

рокий спектр державних гарантій захисту інвестиційної діяльності іноземних інвесторів, а це саме: гарантії від зміни законодавства; гарантії від примусових вилучень, а також незаконних дій державних органів та їх посадових осіб; гарантії компенсації і відшкодування збитків інвесторам; гарантії у разі припинення інвестиційної діяльності та переказу за кордон доходів, прибутків та інших коштів отриманих іноземним інвестором; гарантії реінвестування прибутків на території України; гарантії страхування іноземних інвестицій та гарантії судового захисту у разі виникнення спорів при здійсненні інвестиційної діяльності. Так, саме гарантії стабільності законодавства дозволяють забезпечити потік іноземних інвестицій на територію України. А гарантії від примусових вилучень - дозволяють забезпечити захист права власності інвесторів. В свою чергу, гарантія компенсації і відшкодування збитків дає змогу інвесторам реалізувати право на відшкодування адекватної та ефективної компенсації та збитків тощо.

Але поки що в нашій державі зарано говорити про завершення законодавчого становлення державних гарантій здійснення інвестиційної діяльності іноземними інвесторами. Законодавство про державні гарантії здійснення інвестиційної діяльності іноземними інвесторами потребує свого подальшого вдосконалення. Так, в ст. 10 ЗУ "Про режим іноземного інвестування" пропонується встановити дисциплінарну відповідальність для посадових осіб й визначити джерела відшкодування завданих останніми збитків з детальним механізмом реалізації даної норми. Окрім того, в законодавстві України не визначено порядок примусових вилучень, не встановлено конкретні строки виплати компенсації і відшкодування завданих збитків, не прийнято нормативно-правового акту, який регулював би процедуру націоналізації, реквізиції, конфіскації та аналогічних по змісту заходів тощо.

Усі інші проблеми пов'язані з дослідженням питання державних гарантій здійснення інвестиційної діяльності іноземними інвесторами в Україні, їх особливостей та специфіки, а також проблеми, пов'язані із процесом формування належної законодавчої бази в сфері правового регулювання здійснення інвестиційної діяльності іноземними інвесторами в Україні виходять за межі даної статті і становлять перспективні напрямки подальших наукових розвідок.

Література:

1. Драган І. В. Гарантування національних інтересів у процесі залучення іноземних інвестицій в умовах глобалізації / І. В. Драган // Економіка та держава. - 2010. - № 1. - С. 16-18.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - ст. 141.
3. Про режим іноземного інвестування: Закон України від 19 березня 1996 року №93/96-ВР (із змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 19. - Ст.80.

4. Крупа Л. К вопросу о юридическом содержании понятия "специальный правовой режим" // Підприємництво, господарство і право. - 2001. - № 2. - С. 12.

5. Бушлаева Л.М. Государственные гарантии как основа обеспечения инвестиционной деятельности / Л.М. Бушлаева // Проблемы права. - 2012. - № 7. - С. 53 - 56.

6. Юридична енциклопедія [Електронний ресурс]: [в 6 т.] / НАН України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького; [редкол.: Шемшученко Ю. С. (голова) та ін.]. - 1998. - Режим доступу: <http://leksika.com.ua/legal>.

7. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18 вересня 1991 року №1560-XII (із змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 47. - Ст. 646.

8. Вінник О.М. Інвестиційне право / О.М. Вінник: навч. посібник. - 2-ге вид., перероб. і доп. - К.: Правова єдність, 2009. - 616 с.

9. Юридична енциклопедія [Електронний ресурс]: [в 6 т.] / НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького; [редкол.: Шемшученко Ю.С. (голова) та ін.]. - 1998. - Режим доступу: <http://leksika.com.ua/legal>.

10. Охотнікова О. М. Роль державного управління в механізмі гарантій захисту іноземних інвестицій в Україні / О. М. Охотнікова, О. І. Гафинець // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. - 2013. - № 5. - С. 110 - 116.

11. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV // Офіційний вісник України. - 2003. - №11. - Ст. 462.

12. Про захист іноземних інвестицій на Україні: Закон України від 10 вересня 1991 року № 1540а-XII (зі змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 46. - Ст. 616.

13. Про заснування багатостороннього агентства з гарантій інвестицій [Електронний ресурс]: Конвенція від 11 жовтня 1985 року // Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws>.

14. Цивільний кодекс України [Текст]: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 40 - 44. - Ст. 356.

