

СЕКЦІЯ 5

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

ЦИФРОВІ СТРАТЕГІЇ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ В СИСТЕМІ МВС: ДОСВІД, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВА ІНТЕГРАЦІЇ АЛГОРИТМІВ

DIGITAL STRATEGIES FOR PSYCHOPROPHYLAXIS WITHIN THE UKRAINIAN MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS: INSTITUTIONAL EXPERIENCE, EMERGING CHALLENGES AND THE PROSPECTS OF ALGORITHMIC INTEGRATION

У статті досліджуються цифрові стратегії психопрофілактики у структурі Міністерства внутрішніх справ України як системний інструмент запобігання професійній дезадаптації, вигоранню та девіантній поведінці серед особового складу в умовах тривалої екстремальної організаційної напруги. Проаналізовано інституційні, нормативні та ресурсні бар'єри реалізації ефективної психопрофілактики в умовах воєнного стану. Визначено ключові обмеження, зокрема фрагментарність чинної нормативної бази, недостатній рівень цифрової грамотності, нестачу кваліфікованих фахівців, технічних засобів і кризи довіри між працівниками та психологічними підрозділами. Особливу увагу приділяється відсутності інтегрованої цифрової екосистеми, здатної забезпечити постійний моніторинг психоемоційного стану працівників із гарантією анонімності, етичного захисту персональних даних та забезпечення конфіденційності службової інформації. Здійснено порівняльний аналіз цифрових і гібридних моделей психопрофілактики, реалізованих у правоохоронних структурах США, Канади, Ізраїлю та інших країн, які включають мультидисциплінарний підхід, міжвідомчу взаємодію, алгоритмізовану систему раннього виявлення ризикових станів та цифрову аналітику з елементами штучного інтелекту. Визначено потенціал впровадження поведінкових аналітичних модулів як інструменту ризик-орієнтованого управління. Наголошено на ризиках алгоритмічної безвідповідальності, розмивання підзвітності, стигматизації службовців та можливої дискримінації внаслідок некоректного застосування прогностичних моделей. Обґрунтовано доцільність впровадження гібридної моделі психопрофілактики, яка поєднує переваги цифрового моніторингу з принципами прозорого, етичного, людиноцентричного управління у складних кризових умовах, із пріоритетом довіри та пояснюваності алгоритмічних рішень.

Ключові слова: психопрофілактика, девіантна поведінка, професійне вигорання,

адикція, штучний інтелект, алгоритмічна відповідальність, цифрова довіра.

This article explores digital strategies of psychoprophylaxis within the structure of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine as a systemic tool for preventing professional maladaptation, burnout, and deviant behavior among personnel under conditions of prolonged extreme organizational stress. The study analyzes institutional, regulatory, and resource-related barriers to the effective implementation of psychoprophylaxis during martial law. Key constraints are identified, including the fragmented regulatory framework, insufficient digital literacy, shortage of qualified specialists and technical resources, and a crisis of trust between employees and psychological services. Particular attention is given to the absence of an integrated digital ecosystem capable of providing continuous monitoring of psycho-emotional states with guarantees of anonymity, ethical data protection, and confidentiality of service-related information. A comparative analysis is conducted of digital and hybrid psychoprophylactic models implemented in law enforcement systems of the USA, Canada, Israel, and other countries, emphasizing multidisciplinary approaches, interagency coordination, algorithmic early warning systems, and AI-powered behavioral analytics. The potential for behavioral analytic modules as a risk-oriented management tool is examined. Risks of algorithmic irresponsibility, blurred accountability, stigmatization, and possible discrimination from misused predictive models are highlighted. The study substantiates the relevance of implementing a hybrid model of psychoprophylaxis that combines the advantages of digital monitoring with principles of transparent, ethical, and human-centered management under crisis conditions, prioritizing trust and algorithmic explainability.

Key words: psychoprophylaxis, deviant behavior, occupational burnout, addiction, artificial intelligence, algorithmic accountability, digital trust.

УДК 159.9:351.74-057.53(477)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.1.35>

Кухта М.П.

