Міністерство внутрішніх справ України
Головне управління МВС України
в Харківській області
Харківський національний університет
внутрішніх справ

Актуальні проблеми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу

Матеріали
міжнародної науково-практичної конференції

(Харків, 14 квітня 2011 р.)

Харків
ХНУВС
2011

УДК [159.9:351.743(477)](063)
ББК 88.472я431
А 43

Конференцію проведено за ініціативою керівництва
ГУМВС України в Харківській області за погодженням
з Департаментом кадрового забезпечення МВС України
(лист від 22.03.2011 № 6/2/1/1-1366)

Рекомендовано до друку Вченою радою Харківського
національного університету внутрішніх справ,
протокол № 4 від 22.04.2011

А 43 **Актуальні** проблеми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 14 квіт. 2011 р.) / МВС України, ГУМВС України в Харк. обл. ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2011. – 176 с. – (Препринт / МВС України, ГУМВС України в Харк. обл. ; Харк. нац. ун-т внутр. справ ; 2012).

Збірка містить тези виступів учасників конференції – працівників практичних підрозділів ГУМВС України в Харківській області та УМВС України на Південній залізниці, а також науковців Харківського національного університету внутрішніх справ, Академії внутрішніх військ МВС України, Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка і Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна, які займаються проблемами попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ.

УДК [159.9:351.743(477)](063)
ББК 88.472я431

© ГУМВС України в Харківській області, 2011
© Харківський національний університет внутрішніх справ, 2011

ЗМІСТ

ВИСТУПИ УЧАСНИКІВ 6
Вступительное слово начальника ГУМВД Украины в Харьковской области, кандидата юридических наук генерал-майора милиции Мартынова М. Д. 6
Вступне слово ректора Харківського національного університету внутрішніх справ, доктора юридичних наук, професора, академіка Національної академії правових наук України генерал-полковника міліції Бандурки О. М. 8
Стародубцев А. А., Головчанський О. В.
Актуальні проблеми забезпечення психологічної надійності персоналу 11
Харченко С. В.
Основні напрямки надання психологічної допомоги працівникам ОВС 17
Дедуріна К. Г.
Девіантна поведінка серед співробітників органів внутрішніх справ та деякі рекомендації щодо її профілактики 20
Сердюк О. О.
Досвід використання психодіагностичних методик у масових соціологічних дослідженнях адиктивної поведінки 26
Андрєєва Г. В.
Деякі проблеми практичного застосування методів мотивування правоохоронців до служби 31
Чапала О. Ю.
Деякі проблеми підвищення професіоналізації працівників органів внутрішніх справ України 36
Чучмарь Ю. Ю.
Експрес-діагностичне обстеження працівників. Достовірність та валідність психодіагностичних методик, які використовуються психологами. Пошук нових експрес-діагностичних методик 41
Зівзах М. В.
Психопрофілактика та психокорекція дезадаптаційних реакцій у співробітників стройових підрозділів органів внутрішніх справ 48

Бесчастний В. М, Нестеренко В. О.
Ассессмент-центр – ефективний метод відбору персоналу для органів внутрішніх справ України 54
Рютін В. В.
Психологічні особливості толерантності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України 58
Пересада К. В., Діденко В. М.
Методика надання термінової психологічної допомоги працівникам ОВС у ситуаціях оперативно-службової діяльності 63
Доценко В. В.
Психологічне супроводження працівників міліції у кризові періоди життя 68
Гіренко С. П.
Проблеми профілактики конфліктності в органах внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) 73
Коробка І. В.
Розробка програм групової психокорекції та індивідуальних психологічних консультацій працівників та членів їх сімей 78
Свєженцева Ю. О., Москаленко А. П.
Актуальні проблеми і напрями психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ 83
Туранський А. О.
Вивчення соціально-психологічного клімату в органах та підрозділах ГУМВС України в Харківській області 91
Пасічник В. І.
Сутність та зміст психологічного супроводу військовослужбовця внутрішніх військ, який отримав бойову психічну травму 94
Сиротенко В. П, Маринченко М. В.
Моделювання службових ситуацій у структурі психологічної підготовки працівників ОВС 100
Карнаух Н. І.
Причини виникнення делінквентної поведінки у працівників органів внутрішніх справ 103
Федоренко О. І., Бойко С. М.
Щодо проблеми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ 109

Цимбал О. П.
Особливості використання технік візуалізації в роботі з правоохоронцями 112
Разя Л. П.
Проведення психокорекційної роботи з працівниками ОВС, віднесеними до групи посиленої психологічної уваги 115
Сорока А. В.
Основні напрямки підготовки і роботи психолога у силових структурах України 120
Ушакова-Босенко А. В.
Особливості та сучасні проблеми професійного відбору та профорієнтації майбутніх правоохоронців 125
Новікова Н. А., Цимбал О. П.
Актуальність психологічної підготовки працівників ОВС на прикладі формування психологічної залежності 128
Михайлова Ю. О.
Щодо визначення сутності безпеки та небезпеки у професійній діяльності персоналу органів внутрішніх справ України 133
Прасол М. І.
До проблеми особливостей материнського ставлення в сім'ях працівників органів внутрішніх справ 137
Худякова Л. А, Шеховцов Р. Ю.
Психопрофілактика самогубств в органах внутрішніх справ України 143
Врочинська Ю. М., Саппа М. М.
Гендерна рівність як фактор підвищення ефективності службової діяльності в ОВС..... 150
Мороз А. В.
Проблеми психологічної компетентності щодо реагування на скарги з питань гендерної дискримінації..... 152
Гаркавцев Є. І.
Практичний аналіз стану дисципліни та законності працівників органів внутрішніх справ України..... 162
РЕКОМЕНДАЦІЇ 168

ВИСТУПИ УЧАСНИКІВ

Вступительное слово начальника ГУМВД Украины в Харьковской области, кандидата юридических наук генерал-майора милиции Мартынова М. Д.

Уважаемые участники конференции!

Приветствуем Вас на Харьковской земле. Выражаем благодарность всем, кто нашел время и возможность принять участие в нашей конференции, на которой мы обсудим острые проблемы предупреждения травматизма и гибели сотрудников милиции.

Сегодня в этом зале присутствуют:

– представители Харьковского национального университета внутренних дел во главе с его ректором генерал-полковником милиции Бандуркой Александром Марковичем;

– заместитель начальника управления Департамента кадрового обеспечения МВД Украины подполковник милиции Клименко Игорь Владимирович;

– представители УМВД России по Белгородской области во главе с исполняющим обязанности начальника УРЛС полковником милиции Богдановым Юрием Павловичем;

– а также представители службы психологического обеспечения ОВД, врачи-психиатры, научные работники в области психологии ведущих ВУЗов системы МВД и заместители начальников подразделений по кадровому обеспечению.

Для участия в работе конференции мы пригласили своих коллег из Донецкой, Днепропетровской, Сумской, Полтавской и Луганской областей.

Нынешние условия выдвигают перед сотрудниками органов внутренних дел высокие требования. Милиционер обязан:

– иметь хорошую физическую форму,

– владеть приемами рукопашного боя,

– в совершенстве знать и уметь использовать табельное оружие,

– использовать компьютерную технику в работе по раскрытию преступлений.

© Мартынов М. Д., 2011

Служба в правоохранительных органах связана с большими физическими и психическими нагрузками, с которыми не все могут справиться.

Современный милиционер обязан быть человечным, внимательным к чужим проблемам, готовым в любой момент прийти на помощь людям.

На подготовку сотрудника высокого уровня необходимы годы. Поэтому мы должны бережно относиться к нашему личному составу.

С 1938 года от рук преступников погибло 57 работников харьковской милиции. К сожалению, работники органов внутренних дел гибнут не только от бандитских пуль. За последние 5 лет покончили жизнь самоубийством 5 сотрудников ГУМВД в Харьковской области, еще 3 сделали попытку добровольно уйти из жизни. Эта проблема характерна не только для органов внутренних дел и зачастую имеет общесоциальные причины – недостаточный уровень заработной платы, экономический кризис и т. д. Нередко причиной самоубийства становятся проблемы в личной жизни и конфликты на службе. Наиболее огорчает то, что из жизни по собственной инициативе идут молодые, полные сил и энергии люди, которым еще жить и работать, создавать семьи и воспитывать детей.

Такие события ставят задачу повышения эффективности работы подразделений кадрового обеспечения, и прежде всего психологов. Именно эти специалисты должны помогать сотрудникам найти выход из трудных жизненных ситуаций, решать личные и служебные проблемы. Большой упор должен делаться на психологическую подготовку личного состава к действиям в типичных и экстремальных ситуациях.

Актуальным вопросам предупреждения травматизма и гибели милиционеров мы и посвящаем эту конференцию.

Желаю плодотворной работы всем участникам конференции!

Вступне слово ректора Харківського національного університету внутрішніх справ, доктора юридичних наук, професора, академіка Національної академії правових наук України генерал-полковника міліції Бандурки О. М.

Збереження життя і здоров'я особового складу, недопущення ними порушень дисципліни й законності завжди були і є головними пріоритетами у діяльності органів внутрішніх справ України.

З моменту набуття Україною статусу незалежної держави правоохоронна система України опинилася перед новими викликами, головними з яких є, по-перше, необхідність затвердження стандартів реальної демократії, які базуються на забезпеченні прав і свобод громадян, по-друге, необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності роботи органів внутрішніх справ у нових умовах соціальної, політичної та економічної нестабільності та підвищення кримінального тиску. Між цими викликами, як між жорнами, на зорі української незалежності опинилися правоохоронці: нестабільність умов праці, недостатній рівень забезпечення діяльності органів внутрішніх справ, зростання незадоволеності працею працівників, втрата віри у позитивні зміни в майбутньому, послаблення професійної мотивації. Все це, у свою чергу, обумовлювало вимивання професійного ядра, плинність кадрів, випадки неякісного виконання службових завдань, високий рівень травматизму особового складу, непоодинокі випадки самогубств, факти порушень дисципліни і законності та інші негативні прояви серед особового складу ОВС.

Створення у дев'яностих роках соціально-психологічної служби в органах внутрішніх справ України було закономірною і вчасною відповіддю на ситуацію, яка склалася. З її створенням, а також із запровадженням системи підготовки спеціалізованих фахівців у галузі соціально-психологічного забезпечення органів внутрішніх справ крива, яка відображала динаміку зазначених вище негативних явищ, помітно пішла на спад.

Чи справляється сьогодні наша міліція з тими завданнями, які визначені Законом України «Про міліцію»? Думаю, що найбільш точною буде відповідь: і «так», і «ні». Українська міліція діє не в ізольованому суспільстві, вона – частина свого народу, і той негатив, що є, на жаль, у нашому суспільстві, є і в міліцейському середовищі:

© Бандурка О. М., 2011

пияцтво, агресія, насильство, недобросовісне виконання службових обов'язків, зловживання владою.

Безумовно, діяльність міліції необхідно покращувати. Сьогодні немає кадрового ядра, інституту наставництва, який був за радянських часів. Наставником міг бути лише той працівник міліції, що відпрацював в посаді не менше десяти років, тобто став справжнім професіоналом. Сьогодні таких практично немає, нікого призначати наставниками. П'ять-шість років відпрацював – уже начальник райвідділу, але він же ще не має ані життєвого досвіду, ані мудрості. Двадцятип'ятирічні заступники та начальники й самі часто не вміють себе вести, а ми вимагаємо, щоб вони навчали своїх підлеглих. Звичайно, існує й чимало проблем у правовому, матеріально-технічному забезпеченні органів внутрішніх справ, і це породжує корупцію, зловживання владою. Вади системи відомі керівництву МВС і жорстко караються. Міністр внутрішніх справ Анатолій Могильов багато робить у напрямку поліпшення ситуації навколо цих питань: видає накази про звільнення не відповідних своїй посаді начальників, ініціює притягнення до суду винних, і тим не менше, негативні явища є. Але міліція не може боротися з ними самостійно. Потрібно й суспільству наводити в себе порядок. Це і запровадження правового виховання населення, і збереження моральних та сімейних цінностей.

У такій ситуації зростає роль системи психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС. Доцільність її визначається нагальною потребою системи ОВС в такій організації своєї діяльності, яка б створила умови для ефективного виконання кожним працівником своїх службових обов'язків.

Центри практичної психології при ГУМВС, УМВС України і сьогодні залишаються одними з головних суб'єктів підвищення ефективності кадрового потенціалу органів внутрішніх справ, виконуючи цілеспрямовану роботу з підвищення надійності працівників, більш повного використання їх здібностей, надання їм психологічної допомоги у вирішенні оперативно-службових завдань.

