

ної обробки, що є досить складним завданням і, як правило, здійснюється за допомогою спеціальних програм шляхом відсортювання інформації за специфічними ознаками (здебільшого, за ключовими словами), характерними для певної сфери, напрямку, виду діяльності, проблеми, процесу. Таким чином, багатоваріантність інформаційного забезпечення набуває конкретності в процесі аналізу певних проблем.

Аналіз застосування сучасних інформаційно-аналітичних технологій в управлінні дозволяє дійти висновку, що основні резерви підвищення ефективності управлінських рішень в системі МВС України криються в покращенні використання всієї сукупності різноманітних аналітичних методів, завдяки чому рішення, які приймаються керівниками структурних підрозділів на різних управлінських рівнях, набувають більшої ґрунтовності та забезпечують ефективність їх реалізації.

Список літератури: 1. Вайс К. Оцінювання: методи дослідження програм та політики /Пер. з англ. Р. Ткачука та М. Корчинської; Наук. ред. пер. О. Кілієвич. К., 2000. 2. Бакуменко В. Аналітичне забезпечення формування державно-управлінських рішень // Вісн. УАДУ. 2000. №4. 3. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії методології, практики: Моногр. К., 2000. 4. Richard D. French Postmodern Government. The John L. Manion Lecture // Journal of Public Sector Management. 1992. ;5. Reich, Robert B. Policy Making in a Democracy // The Power of Public Ideas / Ed. By Robert B. Reich. L. Harvard University Press, 1990. 6. Torgerson D. Contextual Orientation in Policy Analyses: The Contribution of Harold D. Lasswell // Policy science. 1985. 7. The Role and Structure of the Privy Council Office /Government of Canada. Ottawa, 1998. 8. Plants M.C., Greenway Taylor M., Hendricks M. Outcome Measurement: Showing Results in the Nonprofit Sector//New Directions for Evaluation. Fall. 1997. JVs 75. 9. Harold D. Lasswell. The Emerging Conception of the Policy Sciences // Policy Sciences. Spring 1970. Vol. 1. Jfe 1.

Надійшла до редколегії 22.10.04

І.В. Жданова

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У визначеннях професіоналізму багатьох сучасних вчених підкреслюється, що професіоналізм – це не тільки досягнення людиною високих професійних результатів, не тільки висока продуктивність праці, а й обов'язково наявність його психологічних компонентів: внутрішнього ставлення людини до своєї праці, до професії, її психічних станів та якостей [1, 2, 3]. Виходячи з цього, Маркова А.К. виділяє дві сторони професіоналізму: операційну та мотиваційну [2]. Зміст мотиваційної складової для високих рівнів професіоналізму визначають наступні моменти: захопленість своєю професією, бажання залишатися у професії, мотивація високих рівнів досягнення у своїй праці, прагнення розвивати себе як професіонала, використання кожного шансу для професійного росту, гармонічне проходження всіх етапів професійного становлення, відсутність професійних деформацій у мотиваційній сфері, ненормативних кризів, внутрішній локус професійного

контролю, оптимальна психологічна ціна високих професійних результатів тощо. Більш за те, ступінь задоволеності людини своєю професією, позитивне ставлення до неї є, за даними багатьох вчених, одним із критеріїв професіоналізму, зокрема суб'єктивним критерієм [1, 3]. Ці постулати є вірними стосовно всіх професій, в тому числі професії правоохоронця. Поряд з цим, як відомо, позитивне ставлення до себе, самоприйняття, самоповага є необхідною передумовою позитивного ставлення до людини інших осіб.

