

не только на личностном, коллективном и региональном, но и на институциональном, общенациональном уровнях, т. е. охватывает весь украинский социум. Как показывает анализ, стрессово-кризисные последствия вооруженного конфликта являются системным вызовом для руководства страны и ее силовых и правоохранительных органов. Однако поиск общенационального консенсуса в отношении сути, масштабов последствий и приоритетов разрешения указанных проблем в Украине пока не завершен.

В частности, нет единства в оценке масштабов посттравматического стрессового расстройства (ПТСР). Одни украинские психологи (например, Е. Иванова, Е. Костюк) утверждают, что примерно каждый пятый участник вооруженного конфликта, испытавший на себе в том или ином виде его последствия, страдает от ПТСР [1]. Представители Министерства обороны Украины, которые в 2015 г. отрицали наличие ПТСР у участников АТО, впоследствии стали заявлять о присутствии этого синдрома у 80–95 % военнослужащих, возвращающихся из районов боевых действий. Неоднозначный общественный резонанс вызвало выступление в сентябре 2017 г. главного психиатра-начальника клиники психиатрии главного военного клинического госпиталя Министерства обороны Украины О. Друзя в Комитете Верховной Рады Украины по вопросам охраны здоровья. В ходе обсуждения проблем психологической реабилитации участников АТО и уменьшения количества самоубийств среди демобилизованных военных полковник О. Друзь, сославшись на международный опыт, заявил, что участники боевых действий по возвращении в мирную жизнь могут стать угрозой как для собственных семей, так и для всего общества. При этом, по словам О. Друзя, 98 % из них нуждаются в квалифицированной поддержке и помощи вследствие действия боевых стресс-факторов. Расстройства бойцов характеризуются высоким уровнем конфликтности, повышенной агрессией, низкой работоспособностью, обострением и развитием хронических заболеваний, алкоголизмом, наркоманией, асоциальным поведением, повышением уровня суицидов, сокращением продолжительности жизни [2].

Симптоматично, что многие эксперты, а также и ветераны АТО, не согласившиеся с высказываниями О. Друзя, тем не менее указали на существующие здесь проблемы: в стране до сих пор не выстроена эффективная модель психосоциальной реабилитации; эффективные системные механизмы и комплексы реабилитации отсутствуют; нет ранней диагностики, позволяющей отделять ПТСР от последствий контузии или девиантного поведения; отсутствие протоколов поведения психологов и адаптированных к украинской специфике стандартов лечения ПТСР.

По мнению ряда экспертов (А. Караяни, И. Гайдамашко, С. Кандыбович), украинские психологи оказались не совсем готовыми к реше-

нию колоссального объема задач психологической подготовки, реабилитации и социально-психологической реадaptации участников боевых действий [3].

Сложившаяся ситуация побуждает военно-политическое руководство Украины принимать комплекс мер, направленных на восстановление морально-психологических возможностей участников боевых действий, усиление ресурсного потенциала и повышение реального вклада украинского психологического сообщества в целом. В числе этих мер можно выделить следующие: форсированная подготовка военных психологов в высших учебных заведениях; разнообразные формы взаимодействия зарубежного опыта; направление в зону АТО представителей различных гражданских психологических организаций; активное использование возможностей неправительственных психологических сообществ и волонтерских организаций и др.

В целом можно предположить, что в Украине постепенно формируется многоуровневая система помощи – от правового поля защиты и социальных гарантий до индивидуально-психологического консультирования, позволяющая нейтрализовать влияние деструктивных социально-психологических и информационных воздействий.

Список использованных источников

1. Справиться с ПТСР. Как в Украине психологи помогают военным адаптироваться к мирной жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://update.com.ua/zhizn_tag/spravitsia-s-ptsr-kak-v-ukraine-psikhologi-pomogaiut-voennym-adaptirovatsia-k-mirnoi-zhizni_n4054/. – Дата доступа: 05.09.2017.
2. «Скрытый враг» Минобороны. За что уволили главного психиатра ВСУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rian.com.ua/analytics/20170921/1027879971.html/>. – Дата доступа: 21.09.2017.
3. Караяни, А.Г., Гайдамашко, И.В., Кандыбович, С.Л. Военная психология в контексте гражданской войны на Украине (критический анализ) // Юрид. психология. – 2017. – № 3. – С. 18–27.