У той же час у психологічному забезпеченні органів внутрішніх справ лишаються аспекти, що потребують суттєвого удосконалення. Наказ МВС України від 28.07.2004 № 842 «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» і подальша реорганізація діяльності цих служб призвели до суттєвого скорочення кількості психологів і зміни умов їх діяльності. Сьогодні, наприклад, в

Харківській області одному психологу доводиться опікуватися психологічним станом і проблемами більше тисячі правоохоронців. Звісно, про якісне психологічне забезпечення кожного працівника за таких умов не може бути й мови.

Особливої актуальності набуває питання змістовного та організаційного удосконалення діяльності психологічної служби, головною метою якої має бути не тільки робота безпосередньо з правоохоронцем, а й з колективом у цілому; створення оптимальних соціально-культурних та психологічних умов у підрозділі, за яких кожен працівник може ефективно і гідно виконувати свої службові обов'язки.

Необхідно підвищувати ефективність психопрофілактичної роботи, спрямованої на своєчасне виявлення працівників з негативними психоемоційними станами, психологічною вразливістю, або схильних до порушень дисципліни; на організацію комплексного підходу щодо надання зазначеній категорії працівників психологічної допомоги та вдосконалення взаємодії між різними службами психологічного забезпечення. Діяльність психологічної служби має бути спрямована в першу чергу на упередження, тобто профілактику проблем, пов'язаних із людським фактором, від якого в кінцевому рахунку залежить якість виконання службових завдань системи ОВС.

Враховуючи необхідність удосконалення діяльності психологічної служби, Головне управління МВС України в Харківській області за участі Харківського національного університету внутрішніх справ виступило з ініціативою проведення міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психопрофілактичної роботи в органах та підрозділах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу». Ідея проведення цього заходу була закономірно підтримана фахівцями різного профілю та спрямованості діяльності, практичних і науково-педагогічних підрозділів.

Бажаю всім учасникам конференції плідної роботи, творчої наснаги у пошуку шляхів вирішення актуальних організаційних і прикладних проблем, створення по-справжньому дієвих рекомендацій щодо підвищення ефективності психопрофілактичної роботи та соціально-психологічного забезпечення органів та підрозділів внутрішніх справ України.

УДК [159.9:351.743](477)

А. А. СТАРОДУБЦЕВ
Заступник начальника ГУМВС України в Харківській області, кандидат юридичних наук
О. В. ГОЛОВЧАНСЬКИЙ
Начальник ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАДІЙНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Реалії сьогодення ставлять перед працівниками органів внутрішніх справ широкий спектр завдань, для виконання яких необхідні не тільки добра фізична підготовка, навички володіння рукопашним боєм і зброєю, а й повна концентрація сил та уваги, готовність до дій у непередбачуваних ситуаціях, впевненість у своїх силах і можливостях. Тому все більшого значення у роботі міліції набуває так званий «людський фактор» – тобто підтримка оптимального фізичного та психічного здоров'я особового складу, формування у працівників такого психологічного стану, який сприятиме ефективному виконанню службових завдань і розвитку його особистості. Саме це знайшло своє відображення в Директиві Міністерства внутрішніх справ № 6, в якій зазначено, що збереження життя та здоров'я працівників слід вважати пріоритетним над будь-якими завданнями оперативно-службової діяльності. Слід зазначити, що така позиція характерна і для більшості розвинених країн світу, де велика увага приділяється правовому захисту життя співробітників силових відомств та їх психологічному здоров'ю.

Однак, практика свідчить, що незважаючи на нормативні вимоги та чітку позицію Міністерства внутрішніх справ з цього питання, в уяві керівників продовжує панувати хибний стереотип про безмежність ресурсу людського організму, внаслідок чого вони намагаються досягти високих результатів у роботі за допомогою реактивних методів управління, при цьому режим роботи підпорядкованого особового складу та великі навантаження на працівників не мають для них жодного значення. Це призводить до фізичного та психічного виснаження співробітників, зниження мотивації до роботи і, як наслідок, погіршення ефективності службової діяльності та дисципліни. Крім того, через систематичну зайнятість на роботі та відсутність часу на вирішення елементарних побутових проблем, у працівників починають виникати проблеми в сім'ях, що негативно відображається на їх психологічному стані. Так, з початку 2010 року на обліку в Центрі практичної психології УКЗ ГМВС

© Стародубцев А. А., Головчанський О. В., 2011

України в Харківській області у зв'язку з виявленням ознак депресивного стану, хронічної перевтоми та фізичного виснаження, а також конфліктних взаємовідносин у сім'ях перебували 52 працівника.

Співробітники, які перебувають у незадовільному психоемоційному стані, не завжди здатні швидко і безпомилково оцінювати ту чи іншу ситуацію, прогнозувати поведінку злочинців тощо. Наслідком цього стають необдумані або непрофесійні дії, які часто призводять до службового травматизму, збільшення кількості випадків опору працівникам міліції, а іноді й до невиправданої загибелі міліціонерів. Крім того, будь-які надзвичайні події за участю особового складу органів внутрішніх справ призводять до широкого суспільного резонансу та підривають авторитет міліції серед населення.

Ситуація ускладнюється тим, що напруженість та екстремальність є обов'язковою умовою діяльності працівників ОВС. Психоемоційна напруженість професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ обумовлюється такими стресогенними чинниками:

ризиком для життя й здоров'я;

дефіцитом часу для аналізу обставин і прийняття рішення;

постійно існуючою протидією з боку правопорушників та злочинців;

загрозою помсти працівникові та членам його родини з боку правопорушників та злочинців за його професійні дії;

застосування та використання вогнепальної зброї;

високою ціною можливих помилок;

усвідомленням високої відповідальності (у тому числі кримінальної) за результати й наслідки роботи;

великими психологічними й фізичними навантаженнями;

конфліктними ситуаціями в процесі службової діяльності.

Негативний вплив кожного з цих чинників окремо або їх сукупність може призвести до руйнування соціально-психологічного благополуччя працівників, виснаження захисних сил (функцій) організму й психіки та виникнення розладів психогенного характеру аж до розвитку психосоматичних і психічних захворювань. Тому не дивно, що за даними вітчизняних і зарубіжних досліджень професійна діяльність міліціонера за своєю стресогенністю посідає друге місце після професії шахтаря в переліку 35 найпоширеніших ризиконебезпечних спеціальностей і оцінюється в 7,7 бала за 10-бальною шкалою. Для порівняння: стресогенність роботи пожежного оцінюється в 6,3 бала, військовослужбовця – в 4,7 бала.

Така позиція пов'язана з тим, що працівникам міліції у своїй повсякденній діяльності постійно доводиться мати справу з ризиконебезпечними обставинами, агресивною або провокуючою поведінкою правопорушників, перебувати у ситуаціях, пов'язаних із загрозою їхньому життю або здоров'ю. Тому серед особового складу органів внутрішніх справ під час виконання службових обов'язків спостерігаються не тільки факти травматизму, а й загибелі працівників. Так, тільки протягом останніх 10 років від рук злочинців загинули 5 працівників ГУМВС України в Харківській області, а з 1938 року було вбито 57 співробітників Харківської міліції. Крім того, статистика свідчить, що при загальному скороченні штатної чисельності особового складу рівень службового травматизму та загибелі працівників залишається високим.

Також слід враховувати, що смерть кожного співробітника болісно сприймається усім особовим складом і призводить до погіршення психоемоційного стану серед колег загиблого. Саме в ці моменти працівники є найбільш емоційно вразливими, тому для стабілізації їх психологічного настрою необхідна кваліфікована допомога. Так, коли у 2010 році від рук злочинця загинув працівник полку патрульної служби, з метою попередження погіршення загального емоційного стану та духовної підтримки особового складу підрозділу перед працівниками виступив представник Харківської єпархії священик Олександр. Крім того, був розроблений план психопрофілактичної роботи, фахівцями Центру практичної психології проводились індивідуальні корекційні заходи з працівниками.

Виходячи з вищевикладеного, стає зрозумілим, що в сучасних умовах діяльності органів внутрішніх справ України нагального вирішення потребує проблема попередження надзвичайних подій, що призводять до тимчасових чи незворотних втрат серед особового складу. Передусім це стосується надзвичайних подій з фізичними наслідками – випадків поранень, загибелі, в тому числі й самогубств працівників органів внутрішніх справ як під час виконання службових обов'язків, так і поза службою. Особливо актуальною ця проблема стає сьогодні, під час реформування органів внутрішніх справ, адже будь-які зміни неминуче викликають у свідомості людей невпевненість, напруженість, тривогу за майбутнє та можуть підштовхнути їх на необдумані вчинки.

У цьому ракурсі постають проблеми формування психологічної надійності персоналу та психологічної захищеності особового складу ОВС. Професійна надійність працівника міліції – це його готовність діяти відповідно до усталеної системи, моральних еталонів у

різноманітних ситуаціях взаємодії з мінімальними витратами для здоров'я. Серед головних параметрів формування психологічної надійності персоналу виділяють такі як рівень згуртованості, стабільності колективу, задоволеність взаємовідносинами в колективі, характер конфліктів (способи та прийоми, які застосовуються для їх подолання), рівень сумісності та організаційної єдності. Показником згуртованості колективу виступає його організаційна єдність, яка визначає можливість справляти морально-психологічний вплив на окремих членів колективу. Виділяються різні компоненти згуртованості (цільові, міжособистісні, ідейні, організаційні та ін.). Ці компоненти тісно пов'язані між собою і водночас є відносно самостійними.

Проблема формування психологічної надійності найбільш актуальна для молодих фахівців, адже вони ще проходять процес адаптації до умов роботи у практичних підрозділах і не в повній мірі готові до виконання покладених на органи внутрішніх справ завдань. Тому процес успішного входження молодих міліціонерів у посаду є дуже важливим фактором не тільки в контексті попередження надзвичайних подій, а й в ракурсі забезпечення ефективної роботи ОВС у майбутньому. Для більш якісного аналізу цієї проблеми наведемо порівняльний аналіз успішності професійної адаптації молодих фахівців ГУМВС України в Харківській області за останні п'ять років (рис. 1).

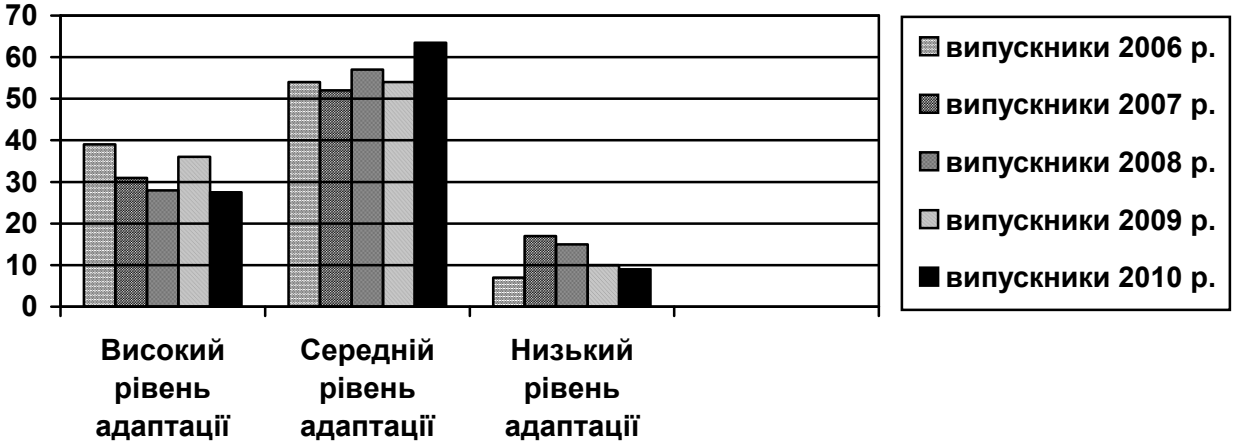


Рис. 1. Порівняльний аналіз успішності професійної адаптації молодих фахівців ГУМВС України в Харківській області

З гістографічного зображення видно, що кожного року кількість працівників, які зазнають певних труднощів, значно не змінюється, але ж кількість успішно адаптованих до служби в ОВС має тенденцію до поступового зменшення, що, безумовно, викликає занепокоєння.

Матеріали психологічного супроводження службової діяльності молодих фахівців свідчать, що головним фактором, який впливає на погіршення адаптаційного процесу молодих фахівців, є фруструванння їх потреби у безпеці, що виражається у занепокоєності та невпевненості у своєму майбутньому, відчутті незахищеності. Також однією із значущих нереалізованих потреб молодих фахівців є потреба у визнанні та кар'єрному рості. Цей фактор логічно пояснюється тим, що кожна людина в період професійної адаптації намагається зайняти власну соціальну нішу, здобути визнання та завоювати авторитет у робочому колективі.