15. Про врегулювання питань іноземного інвестування в Україну: Постанова Правління Національного банку України від 10 серпня 2005 року № 280 (зі змінами та доповненнями) // Офіційний вісник України. - 2005. - № 35. - Ст. 2132.

16. Порядок державної реєстрації (перереєстрації) іноземних інвестицій та її анулювання: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 березня 2013 року № 139 // Офіційний вісник України. - 2013. - № 19. - Ст. 64.

*Журавель А.В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри
господарсько-правових дисциплін ОДУВС*

*Буяджи Ю.А.,
студентка ОДУВС
Надійшла до редакції: 16.03.2016*

УДК 159.964.21:341.981:351.74

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Сучасна професійна підготовка працівників правоохоронних органів (грунтуючись на загальносвітових стандартах) передбачає формування системи психологічних установок - фундаменту менталітету поліцейського, його сьогоднішнього і майбутнього світо-

сприйняття, ставлення до своєї роботи, до оточуючих людей, до себе, до загальнолюдських цінностей. Іншими словами, поліцейський повинен бути готовий певним чином мислити, діяти і оцінювати свої вчинки, відточувати свою професійну майстерність. Однею

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ
ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС**

з таких базових установок є готовність до надання допомоги будь-якій людині, що потребує в ній, що базується на небайдужому ставленні до переживань, болю, страждань інших людей.

Щира і відповідальна поведінка співробітника поліції - найбільш часто зустрічаємо оцінка з маси інших соціальних очікувань. Стати "своїм" для громадян - це значить знайти з ними "спільну мову". У загальнолюдському сенсі поліцейський зобов'язаний (змушений для власної професійної безпеки) спілкуватися з різними категоріями людей, які відчують різноманітність переживань (в тому числі і агресію), таким чином, щоб в кінцевому рахунку перетворити їх з ворогів в друзів.

У юридико-психологічному сенсі працівнику правоохоронного органу доцільно взаємодіяти з громадянами так, щоб їх значне число залишилося задоволеними спілкуванням з ним, "агентом" позитивного соціального впливу поліції. Позитивна думка про співробітника (і про його колег) має поширитися і утвердитися у свідомості громадян, сформувати ставлення довіри між населенням і поліцією.

Ключові слова: конфліктологічна компетентність, кризові ситуації, суб'єкти конфлікту, негативні емоції, професійна діяльність, професійна підготовка.

Профессиональная подготовка сотрудников внутренних дел предполагает формирование психологических установок - как фундамента менталитета полицейского, современного мировосприятия, отношения к своей работе, к окружающим людям, к самому себе, отношение к общечеловеческим ценностям. То есть, полицейский должен мыслить, действовать, оценивать свои поступки, и повышать свое профессиональное мастерство. Одной из базовых установок, в его профессиональной деятельности, должна быть готовность прийти на помощь любому человеку.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность, кризисные ситуации, субъекты конфликта, отрицательные эмоции, профессиональная деятельность, профессиональная подготовка.

Modern training of law enforcement officers (based on global standards) involves the formation of the system of attitudes - the foundation of the police officer mentality, its present and future outlook, attitude towards his/her work, towards the people around, towards him/herself, towards human values. In other words, the police officer should be ready to think in a certain way, to act and evaluate his/her actions, to improve his/her professional skills. One of these basic purposes is readiness to assist anyone in need of it, based on the indifferent attitude towards feelings, pain and suffering of others.

Sincere and responsible behavior of the police officer is the most often estimation among other social expectations. To become "their" for citizens means to find "common ground." In terms of general human sense the police officer is obliged (forced for his/her own professional security) to communicate with different groups of people who experience a variety of emotions (including aggression), so that eventually it turns them into enemies of friends.

In legal-psychological sense it is advisable for law enforcement officers to interact with citizens so that they remain satisfied with a significant number of conversations with him/her, the "agent" of positive social impact of the police. The positive opinion of the employee (and his

colleagues) has to spread and strengthen itself in the minds of citizens, form the trust between the people and police.

From the modern police officer a system of knowledge and skills in Conflict is required, which allows to:

- effectively prevent the destructive effects of conflict;
- constructively manage the conflict, conflict situation, own behavior and the behavior of the opponent;
- positively influence the emotional background of relations with people regulating either their own emotions or the emotions of the opponent;
- reflect and build behavioral strategy for optimal interaction situation;
- psychologically competently counteract with aggressive opponents;
- conduct effective negotiations to achieve a cooperative relationship;
- provide psychological and mediation assistance to citizens in terms of conflict interaction, etc.