Нами було проведено дослідження ставлення працівників ОВС до своєї професії. У ньому взяло участь 60 працівників двох РВ ХМУ УМВС України у Харківській області. Це них були співробітники відділів кримінального розшуку, дільничних інспекторів міліції, дізнання, слідчого відділу та чергової частини у віці від 21 до 44 років, з них 12 жінок та 48 чоловіків. Всіх досліджуваних в залежності від стажу професійної діяльності було поділено на три групи по 20 осіб у кожній. До першої групи увійшли молоді міліціонери у віці від 21 до 28 років зі стажем роботи до 5 років. Другу групу склали 20 працівників зі стажем від 5 до 15 років у віці від 25 до 32 років. До третьої групи було включено 20 працівників у віці від 32 до 44 років, які мали стаж роботи в ОВС більш ніж 15 років. Усі 60 досліджуваних були атестованими працівниками та мали спеціальні звання, починаючи із прапорщика й закінчуючи майором.

Для вивчення ставлення працівників ОВС до своєї професії нами було використано метод анкети. Обробка даних проводилася за допомогою ф-критерія кутового перетворення Фішера [4]. Відповіді на запитання анкети подано у таблицях 1–7.

Таблиця 1

Варіанти відповідей на питання «Чи задоволені Ви своєю професією?» (в %)

Варіанти відповідей	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	1,2	1,3	2,3
Так	45,0	0	5,0	0,001	0,001	–
Скоріше так, ніж ні	35,0	65,0	30,0	0,05	–	0,05
Скоріше ні, ніж так	20,0	25,0	35,0	–	–	–
Ні	0	0	15,0	–	0,01	0,01
Важко відповісти	0	10,0	15,0	0,05	0,01	–

Як бачимо з таблиці 1, переважна більшість молодих працівників, які служать у ОВС менше 5 років, задоволені своєю професією (варіанти відповідей «так» і «скоріше так, ніж ні» склали 80%). Причому тих, хто є абсолютно задоволеним професією у цій групі вірогідно більше, ніж в групах з більшем стажем службової діяльності (45%, 0% та 5% відповідно, $p < 0,001$) при відсутності тих, хто є абсолютно незадоволеним. І навпаки, серед працівників ОВС зі стажем професійної діяльності 15 років вірогідно більша

кількість осіб однозначно незадоволена своєю професією (0%, 0% та 15% відповідно; $p < 0,01$). Співвідношення позитивних-нагативних відповідей у цій групі склало 35% до 50% з найбільшим діапазоном варіантів відповідей. Звертає на себе увагу той факт, що відповіді досліджуваних другої групи зосереджено у середньому діапазоні з перевагою позитивного ставлення й без крайнощів. У той же час зі збільшенням стажу професійної діяльності вірогідно збільшується й відсоток тих, кому важко відповісти на запитання щодо задоволеності своєю професією (0%, 10% та 15%). Середні показники задоволеності своєю професією виявилися найвищими у досліджуваних першої групи (3,25) й вірогідно зменшуються від першої до другої та від другої до третьої групи (в другій групі – 2,45 та в третій – 1,95, $p < 0,05$).

Варіанти відповідей на запитання «Чи жалкуєте Ви про свій вибір професії?» відображені в таблиці 2.

Таблиця 2

Варіанти відповідей на питання «Чи жалкуєте Ви про свій вибір професії?» (в %)

Варіанти відповідей	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	1,2	1,3	2,3
Так	0	0	0	–	–	–
Скоріше так, ніж ні	0	15,0	15,0	0,01	0,01	–
Скоріше ні, ніж так	40,0	25,0	40,0	–	–	–
Ні	25,0	50,0	25,0	0,05	–	0,05
Важко відповісти	35,0	10,0	20,0	0,05	–	–

Дані таблиці 2 свідчать, що ніхто з досліджуваних незалежно від стажу служби в ОВС не жалкує про свій вибір професії, тобто ніхто з них не відповів «так». В той же час по 15% працівників другої та третьої груп вибрали відповідь «скоріше так, ніж ні», що вірогідно більше, ніж у першій групі ($p < 0,01$). Сума відповідей, які відбивають переважну відсутність жалю з приводу вибору професії, склала 65% у першій групі, 75% – у другій групі та 65% – у третій. Між тим, молодим працівникам, які мають стаж до 5 років, складніше відповісти, чи жалкують вони про свій вибір професії, ніж тим, які працюють 5 та більше років, що можливо пов'язано з їх професійною невизначеністю. Отже, по всім трьом групам перевищує відсоток тих, хто не жалкує про свій вибір професії, а серед співробітників ОВС зі стажем роботи до 5 років взагалі немає таких, хто про це жалкував би.