Не менш нагальною є і проблема професійної захищеності працівників, яка передусім, полягає у їх звільненні від необхідності особисто вирішувати комплекс проблем, що безпосередньо впливають на безпеку, розв'язання яких перебуває поза межами їх реальних можливостей або компетентності.

Професійна захищеність працівника органів внутрішніх справ складається з таких елементів:

правова захищеність – відповідність правової та нормативної бази об'єктивним умовам і завданням оперативно-службової діяльності;

організаційна захищеність – забезпечення організаційно-управлінськими заходами згідно з чинним законодавством;

кадрова захищеність – забезпечення ефективної діяльності у відповідності до професійної придатності, кваліфікаційного рівня та можливості подальшого вдосконалення професійної майстерності працівника;

матеріально-технічна захищеність – наявність необхідних для ефективного вирішення оперативно-службових завдань зброї, транспорту, індивідуальних засобів безпеки, засобів зв'язку, спеціальних засобів активного захисту, спецтехніки тощо;

економічна захищеність – можливість задоволення матеріальних потреб працівника та членів його сім'ї;

соціальна захищеність – наявність соціальних гарантій працівника органів внутрішніх справ (обов'язкове страхування, медичне обслуговування, відповідні побутові умови для праці та відпочинку під час тривалих чергувань тощо) та формування позитивного іміджу професійної діяльності;

фізична захищеність – уміння застосовувати заходи протидії злочинним зазіханням на життя та здоров'я (фізичний розвиток, володіння прийомами рукопашного бою тощо);

психологічна захищеність – сформований стан психологічної готовності до дій у психологічно складних та екстремальних умовах,

здійснення профілактики негативних наслідків психотравмуючих впливів та професійної деформації, наявність відповідних знань і навичок безпечної професійної діяльності, створення позитивного соціально-психологічного клімату та керованих службових і особистісних взаємин у колективі;

технологічна захищеність – наявність і запровадження в практичну діяльність працівників органів внутрішніх справ технологій, що забезпечують найменший ризик при виконанні службових завдань.

Проблема формування професійної захищеності покладається на керівників органів і підрозділів внутрішніх справ усіх рівнів. Для ефективного вирішення цього питання вони повинні:

аналізувати організаційно-правові та соціально-економічні умови здійснення службової діяльності й чинники, що визначають реальний рівень професійного ризику;

формувати та подавати пропозиції у відповідні державні структури щодо підвищення рівня захищеності й безпеки працівників, забезпечувати впровадження науково-практичних розробок із зазначеної проблеми;

здійснювати результативні контакти з державними органами (у тому числі з іншими правоохоронними органами), громадськими організаціями та об'єднаннями, засобами масової інформації, населенням із метою забезпечення більш високого рівня професійної захищеності й безпеки працівників;

мобілізовувати наявні економічні й матеріально-технічні можливості для підвищення рівня особистої безпеки працівників;

приймати спеціальні управлінські рішення з метою підвищення рівня професійної захищеності й безпеки;

у системі бойової, службової та професійно-психологічної підготовки організовувати навчання працівників стратегії, тактиці та засобам забезпечення особистої безпеки.

На жаль, багато керівників не розумують актуальності вищевикладених проблем і продовжують використовувати застарілий підхід – досягнення високих показників у роботі за будь-яку ціну, не враховуючи ані психофізіологічного стану працівників, ані їх особистісних якостей, ані теоретичної можливості досягти поставленої цілі. У розумінні таких керівників службові завдання можна вирішувати лише у випадку, коли люди знаходяться під постійним контролем і їх діяльність спрямована лише на виконання поставлених завдань. Такий стиль управління призводить до психічної та фізичної перевтоми особового складу, розвитку у співробітників депресивних

та стресових станів, сприяє погіршенню внутрішньоколективної обстановки, виникненню конфліктних взаємовідносин та нездорової конкуренції між працівниками, що у свою чергу неминуче призводить до порушень службової дисципліни, а також дестабілізації, розвалу роботи підрозділу в цілому.

Таким чином, ми окреслили основні проблемні питання, пов'язані з формуванням психологічної надійності персоналу. Для їх вирішення перш за все необхідна зміна стереотипів управлінської діяльності керівників на більш прогресивні, коли працівникам надається можливість самим обирати форми та методи виконання поставлених завдань. Це, наприклад, може досягатись за допомогою відповідних тренінгів. Крім того, повсякденну роботу всіх підрозділів кадрового забезпечення слід спрямовувати на згуртування колективу, формування корпоративної єдності та відродження кращих традицій міліції. У свою чергу діяльність служби психологічного забезпечення повинна акцентуватись на раннє виявлення психологічних розладів особистості за допомогою експрес-діагностики, надання працівникам необхідної (в тому числі й екстреної) психологічної допомоги та якісне забезпечення адаптації молодих фахівців до умов роботи у практичних підрозділах.

Одержано 18.02.2011

УДК 159.98:351.743

С. В. ХАРЧЕНКО
Доцент кафедри загальної психології та педагогіки ННІ ПМСІТ ХНУВС, кандидат психологічних наук, доцент

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ НАДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПРАЦІВНИКАМ ОВС

Сучасні умови життя й діяльності висувають усе більш високі вимоги до працівників правоохоронних органів, що робить особливо значущим надання їм своєчасної адекватної психологічної допомоги.

Найпоширенішими методами психологічної допомоги особам, які перебувають в умовах дії стрес-факторів, є методи релаксації, спрямовані на створення умов для вдосконалення навичок довільної саморегуляції людиною фізіологічних і психічних функцій. При релаксації знижується емоційна напруга, зменшується занепокоєння, тривога, збудження. Ефективними зарекомендували себе різноманітні варіанти методів «систематичної десенсибілізації» та «прогресивної

© Харченко С. В., 2011

м'язової релаксації». Безумовно перспективними для роботи з емоційними блоками внаслідок стресу є кінезіологічні методики та рольфінг, які мають за мету усунення психологічного дисбалансу шляхом впливу на профіль міжпівкульної асиметрії мозку.

Достатньо відомим методом психологічної допомоги постраждалим в екстремальній ситуації є метод психологічного дебрифінгу як метод спеціально організованого обговорювання травматичної події, що, однак, має істотне обмеження у використанні – учасниками групи можуть бути тільки ті, хто пережив спільну стресову подію.

Психологами та психотерапевтами в межах когнітивного підходу розроблено цілу низку методів, які дозволяють допомогти особам, які перебувають у стресовому стані. Наступні техніки дають людині можливість вербалізувати і зрозуміти, що ж із нею відбулося. Основа цих методів – повторне переживання з наступним пророблення.

Техніка ослаблення травматичного інциденту (автор методики – Ф. Джербод) полягає в перегляді, візуалізації, повторному переживанні психологічної травми (без переривань, інтерпретацій і підбадьорень). Це може бути перегляд однієї відокремленої події або серії подій, поєднаних однією темою, що приведе до суті травми. За допомогою цього методу відбувається когнітивна переоцінка травматичної події.

Метод візуально-кінестетичної дисоціації, розроблений Р. Бендлером і Дж. Гріндером, ґрунтується на положенні, що кожна людина має приховані, невикористані психічні ресурси. Головне завдання методу – забезпечення суб'єктові доступу до цих ресурсів, доведення до рівня свідомості та навчання його, як ними користуватися. Метод реалізується шляхом перегляду травматичних сцен, який здійснюється із установленням якоря на безпечне місце.

Оригінальний психотерапевтичний метод десенсибілізації та переробки рухами очей запропонований Ф. Шапіро. На думку вченого, використання повторюваних серій рухів очей приводить до розблокування ізольованої нейронної мережі мозку, де зберігається травматичний досвід, який, у свою чергу, зазнає десенсибілізації та прискореної когнітивної переробки. Спогади, що мають високий негативний емоційний заряд, переходять у більш нейтральну форму, а відповідні їм уявлення і переконання набувають конструктивного характеру.

Динаміко-когнітивна короткострокова терапія розроблена М. Горовицем і Ч. Мармаром. Мета методу – зменшення тривожності, зміцнення адекватних захистів, відновлення почуття захищеності «Я». Увага приділяється розкриттю й модифікації конфліктів і проблем

розвитку, що передували травматичній події та сприяли вразливості людини до травматизації.

Безумовно добре в роботі з особами, які мають травматичний досвід, зарекомендували себе методи арт-терапії, серед яких слід перш за все згадати терапевтичне малювання. Серед тем занять найважливішими є:

- «Страх», «Радість», «Дружба», «Гнів», «Веселощі», «Інтерес» тощо – для усвідомлення і відреагування актуальних емоційних переживань;

- «Родина», «Чого я боюся», «Що я ненавиджу», «Від чого мені сумно», «Що мене кривдить», «Сон» та ін. – для усвідомлення потенційно «проблемних» сфер та відреагування на них;

- «Щастя», «Свято», «Мрія» – для актуалізації психологічних «ресурсів».

Вдалим є використання музичних творів для актуалізації та вирішення емоційних проблем у осіб, які перебувають у стані психологічної кризи.

Детальніше хотілося б зупинитися на такому методі психологічної допомоги людині в кризовій ситуації, як використання метафоричних карт CORE. Застосування карт CORE є ще одним ефективним творчим методом, який можна використовувати в комбінації з наведеними вище методами.

Ініціатором проекту карт CORE став німецький редактор і видавець М. Егетмайер, намальовані вони М. Лук'яновою під керівництвом ізраїльського психолога О. Аялон. Карти CORE зображують травматичні події та емоційні реакції на них у символічному й метафоричному вигляді, одночасно картинки карт пропонують символи й образи полегшення, заспокоєння, впевненості. Карти CORE дозволяють увійти в контакт з витиснутими почуттями, думками і образами та допомагають визначити шлях до психологічного благополуччя.

Правила застосування метафоричних асоціативних карт є максимально гнучкими. Людина дістає карту, розглядає, у неї виникає особисте розуміння змісту карти, певний сюжет, який відображає сутність психологічної проблеми, типові та можливі шляхи її вирішення, ресурсні механізми. У процесі творчої роботи у людини поступово відновлюється здатність радіти життю, відновлюється спокій і врівноваженість.

Слід зазначити, що для багатьох випадків роботи з наслідками психологічних травм найбільш успішною є групова робота, оскільки група створює середовище для вираження травматичних переживань,

допомагає зменшити відчуження, знижує почуття провини й відчуття власної ізоляції. У групі ті, хто пережили травму, діляться стратегіями подолання, допомагаючи один одному переоцінити свій досвід. Але досить часто в силу обставин можливою є лише індивідуальна психологічна допомога.

Одержано 04.03.2011

УДК [159.9.019.4:351.743](477)

К. Г. ДЕДУРІНА
Науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС

ДЕВІАНТНА ПОВЕДІНКА СЕРЕД СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА ДЕЯКІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЇЇ ПРОФІЛАКТИКИ

У цій доповіді хотілося б проаналізувати основні причини та види девіантної поведінки серед співробітників органів внутрішніх справ, а також окреслити основні напрямки соціально-психологічної роботи і шляхи профілактики та корекції схильності до порушень службової дисципліни та законності.

Для правоохоронних органів однією з найважливіших є проблема девіантної поведінки співробітників ОВС, курсантів освітніх закладів МВС України. Девіантна поведінка являє собою систему вчинків або окремі вчинки, що суперечать прийнятим у суспільстві правовим або моральним нормам.

Наявність фактів невіантної поведінки є неприпустимі в структурі, покликаній боротися з делінквентною, агресивною та залежною поведінкою. Тому робота, спрямована на вивчення проблеми девіантної поведінки співробітників ОВС, має високу соціальну значущість і вимагає пильного вивчення з боку представників психологічних і соціологічних наук.

Девіацію можна класифікувати наступним чином:

агресивна поведінка;

делінквентна поведінка (пов’язана з антигромадською спрямованістю особистості й антисоціальними установками);

залежна поведінка (пов’язана із вживанням алкоголю, наркотиків тощо) [1, с. 41].

Усі ці форми девіантної поведінки цілком віднесено до переліку провин, за які несе юридичну відповідальність співробітник міліції, і які не відповідають образу професіонала – співробітника ОВС.