д.соціол.н., провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державний науково-дослідний інститут Міністерства внутрішніх справ України

Єнін М.Н.

к.соціол.н., доцент, в.о. завідувача кафедри соціології Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Вступ. З початком повномасштабної війни психоемоційне навантаження на працівників Міністерства внутрішніх справ України сягнуло безпрецедентного рівня. Постійна взаємодія з ситуаціями загрози життю, гуманітарними катастрофами, втратою колег, а також високий рівень невизначеності, пов'язаний із динамікою бойових дій, створюють

стійке тло для формування деструктивних психологічних патернів – зокрема, симптомів тривожності, психосоматичних реакцій, професійного вигорання та деперсоналізації [2; 3; 5].

У цих умовах психопрофілактика перестає бути вторинним елементом кадрової політики, а трансформується в інструмент забезпечення стій-

кості організаційної системи. У системі МВС, де рішення приймаються в умовах обмеженого часу, часто за відсутності повної інформації, часто під тиском обставин, людський чинник виступає критичним елементом ефективності. Психоемоційна стабільність персоналу визначає не лише якість оперативного реагування, але й загальний рівень безпеки – як внутрішньої (в межах колективу), так і зовнішньої (у взаємодії з громадянами).

Попри наявність нормативного регламентування функцій психологічної служби у структурі МВС [6], практична реалізація психопрофілактики залишається фрагментарною та малозалученою до сучасних цифрових інструментів управління персоналом. У більшості випадків превентивні заходи не інтегровані у цифрові контури щоденного управління – наприклад, у системи планового моніторингу емоційного стану, модулі професійної аналітики чи автоматизоване кадрове планування. Це ускладнює їхню вбудованість у такі процеси, як регулярне оцінювання або прогнозування професійних ризиків. Відсутність цифрової інтеграції знижує ефективність профілактичної діяльності та унеможливорює оперативне реагування на психологічні зміни в динаміці службової діяльності.

Суттєвою проблемою є подвійна недовіра, що виникає одночасно з боку працівників і керівництва. З одного боку, командири часто не мають інституційної впевненості в ефективності психологічної підтримки – особливо в умовах ресурсного дефіциту та пріоритету «жорстких» компетенцій. З іншого боку, самі працівники не завжди готові відкрито звертатися по допомогу, побоюючись стигматизації, формального занесення інформації в службові характеристики, або навіть неформального остракізму з боку колег. Така ситуація веде до симулятивної взаємодії – коли звернення по допомогу носить формальний характер, а глибинні симптоми залишаються нерозкритими.

Особливої актуальності набуває ця проблема в контексті цифрової трансформації організаційної культури. З одного боку, впровадження цифрових інструментів моніторингу емоційного стану, поведінкової аналітики та автоматизованих систем попередження відкриває потенційно ефективні можливості для виявлення ранніх ознак дестабілізації. З іншого – такі інструменти несуть у собі ризики посилення контролю, втрати приватності та суб'єктності, що лише підсилює недовіру до самої процедури профілактики. За відсутності прозорих правил взаємодії з алгоритмічними системами, кожна дія працівника може розглядатися ним як потенційно «наглядова» – що сприяє формуванню організаційної тривожності замість бажаної підтримки.

Отже, за умов воєнного стану й багатовекторних викликів, реформування психопрофілактичних практик у МВС має виходити за рамки індивідуальних консультацій і бути переосмисленим як інституційний механізм управління ризиками – із

чітко визначеними процедурами, цифровою підтримкою, але без втрати людиноцентричного підходу.

Мета статті – дослідити потенціал цифрових стратегій психопрофілактики у структурі МВС України, виявити ключові інституційні та етичні ризики алгоритмізації управління психологічним станом працівників, а також проаналізувати зарубіжний досвід щодо інтеграції таких підходів у системи безпеки.