Варіанти відповідей на запитання «Якщо б у Вас була можливість знов обирати професію, чи змінили б Ви свій вибір?» відображені в таблиці 3.

Таблиця 3

Варіанти відповідей на питання «Якщо б у Вас була можливість знов обирати професію, чи змінили б Ви свій вибір?» (в %)

Варіанти відповідей	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	1,2	1,3	2,3
Так	0	0	5,0	–	–	–
Скоріше так, ніж ні	20,0	0	15,0	0,001	–	0,01
Скоріше ні, ніж так	30,0	50,0	40,0	–	–	–
Ні	40,0	45,0	30,0	–	–	–

Важко відповісти	10,0	5,0	10,0	–	–	–
------------------	------	-----	------	---	---	---

Як бачимо з таблиці 3, більшість молодих працівників (70%) схильна до відповіді, що не змінили б обрану професію, якщо в них була б така можливість. Однак 20% досліджуваних першої групи вказують на таку можливість при певних обставинах. Найбільш однозначно відповіли на це запитання працівники зі стажем від 5 до 15 років: 95% з них вказали на своє небажання щодо зміни професії. А серед працівників ОВС зі стажем 15 років та більше зареєстровано ситуацію, аналогічну першій групі: 20% схильються до зміни професії й 70% не виявляють таке бажання.

На питання «Чи заважає робота Вашому особистому життю?» (табл. 4) ніхто з досліджуваних першої групи не відповів «так». Переважна більшість з них (40% та 25%) вказують на те, що робота не заважає особистому життю. І лише 35 % відповіли стверджувально на це запитання, але не категорично. Тобто більшості опитуваних першої групи їх робота не заважає.

Таблиця 4

Варіанти відповідей на питання «Чи заважає робота Вашому особистому життю?» (в %)

Варіанти відповідей	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	P _{1,2}	P _{1,3}	P _{2,3}
Так	0	15,0	20,0	0,01	0,001	–
Скоріше так, ніж ні	35,0	50,0	45,0	–	–	–
Скоріше ні, ніж так	40,0	20,0	20,0	–	–	–
Ні	25,0	5,0	0	0,05	0,001	–
Важко відповісти	0	10,0	15,0	0,05	0,01	–

Працівникам з більшим стажем робота заважає у вірогідно більшій кількості випадків (0%, 15% та 20%). В цілому, позитивні відповіді на це запитання дали по 65% досліджуваних другої та третьої груп. В той же час серед працівників цих груп виявилися й такі (10% та 15%), які не змогли дати більш-менш чітку відповідь на це запитання, що вірогідно відрізняє їх від досліджуваних першої групи. Тобто, чим більшим є стаж роботи, тим більше й відсоток тих, чиєму особистому життю заважає їх професійна діяльність.

Варіанти відповідей на запитання «Чи змінилося Ваше уявлення про професію зі збільшенням стажу?» наведено у таблиці 5. Як бачимо, на дане питання 45 % досліджуваних першої групи відповіли «так», 40 % – «скоріше так, ніж ні», й лише 10 % опитуваних – «скоріше ні, ніж так». На це ж запитання з досліджуваних другої групи відповідь «так» вибрали 60 %, «скоріше так, ніж ні» – 40 % досліджуваних. Таких, чиє б уявлення про професію не змінилося зареєстровано не було. Досліджувані третьої групи при відповіді на це запитання розподілилися наступним чином: 80 % опитуваних відповіли «так», 5 % – «скоріше так, ніж ні», 5 % – «скоріше ні, ніж так», 5 % – «ні».