The above mentioned skills can be developed as part of a large-scale police training in Conflict sphere. The psychological competence of staff in interpersonal conflict is of particular practical interest. Disclosure of psychological determinants of constructive behavior of law enforcement officers in interpersonal conflicts with different groups of citizens and the development of algorithms of actions in emotionally stressful interpersonal situations are necessary.

Key words: the conflict competence, crises, subjects of a conflict, negative emotions, professional activities, professional training.

Постановка проблеми. Специфіка діяльності працівників правоохоронних органів - це сфера різноманітних взаємодій людей, під час яких вони змушені демонструвати свої соціальні статуси, життєві позиції, потреби, а також їх узгоджувати. Звичайно, така взаємодія незмінно включає емоційно напружені ситуації, конфлікти. Як мінімум такі ситуації являють собою зіткнення сторін, думок, сил. Якщо ж підкреслити соціально-психологічну специфіку кризових ситуацій взаємодії між людьми, то працівнику доводиться мати справу з міжособистісним конфліктом як найбільш гострим способом усунення протиріч, що виникають в процесі взаємодії людей, що полягає в протидії суб'єктів конфлікту і звичайно супроводжується негативними емоціями, пережитими ними по відношенню один до одного.

Стан розробленості проблеми: Проблемою психологічних особливостей професійної діяльності працівників правоохоронних органів, які діють у складних, конфліктних, екстремальних ситуаціях вивчали такі науковці як: В.В. Авдєєв, Н.В. Андрєєв, О.М. Бандурка, В.П. Бахін, В.Л. Васильєв, Я.Ю. Кондратьєв, В.О. Коновалова, М.В. Костицький, В.Г. Лукашевич, В.С. Медведєв, О.М. Морозова, В.М. Синьов, О.М. Столяренко, С.І. Яковенко. Науково-практичні аспекти конфліктності та конфліктів у професійній діяльності працівників поліції розглянуто у публікаціях Ю. П. Аленіна, Г. А. Антонова, О. Я. Баєва, О. М. Бандурки, О. В. Бауліна, І. В. Ващенко.

Мета і завдання дослідження: полягає у дослідженні конфліктологічної компетентності працівника правоохоронних органах, в емоційно напружених, конфліктних ситуаціях.

Результати дослідження: Правоохоронна діяльність незмінно включає в себе ситуації емоційної напруги, обумовлені функціональними обов'язками поліцейського

(припинення протиправного діяння, схилення до відмови від агресії, аморальної поведінки і т.п.). Працівник правоохоронного органу змушений чинити психологічний і фізичний вплив (в встановлених законом формах) щодо окремих громадян з метою збереження досить крихкої гармонії соціального благополуччя [6, с. 24].

Від сучасного співробітника поліції потрібна система знань і умінь в області конфліктології, що дозволяє:

- ефективно попереджати деструктивні наслідки конфліктів;
- конструктивно керувати ходом конфлікту, конфліктною ситуацією, власною поведінкою і поведінкою опонента;

- позитивно впливати на емоційний фон відносин з людьми, регулюючи як власні емоції, так і емоції опонента;

- осмислювати і вибудовувати стратегію поведінки, оптимальну по ситуації взаємодії;

- психологічно грамотно протидіяти агресивно налаштованим опонентам;

- вести ефективний переговорний процес для досягнення відносин співробітництва;

- надавати психологічну та посередницьку допомогу громадянам в умовах конфліктної взаємодії і т.д.

Зазначені вище вміння можуть бути розвинені в рамках масштабної підготовки поліцейських в області конфліктології. Особливий практичний інтерес представляє психологічна компетентність співробітника в міжособистісному конфлікті. Доцільне розкриття психологічних детермінантів конструктивної поведінки працівників правоохоронних органів в міжособистісних конфліктах з різними категоріями громадян, а також розробка алгоритмів дій в емоційно напружених міжособистісних ситуаціях [8, с. 12].

Ролі працівників правоохоронного органу в міжособистісних конфліктах можуть бути різноманітними - від безпосередньої участі в них до посередницької місії.