Робота спирається на міждисциплінарний підхід, поєднуючи елементи соціології організацій, психології праці, теорії управління та цифрової етики. Ключові аналітичні інструменти включають концепції бюрократичної раціональності (М. Вебер), довіри в складних системах (Н. Луман), алгоритмічного делегування (Jarrahi), цифрового нагляду (Foucault, Kellogg et al.).

Статтю підготовлено в рамках «Пан-європейська мережа мультисекторальної магістерської програми з відповідального штучного інтелекту (PANORAIMA)» (Грант № 101189994), а також науково-дослідницької теми кафедри соціології КПІ імені Ігоря Сікорського «Соціологічні та політологічні дослідження конфліктів в контексті динаміки модерну: від теорії до врегулювання» (Державний реєстраційний номер: 0122U202039).

Виклад основного матеріалу. Управлінська ефективність у силових структурах залежить не лише від регламентів і ресурсів, а й від якості роботи з людським капіталом – передусім із психоемоційним станом персоналу. У цьому контексті психопрофілактика розглядається як управлінський інструмент підтримки функціональної стабільності, а не як додатковий сервіс або допоміжна опція.

Однією з опорних концепцій для аналізу інституційних аспектів профілактики зазвичай виступає модель легальної бюрократії Макса Вебера. У ній ефективність організації досягається через чітко структуровані ролі, стандартизовані процедури та ієрархічну відповідальність. Така логіка передбачає наявність формалізованих механізмів реагування на ризики – у тому числі психоемоційного характеру. За відсутності відповідних процедур інституція втрачає здатність стабільно функціонувати в умовах підвищеного навантаження.

Інше поняття, що допомагає осмислити організаційну динаміку в системі МВС – довіра. У рамках соціальних теорій (зокрема в інтерпретації Н. Лумана) довіра виступає засобом зниження складності в умовах невизначеності. В управлінських системах вона є не лише соціальною емоцією, а функціональним ресурсом. Там, де вона порушена – у відносинах між службовцем і психологом, між керівником і підлеглим, між працівником і цифровою системою профілактика не працює або втрачає ефективність. Для впровадження нових інструментів (зокрема цифрових) критично важливою є наявність базового рівня інституційної довіри.

Окрему аналітичну рамку формує концепція алгоритмічного делегування (Jarrahi, 2018), що описує зміни у прийнятті рішень унаслідок використання автоматизованих систем. У цій моделі рішення, які раніше належали до зони відповідальності людини, дедалі частіше приймаються на основі машинного аналізу. Це змінює не лише характер управлінських дій, але й баланс відповідальності між різними суб'єктами – керівниками, аналітиками, розробниками алгоритмів.

Контроль як форма взаємодії в такій системі також зазнає трансформації. Якщо у класичному розумінні контроль реалізується через вертикальну підзвітність, то в цифровій логіці він набуває рис постійного спостереження. Цей феномен описується в межах теорії паноптичного нагляду (Фуко) – але в сучасному, цифровому варіанті. Службовець перебуває під потенційним наглядом алгоритму, навіть якщо не знає, коли й за якими критеріями здійснюється оцінка. Це впливає на його поведінку, формує обережність і змінює динаміку взаємодії з організацією.

З огляду на ці теоретичні засади, подальший аналіз буде зосереджено на сучасних викликах, що постають перед системою психопрофілактики МВС у зв'язку з цифровізацією управлінських процесів.

В умовах тривалої війни та зростаючого функціонального навантаження на персонал Міністерства внутрішніх справ психопрофілактика вже не є питанням гуманітарного супроводу, а перетворюється на фактор системної стійкості. Проте на практиці її реалізація стикається з низкою бар'єрів – нормативних, організаційних і технологічних.

Один з основних викликів – реактивність підходів. Психологічна допомога, як правило, надається постфактум – після виявлення кризових симптомів або девіацій. Така модель не передбачає попереджувального моніторингу чи адаптаційної підтримки у процесі професійного становлення. У результаті система залишається вразливою до накопичення хронічного емоційного виснаження, особливо серед молодих фахівців і тих, хто працює в зонах підвищеного ризику.

