

6. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. — СПб.: Питер, 2007. — 672 с. — (Сер. «Мастера психологии»).
7. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. — М.: Знание, 1996. — 308 с.
8. Олпорт Г.О. Становление личности: Избранные труды / Г.О. Олпорт. — М.: Смысл, 2002. — 462 с. (Сер. «Живая классика»).
9. Формирование учебной деятельности студентов / под ред. В.Я. Ляудис. — М.: Изд-во МГУ, 1989. — 240 с.
10. Шереги Ф.Э. Социология образования: прикладной аспект / Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. — М.: Юрист, 1997. — 304 с.
11. Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / В.А. Ядов. — Л., 1979.

ИВАНЦОВА Н.Б.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ И МОТИВОВ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

В статье рассмотрена зависимость успеваемости студентов от мотивов их профессионального выбора. Описана динамика удовлетворенности студентов выбранной специальностью в зависимости от курса обучения в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: отношение к выбранной специальности, мотивы профессионального выбора, успешность, удовлетворенность выбранной специальностью, разочарование в будущей профессиональной деятельности, функциональное содержание деятельности, личностные свойства работника, ценностные ориентации.

IVANTSOVA N. B.

STUDY THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENT PERFORMANCE AND THE REASONS FOR THEIR PROFESSIONAL CHOICE

The article describes the dependence of student performance on the motives of their professional choice. Describe the dynamics of student satisfaction chosen specialty, depending on the course of study at a university.

Keywords: relation to chosen profession, the professional choice motives, satisfaction with the chosen specialty, disappointment in their future professional activity, functional maintenance activities, employee personal characteristics, values.

Стаття надійшла до редколегії 15.02.2013 року.

УДК 159.9

ІРХІН Ю. Б.

ФЕНОМЕНОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ІМІДЖУ МІЛІЦІЇ УКРАЇНИ

У статті визначаються, аналізуються та актуалізуються проблеми формування, становлення і розвитку позитивного іміджу міліції України у контексті соціально-психологічної феноменології. Розкриваються основні засади побудови довірчих відносин з населенням як засобу підвищення авторитету працівників міліції, надаються рекомендації зі зміцнення корпоративного іміджу міліції.

Ключові слова: соціально-психологічний імідж, корпоративний імідж міліції, довірчість, довірчі відносини.

Сучасна парадигма соціально-психологічного знання передбачає обов'язкове вивчення, пояснення та систематизацію сучасних соціальних явищ. Одним із яскравих сучасних соціальних феноменів є імідж – фактичний прояв індивідуальної свідомості на рівні поширеного психосоціального явища, що включає у себе симбіоз когнітивного та емоційного компонентів людської психіки.

За сучасних умов корпоративний імідж міліції як соціальний феномен набув глобального поширення в українському суспільстві. Попри високу соціальну значущість в Україні іміджу міліції як найбільш дієздатної силової структури у системі правоохоронних органів приділяється замало уваги [3]. Не зважаючи, що він складає

суттєву частку сучасного соціуму, його психологічна сутність, закономірності і соціально-психологічні механізми формування дотепер чітко не визначені [1]. Традиційно імідж міліції сприймається, визначається і розглядається через призму ефективності правоохоронної діяльності. Тобто, якщо на поточний час є позитивні результати оперативно-службової діяльності, імідж сам собою виявляється позитивним, в іншому випадку – імідж як правило «страждає» унаслідок його штучної негативації. Таким чином виявляється, що соціально-психологічні механізми розвитку, регулювання, покращення і вдосконалення іміджу міліції в Україні фактично є полишеним на самоплив.

Такий стан справ, на превеликий жаль, призводить до природного падіння корпоративного іміджу міліції України в суспільстві, що часто використовується різними соціальними групами в якості соціально-психологічного маніпуляту та предмету політичних спекуляцій [2]. Основну загрозу, яку містить у собі заниження, пригнічення і гноблення правоохоронного іміджу є втрата довіри громадян до міліції. Саме тому первісне значення для вивчення соціально-психологічної феноменології іміджу міліції України має вивчення феномену довірчості у правоохоронній діяльності.

