

this method cannot be used in criminal proceedings.

In our opinion, even in today's highly technological world, there is no such thing as a perfect lie detector. It is impossible to create such a program that would take into account all psychological aspects of a person and possible explanations for his actions. However, there are now many technologies and methods that can be used to detect lies. Today, for example, the most popular is a lie detector, but some experts use old methods based on the study of human facial expressions and gestures.

In view of the above, we believe that the use of non-traditional lie detection methods is permissible along with traditional ones, for example, in the process of solving crimes when receiving information that helps establish the circumstances of the crime and the identity of the suspect.

Detection of lies is not only science, but also everyday practice. And it is important for police officers to be able to recognize falsehood, lies and deception in any form, while remaining honest people.

Unfortunately, today it is impossible to fully solve the problem of effective lie recognition, since there are no sufficiently reliable techniques for its detection. And those that are – have low validity. It should also be noted that in criminal proceedings there is no legal regulation of the results obtained when using such methods of investigation.

#### **Список використаної літератури**

1. Соколов Б. Е. Застосування технологій для виявлення брехні. Молодіжна наукова ліга. 2020. С. 25–26.

#### **Сергій БУЛАВКА**

магістрант факультету підготовки фахівців для підрозділів превентивної діяльності

#### **Наталія КОМИХ**

доцент кафедри гуманітарних дисциплін та психології поліцейської діяльності

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ,

кандидат соціологічних наук, доцент

### **МІЖСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ У СФЕРІ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У сфері правоохоронної діяльності міжособистісні конфлікти становлять значний виклик, оскільки вони можуть виникати у внутрішньому середовищі правоохоронних органів та взаємодії з громадянами та іншими

структурами суспільства. Конфлікти між працівниками правоохоронних органів можуть ставити під загрозу їхню спроможність ефективно виконувати свої обов'язки та забезпечувати безпеку та правопорядок у суспільстві. Це дає підстави для порушення довіри та сприйняття правоохоронних органів як нейтральних та справедливих.

Однією з особливостей діяльності ОВС є їх суперечливий, конфліктний характер. З одного боку, вони повинні діяти відповідно до закону, забезпечуючи права та безпеку громадян. З іншого боку, вони часто стикаються з складними ситуаціями, які вимагають прийняття швидких рішень та інтервенції, що може породжувати конфлікти з іншими особами чи організаціями.

Об'єктивною основою конфліктів у правоохоронній діяльності є різноманітні суперечності, які можуть виникати під час виконання професійних обов'язків працівниками правоохоронних органів. Ці суперечності можуть мати різні коріння і джерела, але часто вони виникають через розбіжність у поглядах, думках, інтересах та прагненнях індивідів, які працюють у цій сфері

Форми прояву конфліктів у колективі правоохоронців можуть бути досить поширеними і мають потенціал негативно впливати на ефективність та дисципліну в організації. Зокрема: гострі розбіжності в поглядах на службові обов'язки; взаємна критика, що виходить за рамки пристойності; дратівливість, взаємні образи та недопустимо грубий тон; приниження людської гідності; відмова від виконання розпоряджень і наказів; написання анонімних листів, що містять компрометуючі відомості [1, с. 389-390].

Основна мета міжособистісних конфліктів – розв'язання протиріччя між сторонами та подолання конфлікту в інтересах обох або однієї із сторін. Ефективне управління конфліктами важливо для досягнення спільних цілей та збереження доброзичливих взаємин в колективі.

Міжособистісні конфлікти поділяються на:

1. Мотиваційні конфлікти (конфлікти інтересів) – виникають, коли цілі, плани та інтереси осіб не збігаються з іншими учасниками. Наприклад, може виникнути конфлікт між двома співробітниками через різні цілі або пріоритети в роботі, конфлікт між начальством і підлеглим щодо вирішення проблеми, яка може впливати на їхні особисті цілі.

2. Когнітивні конфлікти (ціннісні конфлікти) – виникають, коли між учасниками виникають несумісні уявлення, цінності або переконання. Наприклад, може виникнути конфлікт між двома працівниками через різні підходи до вирішення певної ситуації, оснований на їхніх різних цінностях або відмінних уявленнях про правильний шлях дії.