Окремим проблемним блоком є питання довіри між працівниками та психологічною службою. У деяких підрозділах звернення до психолога розглядається як ознака слабкості або небажаний маркер у службовій характеристиці. Це створює бар'єр на шляху відкритої комунікації та суттєво знижує ефективність будь-якої профілактики. Страх стигматизації спонукає персонал уникати участі в програмах емоційного оцінювання або мінімізувати взаємодію з психологом до формального рівня.

Наступний напрям викликів – відсутність цілісної цифрової інфраструктури. Поки що немає інтегрованої цифрової платформи, яка дозволяла б здійснювати анонімний моніторинг емоційного стану, зберігати психометричні дані у захищеному форматі й водночас бути доступною для фахів-

ців різного профілю. Відсутність такої екосистеми обмежує можливість оперативного виявлення змін у психологічному стані працівників і ускладнює реагування на ранніх етапах.

У підсумку, актуальна модель профілактики в МВС залишається незбалансованою: ізолює психологічну підтримку від загальної кадрової політики, не інтегрує сучасні цифрові інструменти та не враховує соціокультурний контекст взаємодії між службовцем і системою.

Міжнародний досвід інтеграції психопрофілактики в структури безпеки засвідчує ефективність системного підходу, що поєднує організаційні, цифрові та клінічні ресурси. У Великій Британії з ініціативи College of Policing реалізується програма *Blue Light Wellbeing Framework*, яка охоплює поліцейські та екстрені служби. Вона передбачає не лише анонімне опитування щодо психоемоційного стану, а й підготовку керівного складу до розпізнавання ознак дестабілізації, регулярний скринінг, менторську підтримку, а також доступ до психологічної допомоги у кризових ситуаціях [9, 16].

Особливістю британської моделі є чітка інституційна інтеграція: психопрофілактичні заходи вбудовані у щорічний цикл оцінювання персоналу, а також підтримуються окремим *Національним центром благополуччя поліції (National Police Wellbeing Service)*. Така структура дає змогу поєднувати інструменти раннього попередження, освітні програми та кризову інтервенцію в єдиній системі, що значно знижує рівень професійного вигорання [9, 16].

Згідно зі звітом за 2021 рік, рівень професійного вигорання у підрозділах, які брали участь у програмі, зменшився на 23%, що свідчить про її практичну ефективність [16].

Ключовими елементами успіху британської моделі є:

- системність (інституціоналізація психоемоційної підтримки);
- цифрова доступність (анонімні інструменти зворотного зв'язку);
- професійна підготовка лінійного керівництва (усвідомлення ролі в емоційному кліматі підрозділу);
- етичний супровід (гарантії анонімності та захисту від дискримінації).

Такий рівень інтеграції психопрофілактики до кадрової політики у Великій Британії дозволяє розглядати її не як сервісну функцію, а як управлінський механізм формування організаційного благополуччя. Соціологічно це означає, що заходи з психологічної підтримки стають частиною формалізованої культури управління, де турбота про емоційний стан працівника закріплена не на декларативному, а на процедурному рівні. Важливим є також той факт, що цифрові компоненти – опитування, аналітичні панелі, алгоритми – не заміняють людського контакту, а підсилюють ефективність взаємодії між працівником, керівником

і психологом. Це забезпечує баланс між стандартизацією й чутливістю до індивідуальних потреб.

У США найбільш відомим є підхід *Critical Incident Stress Management (CISM)*, який використовує мультидисциплінарну модель реагування на стресові події у сфері публічної безпеки. До команди підтримки входять психологи, соціальні працівники, капелани, а також підготовлені службовці. Система охоплює декілька рівнів втручання – від індивідуального консультування до групових дебрифінгів, що проводяться одразу після критичних інцидентів [7, 19].