© Дедуріна К. Г., 2011

У дослідженні девіантної поведінки значне місце приділяється вивченню її причин, мотивів та умов, що сприяють її формуванню. У девіантології існують дві протилежні точки зору на обумовленість відхиленої поведінки: натурально-біологічна і соціально-редукціоністська. Перша теорія пояснює причини девіантної поведінки властивостями особистості. Друга основним детермінантом девіацій вважає соціально-економічні умови життя людини [2, с. 96]. Таким чином, на формування девіантної поведінки впливають як зовнішні, так і внутрішні (зокрема, психологічні) фактори. Поведінку співробітників міліції необхідно витлумачувати з погляду психологічних особистісних категорій і утворень, що детермінують конкретні вчинки (або провини) у ході професійної діяльності.

Однією з основних детермінант порушень законності серед співробітників ОВС є досить тісне зіткнення співробітників правоохоронних органів зі злочинністю. У ході здійснення своєї професійної діяльності працівникам правопорядку нерідко доводиться працювати з носіями елементів кримінальної субкультури, особами, раніше засудженими за вчинення злочинів. Наслідком цього є закономірний процес звикання до жаргону, жестів, способу поведінки представників кримінального середовища, що сприяє надалі його відбиттю на спілкуванні зі звичайними громадянами. Так, співробітники міліції зазнають зворотнього впливу самого злочинного світу. Вони бачать зло насильницької злочинності й самі звикають до застосування насильства [3, с. 211].

Девіантну поведінку співробітника органів внутрішніх справ можна визначити як окремі провини особистості (або їх сукупність), що входять у протиріччя з юридичними, моральними й соціальними нормами, прийнятими за основу професійної діяльності співробітника в Міністерстві внутрішніх справ України.

Вчинок особистості визначається частіше як дія, оцінювана як акт морального самовизначення, у якому людина виявляє себе як особистість. Вчинком прийнято називати соціально схвалюване поводження, у якому здійснюється самостійний вибір. У випадку девіантної поведінки мова йде про провину, у якій також здійснюється вибір, але він заздалегідь має соціально несхвальну спрямованість. Передумовою формування такого роду провин співробітників ОВС виступають специфічні умови професійної діяльності правоохоронних органів, особистісні якості, а також професійна деформація співробітника міліції. Впливаючи на особистість співробітників ОВС, специфічні умови службової діяльності найчастіше призводять до небажаних змін у їхньому світогляді, системі моральних цінностей,

прояву у психологічній структурі особистості таких рис, які починають негативно позначатися на здійсненні професійної діяльності.

Слід наголосити на тому, що серед працівників міліції останнім часом усе частіше зустрічається залежна або аддиктивна поведінка. Аддиктивна поведінка характеризується широким спектром патологічних станів різного ступеня важкості – від поведінки, що межує із нормальною, до важкої психологічної та біологічної залежності [4, с. 174]. Ознаками останнього стану є непереборний потяг до речовини; необхідність збільшення дози; активні пошуки препарату; фізична залежність. Основним проявом психологічної залежності є нав'язливий потяг, для якого характерні постійні або періодичні пошуки речовини, постійні думки про неї, почуття пригніченості, незадоволеності в разі її відсутності. Психічний потяг змінює соціальну орієнтацію людини й перебудовує міжособистісні відносини.

Так, проблема алкоголізації співробітників ОВС практично відкрито ніде не висвітлюється. Статистичні дані, що свідчать про кількість правопорушень, пов'язаних із надмірним споживанням спиртних напоїв, тільки зараз стали відносно відкритими, хоча й не завжди достовірними. Також зросла актуальність проблеми наркотичної залежності в системі органів внутрішніх справ; усе частіше виявляються випадки вживання наркотичних засобів співробітниками міліції, проникненням у їхні ряди осіб, причетних до наркокорупції. Останнім часом стає актуальною проблема ігрової залежності в середовищі співробітників органів внутрішніх справ. Даному виду залежності не приділяється достатньої уваги, незважаючи на її поширеність серед співробітників.

За даними МВС України, кількість порушень службової дисципліни і законності співробітниками ОВС залишається на високому рівні. У зв'язку з цим організація профілактики порушень службової дисципліни та законності серед співробітників ОВС, схильних до девіантної поведінки, є необхідною і досить актуальною.

Попередження порушень службової дисципліни серед співробітників ОВС є комплексом заходів, спрямованих на оптимізацію соціально-психологічного клімату в службових колективах і поліпшення морально-психологічного стану співробітників [5, с. 19]. Профілактика девіантної поведінки співробітників ОВС являє собою діяльність, спрямовану на запобігання проявам розглянутого явища. Заходи психопрофілактичного характеру можуть здійснюватися в процесі індивідуального консультування, проведення соціально-

психологічних і психокорекційних тренінгів. На нашу думку, лише одного професійного психологічного відбору кандидатів на службу в міліцію замало для роботи із профілактики виникнення й розвитку девіантної поведінки. Це пояснюється тим, що особистісні методики, які застосовуються центрами психодіагностики, не дозволяють досить точно будувати прогнози щодо особистісної схильності конкретного кандидата на службу в міліції до розвитку в нього ознак відхиленої поведінки. Доцільно періодично перевіряти співробітників міліції з метою виявлення ознак несприятливого розвитку особистості. Уточнимо, що подібну діагностику можна вважати найбільш ефективною лише в тому випадку, якщо співробітникам міліції надається подальша психологічна допомога.

Одним з видів психологічної допомоги може бути індивідуальне психологічне консультування. У процесі такого консультування психолог на основі попереднього психологічного обстеження надає співробітникові інформацію про його індивідуальні особливості [4, с. 69]. Крім того, співробітникові міліції в рекомендаційному порядку пропонуються раціональні способи подолання ускладнень, які виникають у процесі виконання службових обов'язків.

Важливим аспектом для профілактики девіантної поведінки є проведення навчання методам саморегуляції, у процесі якого співробітники ОВС засвоюють вправи аутотренінгу. Ці вправи допомагають здійснювати регуляцію свого стану, що особливо важливо під час виконання службових обов'язків у складних та екстремальних ситуаціях професійної діяльності [6, с. 25]. Наприклад, постійні перевантаження в процесі виконання функціональних обов'язків здатні викликати стан фізичного й психічного стомлення. Постійне й тривале переживання цього стану сприяє появі у співробітників міліції таких особистісних характеристик (агресивність, підвищена особистісна тривожність тощо), які сприяють розвитку негативних особистісних тенденцій. Володіння ж технікою саморегуляції перешкоджає виникненню перевтоми і проявів професійної деформації у представників органів внутрішніх справ, підвищує адаптаційні здатності психіки [7, с. 243].

Також ефективним способом психологічної профілактики є психокорекційний тренінг. Психокорекційним тренінгом у найширшому розумінні називають практику психологічного впливу, засновану на методах групової роботи [4, с. 180]. Ефективність цього напрямку в роботі з профілактики девіантної поведінки полягає в тому, що у процесі тренінгу відбувається оволодіння певними психологічними знаннями про природу власних проблем і корекція поведінки особи,

формуються навички міжособистісної взаємодії та рефлексивні навички (наприклад, здатність аналізувати ситуацію та власні дії), розвивається здатність швидко реагувати на ситуацію і пристосовуватися до різних умов.

Перевага цього способу психологічної профілактики девіантної поведінки полягає в тому, що умови психокорекційного тренінгу є наближеними до умов реальних відносин у службовому колективі. У подібних ігрових умовах стає можливим формування у співробітників міліції навичок конструктивного поводження. До позитивних характеристик тренінгу можна віднести й те, що він часто передбачає наявність проблемних ситуацій, які підвищують інтерес і мотивацію співробітників до продуктивної діяльності.

Ефективність профілактичних заходів багато в чому залежить від рівня взаємодії психолога підрозділу і безпосереднього керівника співробітників та курсантів, що потребують підвищеної психологічної уваги. Для забезпечення такої взаємодії доцільно використати метод спостереження, який дозволяє найбільш точно виявити коло проблем, характерне для конкретного співробітника, і вчасно помітити негативні зміни, не піддаючи співробітника процедурі психодіагностичного обстеження.

Прояв порушень службової дисципліни серед співробітників міліції свідчить про наявність ряду законодавчих, організаційних, економічних і психологічних проблем, пов’язаних з їхньою професійною діяльністю. Крім цих причин, що грають основну роль у прояві девіантної поведінки у співробітників ОВС, існує і власне соціально-психологічна проблематика [5, с. 17].

Аналіз форм девіантної поведінки вказує на те, що основними його детермінантами виступають взаємовплив умов здійснення професійної діяльності та індивідуально-психологічні особливості особистості. Індивідуальний, суб’єктивний зміст психіки, переломлюючись у психотравмуючих особливостях виконання службової діяльності, виявляється в різних формах психічних хвилювань: стресових, фруструючих та кризових [1, с. 49]. Таким чином, психологічні особливості професійної діяльності співробітників міліції, розглянуті як кризозмістовні фактори, обумовлюють прояви відхиленої поведінки, розкриваючись в екстремальній і деформуючій особистість формі.

Отже, вивчення характерологічних особливостей у контексті дослідження девіантної поведінки та її психологічних механізмів дає можливість прогнозування, профілактики й корекції поведінки, яка спричиняє порушення службової дисципліни. Так, розгляд

особливостей саморегуляції особистості дозволяє вести мову про актуальність дослідження регуляторних механізмів та їхніх складових у контексті дослідження девіантної поведінки з метою прогнозування і профілактики ранніх стадій дезадаптивності, що формуються в процесі професійної діяльності. Дослідження моральних цінностей співробітника міліції дозволяє вчасно коректувати спрямованість особистісного розвитку, попереджаючи актуалізацію асоціальних мотивів і цінностей та їхній прояв у діяльності.

Слід зазначити, що факти порушення співробітниками міліції службової дисципліни – це, насамперед, результат недостатнього рівня психологічної профілактики девіантної поведінки, проведеної в органах внутрішніх справ. Причиною цього є низький рівень психолого-педагогічної компетенції керівників ОВС, консультативної та корекційно-профілактичної діяльності психологів органів внутрішніх справ. Рішення цього завдання неможливе без уваги до системи підвищення психолого-педагогічної компетенції керівників і професійної підготовки фахівців-психологів.

Список використаної літератури

1. Доценко Е. Л. Девиантное поведение сотрудников ОВД: пути преодоления / Е. Л. Доценко // Социально-политический журнал. – 2006. – № 2. – С. 41–50.

2. Змановская Е. В. Девиантология : учеб. пособие / Е. В. Змановская. – М. : Академия, 2006. – 312 с.

3. Карпец И. И. Преступность: иллюзии и реальность / И. И. Карпец. – М. : Наука, 1998. – 371 с.

4. Кубишко В. Л. Психологічне забезпечення профілактики порушень службової дисципліни в органах внутрішніх справ / В. Л. Кубишко. – К. : Генеза, 2008. – 216 с.

5. Осіпова О. С. Удосконалення соціально-психологічного клімату в підрозділах та службах ОВС / О. С. Осіпова // Социс. – 2001. – № 6. – С. 16–23.

6. Барыгин А. С. Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников ОВД / А. С. Барыгин // Социс. – 2004. – № 9. – С. 19–26.

7. Безносов С. П. Профессиональные деформации личности / С. П. Безносов. – М. : Инком-Пресс, 1999. – 362 с.

Одержано 11.03.2011

УДК 316.624.2:303.42

О. О. СЕРДЮК
Заступник начальника НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС,
кандидат соціологічних наук, доцент

ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК У МАСОВИХ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ АДИКТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ

Наприкінці XX сторіччя соціологи та психологи посилили увагу до проблем розповсюдження залежностей серед української молоді. Проводяться регулярні дослідження різних аспектів цієї проблеми. Сталим є розуміння поліетіологічності та біопсихосоціальної природи хімічної залежності. З огляду на це соціологами Харківського національного університету внутрішніх справ у рамках моніторингового дослідження поширення наркотиків серед молоді м. Харкова «Молодь та наркотики», що здійснюється протягом останніх 15 років [1; 2], було використано ряд адаптованих психодіагностичних методик. Результати усіх попередніх опитувань опубліковані й доступні у мережі Інтернет на порталі «Новини української психіатрії» (http://www.psychiatry.ua). Чергове опитування було здійснено у 2011 р. (N=1000). Протягом усіх років моніторингу не змінювався як об'єкт дослідження (учні старших класів, ПТУ і студенти різних видів вищих навчальних закладів), так і предмет – процес розповсюдження наркотичних, психоактивних речовин у середовищі учнівської молоді м. Харкова. Залишалась незмінною і методика проведення опитувань.