Сучасний професійно грамотний працівник повинен знати, що конфліктом можна і потрібно управляти, тобто зводити до мінімуму негативні наслідки і максимально розвивати конструктивну взаємодію між конфліктуючими сторонами. Поза конфліктів його служба суспільству навряд чи можлива. Однак його завдання, зокрема, полягає не тільки в компетентному вирішенні, а й у своєчасному розпізнаванні ознак насуваючого конфлікту: інцидентів, непорозумінь, напруги і відкритої кризи в стосунках між людьми.

Якщо працівник сам був втягнутий в конфлікт або взяв на себе роль посередника, він повинен бути впевнений в тому, що проблема може бути вирішена тільки тоді, коли її рішення влаштовує обидві сторони. Іншими словами, дії співробітника повинні привести до готовності учасників конфлікту співпрацювати один з одним, приймати точку зору опонента, кооперувати зусилля, націлені не так на ворожнечу між собою, а на боротьбу з проблемою [7].

Вищевказана задача є досить важкою, але її реалізація необхідна у силу того факту, що громадськість, громадяни, колеги будуть оцінювати ефективність роботи поліцейського виходячи з наступних критеріїв:

- швидкість реагування на проблему; психологічна грамотність в обліку чинників конфліктної ситуації і психічного стану опонентів конфлікту і найближчого соціального оточення;

- відсутність повторного виклику за адресою (місцем) конфлікту, який був раніше врегульований поліцейським;

- благополучна в правовому і соціально-психологічному планах атмосфера на території, що обслуговується [9, с. 296].

Вивчення діяльності працівників правоохоронних органів в міжособистісних конфліктах свідчить про існування ряду типових помилок, що призводять до дискредитації їх соціального статусу. По-перше, найчастіше працівники емоційно залучаються до конфлікту, тобто, по суті, стають його учасниками. По-друге, частина працівників схильна займати неприпустимо завищену позицію "судді-оцінювача", поверхнево оцінюючи обстановку і учасників конфлікту, наділяючи їх швидкими ролями, неіснуючими думками і установками. По-третє, працівники не завжди чітко уявляють свою роль в управлінні тих чи інших конфліктів і цілі, яких вони прагнуть досягти.

Фахівці в галузі конфліктології, поліцейської науки вважають за можливе використання психологічної моделі управління конфліктом як в цілому, так і її окремих елементів з обов'язковим урахуванням факторів конкретної ситуації. У структуру даної моделі входять такі психотехніки ефективно поведінки в конфлікті:

- емоційна регуляція в конфлікті; слухання і розуміння опонента; осмислення конфліктної ситуації і можливих варіантів результату конфлікту;

- організація протидії, психологічно адекватної ситуації і опоненту;

- організація переговорного процесу.

Мистецтво емоційної регуляції - вихідний і найважливіший навик поведінки поліцейського в міжособистісному конфлікті. Безліч психологічних порад в цій галузі доцільно розподілити, на наш погляд, за чотирма векторами психічної активності співробітника поліції.

По-перше, власне емоційний стан співробітника потребує регуляції. Для цього йому доцільно: демонструвати витримку; намагатися не реагувати мимоволі, подивитися на себе і ситуацію раціонально, тверезо і спокійно осмислюючи її; уявити собі власне тіло, позу, положення рук і ніг, жести, обличчя, м'язи, дихання, тональність голосу, спробувати надати їм спокійний вираз; нормалізувати дихання; застосувати прийом візуалізації, тобто подумки зменшити в своїй уяві "яскравість" емоційно напруженої ситуації, масштаб негативних дій опонента [3].

По-друге, сама конфліктна ситуація потребує емоційного розвантаження. У цьому випадку співробітник повинен зуміти вибрати потрібну альтернативу з наступних дій: перенаправити увагу опонента на інші дії; припинити власним вольовим впливом емоційний сплеск опонента (або його відхід у себе); проінформувати опонента про неприпустимість емоційної невірноваженості у відповідальній ситуації; нейтралізувати надлишкові емоційні переживання зверненням свідомості (власного і опонента) до суті проблеми; допустити можливість розрядки емоцій в етично прийнятних формах, що дозволяють виговоритися, виплеснути накопичений емоційний заряд.

По-третє, зниження емоційної напруженості в конфлікті може бути досягнуто за рахунок переведення конфліктних емоцій з особистої площини в ділову. Для цього працівник повинен зуміти: зафіксувати в свідомості опонента шкідливість взаємного вливу негативних емоцій, руйнівність звинувачень, докорів, погроз, негативних емоцій для взаємин і спільної діяльності; прямо звернутися до інтересів справи, до необхідності переключити енергію на рішення проблемного питання; продемонструвати негативні наслідки затримки вирішення проблеми, звернутися до громадянського, професійного обов'язку і гідності, до етичних, моральних цінностей і норм, до найбільш сильних і позитивних якостей і сторін

особистості опонента.

