

УДК 037.011.33(477)-057.30

Гіренко С. П., кандидат педагогічних наук, доцент,

Харківський національний університет внутрішніх справ

**ПІДГОТОВКА ПРАВООХОРОНЦІВ ДО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТА
ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНОГО КОНФЛІКТУ
ІНТЕРЕСІВ**

Анотація. В статті розглянуто зміст та технології професійної конфліктологічної підготовки майбутніх працівників ОВС до подолання внутрішніх конфліктів. Окреслено соціально-професійні особливості виникнення та протікання конфліктів у працівників різних підрозділів МВС, визначені механізми розв'язання внутрішнього конфлікту інтересів.

Ключові слова: внутрішній конфлікт, конфлікт інтересів, конфліктологічна культура, освіта, розв'язання конфліктів.

Аннотация. В статье рассмотрены содержание и технологии профессиональной конфликтологической подготовки будущих работников ОВД к преодолению внутренних конфликтов. Очерчены социально-профессиональные особенности возникновения и протекания конфликтов у работников различных подразделений МВД, определены механизмы разрешения внутреннего конфликта интересов.

Ключевые слова: внутренний конфликт, конфликт интересов, конфликтологическая культура, образование, разрешение конфликтов.

Annotation. The article deals content and technology professional conflictological training future police officers to overcome internal conflicts. Outlines the social and professional features of origin and flow of conflicts among employees of different police units defined mechanisms to solve internal conflicts of interest.

Key words: internal conflict, a conflict of interest, conflictological culture, education, conflict resolution.

Вступ. Динамічні події, що відбуваються останнім часом в нашій державі, яскраво свідчать про конфліктну насиченість суспільства на всіх рівнях - політичному, культурному, соціальному, психологічному. Широке загострення конфронтації створює небезпеку для громадян, представників влади, працівників силових структур тощо. Останні, за своїми обов'язками та покликом, повинні охороняти громадський порядок, не допускати проявів насильства та екстремізму, об'єктивно та неупереджено виконувати правові функції, водночас переживаючи не тільки зовнішні (міжособисті), а й внутрішні протиріччя. В ситуації загострення внутрішнього конфлікту особистості відбувається дестабілізація мотиваційної та емоційної сфер, підвищується ймовірність здійснення протиправних дій.

Аналіз досліджень і публікацій. Внутрішньоособистісний конфлікт є предметом вивчення багатьох наукових векторів та галузей. Загальні основи, структурно-змістовні компоненти внутрішнього конфлікту в психологічній науці досліджувались в працях В. Василюка, Є. Донченка, О. Захарова, Г. Левітова, О. Леонтьєва, В. М. М'ясищева, В. Століна, Т. Титаренка, М. І. Пірен, В. Франкла, З. Фрейда, К. Хорні, А. І. Шипілова, К. Юнга, та ін..

Проблеми конфлікту в професійній освіті працівників органів внутрішніх справ, психолого-педагогічні основи розвитку їх конфліктологічної культури висвітлено в працях Г. Антонова, О. М. Бандурки, І. В. Ващенко, Н. Р. Салімова, О. Я. Баєва, О. В. Бауліна, Н. С. Карпова, Л. М. Лобойка, О. Р. Михайленка, В. В. Назарова, О. О. Небрат, М. І. Панова, М. А. Погорецького, С. А. Шейфера та ін..

Зроблений нами аналіз наукових публікацій з проблеми професійної підготовки правоохоронців підтверджує припущення, що в педагогічній науці **невирішеними раніше частинами зазначеної проблеми** сьогодні залишається відсутність в системі ВНЗ МВС комплексного підходу до змістовної конфліктологічної підготовки майбутніх фахівців з метою подолання та профілактики внутрішніх конфліктних явищ, в тому числі – конфлікту

інтересів. Сьогодні це можна пояснити невивченістю джерел та наслідків внутрішніх конфліктів в силу їх «непомітного» протікання, а також певною скритністю переважної більшості працівників підрозділів на місцях, небажанням ділитися особистою інформацією з колегами, психологами, керівництвом. Будь-який внутрішній конфлікт спонукає до змін в структурі особистості, її поведінці та життєдіяльності. Тривалий конфлікт зумовлює активні процеси невротизації, деструктивні зміни в ціннісно-мотиваційному компоненті, цілісність особистості, провокує психосоматичні захворювання. Переживання конфлікту інтересів може призвести як до психічних (підвищена тривожність, депресія, поглиблення невротизації та страхів), так і до соціально-професійних наслідків, а саме: порушення закону та прав громадян, використання посадових повноважень у власних інтересах, корупційних дій тощо. Саме ці непоодинокі випадки порушень серед особового складу працівників ОВС зумовлює **актуальність** всебічного наукового вивчення проблеми попередження та розв'язання конфлікту інтересів, необхідність аналізу психолого-педагогічних умов конфліктологічної підготовки працівників міліції до мінімізації негативного впливу конфлікту на особистість та роботу підрозділу.