Модель CISM активно використовується в поліції, пожежних службах та службах екстреної медицини, а її ефективність підтверджена результатами програмного моніторингу та адаптивною гнучкістю щодо типу стресових подій [7, 17]. Важливо, що в США психопрофілактика розглядається не як додаткова опція, а як частина професійної відповідальності інституції. Ключові фактори результативності американського підходу включають:

- оперативність – швидке залучення спеціалістів одразу після події;
- мультидисциплінарний склад – забезпечення різних точок зору та стилів підтримки;
- інституційна обов'язковість – психопрофілактика є частиною службового регламенту, а не опційною послугою;
- доступність – присутність фахівців на рівні підрозділів або регіональних команд.

У Німеччині психопрофілактика здійснюється через *Psychosoziale Unterstützungsdienste (PSU)* – підрозділи психосоціальної підтримки, які функціонують у системі поліції та рятувальних служб. PSU-фахівці залучаються в ситуаціях підвищеного ризику: під час операцій із загрозою життю, роботи в зоні катастроф, масових заворушень. Особливістю німецької моделі є поєднання інституційної інтеграції та цифрового супроводу. В ряді федеральних земель впроваджено електронні журнали емоційного самопостереження та онлайн-платформи для анонімного звернення за підтримкою. Цифрові інструменти дозволяють здійснювати попереднє скринінгування стану службовців, а також оптимізувати розподіл навантаження між фахівцями, забезпечуючи адресну допомогу. Це створює підґрунтя для раннього виявлення психоемоційних ризиків і запобігання хронізації симптомів [13].

Ключовою особливістю німецької моделі є формалізований статус фахівця з психосоціальної підтримки в структурі підрозділу, що усуває бар'єри між психологами та командуванням. Важливою умовою ефективності є прозорі протоколи конфіденційності, які забезпечують працівникам впевненість у недискримінаційному характері звернення.

Французький підхід реалізується через структуру *Soutien psychologique opérationnel (SOP)* – оперативної психологічної підтримки. Цей формат передбачає супровід персоналу безпосередньо в ході виконання завдань у зонах підвищеної напруги. Психологи SOP діють на місці події або

в режимі оперативної готовності, забезпечуючи як профілактичне, так і посткризове реагування [13]. Французька модель вирізняється високим ступенем мобільності та інтеграції до оперативних ланок. Це дає змогу проводити своєчасне втручання без затримок, характерних для централізованих служб. У результаті знижується ризик кумуляції травматичного досвіду, а психологічна допомога стає частиною звичної службової підтримки. Хоча французький підхід зосереджений на польовій мобільності, цифрові інструменти також використовуються як допоміжний ресурс. Зокрема, SOP-команди мають доступ до захищених електронних платформ для обміну оперативною інформацією, ведення електронної документації, а також до цифрових баз даних з попередніми кейсами, що дозволяє краще планувати інтервенції. Крім того, в деяких департаментах експериментально впроваджуються додатки для самодіагностики та контролю психоемоційного стану, доступні для службовців 24/7.

Таким чином, цифровізація у німецькій та французькій моделях не є центральним компонентом, як у британському кейсі, але функціонує як інфраструктурне доповнення, що підвищує ефективність комунікації, документації та доступу до допомоги. Така гібридна форма інтеграції цифрових рішень заслуговує на подальший аналіз у контексті української реформи системи психологічної підтримки.

Узагальнюючи, можна виокремити спільні характеристики успішних моделей:

- мультидисциплінарність як стандарт організації допомоги;
- формалізованість ролі психолога в структурі безпеки;
- системна інтеграція у кадрову політику;
- цифрові компоненти, які забезпечують моніторинг та зворотний зв'язок.

Отже, зростаючий інтерес до цифрових технологій у сфері управління персоналом, зокрема у правоохоронних органах, зумовив появу нової логіки психопрофілактики – логіки алгоритмізації. Йдеться про впровадження цифрових систем, здатних фіксувати, аналізувати й інтерпретувати змінні психоемоційного стану працівників на основі автоматизованого аналізу даних.

У західних підходах такі системи включають *behavioral analytics modules* і *early warning systems*, які створюють профілі ризиків на основі патернів поведінки, реакцій на стресори, комунікативної активності, а також результатів стандартизованих психометричних тестів [10, 11].