По-четверте, є важливим вміння працівника мобілізувати себе і опонента на позитивне ставлення до спільного вирішення проблеми. Для цього необхідно: виявити бажання і готовність до врегулювання конфлікту, налаштувати себе оптимістично на можливість взаємного сприятливого вирішення конфліктної ситуації; поглянути на опонента конфлікту без упереджень, визнаючи його правоту в ряді аспектів конфлікту, звільнившись від ілюзії “ворога”; знайти в опонента позитивні, сильні сторони і якості, гідно оцінити їх, зв’язати з власними позитивними емоціями і використовувати в якості опори в розв’язанні конфлікту; зайняти морально високу позицію, не уподібнюватися агресивним діям опонента, мобілізувати свої моральні резерви; проявити повагу, коректність до опонента навіть в найважчій, емоційно напруженій ситуації, керуючись гуманістичним імперативом “Стався до людини як до мети свого існування, а не як до засобу” [1, с. 173].

На особливу увагу заслуговує проблема слухання і розуміння опонента в конфлікті. Недостатній розвиток цієї навички часто призводить до виникнення помилково понятого або невірно приписаного поведінки. Без використання базових технік слухання працівника правоохоронного органу важко розібратися в будь-якому конфлікті і в протидії йому.

В цілому техніка слухання опонента в конфлікті включає в себе ряд кроків:

виявлення у себе можливості вислухати опонента, подолання свого негативізму, небажання слухати і сприймати його інформацію;

уважне, спокійне вислуховування без бурхливих емоційних проявів, переживань і передчасних оцінок;

точне і конкретне сприйняття сказаного, ретельний аналіз одержуваної інформації на окремі елементи, блоки, факти (виділення в них особистої інтерпретації, домислів, припущень, оцінок для визначення повноти та деталізації інформації);

уточнення сприйнятого, постановка коректно сформульованих запитань, резюме інформації, перевірка правильності сприйняття [2, с. 7].

Розуміння опонента в конфлікті передбачає застосування психологічних механізмів емпатії, рефлексії та ідентифікації.

Механізм ідентифікації в міжособистісному пізнанні представляє отождоження себе з іншою людиною - сприймаємий усвідомлено ставить себе на місце сприймаючого. Поняття рефлексії в міжособистісному пізнанні включає усвідомлення суб’єктом того, як він сприймається об’єктом. Іншими словами, діяти рефлексивно - це розуміти, відчути те, яким він виглядає в очах свого співрозмовника. Емпатія як механізм розвитку міжособистісних відносин являє собою емоційний відгук однієї особистості на переживання іншої.

Розумний, конструктивний підхід до конфлікту передбачає вміння працівника правоохоронного органу аналізувати внутрішню картину конфлікту - як власну, так і іншої сторони.

Працівник зобов’язаний:

- чітко визначити особистий погляд на проблему, об’єкт і предмет конфлікту, власні потреби і побоювання;

- поставивши себе на місце опонента, припустити, як той ставиться до конфлікту в цілому, сприймає власну роль у протидії;

- здійснити аналіз того, як сприймає опонент всю си-

туацію конфлікту в цілому, реакцію протилежної сторони, третіх осіб, оточення, які ролі їм приписує в конфлікті (ініціатор, організатор, підбурювач, пособник, байдужий глядач і т.д.);

- окреслити розуміння причин конфлікту з боку опонента (з впливом яких чинників він це пов’язує і в чому конкретно);

- визначити конфліктний тип особистості опонента виходячи з доступної інформації (інтелект, темперамент, характер, потреби, спрямованість особистості, воля та ін.);

- зіставити опонента з поширеними конфліктними типами особистості: агресор (“паровий потік”), прихований агресор (“снайпер”), вибухова людина (“розгнівана дитина”), скаржник, одержимий, свержпокладистий, максималіст, безневинний брехун, всезнайка, інтриган, скандаліст, сперечальник, садист і ін;

- співвіднести отриману інформацію з роллю опонента у конфлікті і спробувати спрогнозувати лінію його подальшої поведінки [3, с. 39].