УДК 159.9

И.Н. Минина, кандидат психологических наук

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ У КУРСАНТОВ ВЕДОМСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В настоящее время в центре внимания многих исследований организационной психологии находится такая переменная, как преданность организации. В толковом словаре Ушакова преданность кому-чему-

нибудь, полная отдача чему-нибудь обозначается словом «приверженность» [1]. Считается, что профессиональная приверженность оказывает положительное влияние на эффективность работы в организации.

О.С. Виханский указывает о следующих составляющих приверженности организации. Во-первых, член организации разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности. Во-вторых, член организации стремится оставаться в организации и сохраняет это стремление даже тогда, когда это может быть для него невыгодно. В-третьих, член организации готов не только стараться для организации, но и, если это надо, принести в жертву организационным интересам свои личные [2]. Эти все составляющие являются результатом процесса идентификации сотрудника организации. Этот процесс играет важную роль в усвоении человеком групповых норм и ценностей и принятии таких понятий, как авторитет, популярность, престиж.

В ряде публикаций встречается предположение, что большая преданность организации до некоторой степени защищает людей от негативных последствий стресса, так как они видят в своей работе больше смысла. Доказано, что малоинтересная работа или работа, в которой индивидум видит мало смысла, является одним из стрессогенных факторов, связанных с деятельностью организации [3].

При подготовке курсантов к будущей профессиональной деятельности необходимо уже на этапе обучения формировать у них такие общекультурные компетенции, которые стали бы основой их мировоззрения и надежным смысловым фундаментом в их служении интересам страны и населения. С первых дней обучения курсант является сотрудником определенного министерства. В процессе приема на службу между сторонами трудового договора заключается неписаный психологический контракт, подразумевающий наличие взаимопонимания относительно ожиданий и обязательств. В целом обе стороны ожидают друг от друга лояльности, честности и справедливости в отношениях друг с другом. Если организация не выполняет свои обязательства по данному контракту, существующему в восприятии сотрудника, то это оказывает негативное влияние на то, как сотрудники оценивают свои собственные обязательства, а также на их преданность организации.

При поступлении на службу в правоохранительные органы многие курсанты мотивированы тем, что государство несет обязательства по обеспечению их значительным денежным довольствием, форменной одеждой, социальными гарантиями, бесплатным обучением, социальным престижем. Свои собственные обязательства по отношению к государству на момент подписания контракта о службе в их сознании еще не конкретизировались. Во многом это может определяться упущениями

в работе кадровых подразделений комплектуемых территориальных органов, либо социальной инфантильностью современной молодежи, поэтому любые требования, к соблюдению и выполнению которых сознание курсанта не было ранее подготовлено, воспринимаются им как несправедливые и выходящие за рамки подписанного контракта.

Д. Стивенс и Г. Хайл указывают, что в настоящее время человеческий потенциал является основным источником конкурентных преимуществ практически во всех отраслях и организациях. На всех уровнях нужны преданные идеи, образованные и заинтересованные люди [4]. Воспитание таких сотрудников возможно в условиях грамотно сформированной и гармонично поддерживаемой организационной культуры, поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие. Иными словами, об организационной культуре можно говорить только в случае, когда высшее руководство демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, прямо или косвенно способствующих выполнению стратегических задач организации.

Для бюрократической формы организационной культуры, которая традиционно развивается в государственных организациях, характерны фокус стратегии внутри организации и последовательный образ действий в стабильной окружающей среде. При таком типе культуры символы, образцы для подражания и церемонии подчеркивают важность для достижения целей организации. Личная вовлеченность работников здесь несколько ниже, но это компенсируется высокой степенью согласованности действий, лояльностью и сотрудничеством. Организации с подобной культурой преуспевают благодаря своей хорошей внутренней интеграции и экономичности [5].

С учетом задач, возложенных на правоохранительные органы, подобная форма организационной культуры представляется обоснованной и эффективной. Большое количество мероприятий воспитательного характера и ритуалов с государственной символикой надежно помогают курсантам идентифицировать себя с образом государственного служащего, но чтобы в дальнейшем закрепить человека в профессии этого мало. Нужно активно транслировать ее достоинства. Если сотрудники учебных заведений сами не видят преимуществ в их службе, то и поделиться с курсантами своим полезным профессиональным видением они не смогут.