Вирішенню актуальних питань формування позитивного іміджу правоохоронних органів, у тому числі і міліції, з позицій соціальної психології та соціальних уявлень присвячені праці Г.М. Андреевої, Е.А. Дагаєвої, С.Д. Максименка, В.С. Медведєва, В.І. Олефіра, О.Л. Порфимович, Ю.М. Швалба, С.І. Яковенка та інших.

Проте недостатня відпрацьованість, невизначеність корпоративного іміджу міліції України як конструкту соціальних відносин у сучасному суспільстві актуалізують нагальну потребу у ретельному теоретико-методологічному дослідженні його феноменології.

Метою статті є визначення основних соціально-психологічних засад формування, становлення і розвитку позитивного іміджу міліції України як соціального інституту виконавчої влади держави.

Серед основних **завдань** наших досліджень у зазначеному у статті контексті першочергові позиції посідають перспективні шляхи подолання шкідливого впливу на імідж міліції окремих соціально-психологічних патернів, що штучно формуються у різних соціальних шарах українського суспільства, зокрема налагодження відповідного рівня довіри населення України до міліції як державного озброєного органу виконавчої влади з функціями захисту прав і свобод громадян.

Грунтуючись на засадах основних методологічних підходів до вивчення іміджу у соціальній психології, нами було проведено соціально-психологічне вивчення особового складу на предмет з'ясування ціннісних орієнтацій та оцінки реального іміджу українського міліціонера та реальних можливостей зростання рівня довіри населення до міліції України.

Психодіагностичне вивчення здійснювалось за допомогою спеціального опитувальника, підготовленого з метою складання узагальненого соціально-психологічного портрету працівника

міліції України, який у подальшому надав нам можливість вирішити основні завдання дослідження.

Результати соціально-психологічного вивчення засвідчили, що на сьогоднішній день працівники міліції України – це переважно чоловіки у віці від 20 до 40 років з достатньо високим освітнім рівнем, переважно з вищою (освітньо-кваліфікаційного рівнів спеціаліст і магістр) та середньою спеціальною (освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр) освітою. Більшість із них має певний досвід роботи, оскільки працює у міліції більше 3-х років, а найбільш значна частка (30%) – від 5 до 10 років. Стаж роботи на останній посаді у системі МВС України у більшості працівників від 3-х до 5-ти років.

Переважна більшість працівників міліції, аналізуючи власну мотивацію щодо вибору професії правоохоронця, називають соціально бажані мотиви, зокрема: прагнення боротися зі злочинністю, набути поваги у суспільстві завдяки входженню до професійної групи (правоохоронців), яка користується у суспільстві увагою і пошаною, бажання підтримати сімейні традиції, оскільки походять з сімей працівників органів внутрішніх справ [4].

На нашу думку, це свідчить про те, що у міліцейському корпоративному середовищі залишається тенденція ідеалізації та романтизації причин вибору професії, свідоме приниження «меркантильних» мотивів, істотне прагнення до ствердження у суспільстві через отримання «поважної» професії, якому надається перевага над матеріальним забезпеченням.

Цей факт дає нам змогу дійти висновку, що більшість працівників націлені на збереження свого службового статусу, достатньо консервативні і передусім прагнуть зберегти наявну ситуацію. Однак, майже кожен третій працівник висловив готовність до подальшого фахового та службового зростання, що є потенційним резервом системи МВС України. Поряд із цим, переважна частка працівників щиро переймаються службовими проблемами, в яких працюють, і стурбовані тим, що на виконання завдань, не пов'язаних з посадовими обов'язками витрачається значна частина робочого часу (понад 20% робочого часу), що негативно впливає на продуктивність професійної діяльності. Основними причинами такого стану справ вони вважають устояну традицію та практику організації роботи, що не відповідають вимогам сьогодення, недостатню штатну чисельність працівників, які не в змозі ефективно працювати, охопивши всі напрямки,

при існуючій організації роботи та відсутність чіткого поділу функціональних обов'язків між працівниками, що призводить до дублювання функцій тощо. Цей факт яскраво свідчить про те, що працівники уважно ставляться до службової діяльності, прагнуть визначити причини службових прорахунків та визначити орієнтовні шляхи їхнього вирішення.

Визначаючи умови, сприятливі для просування по службі, а також необхідні, на їхню думку, для цього особистісні, моральні і ділові якості, респонденти надали перевагу високим, добре розвинутим професійним якостям, завдяки яким можлива результативна діяльність і, як наслідок, – кар'єрне зростання. Ми вважаємо це явною ознакою домінування реального прагматичного підходу до організації роботи міліції, коли працівник оцінюється передусім з точки зору результативності його діяльності, а вже у другу чергу за своїми особистісними рисами та якостями.