Працівник правоохоронного органу, застосовуючи техніку рефлексивного мислення, повинен бути здатний:

- зайняти позицію рефлексії, подивитися на конфлікт з боку, очима опонента, третіх осіб, стороннього спостерігача;

- подумати за опонента, відповісти на питання: “Як би я бачив і розумів ситуацію на його місці, що б зробив, зробив?”; використовувати одну з формул міркування: “Якщо ..., то ...”;

- сформулювати висновок, пропозицію опонентіві, іншій людині, що містять підстави для рефлексивного управління, непрямого зміни його поведінки, позиції і ситуації в цілому в потрібну сторону [3].

У поданні працівника правоохоронного органу повинна бути побудована цілісна картина конфлікту. Для цього він повинен:

співвіднести точки зору на конфлікт різних осіб, скласти приватні образи в єдину об’ємну картину конфлікту, зіставити наявну інформацію, з’ясувати збіг і розбіжності, прогалити щодо ключових моментів;

простежити історію розвитку конфлікту, його зародження, розвиток, основні поворотні моменти;

виявити глибинні корені конфлікту, приховані інтереси, мотиви на тлі поверхневих зіткнень, визначитися в суті конфлікту. При розробці варіантів поведінки в конфлікті працівнику правоохоронного органу доцільно: не обмежуватися єдиним варіантом поведінки, навіть якщо він є найбільш доцільним, обов’язково як мінімум сформулювати для себе два-три і більше варіантів;

виходити з типових стратегій поведінки в конфлікті (співпраця, компроміс, догляд, підпорядкування, конфронтація);

розглядати конфлікт як нову можливість для розвитку, зробити висновки, навчання на помилках, розширення кругозору і придбання життєвого досвіду.

Екстремальність конфліктної взаємодії обумовлює розвиток у працівника правоохоронного органу здібностей до ефективної протидії в конфлікті, суть якого не повинна зводитися до домінування і розвитку ще більш жорсткої обстановки конфронтації.

У разі виявлення маніпуляції, неприйнятної для себе, доцільно виявити її як прийом партнера, керуватися інтуїцією, що дозволяє відчути важковловимий сигнал внутрішньої тривоги [4, с. 12].

Наміри прихованого впливу опонента необхідно розкрити, зробити таємне явним, використовуючи для цього

імовірну, коректну манеру поведінки. Треба домогтися того, щоб партнер переконався в неефективності своїх дій, і домовитися з ним про правила нормальної взаємодії, що виключають підміну проблеми.

Реалізація стратегії співпраці передбачає можливість співробітника перейти на бік опонента, здивувавши його, поступово за принципом “навпаки”; спростовуючи його очікування, в ряді випадків слід зробити крок назустріч більший, ніж він розраховував, і тим самим досягти взаєморозуміння.

Працівник правоохоронного органу повинен налаштувати себе на щире визнання опонента, його точки зору, почуттів. Психологічно грамотним кроком може бути визнання частки власної провини, впевнене принесення вибачень (без самоприниження і самобичування).

Істотну користь взаєминиам може принести мистецтво рефреймінгу, коли співробітник: не заперечуючи слів опонента, приймає і трансформує їх у потрібному для співпраці ключі; інтерпретує відповідь опонента таким чином, щоб перенести центр уваги на проблему взаємного задоволення інтересів.

Рефреймінг допомагає помістити заяви протилежного боку в новий контекст, в рамку пошуку спільного рішення [5, с. 98].

Переговори в професійному спілкуванні працівника правоохоронного органу є одним з найбільш конструктивних способів вирішення міжособистісних конфліктів.

У мистецтві переговорів одним з важливих моментів є початкове розуміння їхнього змісту. Бажано, щоб цей сенс був сприйнятий, зрозумілий і прийнятий обома сторонами. Він полягає в наступному: мета переговорів полягає не в тому, щоб перемогти противника, а в тому, щоб досягти рівноправної угоди, прийнятної для обох сторін. Тільки такого роду угода може вивести випробування часом. Ні боротьба, ні пристосування і самопожертва не можуть досягти цього. Для досягнення життєздатних угод необхідно мати достатню гнучкість, щоб включитися в загальний ритм переговорів, прислухаючись до їх мети, спрямованості і до мінливого співвідношенню сил [7].

Працівнику правоохоронних органів важливо знати, що в ході здійснення трьох фаз переговорного процесу застосовуються універсальні тактики, відповідні вищевказаній стратегії. Їх універсальність полягає у високій імовірності успіху застосування, але в той же час запропоновані нижче тактичні прийоми слід застосовувати з урахуванням ретельного аналізу особистісних і ситуаційних чинників.

