

5. Москаленко А. П., Кобзін Д. О. Професійна адаптація працівників ОВС : метод. рек. / за заг. ред. В. О. Соболева. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 70 с.
6. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М. : Политиздат, 1990. 494 с.
7. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учб. літ., 2011. 468 с.
8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов. высш. пед. учеб. заведений. М. : Академия, 2004. 304 с.
9. Гостеева Т. В. Особенности адаптационного потенциала профессионального резерву ОВС. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 5 (36). С. 195–200.

Надійшла до редколегії 02.10.2017

ПОЛУХИНА М. П. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЭКСПЕКТАЦИЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЕЙ

Рассмотрены вопросы психологических особенностей кризиса профессиональных ожиданий правоохранителей с учётом специфики их службы. Проанализированы взгляды зарубежных и отечественных учёных об успешном процессе профессиональной адаптации, результатом которого являются быстрое достижение рабочих показателей, привыкание к трудовому коллективу, освоение основных требований корпоративной культуры и правил поведения, снижение тревожности и неуверенности в себе, развитие позитивного отношения к обязанностям, удовлетворённость работой, сокращение текучести кадров. Приведены предложения относительно путей преодоления кризиса профессиональных ожиданий.

Ключевые слова: правоохранители, правоохранительные органы, профессиональное развитие, профессиональное становление, профессиональная адаптация, кризис профессиональных ожиданий.

POLUKHINA M. P. PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF THE CRISIS OF PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS

Theoretical and psychological principles of the peculiarities of the crisis of professional expectations of young law enforcement officers and the main factors provoking the emergence of this crisis have been revealed with the reference to the works of foreign and domestic scholars. The author has carried out the analysis of the views of foreign and domestic scholars on the problem of professional adaptation and the main difficulties encountered by young law enforcement officers at the beginning of independent work activity; has considered the factors contributing to the successful process of professional adaptation of law enforcement officers. On the basis of the conducted analysis of the regulatory base and scientific sources, the author has made a conclusion about the lack of theoretical and applied research on the development of an effective system of psychological prevention of crises of professional expectations and the ways to overcome them by law enforcement officers that should be an important direction of psychological support for the process of overcoming the psychological difficulties of the professional formation of young law enforcement officers. The author has provided propositions on the ways to overcome the crisis of professional expectations of law enforcement officers, which include the activation of resources of professional activity, self-education, professional development, correction of motives of work and "I"-concept, etc.

Keywords: law enforcement officers, law enforcement agencies, professional development, professional formation, professional adaptation, crisis of professional expectations.

УДК 159.9:351.743(477)

Н. Є. ТВЕРДОХЛЄБОВА,

аспірант кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3139-4308>

УРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ ЯК ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Проаналізовано специфічні проблеми інтеграції гендеру в процес реформування поліцейських сил у сучасних умовах. Обґрунтовано необхідність створювати репрезентативні за кадровим складом інститути поліцейських сил. Сформульовано рекомендації щодо вдосконалення побудови правоохоронної системи, яка має передбачити оптимальне використання людського ресурсу для підвищення ефективності професійної діяльності правоохоронних органів.

Ключові слова: гендер, ефективність професійної діяльності, гендерна експертиза, гендерна статистика, гендерний аналіз, гендерне навчання.

Tverdokhliebova, N.Ye. (2017), "Taking into account the gender aspect as a mean of increasing the effectiveness of law enforcement activities" ["Urakhuvannia hendernoho aspektu yak zasobu pidvyshchennia efektyvnosti pravookhoronnoi diialnosti"], *Pravo i Bezpeka*, No. 3, pp. 149–153.

Постановка проблеми. Процес реформування системи правоохоронних органів у наш час необхідний, але досить складний. Україна стала однією з перших країн у світі, яка задекларувала рівні права й можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життя [1; 2]. Під рівністю жінок і чоловіків розуміється рівність їхнього соціального статусу, загальна участь у всіх сферах державного, суспільного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів. За міжнародними документами таке розуміння рівності передбачає: рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, досягненні результатів [3]. Але на практиці визначені та задекларовані законодавством України рівні права для жінок і чоловіків, у тому числі й у правоохоронній сфері, не гарантують їм рівних можливостей.