Таблиця 5

Варіанти відповідей на питання
«Чи змінилося Ваше уявлення про професію?» (в %)

Варіанти відповідей	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	1,2	1,3	2,3
Так	45,0	60,0	80,0	–	0,01	–
Скоріше так, ніж ні	40,0	40,0	5,0	–	0,01	0,01
Скоріше ні, ніж так	10,0	0	5,0	0,05	–	–
Ні	0	0	5,0	–	–	–
Важко відповісти	5,0	0	5,0	–	–	–

Порівняльний аналіз показав, що зі збільшенням стажу роботи вірогідно збільшується кількість тих, чия уява про професію суттєво змінилася: у працівників ОВС, що мають стаж роботи до 5 років, вірогідно рідше змінюється уявлення про свою професію, ніж у працівників зі стажем від 5 до 15 років.

На питання «В який бік змінилося Ваше уявлення про професію?» (з тих, у кого воно змінилося, табл.6) ніхто з досліджуваних незалежно від стажу професійної діяльності не вказав на відповідь «кращий». Практично всі працівники, які увійшли до другої та третьої груп, вказали на негативні зміни своїх уявлень про професію. Таких у другій групі виявилось 100%, а у третій – 94,1%. Серед молодих працівників відсоток опитуваних з негативними змінами уявлень про професію був вірогідно меншим і склав 72,2%.

Таким чином, у працівників ОВС зі стажем від 5 до 15 років уявлення про професію вірогідно частіше змінюється у гірший бік, ніж у співробітників, що мають стаж роботи до 5 та більше 15 років.

Таблиця 6

Варіанти відповідей на питання
«В який бік змінилося Ваше уявлення про професію?» (в %)

Варіанти відповідей	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	1,2	1,3	2,3
Кращий	0	0	0	–	–	–
Скоріше кращий, ніж гірший	27,8	0	5,9	0,01	0,05	–
Скоріше гірший, ніж кращий	55,5	80,0	52,9	0,05	–	0,05
Гірший	16,7	20,0	41,2	–	–	–
Важко відповісти	0	0	0	–	–	–

На питання «Чи порадили б Ви своїм дітям піти по Вашим стопам при виборі майбутньої професії?» відповіді працівників усіх трьох груп були схожі (табл.7): переважна більшість досліджуваних незалежно від стажу роботи не хотіла б повторювання дітьми професійного шляху батька. Таких у першій групі виявилось 90%, у другій – 100%, а у третій – 95%.

Таблиця 7

Варіанти відповідей на питання «Чи порадили б Ви своїм дітям піти по Вашим стопам при виборі майбутньої професії?» (в %)

Варіанти відповідей	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	1,2	1,3	2,3
Так	5,0	0	0	–	–	–
Скоріше так, ніж ні	5,0	0	0	–	–	–
Скоріше ні, ніж так	25,0	20,0	35,0	–	–	–
Ні	65,0	80,0	60,0	–	–	–
Важко відповісти	0	0	5,0	–	–	–

Тобто, майже всі опитувані не радять своїм дітям обирати обрану ними професію працівника ОВС.

За результатами даних анкети нами було виділено три типи ставлення працівників ОВС до своєї професії: позитивне, негативне та суперечливе ставлення. У підгрупу позитивного ставлення до професії увійшли працівники, які на питання «Чи задоволені Ви своєю професією?», «Чи жалкуєте Ви про свій вибір професії?», «Якщо б у Вас була можливість знов обирати професію, чи змінили б Ви свій вибір?», «Чи радили б Ви свої дітям піти по Вашим стопам при виборі майбутньої професії?», «Чи прагнете Ви підвищувати Ваш рівень професіоналізму?» дали варіанти відповідей «Так» або «Скоріше так, ніж ні». У підгрупу суперечного ставлення до професії увійшли працівники ОВС, які на ці ж самі питання дали різні варіанти відповідей: «Так», «Скоріше так, ніж ні», «Скоріше ні, ніж так», «Ні», або «Важко відповісти». Й у підгрупу негативного ставлення до професійної діяльності увійшли працівники, які на перелічені вище питання анкети давали лише негативні відповіді «Ні» або «Скоріше ні, ніж так». Отримані результати відображено у таблиці 8.