Перспективи службового зростання більшість працівників пов'язують із збільшенням посадового окладу, надаючи цьому перевагу перед вищою посадою та присвоєнням вищого, порівняно з нинішнім, спеціального звання. Можливість переведення до іншого органу (підрозділу) розглядається теж через прагматичну призму поліпшення умов роботи, у тому числі матеріального та фінансового забезпечення. Ця тенденція свідчить про значний вплив нинішніх суспільних економічних відносин, які виводять на перший план питання матеріального забезпечення, створюючи певне протиріччя з дещо ідеалізованою, спрямованою на суспільне визнання мотивацією багатьох працівників. Тому це слід розглядати як ознаку того, що збільшення обсягу роботи та відповідальності при службовому зростанні повинні мати певне економічне підґрунтя. Віддаючи належне таким особистісним якостям та рисам працівників міліції, як: ентузіазм, патріотизм, відданість системі тощо – слід зазначити, що їхній вплив під дією об'єктивних економічних чинників суттєво зменшився.

Серед негативних чинників, які можуть у подальшому призвести працівників до прийняття рішення про звільнення з системи МВС України, здебільшого переважають чинники економічного характеру, насамперед – малий розмір заробітної платні, яка часто не відповідає навіть мінімальним потребам працівника та його родини, відсутність можливості забезпечити себе та сім'ю житлом тощо. Іншим, доволі тривожним симптомом є те, що досить багато працівників вважають незадовільними умови та організацію

роботи, яка ведеться екстенсивним шляхом з великими затратами часу і зусиль, проте приносять досить скромні результати.

На стан корпоративного іміджу міліції безпосередньо впливає проблема самореалізації працівників міліції. Тільки незначна частка (6%) вважає, що у системі МВС України немає можливості реалізуватися як особистість. Це зокрема є відображенням загальносуспільних тенденцій, які також є характерними і для системи МВС України, – служба в міліції є тяжкою працею, яка потребує багато часу та значних працевитрат, однак, оплачується вельми скромно, що викликає природне нарікання працівників і призводить до вимивання найактивнішої та найкваліфікованішої частини фахівців.

Переважає більшість опитаних працівників міліції вважає, що вони не є незамінними фахівцями у системі, і, за потреби, їх можна легко замінити. У поєднанні з достатньо високим консерватизмом це призводить до виникнення внутрішніх конфліктів, побоювання залишитись без роботи, остраху перед змінами в системі органів внутрішніх справ України.

При оцінюванні показників соціально-психологічного клімату органів внутрішніх справ, де вони працюють, респонденти переважно задовільно оцінюють такі його складові, як: згуртованість, взаємодопомога, дисципліна та відповідальність працівників, а також вимогливість один до одного. Таким чином суб'єктивні оцінки корпоративного іміджу у власній професійній групі її учасниками є свідченням упевненості у наявності можливості саморегуляції системи МВС України, що поєднується з орієнтованістю працівників міліції на власні проблеми та досягнення власного результату.

На нашу думку, такий стан справ свідчить про брак значущих соціально-психологічних компонентів у загальній структурі корпоративного іміджу міліції України.

У підтвердження цього висновку переважна частка працівників міліції зазначила, що для міжособистісних взаємин в органі (підрозділі) внутрішніх справ, де вони працюють, не є характерним: конфліктність, боротьба за вплив, нестатутні стосунки, байдужість, конкуренція. Вони також переконані, що на корпоративний імідж міліції впливають взаємостосунки між його підрозділами (службами), а також достатнє співробітництво і порозуміння між членами колективу. Свідоме применшення працівниками значення негативних тенденцій у власному професійному середовищі разом із прагненням подати

соціально бажаний образ міліції як досконалої системи є вірною ознакою впливу корпоративної свідомості та солідарності.

Оцінюючи взаємини з керівництвом, більшість працівників міліції вважають, що вони будуються на основі поваги, порозуміння і довіри, авторитету керівництва. Оцінюючи риси та якості, за які керівник заслуговує пошани працівників, більшість надала перевагу професійним якостям над особистісними. Це є ще одним підтвердженням превалюючого прагматизму, характерного для системи МВС України, який визначає модель поведінки керівника, який для того щоб успішно працювати на своїй посаді, насамперед має бути професіоналом, здатним досягати потрібного результату.