3. Діяльнісні конфлікти (рольові конфлікти) – виникають через порушення норм та правил взаємодії між учасниками. Наприклад, конфлікт може виникнути між колегами через різні розуміння своїх службових обов'язків або через неправильне виконання службових процедур [2, с. 127].

У цілому, службові конфлікти поліцейських можуть мати як об'єктивні, так і суб'єктивні причини, і вони базуються на різних факторах, які впливають на службову діяльність та взаємодію в колективі. Об'єктивні протиріччя виникають на основі реальних об'єктивних розбіжностей в цілях, інтересах, мотивах, потребах, нормах тощо. Суб'єктивні протиріччя базуються на особистих переконаннях, стереотипах, емоціях тощо, які можуть спотворювати сприйняття ситуації та взаємодію з іншими колегами.

Також міжособистісні конфлікти можуть розподілятися на:

1. Міжгрупові конфлікти відбуваються при взаємодії між різними групами людей або представниками цих груп. Наприклад, це може бути конфлікт між різними структурними відділами, іншими відділами поліції або навіть між поліцейськими та іншими організаціями. Важливо вирішувати такі конфлікти шляхом сприяння співпраці, взаєморозумінню та підтримки спільних цілей.

2. Внутрішньогрупові конфлікти виникають всередині однієї групи або колективу. Наприклад, це може бути конфлікт між патрульними з одного відділу або підрозділу. Вони можуть виникати через різні погляди, інтереси, цілі або стилі спілкування. Важливо виявляти та вирішувати такі конфлікти для збереження гармонійних відносин та ефективності роботи в колективі [3, с. 26].

Хоча відкриті міжгрупові конфлікти можуть бути менш поширеними в сфері правоохоронної діяльності, приховані внутрішньогрупові конфлікти можуть виявлятися досить помітними та впливати на загальний клімат та результативність роботи.

Розділення конфліктів у правоохоронній діяльності на позитивно і негативно спрямовані базується на їхній меті та наслідках. Розглянемо ці два типи конфліктів: 1. Позитивно спрямований конфлікт виникає, коли працівники правоохоронних органів мають різні підходи, ідеї або версії щодо вирішення певної проблеми або завдання, але їхня мета залишається спільною і спрямованою на досягнення загального позитивного результату. Наприклад, коли працівники поліції працюють разом над розкриттям злочину, обговорюючи різні стратегії і методи, з метою затримання злочинця та відновлення законного порядку. 2. Негативно спрямований конфлікт виникає, коли працівник правоохоронного органу переслідує власні або корисливі цілі, які можуть бути в суперечності з загальною метою служби, законом або етичними стандартами. Наприклад, якщо працівник поліції використовує свої повноваження для особистої вигоди чи для приховування власних правопорушень [4, с. 45].

До того ж, для працівника правоохоронного органу вирішення конфліктної ситуації може мати як позитивні так і негативні наслідки.

Негативні наслідки: викликають розбіжності та непорозуміння між окремими частинами поліцейської організації, що може заважати координації та співпраці в цілому; впливають на роботу керівництва, зменшуючи їхню

здатність ефективно управляти та приймати стратегічні рішення; створюють напругу та негативні емоції в колективі, що може призвести до погіршення психологічного клімату та зниження робочого настрою.

Позитивні наслідки: розв'язання конфліктів може сприяти покращенню спілкування та встановленню психологічного контакту між учасниками робочого процесу; конфлікти можуть допомогти виявити проблеми та порушення в роботі, що дозволяє їх вчасно виправити та удосконалити процеси; розв'язання конфліктів може призвести до оптимізації керівництва та вирішення проблем в роботі, що покращує ефективність та результативність діяльності поліції [5, с. 18].

Переведення взаємин протиборчих сторін з емоційного на раціональний рівень може значно зменшити можливість виникнення конфліктів з негативними наслідками в правоохоронній діяльності.