Формулювання мети статті та завдань. Метою представленої статті виступає розгляд особливостей конфлікту інтересів працівників ОВС, професійної підготовки правоохоронців до врегулювання та попередження в професійній діяльності.

Основними **завданнями** статті є: аналіз наукових публікацій, які присвячені дослідженням категорії «внутрішньоособистісний конфлікт», вивчення змісту та особливостей конфлікту інтересів, видів та причин його виникнення, динаміки та шляхів вирішення, обґрунтування педагогічних механізмів конфліктологічної підготовки фахівців у ВНЗ.

Виклад основного матеріалу. Професійна освіта на сучасному етапі розвитку України вимагає підвищення уваги до підготовки якісних кадрів для усіх сфер суспільства. В Указі Президента України щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки

наголошується необхідність «...розроблення заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та врегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення»[1]. Потрібно розуміти, що конфлікт інтересів є різновидом внутрішньоособистісного конфлікту.

Внутрішньоособистісний конфлікт виступає одним з важливих чинників, що впливає на розвиток особистості, формування її характерологічних особливостей, світогляду, моральних норм та цінностей, емоційно-вольової сфери, поведінки, мотиваційної складової. Він супроводжує людину протягом всього життя, виступає поштовхом для визначення особистих позицій, зміцнення особистості, або, навпаки, гальмує діяльність та дестабілізує цілісність людини.

Проблема внутрішнього конфлікту в світовій науковій практиці не нова. Фахівці з різних галузей (педагогіка, філософія, психологія, медицина, філологія та ін..) представили десятки власних концепцій цього явища.

Взявши за основу класифікацію конфліктів А.Анцупова та А.Шипілова[2], ми виділяємо наступні типи ів внутрішньоособистих конфліктів (за професійною ознакою) працівників органів внутрішніх справ: конфлікт інтересів; конфлікт творчої нереалізації; конфлікт неадекватної самооцінки; ціннісний конфлікт; адаптаційний конфлікт; конфлікт не збутих очікувань, моральний конфлікт.

Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» містить чітке визначення терміну «конфлікт інтересів». Це суперечність між особистими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень [3].

Конфлікт інтересів являє собою ситуацію суперечності мотиваційних особистісних структур, в якій особиста зацікавленість правоохоронця мотивує його на належне виконання посадових (службових) обов'язків і призводить до

заподіяння шкоди правам і законним інтересам громадян, організацій, суспільства або держави. Конфлікт виникає внаслідок зіткнення мотиву виконання службового боргу та приватного інтересу. Тобто це внутрішнє мотиваційне протиріччя, яке може мати певні психологічні наслідки.

Аналіз юридичної літератури [4] дозволяє виділити ряд ключових сфер (ситуацій), в яких може виникнути конфлікт інтересів, а саме:

1) можливість отримання правоохоронцем матеріальної винагороди, подарунків і послуг, іншої вигоди за невиконання (неналежне виконання) службових дій), а саме: надання чи отримання документів дозвільного характеру (дозволів, погоджень тощо), реєстрації, надання інших адміністративних послуг; прийняття працівником кадрових рішень щодо призначення/переміщення на посади конкретних осіб; здійснення оперативно-розшукової діяльності щодо знайомих або близьких осіб); здійснення проваджень щодо притягнення фізичних чи юридичних осіб до відповідальності; реалізації контрольних або наглядових повноважень.

2) виконання правоохоронцем оплачуваної роботи;

3) виконання правоохоронних функцій стосовно осіб, з якими службовець підтримує відносини, засновані на моральних зобов'язаннях;

4) можливість використання службової інформації в особистих цілях.

Будь-який працівник ОВС повинен розуміти, що неконструктивне врегулювання конфліктів між особистими інтересами та службовими обов'язками в професійній діяльності може стати джерелом корупції.

Особистий інтерес в конфлікті виступає як будь-який інтерес правоохоронця, обумовлений особистими, родинними, дружніми та іншими позаслужбовими стосунками з іншими фізичними чи юридичними особами, в тому числі особистий майновий та немайновий інтерес.