Для дотримання положень міжнародних, державних та регіональних законодавчих актів, документів і норм, що стосуються проблем гендеру та безпеки, необхідна інтеграція гендеру в реформу поліцейських сил. Гендерна політика у правоохоронній сфері має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки в поліції, а значить, утвердженню гендерної рівності.

Отже, проблема формування та реалізації дієвої гендерної політики в українському суспільстві загалом та у правоохоронній сфері зокрема є актуальною і потребує свого розв'язання.

Стан дослідження. Сьогодні гендерна проблематика дедалі частіше стає предметом розгляду вітчизняних учених. Дослідження науковців [4–7] показують, що особистісні проблеми жінок і чоловіків, породжені диференціацією їхніх психологічних характеристик та ієрархічністю соціальних ролей (статусів, позицій), ускладнюють їх самореалізацію в родинній і професійній сферах. Крім того, вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких варто назвати Н. Власенко, О. Власову, Г. Герасименко, О. Грішнову, К. Грищенко, І. Даниленко, О. Дашковську, Т. Злобіну, О. Кісь, Л. Кобелянську, Л. Літвін, Л. Лобанову, Л. Магдюк, Л. Малес, Т. Марценюк, Т. Мельник, О. Микитко, Т. Пархоменко, О. Плахотнік, Н. Сидоренко, М. Скорика, О. Ярош, у своїх наукових дослідженнях довели, що Україна має значні проблеми у

сфері забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

Зазначимо, що останнім часом неодноразово обговорювалися питання дотримання гендерного балансу в органах внутрішніх справ. Так, О. М. Бандурка, В. Архипов, К. Левченко, О. Мартиненко та ін. вносили доцільні пропозиції та зміни в нормативні документи МВС. Варто також згадати напрацювання І. Тукаленко [8], яка досліджує рівність прав і можливостей жінок та чоловіків.

Зокрема, Ю. П'ятаков у своїх дослідженнях вказує на відсутність гендерного паритету в українській поліції [9]:

- недостатнє представництво жінок на керівних посадах;
- незбалансоване формування кадрового резерву органів внутрішніх справ;
- гендерні диспропорції в кар'єрному рості;
- гендерно-дискримінаційні умови проходження служби (різний рівень грошового забезпечення чоловіків і жінок тощо);
- труднощі об'єднання професійних, сімейних і репродуктивних прав та обов'язків.

Метою статті є обґрунтування переваг інтеграції гендерних аспектів у процес реформування правоохоронних органів у сучасних умовах для підвищення ефективності професійної діяльності правоохоронних органів і забезпечення безпеки всіх груп населення.

Виклад основного матеріалу. Категорію «гендер» вітчизняні науковці активно почали використовувати на початку 1990-х років у політичному і правовому аналізі проблем рівності соціальних статей. Терміном «гендер» позначаються специфічні ролі, відносини, особистісні риси, установки, стиль поведінки і життєві цінності, які суспільство приписує чоловікам і жінкам. Систематичний облік гендерної концепції – це процес аналізу наслідків для жінок і чоловіків будь-якої запланованої дії, включаючи прийняття законодавства, нормативних документів або програм у всіх галузях і на всіх рівнях [10].

Численні дослідження свідчать, що жінки можуть підвищити ефективність реагування поліції на потреби безпеки населення [11]:

- жінки-поліцейські менш схильні до застосування смертоносного насильства, наприклад, вони рідше оголюють стрілецьку зброю;

– під час арешту і (або) допиту злочинці-чоловіки надають менше опору жінкам-поліцейським;

– жінки-поліцейські можуть більш ефективно, ніж їхні колеги-чоловіки, розряджати ситуації, що можуть скінчитись насильством;

– за повідомленнями населення, жінки-поліцейські рідше діють «неналежним» чином, ніж їхні колеги-чоловіки;

– жінки-поліцейські можуть служити для населення живим прикладом того, що жінки здатні працювати в інститутах сектора безпеки;

– жінки-поліцейські часто демонструють більш розвинені навички спілкування в порівнянні з колегами-чоловіками і більшою мірою здатні добиватися співпраці і довіри з боку населення, що необхідно для реалізації тієї чи іншої моделі правоохоронної діяльності в даній місцевості.