Згладжуванню конфлікту і надалі його затуханню сприяє також Підтримка колективу та керівництва, що може створити позитивну обстановку, яка сприяє згладженню конфліктів. Засідання для вирішення проблем, індивідуальні розмови, підтримка психолога чи консультанта можуть створити атмосферу довіри та розуміння, що сприяє розв'язанню конфліктів. Також до методів врегулювання конфліктів можна віднести відпочинок і віддалення від робочого середовища, які можуть допомогти працівнику відновити емоційну рівновагу та зняти напругу, пов'язану з конфліктом. Заняття спортом, прогулянки на свіжому повітрі, медитація або інші релаксаційні методи можуть бути корисними для заспокоєння нервів та зняття стресу.

Отже, виправданими на практиці є відомі типові способи вирішення конфліктів керівником органу внутрішніх справ: вирішення проблеми, яка є в основі конфлікту; «приглушення» суперечностей; компроміс [6, с. 150].

Конфлікт – це складний і багаторівневий психологічний феномен, який включає в себе різноманітні аспекти і взаємодії між різними сторонами. Вивчення конфліктів за допомогою системного підходу дозволяє розглядати їх як системне явище, що має свою структуру, компоненти, взаємозв'язки та динаміку. Міжособистісні конфлікти у правоохоронній сфері можуть мати серйозні наслідки як для працівників правоохоронних органів, так і для суспільства загалом. Міжособистісні конфлікти можуть впливати на ефективність правоохоронних органів, оскільки вони можуть призводити до роздратування, втрати концентрації та важкості у співпраці між колегами.

#### **Список використаних джерел**

1. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія: підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.
2. Прокопів Б. В. Конфліктні ситуації під час служби в органах Національної поліції України. *Науковий вісник Тернопільського національного економічного університету*. С. 125-128. URL : <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/28640/1/125.PDF>
3. Петрінко В. С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці: навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.

4. Рак Ю. Конфлікти у публічному управлінні України: особливості та види. *Актуальні проблеми державного управління*. 2018. № 1 (82). С. 42-47.

5. Особливості спілкування патрульних поліції з учасниками масових акцій в конфліктних ситуаціях : метод. реком. / В. М. Клачко, В. Л. Костюк, В. В. Литвин, Н. В. Федоровська. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2016. 48 с.

6. Платковська О.В. Конфліктна поведінка працівників поліції: гендерний аспект. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2019. С. 148-152.

**Вадим БОЛГАРЕНКО**

курсант ННІПФПНП

**Елеонора СКИБА**

професор кафедри гуманітарних

дисциплін та психології

поліцейської діяльності

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ,

доктор філософських наук,

професор

## **ІНФОРМАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОПЕРАЦІЇ: ЯК ЗБРОЯ ХХІ СТОЛІТТЯ**

Війна, як і все в нашому світі, зазнала значних змін після появи інформаційних технологій. Якщо раніше війни велися за допомогою військової техніки, то тепер вони все більше переходять в інформаційний простір. Війна ХХІ століття відрізняється від традиційного уявлення про війну. Вона не обмежується географічними межами і не вимагає великих військових формувань. Це війна інформації, де головною зброєю є дані, а основною перевагою на «фронті» є можливість правильно використовувати їх. На інформаційному фронті ведуться битви за контроль над інформацією. Це може бути блокування доступу до інформації, поширення дезінформації або кібератаки на важливі інфраструктури. Ці дії можуть призвести до серйозних наслідків, не поступаючись за шкодою від традиційних військових дій.

Інформаційно-психологічна операція (далі ІПСО) – це комплекс організаційних та спеціальних заходів, що здійснюються російськими політиками через російські спецслужби та підконтрольні їм структури [1]. Ці операції включають в себе розгойдування психіки, вплив на настрої і емоції, дискредитацію союзників [2]. Їх сутність – передача аудиторії певної інформації та сигналів, щоб вплинути на емоції, поведінку, об'єктивні міркування, а також формувати поведінку влади, організацій, груп та окремих осіб. Російська підривна діяльність в Україні включає в себе комплекс