Таблиця 8

Варіанти ставлення працівників ОВС до своєї професії (в %)

Ставлення до професії	Групи досліджуваних			Р		
	I	II	III	1,2	1,3	2,3
Позитивне	10,0	–	–	0,05	0,05	–
Суперечливе	75,0	75,0	50,0	–	0,05	0,05
Негативне	15,0	25,0	50,0	–	0,01	0,05

Як бачимо з таблиці 8, у першій групі досліджуваних перебільшує відсоток тих, хто має суперечне ставлення до своєї професії (75 %). 15 % досліджуваних першої групи виявляють негативне ставлення до своєї професії і лише 10 % молодих працівників дають на всі запитання позитивні відповіді, тобто ставляться до своєї професії позитивно. У другій групі досліджуваних найбільша кількість працівників ставиться до професії суперечно (75 %), а 25 % досліджуваних – негативно. Тих, хто мав би позитивне ставлення, у другій групі не виявлено. Що стосується третьої групи досліджуваних, то тут зареєстрована однакова кількість працівників, що негативно

ставляться до професії та мають до неї суперечне ставлення (по 50 %). Відмінності між всіма групами вірогідні. Тобто, зі збільшенням стажу роботи збільшується кількість працівників з негативним ставленням до своєї професії й зменшується кількість працівників з позитивним ставленням до професії.

Таким чином, у цілому ставлення працівників ОВС до своєї професії є досить складним, суперечливим з вираженою тенденцією до негативізації зі збільшенням строку служби в ОВС. Трансформація цього показника у позитивний бік може стати одним із чинників, який буде сприяти як росту професіоналізму працівників ОВС, так і формуванню позитивного ставлення до міліції з боку населення.

Список літератури: 1. Климов Е.А. Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996. 2. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 3. Носков В.И. От самопознания к своей профессии. Донецк, 2002. 4. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб., 2001.

Надійшла до редакції 10.09.04

О.В. Тімченко

ХАРКІВСЬКА НАУКОВА ШКОЛА ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ЮРИДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ: ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Боротьба зі злочинністю, охорона громадського порядку ніколи не були легкою і безпечною справою: лише за роки незалежності нашої країни у протистоянні криміналітету загинуло близько 850 працівників міліції, дістали поранення – 5500. Тисячі людей – правоохоронці та члени їх сімей – постраждали на сьогодні не тільки фізично, а перш за все – психологічно.

Чи все зроблено практичними психологами ОВС для того, щоб ці люди не відчували наслідків посттравматичних стресових порушень? На це питання можливо буде дати позитивну відповідь тільки тоді, коли кожний фахівець–психолог чітко усвідомить концептуальні підходи щодо вивчення розвитку професійного стресу та його наслідків, матиме відповідну психодіагностичну базу для його вивчення, буде озброєний сучасними методами прогнозування можливих наслідків діяльності людини в умовах впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності та надання психологічної допомоги тим, хто її потребує.

Дати відповідь на ці складні питання і покликана екстремальна юридична психологія.

Екстремальну юридичну психологію ми визначаємо як науково-практичний розділ юридичної психології, що вивчає психологічні закономірності діяльності правоохоронних органів при виникненні надзвичайних обставин та ситуацій, пов'язаних з підвищеним професійним ризиком, небезпекою для життя та здоров'я, та розробляє науково обґрунтовані заходи психологічного забезпечення професійної та функціональної надійності особового складу при виконанні задач в умовах, що потребують граничної мобілізації фізичних, психологічних та моральних якостей особистості.