За висновками Національного центру з питань служби жінок у правоохоронних органах і за результатами міжнародних досліджень, і чоловіки і жінки можуть виконувати обов'язки поліцейських з рівною мірою ефективності. Дослідження показують, що жінки часто приносять в роботу поліції певний набір навичок і сильних сторін, у тому числі вміння звести до мінімуму застосування сили і розрахунок на застосування сили під час поводження з агресивно налаштованою особою (особами) [12].

Крім того, завдяки своїм особистим якостям та здібностям жінки проявляють відповідальність, старанність і готовність діяти, швидко адаптуються до важких умов служби, легко вирішують конфліктні ситуації, добре справляються з оформленням службової документації.

Сучасні реалії українського суспільства з огляду рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у поліції вимагають нової побудови правоохоронної системи, яка має передбачити оптимальне використання людського ресурсу, зокрема його жіночої складової, тобто йдеться про гендерний паритет, що визначається як «принцип рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах та органах місцевого самоврядування» [13, с. 81].

Сформулюємо рекомендації щодо плану дій для процесу інтеграції гендеру в реформу поліцейських сил:

1. Нормативно-правові документи повинні забезпечувати врахування гендерних аспектів. Постійне проведення *гендерної експертизи* нормативно-правових актів, наказів, розпоряджень, інструкцій дозволить підвищити ефективність роботи персоналу з урахуванням гендерного складу.

2. Необхідно розробити комплексну стратегію зовнішніх і внутрішніх комунікацій на підтримку досягнення цілей гендерної рівності в поліцейській організації. Для цього треба підготувати демографічне обстеження для виявлення потреб населення щодо забезпечення кадрового складу, організувати безперервний процес перегляду правил та інструкцій з урахуванням інтересів і потреб місцевого населення, встановити стратегічні завдання щодо набору співробітників з метою підвищення спроможності поліції надавати послуги всім групам населення.

3. Регулярно оцінювати принципи набору і критерії відбору персоналу з метою уникнення їх неоефективності.

4. Організувати соціально-психологічний супровід службової діяльності жінок для досягнення високого рівня їх відповідності вимогам набору на службу, що може включати: програму наставництва для жінок-поліцейських усіх рангів; програму навчання всіх новобранців і діючих співробітників поліції; оптимізацію соціально-психологічного клімату в службових колективах; програму роботи з сім'ями співробітників з урахуванням потреб гендерного складу.

5. Створити необхідні умови для ефективної діяльності з урахуванням гендерної специфіки працівників правоохоронних органів (матеріально-технічне забезпечення, санітарно-технічні споруди, службові приміщення, обладнання, формений одяг тощо).

6. Розробити чіткі, прозорі та об'єктивні критерії оцінки діяльності працівника на основі переглянутих посадових інструкцій та кваліфікаційних вимог з урахуванням гендерного аспекту.

7. Ужити заходи щодо скорочення професійної сегрегації (включаючи навчання, програми професійної підготовки і перепідготовки, професійного просування жінок тощо), що включають перелік конкретних заходів і механізми оцінки ефективності їх реалізації.