Періодично до основного блоку питань включались додаткові блоки, пов'язані з відпрацюванням тієї чи іншої дослідницької гіпотези. Так, до опитування у 1999, 2005, 2008 рр. було включено блок питань щодо вивчення мотивації споживання алкоголю за добре відомою «методикою вивчення мотивації споживання алкоголю» (МСА), запропонованою В. Ю. Зав'яловим [3]. Починаючи з 1999 р. у кожному опитуванні використовується адаптована нами до вивчення мотивації споживання наркотиків вищевказана методика МСА. Крім того, у 2007 р. нами було успішно випробувано ці методики у масовому опитуванні ув'язнених, що утримуються у кримінально-виконавчих установах Харківської області (N=605), на предмет

© Сердюк О. О., 2011

виявлення закономірностей взаємозв'язку між споживанням алкоголю, наркотичних речовин та злочинністю [4].

У 2011 р. нами заплановано проведення вивчення причин і умов вчинення злочинів на ґрунті споживання наркотичних та інших психоактивних речовин серед молоді. У зв'язку з цим спільно з Департаментом кримінальної міліції у справах дітей МВС України на основі методики моніторингу «Молодь та наркотики» було розроблено методичні рекомендації для дослідження широкого комплексу показників, що відносяться як безпосередньо до проб і вживання різних наркотиків, так і до мотивів та факторів, котрі обумовлюють динаміку цього процесу, відображають ставлення неповнолітніх до проблем наркотиків, наркоманів і вчинення злочинів у цій сфері [5].

Вказана методика МСА також неодноразово випробовувалась нами для визначення мотивації споживання алкоголю серед курсантів ХНУВС і серед співробітників практичних підрозділів ОВС [6].

В оригінальному варіанті [3] методика шкалування оцінки мотивів вживання алкоголю містить 45 тверджень від першої особи, до кожного з яких опитуваний підбирає одну з чотирьох можливих відповідей: досить часта причина чи умова вживання алкоголю; рідко, але не менш, ніж два рази у житті; сумніваюся; зовсім до мене не підходить.

Форма опитувальника побудована таким чином, щоб респонденту необхідно було лише обвести номер обраної відповіді у відповідному рядку. Методика має дев'ять шкал, об'єднаних у три блоки по три шкали у кожному. Набір шкал передбачає фіксацію не якогось одного обособленого мотиву, а цілого їх комплексу.

До першої тріади шкал належить група соціально-психологічних мотивів вживання алкоголю:

– традиційні, соціально обґрунтовані, культурально розповсюджені мотиви;

– субмісивні, які відображають підкорення тиску інших людей або референтної групи стосовно вживання алкоголю, «нав'язування випивки»;

– псевдокультурні мотиви, що визначають прагнення людини пристосувати свій особистий досвід до «алкогольних цінностей» соціального мікросередовища, у якому він функціонує.

До другої тріади шкал належить група особистісних, персонально значущих, психологічних мотивів вживання алкоголю:

– гедоністичні, які відображають прагнення людини отримати фізичне та психологічне задоволення від дії алкоголю, «психосоматичний комфорт», а також досвід яскравого переживання алкогольної ейфорії;

– атарактичні, пов'язані з прагненням нейтралізувати негативні емоційні переживання – напруження, тривогу, жах тощо за допомогою алкоголю;

– мотиви гіперактивації поведінки (стимулюючий і розгальмовуючий ефект) та насичення стимулами при відносній «сенсорній депривації» за допомогою алкоголю. Ці мотиви відображають прагнення людини знайти вихід із стану психологічної порожнечі, нудьги, незайнятості, душевної бездіяльності або прагнення підсилити ефективність своєї поведінки – «для хоробрості» та ін.

До третьої тріади належать шкали саме патологічної мотивації вживання алкоголю:

– похмільні мотиви – прагнення за допомогою алкоголю зняти прояви алкогольного абстинентного синдрому, психофізіологічний дискомфорт, пов'язаний з відміною спиртного, поліпшити самопочуття, користуючись алкоголем як ліками;

– адиктивні мотиви (від англ. addiction – пристрасть до чогось) виражають пристрасть до алкоголю, фіксацію у свідомості потягу до нього, «спрагу» сп'яніння;

– мотиви самоушкодження – прагнення пити на зло собі та іншим внаслідок втрати перспективи у майбутньому та сенсу тверезого життя.

Результат обстеження має цифрове вираження у балах від 0 до 15 поза кожною зі шкал. Максимальні оцінки виявляють домінування того чи іншого типу мотивів вживання алкоголю, а усі шкали разом дають уявлення про структуру алкогольної мотивації опитуваного – індивідуальний мотиваційний профіль. Сумарна оцінка за усіма шкалами відображає спільне мотиваційне напруження у пошуках алкоголю і дає уявлення про генералізацію у свідомості людини потреби у спиртному (визначається індексом мотиваційного напруження – *Імн*).

У модифікованому нами варіанті замість окремих 45 питань методика має 9 згрупованих шкал. Наводимо їх у тому вигляді, у якому використовуємо в опитувальнику 2011 року (табл. 1). Обробка та інтерпретація результатів відбувається таким же чином, як і при використанні оригінального опитувальника. Номери відповідей застосовуються тільки для введення даних у комп'ютерну програму, яка використовується для обробки даних. Нами застосовується програмний пакет SPSS. Можна використовувати також інші програмні пакети для обробки статистичних даних.

Таблиця 1

Як часто різні обставини спонукають Вас до вживання спиртних напоїв? (не забудьте зробити відмітку в кожному рядку)

№	Обставини	Постійно	Досить часто	Час від часу	Досить рідко	Ніколи	Важко відповісти
1	Запрошення друзів, «тиск» групи, інших людей	1	2	3	4	5	6
2	Звичаї і традиції, пов'язані із застіллям, гулянням, святами і т. п.	1	2	3	4	5	6
3	Прагнення полегшити контакти з товаришами, обмити домовленість, зустріч, важливу подію і т. п.	1	2	3	4	5	6
4	Бажання отримати задоволення	1	2	3	4	5	6
5	Бажання підвищити свою активність, настрій, інтерес до життя	1	2	3	4	5	6
6	Бажання відвернутися від неприємних переживань, забутися, зняти стрес	1	2	3	4	5	6
7	Сильне бажання напитися, тяга до алкоголю	1	2	3	4	5	6
8	Бажання похмелитися, відновити самопочуття після нещодавньої випивки	1	2	3	4	5	6
9	Бажання пити на зло і на шкоду собі та іншим, «немає сил зупинитися»	1	2	3	4	5	6

Цифрове вираження по кожній із шкал, на наш погляд, зручніше перераховувати у індекс, який варіюватиметься від 0 до 5. Де 0 – відсутність мотивів у структурі алкогольної мотивації, а 5 – максимальна вираженість. Для цього під час математичної обробки відповіді за номером «1» (постійно) присвоюється значення – 5, відповіді «2» (досить часто) присвоюється значення – 4, відповіді «3» (час від часу) присвоюється значення – 3, відповіді «4» (досить рідко) присвоюється значення – 2, відповіді «5» (ніколи) присвоюється значення – 0, відповіді «6» (важко відповісти) присвоюється значення – 1, адже респондент не може сказати, що ці мотиви ніколи не спонукали його до вживання алкоголю, але зі ступенем їх вираженості визначитись не може, тому ця відповідь вважається найменшим ступенем вираженості окремого мотиву.

Крім того, як і під час використання оригінальної методики, можна підраховувати індекс мотиваційного напруження. У такому разі

він коливається від 0 до 45. У такому скороченому варіанті методика вивчення структури мотивації споживання алкоголю за більше ніж 10 років використання себе показала добре і надійно. Це позитивний приклад використання психодіагностичних методик при масових опитуваннях. Метою в такому разі є визначення масштабів розповсюдження та внутрішньої структури негативних явищ, а також механізмів їх динаміки. Саме соціологічні методи найкраще підходять для виявлення та фіксації груп підвищеного ризику розвитку алкогольної залежності. У світі широко використовуються та добре себе зарекомендували «скринінгові» методи діагностики залежності. Вони базуються на технологіях масових опитувань. До них відносяться розповсюджені методики CAGE та AUDIT [7]. На основі методики AUDIT харківські фахівці-наркологи розробили цілий ряд методик швидкої діагностики залежності від хімічних та нехімічних агентів. Таким чином, можливо зробити висновок – практика використання психодіагностичних методик у соціологічних дослідженнях адиктивної поведінки та інших негативних явищ добре себе зарекомендувала за тривалий час її застосування. Вона дозволяє локалізувати окремі групи високого ризику формування залежності, вирішує цілий ряд дослідницьких і практичних питань і підходить для застосування серед працівників органів внутрішніх справ України.

Список використаної літератури

1. Сердюк О. О. Соціологічні дослідження наркотизму / О. О. Сердюк // Профілактика поширення наркозалежності серед молоді : навч.-метод. посіб. / під ред. В. В. Бурлаки. – К. : ГЕРБ, 2008. – С. 26–62.

2. Молодежь и наркотики (социология наркотизма) / под ред. проф. Соболева В. А. и доц. Рущенко И. П. – Харьков : Торсинг, 2000. – 432 с.

3. Завьялов В. Ю. Психологические аспекты формирования алкогольной зависимости / В. Ю. Завьялов. – Новосибирск : Наука, 1988. – С. 164–183.

4. Сердюк О. О. Взаємозв’язок наркотизму та злочинності: дослідження серед ув’язнених в Україні / О. О. Сердюк, Г. О. Марковська // Право і Безпека. – 2009. – № 2. – С. 185–192.

5. Методичні рекомендації з проведення соціологічного моніторингу причин та умов вчинення злочинів на ґрунті споживання наркотичних та інших психоактивних речовин серед молоді / [Ю. М. Широкий, О. О. Сердюк, В. В.Марков та ін.] ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – 20 с.

6. Сердюк А. А. Особливості мотивації вживання спиртних напоїв: досвід соціологічного вивчення / А. А. Сердюк // Наука і соціальні проблеми суспільства. Вісник ХДУ. – Х., 1998. – С. 212–214.

7. Минко А. И. Психологические методы диагностики алкоголизма / А. И. Минко, Б. В. Михайлов, А. А. Сердюк, Г. А. Мусиенко // Український медичний альманах. – 2000. – Т. 3, № 2 (додаток). – С. 96–100.

Одержано 21.02.2011

УДК [159.947.5:351.743](477)

Г. В. АНДРЄЄВА
Науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНОГО ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ МОТИВУВАННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ ДО СЛУЖБИ

Ефективність будь-якого персоналу значною мірою залежить від ефективної діяльності кожного працівника. У свою чергу результативна робота працівника, в тому числі й правоохоронця, залежить від його трудової мотивації, від мотивуючих умов праці, справедливої системи заохочень і дисциплінарних стягнень, сприятливих відносин у колективі, рівня матеріального забезпечення родини працюючого, методів управлінської діяльності керівника тощо. Завдання сучасних керівників практичних підрозділів внутрішніх справ – забезпечити мотивуючі умови служби, здійснювати сприятливий мотиваційний вплив на підлеглих, забезпечити успішну професійну діяльність кожного правоохоронця і злагоджену колективну роботу всього персоналу. Здійснення керівниками мотивуючих заходів певною мірою залежить від державної підтримки і регулювання останніх.

У свою чергу зміни, що сьогодні відбуваються у соціальному та економічному житті країни (пенсійна реформа, реформування у правоохоронних органах тощо), впливають на характер і визначають спрямованість трудових мотивів працівників ОВС, їх бажання залишатися на службі або перевестися до іншого підрозділу. Тому сьогодні важливо вивчати фактори, що знижують рівень трудової мотивації правоохоронців, усувати перешкоди на шляху реалізації керівниками органів і підрозділів внутрішніх справ методів мотивування з метою збереження професійного ядра міліцейських підрозділів, втрати досвідчених працівників, зниження плинності кадрів.

© Андрєєва Г. В., 2011

Дослідженню мотиваційної сфери правоохоронця присвячено цілу низку наукових праць: В. Андросюк, М. Ардавов, Г. Бабушкін, В. Барко, В. Васильєв, Л. Казміренко, А. Караваєв, Д. Кобзін, В. Медведєв, А. Москаленко, А. Роша, А. Стародубцев, О. Шаповалов, Г. Юхновець та ін. [1]. Дослідницькі методики цих вчених орієнтовані на спостереження за поведінкою правоохоронців, їх опитування на предмет життєвих прагнень, бажань, спонукань до роботи. Для отримання більш повної інформації щодо мотивів поведінки правоохоронців науковцями передбачені методики проведення бесід з керівниками підрозділів або наставниками щодо оцінки ділових і особистих якостей їхніх підлеглих. Однак на практиці виникають певні труднощі у реалізації розроблених науковцями методик, що в багатьох випадках залежить від ситуації, що склалася в країні, у правоохоронній системі і в окремому органі чи підрозділі.