Здесь возникает превентивная необходимость последовательной воспитательной работы с высокообразованным и интеллектуальным

служебным коллективом, использующим методы, имеющие значительно больший потенциал убеждения и аргументации. Необходимо способствовать формированию аутоотелической личности. В буквальном переводе это понятие означает «личность, цели которой находятся в ней самой», т. е. цели такого человека порождаются преимущественно его внутренним миром, а не заданы генетическими программами и социальными стереотипами. Конечно, никто не может быть полностью аутоотелической личностью, потому что мы все должны заниматься чем-то, что нам не нравится, либо из чувства долга, либо по необходимости. Однако существует достаточно людей, которые чувствуют, что почти все, что они делают, является важным и ценным само по себе [6].

Именно в этом видится значимая цель при организации образовательного процесса в ведомственных вузах. Для ее достижения необходимо создать психологически комфортные условия для профессиональной деятельности преподавательского состава. Именно они «стоят у станка» и формируют в процессе обучения у курсантов отношение к будущей деятельности, так как обладают авторитетом в силу возраста, положения и знаний. Получать оптимальные переживания в процессе своей работы преподаватель может при соблюдении ряда условий, выявленных научно в процессе исследований состояния погружения в деятельность. Во-первых, задача, которую ставит себе человек, должна быть для него посильной. Во-вторых, он должен иметь возможность сосредоточиться. В-третьих, задача, которую он выполняет, позволяет четко сформулировать цели его активности и, в-четвертых, немедленно получить обратную связь [6]. Тогда увлеченность субъекта своей деятельностью становится настолько высока, что возникают потоковые ощущения, изменяющие и усложняющие его личность.

Взаимодействие с такими наставниками может сформировать у курсантов требуемое для государственной службы мировоззрение и соответствующие общекультурные компетенции. В нынешних условиях необоснованно повышенной напряженности, возрастания задач, неопределенности в стандартах образования, паспортах компетенций, при отсутствии адекватной выполняемым задачам обратной связи достижение цели формирования профессиональной приверженности как у сотрудников образовательной организации, так и у переменного состава становится проблематичным.

Таким образом, для закрепления выпускников в силовых структурах необходимо на первоначальном этапе профессионально-психологического отбора более подробно разъяснять условия будущей службы, желательно с проведением ознакомительной экскурсии по рабочим ме-

стам. Цель – адекватное осознание своих обязанностей перед государством. В процессе подготовки будущего кадрового потенциала создавать благоприятные условия профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций, позволяющие им быть примером приверженности целям деятельности правоохранительных органов.

Список использованных источников

1. Толковый словарь русского языка : в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. – ООО «Изд-во Астрель», 2000.
2. Виханский, О.С. Стратегическое управление : учебник / О.С. Виханский. – М. : Гардарика, 1998. – 296 с.
3. Мескон, М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; общ. ред. и вступ. ст. Л.И. Евенко. – М. : Дело, 1998. – 799 с.
4. Маслоу, А. Маслоу о менеджменте / А. Маслоу. – СПб. : ПИТЕР, 2003. – 413 с.
5. Дафт, Р.Л. Организации : учеб. для психологов и экономистов / пер. [с англ.] С. Рысева [и др.]. – 3-е междунар. изд. – СПб. : НЕВА ; М. : ОЛМА-Пресс, 2001. – 348 с.
6. Михай, Чиксентмихайи. Поток. Психология оптимального переживания / Чиксентмихайи Михай. – Альпина нон-фикшн, 2011. – 464 с.

УДК 159.9.072

Д.В. Ермолович, кандидат юридических наук, доцент;

И.В. Сечко, кандидат психологических наук

ВИЗУАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА ПОТЕНЦИАЛЬНО ОПАСНЫХ ЛИЦ С ПОМОЩЬЮ МЕТОДОВ ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Терроризм в последние годы стал одной из главных проблем мирового сообщества. Сегодня ни одна страна не может чувствовать себя в безопасности. Терракты в Париже, Афганистане, Израиле, Индии, Мали, Марокко, Пакистане, России, Тунисе, других государствах показывают масштаб происходящего. Именно поэтому вопросы раннего выявления потенциально опасных лиц являются более чем актуальными.

Для обеспечения безопасности и выявления потенциально опасных лиц во многих странах мира в настоящее время применяют специальные программы, по которым сотрудники правоохранительных органов изучают особенности человеческого поведения. Эта система называется профайлингом. Профайлинг происходит от английского слова profile, что в переводе означает «профиль», или «профилирование». Собственно, профайлинг – это технологии предотвращения про-