Недостатньо сформована	Частково сформована	Майже повністю	Повністю
26	Якою мірою Ви досягаєте поставлений професійних цілей?	Дуже малою	Невеликою мірою	Частково досягаю	Значною мірою	Повністю
27	Як оцінює керівництво Ваші професійні здобутки?	Низькі	Не високі	Середні	Досить високі	Високі
28	Якою мірою Ви передаєте свої професійні знання і досвід, навчаючи інших?	Не передаю	Незначною мірою	Частково	Досить повно	Повністю
29	Які можливості створює Вам професійна діяльність для самовдосконалення?	Дуже малі	Незначні	Часткові	Великі	Дуже великі
30	Чи багато нового Ви привнесли у свою професію?	Дуже мало	Небагато	Посередньо	Багато	Дуже багато

II частина

Інструкція: «Нижче опишіть, будь ласка, довільно, в якій формі та як Ваша професійна діяльність створює Вам можливості для особистісної самореалізації (розкриття здібностей, особистісний розвиток, навчання інших, допомога іншим тощо). Якщо можна, розкрийте це питання конкретніше»