Тому мета нашої статті: визначити фактори, що перешкоджають практичному застосуванню методів мотивування правоохоронців і провокують зростання кількості працівників з низьким рівнем мотивації.

Перш за все, слід зазначити, що під мотивуванням розуміємо процес впливу на людину з метою спонукання її до певних дій, шляхом пробудження в ній конкретних мотивів [4].

Існує два способи мотивувати працівника, викликати в нього конкретні мотиви.

Перший спосіб полягає в тому, що мотиви, які спонукають людину до певних дій і призводять до бажаних результатів, викликані зовнішнім впливом на працівника – стимулюванням.

Другий спосіб полягає у формуванні необхідних у роботі мотивів шляхом виховного і освітнього впливу на працівника. Цей спосіб є більш тривалим і складним для застосування, оскільки вимагає прояву внутрішньої мотивації працівника та її підкріплення результатами дій [5].

Відмінності між стимулюванням і мотивуванням є принциповими і проявляються в самостійній активності людини, спрямованій на задоволення її актуалізованої потреби, у виборі напрямку діяльності та способу досягнення бажаного. При стимулюванні на людину хтось впливає ззовні, викликаючи бажані мотиви і дії стимулами. Під час мотивування дії працівника обумовлені його особистими мотивами та інтересами.

Існують різні класифікації способів створення мотивації до роботи [5]. Найбільш доречною для визначення напрямків мотивування працівників ОВС, на нашу думку, є класифікація Ю. В. Тихонравова. Вона нараховує три елементи:

1) безпосередній вплив на працівника шляхом його переконання, навіювання, агітації і тощо;

2) владний вплив, куди входить примус і його можливе застосування, накази, розпорядження та ін.;

3) опосередкований вплив шляхом створення ситуації, що спонукає працівника виконати роботу [6].

Організація праці в органах внутрішніх справ базується на чіткому і неухильному виконанні підлеглими наказів, розпоряджень, вказівок керівництва, якщо це не суперечить закону (владний вплив за класифікацією Ю. В. Тихонравова). Безпосередній вплив на працівників керівник здійснює за рахунок проведення різноманітних інструктажів, зборів, проведення індивідуальної роботи з особовим складом міліції тощо. Опосередкований вплив на мотивацію працівників ОВС здійснюється за рахунок організації робочих місць, ресурсного забезпечення (матеріально-технічного, кадрового, фінансового, речового, паливно-мастильними матеріалами та ін.).

Наведена вище класифікація підкреслює важливе значення керівника, його стилю управління у процесі мотивування підлеглих до роботи. Звідси випливає, що одним із суб'єктів мотивування правоохоронців є начальник підрозділу або начальник відповідного сектору. Вплив керівника на підлеглих має на меті спонукати їх до певної службової поведінки, що відповідала б як вимогам підрозділу, так і власним уявленням [3, с. 176]. Однак, виходячи з великого обсягу його функціональних обов'язків, стану оперативної обстановки на території, що обслуговується, криміногенної ситуації, виконання представницьких функцій тощо, у керівника залишається досить мало часу для визначення домінуючих потреб та інтересів своїх підлеглих, їхніх настроїв на службу, трудових мотивів тощо. Тому серед керівників підрозділів внутрішніх справ є досить розповсюдженим звуження спектра методів мотивування до адміністративної мотивації (виконання роботи по команді, за наказом, по прямому примусу) та застосування заохочень чи системи дисциплінарних стягнень у відповідності до отриманих трудових результатів. Така ситуація може призвести до появи і зростання кількості низько мотивованих правоохоронців. Крім того, до таких наслідків може призвести «однобока» розстановка пріоритетів начальником підрозділу, коли на першому плані розкриття і розслідування злочинів, а робота з персоналом (зокрема з молодим поповненням) переміщується на дальній план або взагалі виконується формально.

Вагомий обсяг функціональних обов'язків і у заступника начальника підрозділу по роботі з персоналом (начальника відділу

кадрів). Він проводить службові розслідування і службові перевірки, займається профорієнтаційною роботою серед потенційних абітурієнтів та оформляє особові справи кандидатів на службу, працює з ветеранами та пенсіонерами ОВС, забезпечує умови для проходження стажування і адаптації молодих фахівців, здійснює роз'яснювальну, профілактичну і виховну роботу серед особового складу на заняттях зі службової підготовки, виконує іншу роботу, передбачену функціональними обов'язками. Якщо відділ кадрів налічує інспекторів, старших інспекторів, кожен з яких курирує окремий напрям переліченої вище роботи, у начальника є можливість приділяти більшу увагу прийому працівників з особистих питань, визначати проблеми підлеглих, їх налаштування на роботу, їхні подальші плани, життєві прагнення, відносини з колегами, проблеми в адаптації тощо. Інформація такого роду сприяє виробленню оптимальної стратегії мотивування персоналу. Якщо ж роботу кадрової служби виконує лише один заступник начальника по роботі з персоналом (посади інспекторів чи старших інспекторів не передбачені штатним розписом), то службове навантаження усуватиме фізичну змогу заступника начальника застосовувати індивідуальний підхід у роботі з підлеглими. У свою чергу це може провокувати ситуацію, за якої працівник ОВС залишається сам на сам зі своїми проблемами. Він може стати пригніченим, що позначається на психологічному здоров'ї. Невизнані заслуги та трудові результати підлеглого провокують втрату сенсу якісно виконувати свою роботу, що впливатиме на результативну роботу як окремого працівника, так і всього підрозділу. Це провокуватиме появу ефекту відчуження праці [7].

Крім керівника підрозділу, його заступника по роботі з персоналом та керівника служби на працівника ОВС можуть здійснювати мотивуючий вплив наступні суб'єкти:

- наставник;
- колеги по роботі;
- сам працівник ОВС (самомотивація).

Що стосується мотивуючого впливу наставника, то, на жаль, як свідчить практика, інститут наставництва не відіграє значної ролі у становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій набуває формального характеру. На нашу думку, це викликано такими причинами:

- найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю стимулювання цієї діяльності;

- завантаженість на своєму робочому місці часто не дозволяє наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;

- навіть у найбільш досвідчених і підготовлених працівників можуть бути відсутні навички виховної роботи;

- у зв'язку з плинністю кадрів, коли розмивається професійне ядро міліції, зменшується кількість досвідчених працівників, тому наставниками обираються ті правоохоронці, які мають стаж роботи менше 5 років і самі нещодавно були молодими фахівцями;

- недостатній контроль за роботою наставників з боку начальника підрозділу;

- неефективно проводиться робота з ветеранами щодо обрання з їх числа наставників для молодих фахівців [2, с. 285].

Як зазначалося вище, на мотивацію працівника, на його ставлення до служби, на вибір методів роботи можуть впливати колеги по роботі. Зокрема це стосується молодих фахівців, які нещодавно прийшли на службу в практичний підрозділ та переймають досвід досвідчених колег. Працівник ОВС може повністю або частково сприймати або не сприймати норми та цінності нового трудового колективу і керуватися своїми, що не суперечать загальноприйнятим. Залежно від характеру методів роботи працівників зі стажем (законні/незаконні, допустимі/асоціальні методи) та ціннісних установок формуються методи роботи у новачків. Відбувається передача професійного досвіду. У цій ситуації наставник повинен вміти запобігати і припиняти негативний вплив колег на підшефних, оскільки деякі колеги можуть надмірно завантажувати новачків, формувати в них негативне або байдуже ставлення до служби, погашати ініціативність (як-от «у нас вискочок не люблять»!), навчати непрофесійним методам роботи («натисни на підозрюваного – і він у всьому зізнається»!) тощо. Ефективна робота наставника сприятиме успішному процесу адаптації новачків і підвищенню рівня їх трудової мотивації.

Усі методи мотивування будуть ефективнішими за умови їх підкріплення внутрішньою мотивацією правоохоронців. Тобто, важливою є орієнтація працівника ОВС на дотримання принципу законності у професійній діяльності, бажання захищати людей, забезпечувати і відновлювати правопорядок, попереджати порушення закону. Постійне прагнення особистого і професійного зростання, прагнення до самовдосконалення зумовлює процес самомотивації. У зв'язку з цим величезну роль відіграє ефективна профорієнтаційна робота і якісний профвідбір, що дозволяє на початковому етапі відсіяти осіб з низьким рівнем професійної мотивації та попередити в майбутньому звільнення молодих правоохоронців, які розчарувалися у виборі професії та не змогли адаптуватися до умов служби.

Отже, для забезпечення ефективної діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ важливо здійснювати сприятливий мотиваційний вплив на правоохоронців, оскільки ефективний працівник – це високо мотивований працівник. Для цього в арсеналі методів управління керівників різних рівнів є методи мотивування. Однак у практичній діяльності ОВС виникають деякі труднощі у впровадженні заходів, спрямованих на підвищення рівня трудової мотивації. Тому важливо їх виявляти і своєчасно усувати або нівелювати їх дію.

Список використаної літератури

1. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція : наук.-практ. посіб. / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев; відп. ред. проф. Соболєв В. О. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.

2. Андрєєва Г. В. Наставництво як фактор мотиваційного впливу на молодих фахівців ОВС / Г. В. Андрєєва, О. Ю. Чапала // Право і Безпека. – 2010. – № 5. – С. 283–286.

3. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України / О. М. Бандурка. – Х. : ХНУВС, 2004. – 780 с.

4. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 3-е изд. – М. : Гардарика, 1998. – 528 с.

5. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. – М. : Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.

6. Тихонравов Ю. В. Теория управления / Ю. В. Тихонравов. – М. : Вестник, 1997. – 36 с.

7. Андрєєва Г. В. Теоретико-методологічні засади феномену відчуження праці правоохоронця / Г. В. Андрєєва // Право і Безпека. – 2009. – № 4 (31). – С. 174–177.

Одержано 12.03.2011

УДК 351.743(477)

О. Ю. ЧАПАЛА
Науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС,
кандидат юридичних наук

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Правоохоронна діяльність накладає особливий відбиток на особистість працівника ОВС та його життєдіяльність. Вона передбачає

© Чапала О. Ю., 2011

певні нормативно-правові стандарти, вимагає професіоналізму та відповідності особи професійним вимогам працівника ОВС. Вчені вважають, що професіоналізм – це:

- особлива властивість людей систематично, ефективно і надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах; інтегральна характеристика людини-професіонала (як індивіда, особи, суб'єкта діяльності та індивідуальності) [1];

- оволодіння повною мірою досягненнями своєї науки, суміжними галузями знань, мистецтвом їх використання у своїй практиці – у протилежність поняттю «дилетантизм» [2];

- міра володіння знаннями, уміннями і навичками, з одного боку, і здатність виробляти нове – з іншого [3];

- органічний сплав знань і умінь, що гарантує здобуття необхідного результату, якісного і ефективного виконання роботи, сформована готовність ставитися до своєї справи як до сукупності завдань, кожна з яких конкретна, вимагає досягнення результату [4];

- результат процесу професійної підготовки, якість, яка свідчить про високий рівень володіння уміннями, необхідними для виконання будь-якої роботи [5];

- здатність державного службовця, колективу державних службовців визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативно визначених повноважень [6];

- рівень здійснення професійної діяльності, за якого людина перетворюється з діяча, фахівця на суб'єкта праці, на професіонала. Професіоналізм характеризується продуктивністю та ефективністю здійснення професійної діяльності [7] тощо.

Згідно з енциклопедією соціології, для визначення процесу набуття людиною професії та включення її до професіонального середовища існує особливий термін «професіоналізація». Об'єктивні умови професіоналізації – це, насамперед, рівень суспільного розподілу праці та відповідне йому багатство форм кваліфікації. Маючи об'єктивну виробничу основу, професіоналізація означає інтенсивне зростання специфічних особистісних орієнтацій, «прив'язуючи» кожного працівника до конкретного виду діяльності. Поглиблюючи спеціальну підготовку, людина розвиває свою зацікавленість у даній роботі, прагне до підвищення змістовності праці. Таким чином, професіоналізація, якщо розглядати її як загальне явище, являє собою реальний прогрес щодо праці.

На думку В. О. Криволапчука, професіоналізація працівників ОВС – це цілісний безперервний процес професійного становлення

фахівця, який починається з моменту свідомого прийняття рішення про вибір професії правоохоронного профілю і триває протягом усієї правоохоронної діяльності та служби в ОВС [8, с. 26].