Розрізняють наступні типи конфліктів інтересів за об'єктивною наявністю: *фактичний, потенційний та уявний*. *Фактичний конфлікт інтересів*, або власне «конфлікт інтересів» - це ситуація суперечності між приватними інтересами особи та її службовими повноваженнями, що впливає або може

вплинути на виконання останніх. *Уявний конфлікт інтересів* існує тоді, коли у оточуючих виникає враження, що приватні інтереси працівника здатні певним чином вплинути на правомірність виконання цією особою її службових обов'язків, але в реальності цього не відбувається. *Потенційний конфлікт інтересів* – це ситуація, яка відображає наявність у працівника певних особистих інтересів, за яких конфлікт інтересів в майбутньому може з'явитися у випадку виконання цією особою службових повноважень.

Важливим представляється питання щодо джерел та причин виникнення конфлікту інтересів. Необхідність знаходження комплексу ефективних засобів подолання (попередження) цього типу конфлікту в ОВС зумовлює необхідність розгляду початкових стадій його виникнення в правоохоронній діяльності.

На наш погляд, причини та умови такого явища зумовлені об'єктивними та суб'єктивними чинниками. До перших можна віднести контролюючий та дозвільний характер самої правоохоронної діяльності, особливу правову специфіку публічно-службових відносин працівників органів внутрішніх справ. До суб'єктивних чинників слід віднести наявність у особистості кримінального або матеріального типу професійної мотивації, підвищену внутрішню особистісну конфліктність, нестійкість службових цінностей працівників ОВС, відхилення в етично-моральних принципах на фоні низької конфліктостійкості.

Особлива морально-правова природа відносин суб'єкту конфлікту інтересів зумовлює необхідність встановлення гнучкого та ефективного механізму попередження його можливих негативних наслідків.

Також, на нашу думку, слід зосередити увагу на визначенні превентивного механізму виникнення конфлікту інтересів. *Попередження конфлікту* — це комплекс заходів, спрямованих на зниження впливу конфліктогенів на учасників конфлікту з метою уповільнення чи недопущення його виникнення, а також на зниження деструктивного впливу наслідків конфлікту на життєдіяльність людини, включаючи професійну сферу.

Шляхи запобігання конфліктам інтересів включають в себе сукупність конкретних дій, спрямованих на впорядкування та управління конкретними процесами суперечливих приватних та службових взаємин працівників ОВС.

Аналіз юридичної та психолого-педагогічної літератури з представленої проблематики дозволяє сформулювати ряд практичних рекомендацій правоохоронцям у разі виникнення конфлікту інтересів, а саме:

на психологічному рівні:

- зрозуміти та проаналізувати природу та сутність внутрішньоособистого конфліктного стану, його джерела та причини;
- пам'ятати, що будь-яка ситуація конфлікту інтересів, це явище, що викликане зіткненням структур внутрішнього світу людини (потреб, мотивів, моральних норм) при вирішенні питання вибору пріоритету особистого або професійного інтересу в умовах виконання службових обов'язків. Існуючи певний час або періодично повторюючись, конфлікт інтересів може дестабілізувати внутрішній світ особистості, зменшити її цілісність, викликати його психологічні деформації (зміни) та призвести до деструктивних мотиваційних та поведінкових змін;
- зважити правові та професійні наслідки власних дій, спрямованих на задоволення особистих, родинних або дружніх інтересів в конфлікті.
- при прийнятті рішень віддавати перевагу службовим інтересам, як пріоритетним, законним та таким, що забезпечують верховенство права та служать інтересам суспільства;
- в оцінках та виборі дій використовувати об'єктивні та справедливі критерії, такі що не школять інтересам громадськості, суспільства, держави;
- пам'ятати, що упереджені дії або бездіяльність з власних інтересів потенційно спроможні скомпрометувати правомірність офіційних рішень, власний професіоналізм, та призвести до негативних наслідків;
- ігнорувати мотивацію власної вигоди там, де це може зашкодити інтересам держави та призвести до не правових дій;

- бути об'єктивним та неупередженим в оцінці власних вчинків та дій оточуючих, незалежно від морально-етичних, релігійних, політичних, етнічних, родинних або особистих уподобань, матеріального стану тощо.