В українському контексті можливість інтеграції подібних рішень актуалізується у зв'язку з необхідністю системного моніторингу психічного стану особового складу, особливо в умовах підвищеного навантаження. Однак застосування алгоритмів породжує низку управлінських і етичних викликів.

По-перше, ризик алгоритмічної безвідповідальності: у ситуації, коли система автоматично

ідентифікує «ризикового» працівника, складно визначити, хто саме відповідає за подальше управлінське рішення – керівник, психолог, чи розробник системи. Відсутність прозорих протоколів прийняття рішень підживляє принципи управлінської підзвітності [18].

По-друге, проблема *black box* – так званої «чорної скриньки», коли внутрішня логіка системи недоступна або незрозуміла для користувачів. Це створює бар'єри для апеляції або перегляду автоматизованого висновку, що суперечить принципам справедливості в кадрових рішеннях [18].

По-третє, ризик хибнопозитивних індикаторів, особливо у випадках, коли алгоритми реагують на незначні коливання в емоційному тоні або поведінці, не враховуючи контекст. Наприклад, підвищена тривожність у стресовий період може бути нормальним проявом адаптації, але система може її сприйняти як ознаку дестабілізації.

Окремо слід звернути увагу на ризик стигматизації працівника. Навіть тимчасове або помилкове маркування як особи з «ризиковою поведінкою» може мати довгострокові наслідки для кар'єри, психологічного самосприйняття та відносин у колективі. Цей ризик особливо високий у випадках, коли працівник не має змоги побачити, виправити або оскаржити аналітичний висновок. У цьому контексті виникає феномен алгоритмічного капіталу – нового типу управлінського ресурсу, що формується не на основі досвіду чи авторитету, а на здатності керівника ефективно взаємодіяти з цифровими аналітичними інструментами [11]. Це змінює класичну ієрархію компетенцій у структурах МВС, посилюючи залежність від технологічної інфраструктури.

Інтеграція штучного інтелекту в механізми психопрофілактики в МВС, попри її інноваційний потенціал, супроводжується низкою викликів, що виходять за межі технічної реалізації – передусім, це питання етики, довіри та управлінської відповідальності. У такому середовищі стає критично важливою наявність процедур апеляції, тобто можливості перегляду автоматизованого висновку людиною. Без такої можливості психопрофілактика ризикує втратити свій первинний зміст – допомогти працівнику зберегти баланс і здоров'я, а не контролювати чи санкціонувати його на основі непрозорих показників. На цьому тлі особливої ваги набуває принцип пояснюваності (*explainability*) – здатність алгоритму надати доступне й логічне пояснення результату, що може бути перевірене і зрозуміле не лише фахівцю, а й самому працівнику. Це критично для формування довіри до системи, зниження стигматизації та підвищення легітимності цифрових інструментів у психологічній підтримці персоналу.

Висновки. Запровадження цифрових стратегій психопрофілактики в системі МВС України – це не лише відповідь на виклики сьогодення, а й нагальна потреба адаптації до нової організаційної реальності. В умовах підвищеного пси-

хоемоційного навантаження, структурної нестабільності та гібридних загроз традиційні підходи до психологічного супроводу втрачають ефективність, якщо залишаються виключно паперово-нормативними чи фрагментарними.

Досвід зарубіжних країн (Велика Британія, США, Німеччина, Франція) демонструє, що найбільш ефективними виявляються інтегровані моделі, які поєднують багаторівневий моніторинг, міждисциплінарну участь фахівців і довготривалу підтримку службовців на всіх етапах професійного шляху. Ці моделі підкреслюють важливість прозорості, передбачуваності та легітимності процедур – принципів, які також мають бути центральними для української системи. Алгоритмізація, попри свою ефективність у виявленні ризикової поведінки та зниженні адміністративного навантаження, створює нові загрози: стигматизацію, втрату суб'єктності, розмивання управлінської відповідальності. Ці ризики не є технічними деталями – вони зачіпають саму суть службової етики, довіри до системи і почуття безпеки персоналу.