На нашу думку, професіонал ОВС – це компетентний фахівець, здатний на висококваліфікованому рівні здійснювати правоохоронні функції.

У вищих навчальних закладах (далі – ВНЗ) МВС, органах і підрозділах внутрішніх справ України існують певні проблеми професійного становлення працівників. Як відомо, навчання у вузі є другою стадією професіоналізації. Закінчивши ВНЗ МВС України або курси професійної підготовки, молоді працівники на практиці стикаються з певними проблемами.

Професійні труднощі, низька мотиваційна зацікавленість, омолодження лав ОВС, неефективні, надмірно напружені умови служби, соціальна та правова незахищеність, незадовільне матеріальне забезпечення, ненормований робочий час, негативні емоційні реакції та умови професійної діяльності тощо – всі ці чинники у сукупності підштовхують молодих працівників до прийняття рішення стосовно звільнення зі служби в ОВС.

Аналіз причин звільнення молодих фахівців територіальних та транспортних органів внутрішніх справ дозволяє констатувати, що кількість звільнених за негативними мотивами перевищує показники звільнених за власним бажанням.

Сьогодні викликає занепокоєння якість відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. Велика кількість осіб не проходить випробування при оформленні на службу в ОВС, у той же час значна частина молодих працівників звільняються за власним бажанням вже в перші місяці проходження служби, тобто у кандидатів ще на етапі відбору відсутня стійка мотивація до проходження служби, поверхово проводиться з ними профорієнтаційна та адаптаційна робота.

Висококваліфікована правоохоронна діяльність є одним із найважливіших чинників підвищення продуктивності та ефективності праці. Статистичні дані МВС України також чітко вказують на проблему суттєвого омолодження лав ОВС. Аналіз даних за 10 останніх років свідчить про зниження питомої ваги працюючих працівників зі стажем роботи від 3 до 10 років. Турбує також факт відтоку у 2008 р. висококваліфікованих працівників зі стажем роботи від 10 до 20 років. Тобто етапу професійної майстерності досягають у середньому 3–5 відсотків працівників територіальних та транспортних органів внутрішніх справ. Хоча, як відомо, саме працівники, які

досягли високого рівня професійної майстерності, складають професійне ядро підрозділу.

Таким чином, проаналізувавши сучасний стан процесу професіоналізації персоналу органів внутрішніх справ, слід виділити певні недоліки як у навчально-виховному процесі ВНЗ системи МВС України, так і у правоохоронній діяльності, головним із яких є недосконалість: нормативно-правової бази України та МВС України в частині професійного та психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС і навчання у ВНЗ МВС; організації професійної підготовки персоналу ОВС за напрямками діяльності; інституту наставництва тощо.

Тому для вирішення цих проблем, на нашу думку, слід впровадити наступне:

1. Внести пропозиції до органів державної влади України стосовно надання працівникам правоохоронних органів гарантованої правової та соціальної захищеності. Реформування правоохоронної діяльності не може бути результативним без удосконалення нормативно-правової бази, державних програм, спрямованих на покращання кадрового, ресурсного, фінансового та матеріально-технічного забезпечення ОВС, приведення їх у відповідність із міжнародними стандартами.

2. Розробити, апробувати та впровадити у діяльність психологів служби психологічного забезпечення ГУМВС, УМВС, УМВСТ та ВНЗ системи МВС України вдосконалений і надійний психодіагностичний інструментарій, направлений на вивчення мотиваційної спрямованості, схильностей, індивідуально-психологічних особливостей та професійно важливих якостей кандидатів на службу в ОВС і навчання у ВНЗ системи МВС.

При зарахуванні абітурієнтів на навчання у ВНЗ системи МВС надавати право першочергового зарахування діючим працівникам ОВС.

3. Розробити, апробувати і впровадити надійну систему етапів професіоналізації працівників ОВС та ефективні форми, методи й прийоми роботи з молодими фахівцями. Сучасні реформи мають здійснюватися згідно з основними напрямками, визначеними концептуальними нормативними документами, та забезпечувати комплексний і поетапний підхід до їх розвитку. Вони повинні бути спрямовані не тільки на виконання окремих окреслених заходів, а й на певний результат у процесі вдосконалення кадрового потенціалу ОВС.

4. Удосконалити систему наставництва в практичних підрозділах органів внутрішніх справ. Систематично проводити з наставниками спеціальні інструктивні заняття щодо пріоритетних завдань

наставництва, аналізувати різноманітні форми їх участі у професійній підготовці та моральному вихованні молоді; застосовувати систему стимулювання їх та молодих фахівців тощо.

5. Внести зміни у порядок проведення підвищення кваліфікації працівників практичних підрозділів органів внутрішніх справ, що повинно забезпечити зростання та удосконалення професійної майстерності. Підвищення кваліфікації працівників ОВС бажано здійснювати 1 раз на 3 роки.

Список використаних джерел

1. Дружилов С. А. Психология профессионализма субъекта труда: интегративный подход / С. А. Дружилов // Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всерос. съезда психологов : в 8 т. – СПб., 2003. – Т. 3. – С. 153–161.

2. Бондаревский В. О педагогическом творчестве и опасности дилетантизма / В. Бондаревский // Народное образование. – 1988. – № 6. – С. 76–80.

3. Шувалова В. От неуверенности – к профессионализму / В. Шувалова, О. Шиняева // Народное образование. – 1995. – № 1. – С. 121–123.

4. Турбовской Я. Без профессионализма нет ответственности / Я. Турбовской // Народное образование. – 1999. – № 10. – С. 215–222.

5. Синенко В. Я. Профессионализм учителя / В. Я. Синенко // Педагогика. – 1999. – № 5. – С. 45–51.

6. Посметний В. В. Поняття професіоналізму працівників ОВС як визначальної категорії їх професійної підготовки / В. В. Посметний // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 179–184 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07pvvipp.pdf.

7. Гагин Ю. А. Концептуальный словарь-справочник по педагогической акмеологии : учеб. пособие / Ю. А. Гагин. – Изд 2-е. – СПб. : СПбГУПМ ; Балт. пед. акад., 2000. – 222 с.

8. Криволапчук В. О. Професіоналізація працівників ОВС як пріоритетне завдання кадрової політики МВС України / В. О. Криволапчук // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – Вип. 4. – 2009. – С. 23–31.

Одержано 28.02.2011

УДК [159.98:351.743](477)

Ю. Ю. ЧУЧМАРЬ
Головний психолог ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЧНЕ ОБСТЕЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ. ДОСТОВІРНІСТЬ ТА ВАЛІДНІСТЬ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ ПСИХОЛОГАМИ. ПОШУК НОВИХ ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК

Практичний психолог у своїй роботі часто має справу із ситуаціями, у яких потрібно за порівняно короткий час провести діагностичне обстеження і досить швидко одержати його результати, щоб на їхній основі знайти та реалізувати найбільш ефективні стратегії подальшої взаємодії з обстежуваними. Усі ці вимоги цілком задовольняють діагностичні процедури, проведені з використанням методик експрес-діагностики.

Такі методики, по-перше, є оперативними в проведенні, по-друге, вони відносно прості в обробці, по-третє, як наслідок перших двох якостей, дозволяють досить швидко одержувати необхідні психологічні показники. Крім того, вони дозволяють охопити одночасно велику кількість співробітників. Також за необхідності можна доповнити анкету іншими методиками та співбесідою.

Треба відзначити ще один позитивний момент експрес-діагностичного вивчення – результати, отримані по тестових методиках, які використаються в єдиній батареї тестів, як правило, взаємодіють між собою. Іншими словами, результати, отримані по різних методиках, взаємодоповнюють і перевіряють ще раз один одного. Завдяки цьому вдається виявляти протиріччя в отриманих результатах та усувати їх за допомогою додаткового цілеспрямованого дослідження.

Саме тому методики експрес-діагностики знаходять усе ширше застосування в роботі практичних психологів.

Але існують і негативні сторони експрес-діагностики. А саме: масовість, тобто відсутність індивідуального підходу, можна віднести до негативних моментів, бо достатньо важко підходити індивідуально до кожного випробовуваного, якщо одночасно обстежуються 50 і більше працівників. У працівників під час обстеження не завжди є можливість звернутися безпосередньо до психолога і уточнити незрозумілі або спірні питання.

© Чучмарь Ю. Ю., 2011

Негативною стороною також є обмеженість анкети, тобто неможливість торкнутися всіх характеристик, що можуть цікавити дослідників. Таким чином, результати, отримані по різних тестових методиках, найчастіше не дають однозначної відповіді на питання про ступінь відповідності тих або інших психологічних особливостей співробітника.

Ще один недолік – можливість одержання недостовірних результатів. Але ці результати також можна використати та інтерпретувати за наявності додаткових відомостей, а саме спостереження, бесіди і т. ін.

З негативних моментів експрес-діагностичного обстеження можна відзначити і необхідність додаткових матеріально-технічних витрат на папір та тиражування бланків опитувальника.

Необхідно звернути увагу на те, що злиття різних методик істотно ускладнює алгоритм аналізу отриманих результатів і вимагає значних зусиль щодо валідизації тесту. У зв'язку з цим не рекомендується, по-перше, застосовувати клінічні методики, споконвічно орієнтовані на дослідження психічних відхилень. По-друге, рекомендується використати методики, спеціально розроблені або адаптовані для застосування.

Маючи справу з давно використовуваними і добре відомими та перевіреними тестовими методиками, ми стикаємося з більшою кількістю реально непрацюючих тестів. Виникає питання: як можуть бути непрацюючими тестові методики, широко застосовувані протягом не одного року? Суть проблеми полягає в наявності двох факторів, що спотворюють результати тестування – об'єктивного та суб'єктивного.

Об'єктивний фактор – психологічні тести мають властивість застарівати. У першу чергу, застаріває стимульний матеріал тестів, тобто ті питання, твердження і завдання, які пропонуються респонденту. Слідом за стимульним матеріалом застарівають і норми, закладені під час розрахунку алгоритму обробки отриманих «сирих» даних.

Суб'єктивний фактор стосується можливого внесення помилок у тести в процесі передрукування. Під час експрес діагностичного обстеження по одній і тій же методиці, узятій з різних джерел, можна не одержати жодного ідентичного результату. Відповідно, імовірність одержання некоректних результатів можна мінімізувати, тільки використовуючи тести, розповсюджувані спеціалізованими науково-дослідними центрами та інститутами.

До останнього часу практично єдиним джерелом поповнення тестової бази були окремі західні розробки. Але ми не можемо взяти на себе відповідальність оцінювати наукову обґрунтованість і практичну ефективність роботи цих тестів, говорячи про їхнє використання в тому середовищі, для якого вони були розроблені та де були апробовані. Однак, ще раз слід нагадати, що механічне використання навіть найефективнішого тесту в соціальному середовищі, відмінному від середовища проведення стандартизації, з великою часткою ймовірності дасть результати ненадійні та невалідні.

Доцільно додатково уточнити зміст таких понять, як надійність і валідність тестових методик. У практичному сенсі під надійністю, як правило, розуміють стійкість результатів вивчень.

Якщо проведення психологічного експрес-діагностичного вивчення працівників у різний час і по різних вибірках підтверджує повторюваність результатів, отже можна вести мову про надійність такого обстеження.

Якщо надійність ґрунтується на повторюваності отриманих результатів, то валідність означає наукову обґрунтованість, підтверджуваність фактами. У психологічній літературі валідність часто визначають як «правильність, змістовність і корисність конкретних висновків, зроблених з результатів тестування». Іншими словами, валідною можна вважати методику, що дозволяє досліджувати певний об’єкт відповідно до заздалегідь позначених критеріїв та одержати в результаті дослідження заздалегідь прогнозований результат.

Слід пам’ятати, що не всі експрес-діагностики стандартизовані, багато з них не мають нормативів, не завжди проходили повноцінну перевірку валідності й надійності.

Розглянемо процес проведення експрес-діагностичного вивчення працівників міліції та методики, які найчастіше використовуються під час здійснення зазначеного обстеження. Метою проведення психологічної експрес-діагностики є своєчасне виявлення працівників із невисокою чи порушеною стійкістю до стресогенних факторів і психоемоційних навантажень та контроль за психоемоційним і психофізіологічним станом співробітників органів та підрозділів. Психологічна експрес-діагностика здійснюється згідно з Інструкцією з порядку організації та здійснення психологічної експрес-діагностики працівників органів внутрішніх справ України, затвердженою наказом МВС України від 28.07.2004 № 842, та Планом практичних заходів на перше та друге півріччя поточного року. Психодіагностичне вивчення проводиться психологами Центру практичної психології УКЗ ГУМВС

за допомогою затверджених МВС України методик психодіагностики. Експрес-діагностичне обстеження працівників здійснюється планово і позапланово.