Підсумкова оцінка ставлення працівників міліції до своєї роботи вказує, що більше половини опитуваних (близько 60% за різними показниками) в основному задоволені роботою, яку виконують. Однак, значна частина (майже 40%) працівників міліції впевнені, що це – не найкраща робота, яку вони можуть знайти. Кожен третій (36%) скаржиться на те, що не виправдались його очікування, пов'язані зі службою в міліції, а кожен четвертий (25%) за час перебування на службі в міліції не зміг визначитися, наскільки подобається йому ця робота.

Поряд із цим, майже кожен десятий (9%) вважає, що немає роботи, гіршої, ніж у них, а кожен двадцятий працівник (6%) зазначив, що ненавидить свою роботу і все з нею пов'язане. Це свідчить про значні суперечності і проблеми, існуючі в системі МВС України, зокрема наявність великої групи працівників, що зробили випадковий вибір, прийшовши на роботу в міліцію, обтяжені неприємними для них умовами роботи, не можуть звикнути до впливу професійного середовища, за своїми індивідуальними психологічними якостями та рисами мало придатні для напруженої, тяжкої, часто невдячної з боку оточуючих діяльності, однак із суб'єктивних та об'єктивних причин не можуть змінити її на більш привабливу і відповідну для себе, що призводить до виникнення внутрішньоособистісного конфлікту. Ці особи несуть загрозу виникнення і поширення негативних деструктивних проявів, зокрема: невмотивованої агресії, психоемоційних зривів, суїцидальної поведінки, службових зловживань і порушень тощо. При цьому з упевненістю можна говорити і про те, що продуктивність їх професійної діяльності буде низькою.

Оцінюючи зміни, які сталися на їхню думку у психологічному стані громадян, більшість пра-

цівників відмітила значне зростання негативних проявів озлобленості, втомленості, байдужості, роздратованості, у той час, як відносно стабільними залишились терплячість, справедливість, чуйність, ініціативність, покірливість і милосердя.

За результатами аналізу зазначених фактів чітко видно, що, оцінюючи соціально-психологічні процеси, характерні для всього суспільства, працівники дають більш об'єктивну оцінку, ніж аналогічним тенденціям у своїй професійній групі. Водночас можна впевнено стверджувати, що діяльність міліції України здійснюється сьогодні на фоні зростання соціальної напруженості, посилення впливу негативних чинників на працівників міліції під час спілкування з громадянами, у тому числі – законослухняними, і потребує значних зусиль по адаптації правоохоронців до більш жорстких умов роботи з метою забезпечення їх належного функціонального стану.

У підтвердження цього, оцінюючи власний психологічний стан, більшість працівників вважають, що для них нехарактерні часті прояви пригніченості, гніву, розлюченості, однак, вказують на достатньо часті прояви втоми та знервованості. Подібна оцінка є підтвердженням тенденцій, описаних вище та свідченням того, що на корпоративний імідж міліції здійснює безпосередній вплив навколишнє середовище, яке наві'язує свій суб'єктивний імідж. На жаль, за суто політичних причин громада в сучасному українському суспільстві створює виключно негативний соціально-психологічний імідж міліції.

Таким чином, зважаючи на результати проведеного соціально-психологічного вивчення ціннісних орієнтацій, оцінки реального соціально-психологічного іміджу українського міліціонера та реальних можливостей зростання рівня довіри населення до міліції України, нами виявлено багато тенденцій і проблемних питань, які мають місце у сучасному українському суспільстві. Деякі з них можна вирішити тільки на загальнодержавному рівні (наприклад, розміри бюджетного фінансування потреб органів внутрішніх справ), однак, на нашу думку, було б неправильним обмежитись лише констатацією та спостереженням цих явищ. Узагальнення й аналіз результатів наведеного дослідження свідчить, що вирішення проблеми формування позитивного соціально-психологічного іміджу міліції та встановлення довірчих відносин працівників міліції з громадянами цілком полягає у площині соціального благополуччя та належного психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності міліції України.