Отже, оптимальним підходом є гібридна модель управління, що поєднує аналітичну потужність цифрових модулів із принципами людиноцентричності, пояснюваності та суб'єктності. Така модель дозволяє не лише вчасно реагувати на критичні ситуації, а й створювати культуру довіри, у якій психологічна допомога сприймається не як контроль чи покарання, а як підтримка. Подальші дослідження в цій сфері повинні зосереджуватися на аналізі та розробці індикаторів етичного застосування AI у психологічному супроводі; емпіричній верифікації алгоритмів, що впливають на службові рішення; формуванні процедур апеляції та цифрової прозорості.

Таким чином, цифрова трансформація психопрофілактики – це не лише технологічне оновлення, а й процес глибокої модернізації управлінських практик, який має відбуватися за участі самих працівників та фахових спільнот.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бурлачук, Л. Ф. Психологія стресу та кризових станів у правоохоронній діяльності. Київ : Академія МВС. 2023.
2. Глобівська А. І. Психологічна профілактика професійного вигорання та адиктивної поведінки в умовах правоохоронної діяльності. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ. 2021.
3. Карамушка Л. А. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників силових структур: теорія та практика. Київ : Ніка-Центр. 2022.
4. Кокун О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців: метод. посіб. Київ : ТОВ "7БЦ". 2024.
5. Коржов Г., Єнін М. Кібербезпека в умовах цифрової нерівності: до постановки соціологічної проблеми. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2024. 3(63). 17–27.

6. Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
7. Cao G., Duan Y., Edwards J., Dwivedi Y. Understanding managers' attitudes and behavioral intentions towards using artificial intelligence for organizational decision-making. *Technovation*. 2021.
8. DiNota P. M., Jackman P. C., Henderson H., Clay G., Coussens A. The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science and Management*. 2020. 22(2). 183–193. <https://doi.org/10.1177/1461355720907620>
9. Duan Y., Edwards J. S., Dwivedi Y. K. Artificial intelligence for decision making in the era of big data – evolution, challenges and research agenda. *International Journal of Information Management*. 2019. 48. 63–71.
10. Farrokhi A., Shirazi F., Hajli N., Tajvidi M. Using artificial intelligence to detect crisis related to events: Decision making in B2B by artificial intelligence. *Industrial Marketing Management*. 2020. 91. 257–273.
11. Giachino C., Cepel M., Truant E., Bargoni A. Artificial intelligence-driven decision making and firm performance: A quantitative approach. *Management Decision*. 2024.
12. Hesketh I., Tehrani N. Developing Resilience Interventions for Emergency Service Responders—A View from the Field. *Public Money & Management*. 2022.
13. Hofmann M., Gutschmidt D., Vera A. Organizational culture, stress, and coping strategies in the police: an empirical investigation. *Police Practice and Research*. 2021. 23.
14. Jarrahi M. H. Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*. 2018. 61(4). 577–586.
15. Kellogg K. C., Valentine M. A., Christin A. Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*. 2020. 14(1). 366–410.
16. National Police Wellbeing Survey 2021 – Results. National Police Wellbeing Service. URL: <https://www.oscarkilo.org.uk/news/national-police-wellbeing-survey-2021-results>
17. Papazoglou K., Andersen J. P. A Guide to Utilizing Police Training as a Tool to Promote Resilience and Improve Health Outcomes Among Police Officers. *Traumatology*. 2014. 20. 103–111. URL: <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0099394>
18. Perga I. Ethical challenges of using AI in managerial decision-making: lessons from the EU for Ukraine. *Наукові перспективи*. 2025. 1(55). 21–36.
19. Sewell J. D. Guide for Developing an Effective Stress Management Policy for Law Enforcement: Psychological Support, Training of Agency Personnel, Cardiovascular Disease, and Police Suicide. Washington, DC: Office of Community Oriented Policing Services. 2021.
20. Wirtz B. W., Weyerer J. C., Geyer C. Artificial intelligence and the public sector – Applications and challenges. *International Journal of Public Administration*. 2019. 42(7). 596–615.