На організаційному рівні: повідомити безпосереднього керівника в письмовій або усній формі про наявність особистої зацікавленості, про що виник конфлікт інтересів або про загрозу його виникнення; припинити компрометуючі відносини з особами, які провокують конфлікт інтересів; відмовитися від можливої неналежної вигоди, що явилася причиною виникнення конфлікту інтересів; у випадку, якщо на момент початку виконання правоохоронних функцій щодо організації співробітник вже виконував або виконує в ній оплачувану викладацьку, наукову та іншу творчу роботу, рекомендується відмовитися від виконання такої оплачуваної роботи в даній організації та повідомити у письмовій формі про наявність конфлікту інтересів безпосереднього керівника; працівнику не рекомендується приймати подарунки від безпосередніх підлеглих незалежно від їх вартості і приводу дарування, а також від організацій або осіб, щодо яких службовець здійснює або раніше здійснював окремі правоохоронні функції.

Керівникам підрозділів ОВС у разі отримання інформація щодо наявності конфлікту інтересів у підлеглої особи рекомендується:

- відсторонити працівника від виконання посадових обов'язків, що припускають безпосередню взаємодію з родичами та іншими особами, з якими працівник підтримує позаслужбові відносини;
- ретельно вивчити ситуацію конфлікту інтересів, за необхідності доповісти про її виникнення вищому керівництву;
- доручити виконання відповідного службового завдання іншій посадовій особі або виконувати його особисто;
- проводити постійну роботу серед працівників щодо роз'яснення змісту конфлікту інтересів, його негативних морально-правових наслідків;
- у випадках, коли конфлікт інтересів має постійний характер, періодично повторюється рекомендується переведення працівника на іншу посаду або, як

крайній захід, – ініціювати його звільнення із займаної посади. Слід зазначити, що переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою працівника та за наявності рівноцінної вакантної посади.

- керівнику, якому стало відомо про отримання працівником подарунків від безпосередніх підлеглих, слід вказати йому на те, що подібний подарунок може розглядатися як отриманий у зв'язку з виконанням посадових обов'язків і що така ситуація може спровокувати конфлікт інтересів.

Фахівці в галузі психології, педагогіки та конфліктології розрізняють етапи *часткового* та *повного* запобігання конфлікту. Часткове запобігання стає можливим за умови блокування дії однієї з причин конфлікту інтересів, обмеження його негативного впливу на інтереси опонентів. Тобто, працівник повинен вибрати пріоритет приватного або професійного інтересу. При цьому працівник повинен враховувати, що вибір приватного інтересу гарантовано призводить до певного обмеження професійних повноважень або їх припинення. При виборі пріоритету професійного інтересу працівник повинен відразу попередити безпосереднього керівника про загрозу конфлікту інтересів. Керівнику рекомендується тимчасово відсторонити працівника від виконання посадових обов'язків по справі.

Стратегія повного запобігання конфлікту інтересів припускає нейтралізацію дії всього комплексу факторів, що детермінують конфлікт, дозволяє направити активність суб'єкта в інших сферах діяльності для реалізації професійних інтересів. Керівнику рекомендується ініціювати переведення працівника в інший підрозділ або, як крайній захід, – ініціювати його звільнення із займаної посади.

Профілактика конфлікту інтересів поділяється на *первинну* та *вторинну*. Первинна профілактика полягає у професійно-психологічній підготовці та освіті майбутніх працівників ОВС з метою підвищення їх особистісної та професійної психологічної культури та психологічної освіченості. Високий рівень психологічної культури сприяє запобіганню виникнення внутрішніх конфліктних, агресивних та депресивних станів у особистості, попереджає

появу психологічних деструкцій в психіці та поведінці працівника, знижує ризик посилення конфліктогенності спілкування в професійному середовищі.

Вторинна профілактика конфлікту інтересів пов'язана з проведенням безпосередньої роботи зі зниження рівня конфліктності та напруженості працівників ОВС. При цьому варто враховувати й аналізувати конфліктогени, тобто все те, що може викликати конфлікт (дії чи бездіяльність особистості, її психоемоційний стан, рівень конфліктності, мотиваційна стабільність тощо).

Керівнику, у разі повторного виникнення конфлікту інтересів у працівника, слід звернутись до відділу психологічного забезпечення щодо посиленого вивчення його ціннісно-мотиваційної сфери та рівня конфліктності.

Відділам та секторам психологічного забезпечення, спільно з керівниками підрозділів, рекомендується комплексно застосовувати психолого-педагогічні заходи щодо профілактики виникнення внутрішньоособистих конфліктів серед особового складу органів внутрішніх справ.