Систематичне проведення *гендерного аналізу* (як методу вивчення стану дотримання гендерних прав та інформаційної основи для подолання гендерних розривів) кадрового складу правоохоронних органів України. Аналіз може проводити поліція, незалежний орган, міністерство або інші суб'єкти, залучені у процес реформування. Аналіз ситуації на робочому місці може включати:

– аналіз статистичної інформації: дані про набір і відбір на службу в поліцію; обсяг, вид і ефективність отриманого навчання з урахуванням гендерних аспектів тощо;

– збір інформації за допомогою анонімного опитування різних за званням співробітників

поліції обох статей щодо досягнення гендерного паритету в організації;

– інтерв'ю та консультації з ключовими особами в організації (наприклад, із начальником відділу кадрів) і поза нею (наприклад, із громадською комісією зі зв'язків з поліцією).

Створення цілісної системи *гендерного навчання* для персоналу правоохоронних органів (служба підготовка особового складу, програма підвищення кваліфікації керівного складу МВС, навчальні програми гендерної освіти у відомчих ВНЗ) сприятиме, на нашу думку, підвищенню ефективності професійної діяльності чоловіків та жінок.

Заходи *гендерного менеджменту* можуть виявити проблеми та вихідні точки заходів інтеграції гендерних аспектів у процес реформування правоохоронних органів.

Важливою складовою формування та реалізації гендерної політики в Україні є *гендерна статистика*, яка дає можливість виявити гендерні диспропорції в різних сферах діяльності суспільства та надати рекомендації щодо проведення гендерно збалансованої політики. Гендерна статистика має бути оперативною й адекватно відбивати проблеми становища жінок в усіх сферах життєдіяльності. Необхідними заходами в цьому аспекті є:

– коригування українського трудового законодавства з метою зробити його гендерно нейтральним;

– уведення системи законодавчих положень, що унеможливають дискримінацію за ознакою статі і сімейного стану у сфері зайнятості і на ринку праці на всіх етапах взаємодії працівника та працедавця (з моменту подання оголошень про вакансії);

– встановлення в державному секторі економіки чіткого взаємозв'язку оплати праці та її цінності й складності (на основі відповідних досліджень);

– створення механізму встановлення факту дискримінації за ознакою статі, віку тощо і відшкодування збитку громадянам, які зазнали дискримінації.

Висновки. Отже, важливість формування та реалізації гендерної політики обумовлена насамперед потребами суспільного життя, необхідністю ефективного використання людського потенціалу України як європейської держави та розвитку кожної особистості. Інтеграція гендерного компонента в правоохоронну діяльність є важливим засобом укріплення довіри населення, підвищення боєздатності країни і посилення правопорядку в державі.

Список бібліографічних посилань

1. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> (дата звернення: 05.11.2017).
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : закон України від 08.09. 2005 № 2866-IV-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15-вр> (дата звернення: 06.11.2017).
3. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності : підручник. 2-ге допов. вид. Київ : Стило, 2010. 437 с.
4. Ожигова Л. Н. Исследование гендерной идентичности и гендерных стереотипов личности // Гендерная психология : практикум / под ред. И. С. Клединой. СПб. : Питер, 2003. Гл. 17. С. 164–170.
5. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2003. Т. 5, ч. 6. С. 290–295.
6. Виноградова Т. В. Сравнительное исследование познавательных процессов у мужчин и женщин: роль биологических и социальных факторов. *Вопросы психологии*. 1993. № 2. С. 63–71.
7. Панченко С. М. Порівняльна характеристика способів самоздійснення дорослих. *Проблеми сучасної психології*. 2012. Вип. 18. С. 614–624.
8. Тукаленко І. Від рівності прав до рівності можливостей. *Політичний менеджмент*. 2008. № 5. С. 128–135.
9. Права людини в діяльності української міліції – 2013 : наук.-практ. вид. / за заг. ред. В. С. Пивоварова, Ю. В. Чумака. Київ ; Львів, 2014. 404 с.
10. Polisar J., Milgram D. Recruiting, Integrating and Retaining Women Police Officers: Strategies that Work. *The Police Chief*. 1998. Vol. 65, Iss. 10. P. 42–52.
11. Денэм Т. Гендер и реформирование полицейских сил / ред. М. Бастик, К. Валасек. Женева, 2008. VI, 24 с. (Гендер и РСБ : справ. пособие ; Ч. 2). URL: <http://www.osce.org/ru/odihr/75283?download=true> (дата звернення: 07.11.2017).
12. Recruiting & Retaining Women : A Self-Assessment Guide for Law Enforcement / National Center for Women & Policing, A Division of the Feminist Majority Foundation. Los Angeles, 2001. P. 22. URL: <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf> (дата звернення: 07.11.2017).
13. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ : Основи, 2005. 304 с.