Про значущість системи психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності міліції та його вплив на соціально-психологічний імідж свідчать результати нашого іншого дослідження, проведеного нами впродовж травня-червня 2012 року серед особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ м. Києва та Київської області, метою якого було вивчення соціально-психологічних причин опору та протидії законним вимогам та діям працівників міліції.

Дослідження здійснювалося за допомогою спеціально розробленої анкети-опитувальника. В анкетуванні взяли участь працівники служби психологічного забезпечення ГУМВС України у м. Києві та ГУМВС України у Київській області. Дослідженням були охоплені працівники Дарницького, Дніпровського, Голосіївського, Печерського, Подільського, Святошинського районних управлінь, полків ДПС ДАІ та ПСМ ГУМВС України у м. Києві, Києво-Святошинського РВ та Білоцерківського МВ ГУМВС України у Київській області. В опитуванні взяли участь 142 працівники наступних категорій: інспектори ДПС ДАІ, міліціонери ПСМ, працівники оперативних служб, працівники слідчих підрозділів, інших служб. Серед них 98 % склали чоловіки, 2 % – жінки. Вікові категорії опитуваних: 20–25 років – 37,8 %, 26–30 років – 33,9 %, 31–35 років – 15,1 %, 36–40 років – 7,5 %, понад 40 років – 5,7 %.

Стаж роботи респондентів в міліції: до 1 року – 9,5 %, від 1 до 3 років – 16,9 %, від 4 до 5 років – 15,1 %, від 6 до 10 років – 37,7 %, від 11 до 15 років – 9,5 %, від 16 до 20 років – 7,5 %, понад 20 років – 3,7 %. Опитування відрізнялося високою активністю учасників, старанністю та ґрунтовністю їхніх відповідей. Звертає на себе увагу те, що якщо більшість працівників ГУМВС України у м. Києві (43,3 % опитаних) основною протидією вважали бажання особи за всяку ціну уникнути затримання за вчинене правопорушення або злочин, то 57 % працівників ГУМВС України у Київській області вбачають основну причину у зниженні законслухняності та правосвідомості громадян у зв'язку з погіршенням життєвого рівня багатьох з них унаслідок економічних негараздів. Таким чином можна говорити про безпосередній вплив економічних факторів на криміногенну ситуацію та про вищий життєвий рівень більшості громадян, які мешкають у столиці порівняно з жителями інших регіонів, у тому числі Київської області.

Усвідомлення небезпеки як постійного чинника професійної діяльності, бажання захисти-

тися від агресії призводить до домінування контрагресивних тенденцій в самому середовищі працівників міліції, які є відповідною реакцією на тиск із боку правопорушників і злочинців. Дещо менше рішучості висловили респонденти щодо здатності згідно з законом застосувати вогнепальну зброю. Найрішучіше налаштовані працівники оперативних служб. Серед опитаних представників цих служб ніхто категорично не заперечив можливості застосування табельної зброї. Найбільша питома вага працівників, які вказали, що не здатні на такий крок, є серед опитаних дільничних інспекторів та інспекторів ДПС ДАІ. Таким чином, майже кожен четвертий учасник опитування виявив недостатню готовність до жорсткого протистояння з озброєним супротивником, покладаючись на ситуативне рішення кризової ситуації, що може призвести до необдуманих, незважених дій.

Значно менший відсоток позитивно налаштованих оперативників свідчить про їх більший професійний досвід і те, що проти них чиняться серйозніші заходи протидії з боку криміналітету. Викликає схвилюваність те, що кожен десятий працівник відчуває себе відповідно непідготовленим до протидії агресії та цілеспрямованому тиску, що, безумовно, позначається на ефективності й упевненості його дій в екстремальній ситуації і говорить про наявність широкого поля діяльності для покращення їх професійної підготовки.

Упевнені або майже впевнені у достатній правовій захищеності у випадку загибелі чи поранення правопорушника внаслідок застосування згідно з законом фізичної сили, прийомів рукопашного бою, спеціальних засобів, вогнепальної зброї лише 25 % опитаних, 62 % мають негативну думку щодо цього, 13 % не змогли відповісти. При цьому, хоча 36 % опитаних упевнені, що при вчиненні на них цілеспрямованого тиску з боку кримінального світу спеціальні служби МВС зможуть захистити їх, однак, 41 % відкидає таку можливість, а 23 % не змогли відповісти на це запитання.