Конфліктологічна та професійно-психологічна підготовка майбутніх правоохоронців Міністерства органів внутрішніх справ не враховує, на жаль, вищезазначені нами об'єктивні та суб'єктивні чинники, які пливають на особистість правоохоронців та носить більше нормативний, ніж системний характер. Відсутність в навчальних планах більшості спеціальностей, за якими навчаються сьогодні курсанти ВНЗ МВС конфліктологічних навчальних дисциплін, окремих навчальних тем, присвячених змісту, причинам та наслідкам професійного конфлікту інтересів, незначні за обсягом та змістом навчальні курси психологічного спрямування – все це, на наш погляд, створює негативні умови для формування професійної компетентності правоохоронців.

До психолого-педагогічних заходів профілактики конфлікту інтересів слід віднести наступні систематичні кроки :

- включення до навчальних планів службової підготовки особового складу підрозділів ОВС та ВНЗ МВС наступних тем: «Конфлікт інтересів в ОВС та його профілактика», «Конфліктостійкість працівників ОВС», «Мотиваційно-ціннісна сфера особистості», «Психологія корупційних дій»;

- організація психологічних тренінгів мотивації, спрямованих на зниження рівня внутрішньої конфліктності працівників ОВС;
- щорічна діагностика ціннісно-мотиваційної сфери, рівнів егоцентризму, конфліктності, схильності до асоціальної поведінки працівників, які потенційно можуть стати суб'єктом конфлікту інтересів;
- відпрацювання на практичних (тренінгових) заняттях працівниками ОВС психологічних механізмів подолання внутрішніх конфліктів, а саме: заміщення, раціоналізація, реактивне утворення, фантазія, заперечення, регресія, проекція, ізоляція, сублимація, компенсація, інтроєкція, ідентифікація;
- усвідомлення працівниками власних мотивів та цілей професійної діяльності з віддавання пріоритету суспільним цінностям (справедливість, чесність, правосвідомість) необхідності сумлінно, об'єктивно виконувати службовий борг та захищати правопорядок в державі;
- розвиток конфліктологічної та психологічної компетентності керівників підрозділів ОВС, напрацювання діагностичних вмінь особистості, її конфліктних та інших несприятливих емоційних станів, профілактики конфліктних явищ в діяльності колективу та окремих працівників.

Висновки. Сьогодні конфлікти є майже обов'язковим атрибутом діяльності правоохоронних органів, часто відображаючи складну, суперечливу, часто конфронтаційну змістовну складову правової системи в державі. Вони проявляються не тільки в міжособистісних стосунках різних суб'єктів права, а й наповнюють внутрішній світ особистості правоохоронців, деформуючи ставлення до виконання службових завдань. Саме тому, готовність особистості до адекватного сприйняття конфліктних ситуацій, регуляції власних конфліктних станів, повинна включати не тільки знання ними соціально-правових механізмів профілактики та подолання конфліктів, а також формування психологічних засобів їх розв'язання за рахунок розширення конфліктологічної освіти фахівця-правоохоронця.

Література.

1. Указ Президента України «Про План заходів щодо реалізації у 2013 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки». — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. — С.2. — Назва з екрану.

2. Анцупов А. Я. Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. — М. : Юнити, 1999. — 551 с.

3. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції». — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>. - С.1. — Назва з екрану.

4. Методические рекомендации по типовым ситуациям конфликта интересов на государственной службе у федеральных государственных гражданских служащих и сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. — Режим доступу: <http://23.mvd.ru/document/873360>— Назва з екрану.

References:

1. Ukaz Prezydenta Ukrainy «Pro Plan zakhodiv shchodo realizatsii u 2013 rotsi polozhen Stratehii derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012-2020 roky». — Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. — S.2. — Nazva z ekranu.

2. Antsupov A. Ya. Konflyktolohyia / A. Ya. Antsupov, A. Y. Shypylov. — М. : Yunyty, 1999. — 551 s.

3. Zakon Ukrainy «Pro zasady zapobihannia i protydii koruptsii». — Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>. - S.1. — Nazva z ekranu.

4. Metodycheskye rekomendatsyy po tyrovym situatsyiam konflykta ynterесov na hosudarstvennoi sluzhbe u federalnykh hosudarstvennykh hrazhdanskykh sluzhashchykh y sotrudnykov orhanov vnutrennykh del Rossyiskoi Federatsyy. — Rezhym dostupu: <http://23.mvd.ru/document/873360>— Nazva z ekranu.