На етапі підготовки до переговорів важливо пам'ятати, що будь-яке з'ясування стосунків, врегулювання суперечностей, відстоювання своєї точки зору, конфлікт несуть в собі нерозкриті можливості, одна з яких - позитивні зміни у відносинах. Інша полягає в тому, що в будь-який момент можна дізнатися щось нове. Переговори - це головоломка на практиці міжособистісного спілкування, що вимагає реагування за принципом “тут і зараз” і пошуку таких форм, які підходили б іншим людям. У цьому плані необхідно відкинути в сторону будь-які закостенілі ідеї про можливий

результат. Для більшості переговорів найбільш ефективний метод підготовки - це створення карти потреб [6, с. 171].

Отже, сучасна ситуація націлює працівника правоохоронних органів на кардинальну зміну ставлення до особливостей власної професійної комунікації, а також місця і ролі в ній конфліктної взаємодії. Перш за все, професійне спілкування має розглядатися як одне з універсальних засобів досягнення результату діяльності правоохоронних органів. Конфлікти, що неминуче виникають (у силу специфіки діяльності) в рамках професійної взаємодії з різними категоріями громадян, повинні набути статусу соціального феномена, в рамках якого працівнику правоохоронного органу необхідно ефективно функціонувати. Міжособистісний конфлікт з числа інших видів конфлікту (внутрішньоособистісний, груповий, конфлікт “особистість-група” і ін.) представляє особливий інтерес в контексті вирішення проблеми соціального довіри працівників правоохоронних органів.

Література:

1. Алшай Ф.В. Моральні конфлікти в діяльності працівників ОВС та шляхи їх розв'язання // Філософські проблеми права та правоохоронної діяльності працівників ОВС. - К., 1995. - С. 173-180.
2. Борисенко В.В. Психологические проблемы профессионального общения сотрудников ОВД с населением / В.В. Борисенко // Вестник Московского университета МВД России. - 2009. - № 3. - С. 6-8.
3. Ващенко І.В. Види конфліктів у підрозділах органів внутрішніх справ // Психологія: 36. наук. праць. - НПУ ім. М.П. Драгоманова. - 2001. - Вип. 12. - С. 383-394.
4. Водолазский Б.Ф., Гутерман М.Л. Конфликты и стрессы в деятельности работников ОВД. - Омск, 1976. - 35 с.
5. Герасіна Л. М. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік. - Х. : Право, 2012. - 128 с.
6. Горелов І. Ю. Психологічна готовність працівників міліції до правомірного застосування сили : монографія / І. Ю. Горелов, В. О. Лефтеров. - Донецьк : Донбас, 2012. - 197 с.
7. Дубова І.О. Переговори зі злочинцями як напрям правоохоронної діяльності // Науковий вісник НАВСУ. - 1999. - № 3 - С. 171-174.
8. Устинова Н. В. Особливості встановлення психологічного контакту з підлітками співробітниками кримінальної міліції у справах дітей / Н. В. Устинова, Д. В. Устинов // Проблеми сучасної психології. - 2014. - Вип. 23. - С. 639-651.
9. Чернова О.Є. Комунікативна компетентність як складова професійно важливих якостей оперативного працівника ОВС / О.Є. Чернова // Проблеми екстремальної та кризової психології. - 2011. - №10. - С. 295-303

*Матієнко Т. В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри психології
та педагогіки ОДУВС*

Надійшла до редакції: 19.03.2016

УДК 347.44

ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОРУЧИТЕЛЯ

Мирза С. С., Качалко К.П.

шляхи законодавчого удосконалення.

Ключові слова: порука, поручитель, кредитні зобов'язання, боржник, кредитор, іпотека, цивільно-правова відповідальність.

В предлагаемой статье проведен анализ ответственности поручителя и исследован круг прав поручителя по гражданскому законодательству. Также

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ
ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС**

У запропонованій статті проведено аналіз відповідальності поручителя та досліджено коло прав поручителя за цивільним законодавством. Також виявлено проблематику припинення інституту поруки на підставі спливу встановленого законом строку щодо пред'явлення кредитором вимоги або подання позову в суд. Досліджено проблеми відповідальності поручителя у кредитних зобов'язаннях та запропоновано
© С.С. Мирза, К.П.Качалко, 2016