Близько 1 % опитаних повідомили, що їм відомі приклади, коли хтось із їхніх колег отримав захист. Подібне ставлення може свідчити про те, що працівники недостатньо обізнані з потенціалом відповідних служб і порядком отримання допомоги, орієнтуючись передусім на власні сили та можливості.

Переконані у тому, що у випадку втрати працездатності внаслідок отримання поранення чи травми при виконанні службових обов'язків,

держава здатна забезпечити їм достатній соціальний захист лише 7 % опитаних, а 82 % запечують таку можливість, 11 % не змогли відповісти.

Подібна ситуація свідчить про вкрай низький рівень соціальних очікувань та довіри самих правоохоронців до тієї державної влади, органом якої вони є. Ця тенденція, безумовно, знаходить свій вияв у тому, що представники кримінального світу, відчуваючи слабку, а подекуди й зовсім відсутню соціальну забезпеченість працівників міліції, їх невпевненість у можливості отримати правовий та фізичний захист, у тому числі і з боку системи МВС України, посилюють практику вчинення щодо них зухвалих, жорстких, цинічних дій, спрямованих на те, щоб підірвати та придушити рішучість правоохоронців протистояти злочинним проявам, яка часто підтримується лише завдяки відданості, сумлінності та ентузіазму працівників.

При узагальненні результатів опитування нами враховані пропозиції працівників міліції щодо підвищення особистої впевненості у протистоянні зі злочинним світом, установами відповідного соціально-психологічного іміджу міліції та формування довірчих відносин із населенням:

- забезпечення правової захищеності працівників шляхом прийняття законів, що суворіше карали б за злочини, скоєні проти них;
- покращення соціального захисту працівників шляхом поновлення дії пільг для них і членів їхніх родин;
- підвищення заробітної платні, яка б дозволила хоч частково компенсувати фізичні та інтелектуальні навантаження на працівників;
- забезпечення громадської підтримки дій працівників правоохоронних органів;
- формування психологічної готовності працівників до толерантного спілкування з громадянами в екстремальних ситуаціях;
- підвищення об'єктивності у висвітленні роботи міліції засобами масової інформації.

Окрім цього, значну увагу звернено на необхідність здійснення правового інформування широких верств громадян як про права й обов'язки працівників міліції, так і їх власні; зміни ставлення у державі до потреб міліції, як до чогось залишкового, поліпшення матеріально-технічного забезпечення тощо. На нашу думку, реалізація вказаних заходів дозволить зменшити

вплив соціально-психологічних обставин і причин відвертої протидії законним вимогам працівників міліції з боку громадян, що забезпечить належний рівень довіри народу до міліції, сприятиме налагодженню довірчих стосунків з населенням та створить реальні передумови до формування позитивного соціально-психологічного іміджу міліції в Україні.

Результати соціально-психологічного вивчення засвідчили, що макросоціальна професійна група працівників міліції поєднує в собі потенційно найбільш працездатну частину населення держави, яка має необхідні кваліфікаційні та особистісні передумови для успішної професійної діяльності.

За результатами аналізу виявлених фактів ми дійшли висновку, що соціально-психологічні процеси, характерні для всього суспільства, працівники міліції оцінюють більш об'єктивно, ніж аналогічні тенденції у своїй професійній групі. Пов'язано це з тим, що професійна діяльність міліції України здійснюється сьогодні на фоні зростання соціальної напруженості, посилення впливу негативних чинників на працівників міліції під час спілкування з громадянами, у тому числі – законослухняними, і потребує значних зусиль щодо адаптації правоохоронців до більш жорстких умов роботи з метою забезпечення їх належного функціонального стану.

Узагальнення й аналіз результатів наведеного дослідження свідчить, що вирішення проблеми формування позитивного іміджу міліції та встановлення довірчих відносин працівників міліції з громадянами цілком полягає у площині соціального благополуччя та належного психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності міліції України.