Надійшла до редколегії 05.11.2017

ТВЕРДОХЛЕБОВА Н. Е. УЧЁТ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТА КАК СРЕДСТВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проанализированы специфические проблемы интеграции гендера в процесс реформирования полицейских сил в современных условиях. Обоснована необходимость создавать репрезентативные по кадровому составу институты полицейских сил. Сформулированы рекомендации по совершенствованию построения правоохранительной системы, которая должна предусмотреть оптимальное использование человеческого ресурса для повышения эффективности профессиональной деятельности правоохранительных органов.

Ключевые слова: *гендер, личностные качества, гендерная экспертиза, гендерная статистика, гендерный анализ, гендерное обучение.*

TVERDOKHLEBOVA N. E. TAKING INTO ACCOUNT THE GENDER ASPECT AS A MEAN OF INCREASING THE EFFECTIVENESS OF LAW ENFORCEMENT ACTIVITIES

The specific problems of gender integration into the process of reforming the police force in the present conditions have been analyzed. It has been determined that gender policy in the field of law enforcement should be aimed at ensuring balanced participation of women and men in decision-making, which will contribute to the formation of a new outlook on the role of women in the police, and thus, the promotion of gender equality. The author has revealed the main components of the formation and implementation of gender policy in Ukraine, which are the gender expertise, gender statistics, gender analysis, gender education and gender management.

The necessity of creating representative staffing institutions of police force has been substantiated. The recommendations for improving the construction of law enforcement system, which should provide for optimal use of human resources for improving the efficiency of professional activities of law enforcement agencies, have been formulated.

It has been determined that the importance of the formation and implementation of gender policy is primarily determined by the needs of social life, the need for the effective use of human potential of Ukraine as a European state and the development of each individual. Integration of the gender component into law enforcement activities is an important mean of strengthening the people's confidence, increasing the country's combat capability and strengthening the rule of law in the state.

Keywords: *gender, efficiency of professional activity, gender expertise, gender statistics, gender analysis, gender education.*

УДК 159.98

С. В. ХАРЧЕНКО,

*кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5149-7892>*

СОЦІАЛЬНИЙ ІНТЕЛЕКТ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА

Узагальнено результати сучасних досліджень місця здібностей соціального інтелекту у структурі професійно важливих властивостей особистості.

Описано структурні компоненти соціального інтелекту психолога, педагога, спеціаліста із соціальної роботи. Показано, що в осіб із більш високим рівнем соціального інтелекту краще розвинена саморегуляція, вони впевнені в собі, обирають більш конструктивні та оригінальні шляхи розв'язання у професійній діяльності ситуацій, пов'язаних зі спілкуванням.

Ключові слова: *соціальний інтелект, професійна діяльність, ділове спілкування.*

Kharchenko, S.V. (2017), "Social intelligence within professional activity of a subject" ["Sotsialnyi intelekt u profesiinii diialnosti subiekta"], *Pravo i Bezpeka*, No. 3, pp. 153–158.

Постановка проблеми. Ефективному виконанню суб'єктом професійних завдань у різноманітних сферах діяльності сприяє розвинутий соціальний інтелект. Він забезпечує когнітивну складову міжособистісного спілкування, обробку максимуму інформації про поведінку оточуючих, розуміння мови не-

рбального спілкування, формулювання швидких і точних думок про інших людей та соціальні групи, успішне прогнозування їх реакції в певних умовах тощо. Соціальний інтелект є ресурсом інноваційної діяльності, успішної професійної адаптації та побудови кар'єри.