Список використаної літератури

1. Андреева Г.М. Социальная психология: векторы новой парадигмы [Электронный ресурс]/ Г.М. Андреева//Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. № 1 (3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 28.11.2011 г).
2. Дагаева Е.А. Имидж как социально-психологический феномен: теоретико-методологические аспекты изучения / Е.А.Дагаева// Социология. Психология. Философия: Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. — 2011. — № 4(1). — С. 363—369.
3. Олєфір В.І. Формування позитивного іміджу співробітника ОВС // [Текст], В. І. Олєфір / Науковий вісник НАВСУ. — 2003. — Вип.2. — С. 266—273.
4. Порфімович О.Л. Імідж органів внутрішніх справ України (Організація. Управління) : Монографія / О.Л. Порфімович. — Б. Церква: ТОВ «Червона Рута-Турс», 2004. — 288 с.

ИРХИН Ю. Б.

ФЕНОМЕНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИМИДЖА МИЛИЦИИ УКРАИНЫ

В статье анализируются и актуализируются проблемы формирования, становления и развития позитивного имиджа милиции Украины в контексте социально-психологической феноменологии. Раскрываются основные принципы построения доверительных отношений с населением как средство повышения авторитета сотрудников милиции, даются рекомендации по укреплению корпоративного имиджа милиции.

Ключевые слова: социально-психологический имидж, корпоративный имидж милиции, доверительность, доверительные отношения.

IRHIN Y. B.

PHENOMENOLOGY OF THE SOCIAL-PSYCHOLOGICAL THE IMAGE OF THE POLICE OF UKRAINE

In this article determined the problems of forming, becoming and development of positive image of militia of Ukraine, are analyzed and actuality's in the context of social psychological phenomenology. Basic principles of construction of confiding relationships open up with a population as to the mean of increase of authority of workers of militia, recommendations are given from strengthening of corporate image of militia.

Keywords: social psychological image, corporate image of militia, confidenceness, confiding relations.

Стаття надійшла до редколегії 12.02.2013 року.

УДК 159.922.73

КАПЛУНОВА К. А.

Миколаївський національний університет
імені В. О. Сухомлинського

УСВІДОМЛЕННЯ ДІТЬМИ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ДОСВІДУ ВЗАЄМОДІЇ З ОТОЧЕННЯМ

У статті обґрунтовано досвід усвідомлення взаємодії з оточенням дітьми старшого дошкільного віку у повсякденній та ігровій ситуації.

Ключові слова: старший дошкільний вік, усвідомлення, досвід взаємодії, оточення.

Актуальність статті зумовлена перетвореннями у соціально-економічній сфері держави, змінами в освітніх пріоритетах, гуманізацією та демократизацією освітнього процесу, посиленням уваги до особистості як активного суб'єкта життєтворення. Нова редакція базового компоненту дошкільної освіти в Україні ґрунтується на основних положеннях Міжнародної конвенції ООН про права дитини, законах України «Про освіту», «Про дошкільну освіту» висуває норми і положення щодо рівня освіченості, розвиненості та вихованості дітей дошкільного віку. Інваріантну частину змісту дошкільної освіти систематизовано за освітніми лініями: «Особистість дитини», «Дитина в соціумі», «Дитина у природному довкіллі», «Дитина у світі культури», «Гра дитини», «Дитина в сенсорно-пізнавальному просторі», «Мовлення дитини», які несуть більш чітку мету щодо покращення умов розвитку дошкільної освіти в Україні та всебічного розвитку особистості, підготовку дошкільника до соціальної адаптації у дорослому суспільстві [1]. Це націлює на дослідження усвідом-

лення дітьми старшого дошкільного віку досвіду взаємодії з оточуючими та їх соціальну адаптованість у суспільстві, на пошук оптимальних шляхів особистісного розвитку дошкільників, розкриття механізмів формування їхньої життєвої компетентності як здатності у міру своїх вікових можливостей самостійно та свідомо виробляти позитивне ставлення до світу і самого себе [1].

Саме у новій редакції Базового компоненту дошкільної освіти в Україні визначено освітні лінії, що забезпечують засвоєння дитиною способів (механізмів) розвитку (саморозвитку), набуття знань, умінь і навичок дитини [1]. Зміст Базового компоненту дошкільної освіти відповідає віковим можливостям дітей і спрямований на досягнення соціально закріпленого результату (заданої норми, вимог до розвиненості, навченості та вихованості дитини), що зумовлює рівень засвоєння дитиною змісту освітніх ліній (знає, обізнана, розуміє, вміє, відображає, усвідомлює, здатна, дотримується, застосовує, проявляє ставлення, оцінює), орієнтує педагогів і пси-