За організацію планової психологічної експрес-діагностики відповідають керівники органів та підрозділів. Завжди психодіагностичне вивчення проводиться в ранковий час, в окремому приміщенні. Працівники завчасно попереджені про обстеження.

Планова психологічна експрес-діагностика проводиться щорічно. Для працівників, службова діяльність яких пов'язана з психоемоційним перевантаженням і екстремальними умовами, експрес-діагностика здійснюється двічі на рік.

Позапланова психологічна експрес-діагностика в обов'язковому порядку проводиться після перебування працівника в екстремальних ситуаціях (застосування вогнепальної зброї працівником і проти працівника, дорожньо-транспортна пригода з тяжкими наслідками). Також зі співробітником, в якого напередодні були ознаки психологічної дезадаптації або відбулися значні стресогенні життєві події, перед виконанням ним службового завдання.

Слід звернути увагу на те, що у разі виявлення у працівника негативного психоемоційного чи психофізіологічного стану психолог повинен клопотати перед керівництвом підрозділу про тимчасове (до трьох діб) його звільнення від виконання службових обов'язків і надавати працівнику первинну психологічну допомогу.

Також, якщо здійснено повторне експрес-діагностичне вивчення та отримано негативні результати, то колегіально приймається рішення про подальший допуск працівника до виконання службових обов'язків або ж, у разі необхідності, про направлення його на додаткове медичне обстеження.

За результатами експрес-діагностичного обстеження складається висновок-прогноз успішності виконання працівником службових обов'язків. Висновок готується на основі порівняння результатів попереднього психологічного обстеження працівника та результатів експрес-діагностики.

Необхідно зазначити, що після проведення психодіагностики психолог у разі потреби організовує і здійснює індивідуальну або групову психокорекційну роботу. Висновки проведеної роботи залучаються до карти психологічного супроводження працівника.

Під час здійснення психологічної експрес-діагностики психологи Центру практичної психології найчастіше застосовують наступні методики.

Метод спостереження систематично використовується для діагностики особистості та стану працівників.

Будь-яке спостереження орієнтоване на досягнення певної мети, наприклад, діагностики індивідуальних особливостей особистості, особливостей взаємин і взаємодії між працівниками у групі, виявлення лідера.

Спостереження, не призначене для вирішення одного конкретного завдання, не є досить ефективним, оскільки неможливо проаналізувати усі можливі ознаки у всіх можливих ситуаціях.

У процесі спостереження за поводженням співробітника міліції можуть реєструватися такі ознаки, як хода, поза, жести, міміка, погляд, мовлення, мова, одяг і загальний стиль поведінки.

Валідність і надійність спостереження як діагностичного методу відносно невисокі. Факторами, які можуть призводити до викривлення результатів спостереження, є вибірковість, упередженість, неадекватна інтерпретація, присутність керівника і його втручання в ситуацію.

З метою визначення негативного психоемоційного стану працівника психологи здійснюють візуальну діагностику, яка дозволяє визначити наявність у співробітника депресивного та передсуїцидального стану, наявність ознак неадекватної поведінки (алкогольного або наркотичного сп'яніння).

Позитивний момент візуальної діагностики полягає в тому, що за її загальними показниками можна визначити рівень працездатності співробітника. Але необхідно розуміти, що зниження працездатності без зрозумілих причин, підвищена стомлюваність працівника може бути пов'язана з хворобою, нестачею сну, незадовільним харчуванням або іншими особистими причинами.

Кольоровий тест Люшера, який використовується фахівцями ЦПП УКЗ під час експрес-діагностичного вивчення, є однією з найбільш ефектних і спірних методик. Адже тест Люшера найкоротшим серед психодіагностичних методик, досить простий у використанні, незвичайний і привабливий для випробовуваних, може давати цікаву й несподівану інформацію про емоційні переживання, досить об'єктивний порівняно з анкетними методами. Також він дозволяє обробляти та аналізувати результати в присутності працівника або навіть разом з ним. Крім того, дає якісний матеріал для досліджень. Але слід звернути увагу на те, що застосування тесту Люшера як самостійної методики в практиці вважається небажаним.

Зрозуміло, тест Люшера виявляє емоційний стан працівника. Цей стан може істотно змінюватись залежно від ситуації. Однак, якщо психологи використовують тест Люшера для тестування працівників багаторазово і протягом досить тривалого часу, то в результаті виявляється ряд повторюваних від ситуації до ситуації особливостей.

Оцінити психометричні властивості тесту Люшера важко. На жаль, концепція надійності методики, призначеної для діагностики стану людини, на відміну від стійких індивідуальних властивостей, поки ще належною мірою не розроблена.

Що ж стосується валідності тесту Люшера, то існує велика кількість досліджень, які побічно підтверджують валідність методики в цілому і, головним чином, окремих її показників, таких, наприклад, як показник сумарного відхилення від аутогенної норми, вегетативний коефіцієнт і т. ін.

Оцінити ж коефіцієнт валідності тесту Люшера в цілому не можна, оскільки результатом тестування по Люшеру є не якийсь один кількісний показник, а ціла структура показників.

Необхідно зазначити, що психологи Центру практичної психології намагаються використовувати комп'ютерні програми для проведення тесту Люшера. Однак при цьому виникають деякі проблеми. А саме: різні монітори налаштовані неоднаково. Залежно від установок яскравості, контрастності та інших характеристик моніторів ті самі кольори сприймаються неоднаково, відбувається викривлене сприйняття кольору. Крім того, на екрані монітора кожен колір істотно відрізняється від Люшерівського. Тому під час використання комп'ютерних програм, що реалізують тест Люшера, неможливо забезпечити відтворюваність отриманих результатів.

Наступна методика експрес-діагностики К. Хека та Х. Хесса має на меті визначення рівня психічної нестійкості та емоційної нестабільності особистості. Слід зазначити, що дану методику використовують лише як допоміжну, оскільки вона дає лише попередню та узагальнену інформацію про особу.

При проведенні психодіагностичного вивчення обов'язково використовується методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге «Життєві події», за допомогою якої визначається ступінь опору до стресу, тривожність і ризик виникнення психосоматичних захворювань (при наявності у працівника протягом нетривалого часу великої кількості стресогенних життєвих подій).

На сьогоднішній день психологами все частіше використовується графологічний метод, який дозволяє надійно оцінити інтелектуальний потенціал працівника. Досить точно виявляються внутрішні комплекси, фрустрації, неврози. За почерком працівника достатньо легко спрогнозувати майбутні міжособистісні відносини в колективі. Можна простежити зміни психологічного стану працівника до і після будь-яких подій, реакцію на конкретну ситуацію. За специфікою пропису деяких слів, наприклад, назви підрозділу, звертання до

керівника, можна розшифрувати дійсне ставлння або теперішню реакцію працівника на зазначені факти. Простіше кажучи, можна розпізнати істинні, приховані наміри й мотиви співробітника.

Надійність і вірогідність одержуваної інформації після проведеного графологічного методу психодіагностики особистості наближається до 80–90 %. За характерними ознаками зміни почерку в тій або іншій ситуації можна з упевненістю визначити ставлення працівника до ситуації.

Експрес-оцінка рівня тривожності особистості та наявності підвищеної емоційної реакції в екстремальних умовах службової діяльності здійснюється за допомогою методики «Характер довільних ліній».

Дуже часто психологи використовують геометричний тест Деллінгер, який визначає домінуючі риси характеру особистості та особливості її поведінки, суб'єктивне сприйняття себе.

Якщо потрібно виявити особистісні якості особистості, то застосовується тест «Рука». Під час підрахунку результатів тесту особлива увага приділяється таким оціночним категоріям, як «напруга» та «агресивність».

Необхідно зазначити, що під час проведення проективного тестування у результатах конкретних обстежуваних осіб по-різному виявляються ті чи інші властивості особистості. Це свідчить про те, що інтерпретація проективного тесту є багаторівневою. Тому, при використанні проективних технік постає питання про обов'язковий стандарт інструкції та валідність процедури дослідження.

Визначення надійності проективних тестів дуже часто виявляється досить проблематичним. Найбільшою мірою це пояснюється притаманною проективним тестам відносно слабкою стандартизацією показників та методів їх інтерпретації, типовою відсутністю нормативних даних.

Тобто, необхідно продовжити дослідження валідності та надійності проективних технік як важливих засобів контролю діагностичних якостей цих методів, а також плідно використати вже здобуті результати здійснених теоретичних та практичних пошуків.

Крім того, слід визнати, що вище вказані методики та тести добре корелюють між собою. Проблеми, що негативно впливають на загальний рівень психоемоційного стану працівників (наприклад: матеріальні труднощі та складні стосунки з керівництвом), у більшості випадків підтверджуються кількома методиками.

Підбиваючи підсумок, зробимо наступний висновок. Успішна робота психолога залежить від знання загальних принципів організації

та проведення експрес-діагностичного обстеження, специфіки різних тестових методик і комбінаторики побудови ефективних батарей тестів.

І останнє: «поганими» слід визнавати не тести та інші методи психологічної діагностики, а неправильне їхнє використання без опори на знання теорії цієї науки. Тому розраховуємо на більш тісне співробітництво із спеціалізованими організаціями-розробниками діагностичного інструментарію, у яких можна не тільки придбати якісні тести, але й одержати необхідну методичну та інформаційну підтримку.

Одержано 25.02.2011

УДК [159.97:351.743](477)

М. В. ЗІВЗАХ
Заступник начальника НЦП працівників ОВС ГУМВС України в Харківській області, кандидат психологічних наук

ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ТА ПСИХОКОРЕКЦІЯ ДЕЗАДАПТАЦІЙНИХ РЕАКЦІЙ У СПІВРОБІТНИКІВ СТРОЙОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

За сучасних умов проблема станів, які займають проміжне становище між психічним здоров’ям і хворобою, якими страждає чималий прошарок населення (за різними оцінками, від 20 до 90 відсотків), є однією з найбільш актуальних.

Велике значення має вивчення психічної дезадаптації в людей, професійна діяльність яких відбувається в екстремальних умовах. За даними вітчизняних та закордонних дослідників, у структурі всіх психічних розладів 75–80 % становлять межові нервово-психічні розлади.

Особливого значення проблема межових психічних розладів і станів психічної дезадаптації набуває при специфічних умовах роботи в органах внутрішніх справ (ОВС) України. У минулі роки вся розмаїтість межевих розладів, які виникають у співробітників силових структур, описувалася терміном «нервово-психічна нестійкість». Ці поняття не тільки не відображають усього спектра порушень, їх патопсихологічну структуру, але й не створюють необхідні передумови для ефективної реалізації психотерапевтичних, психогігієнічних і психопрофілактичних заходів серед співробітників ОВС. Серед факторів, що відіграють визначальну роль у ґенезі

© Зівзах М. В., 2011

невротичних розладів, більшість авторів виділяють наявність психотравмуючої ситуації. При цьому в одних випадках психотравма може виступати провідним етіологічним фактором, в інших – як етіологічний чинник. Максимально патогенну роль здобувають і їх комбінації.

Специфіка роботи осіб, професійна діяльність яких проходить у системі ОВС, пов'язана з високими фізичними і психоемоційними навантаженнями, що може зумовлювати декомпенсацію у контингентів з преморбідно-особистісними ознаками нервово-психічної нестійкості, спричиняти «функціональні» порушення психіки. Ці чинники, у свою чергу, вимагають правильно організованої і кваліфікованої медико-психологічної допомоги .

За даними статистики, приблизно 2,5–3 % співробітників ОВС страждають нервово-психічними порушеннями. Співробітники із сильним типом нервової системи звикають до подолання труднощів, краще пристосовуючись до умов службової діяльності. У осіб із слабким типом нервової системи можуть розвиватися ті або інші нервово-психічні розлади – у зв'язку з впливом несприятливих зовнішніх чинників, з виникаючими конфліктами і неприємними переживаннями та ін. У формуванні межових психічних розладів серед співробітників ОВС, окрім високої емоційної напруги, велику роль відіграє специфіка роботи, яка висуває певні вимоги до їх особистісних характеристик. Наявність психічної нестійкості щодо негативних подій життя також сприяє розвитку вищеозначених психологічних станів. Таким чином, профілактика розладів психічної сфери у співробітників є однією з найважливіших ланок роботи медико-психологічної служби ОВС.

Матеріали та методи дослідження

З метою уточнення характеру і структури нервово-психічних розладів, з'ясування ролі соціальних чинників у формуванні межової психічної патології, що виникає в процесі оперативно-службової діяльності, було проведено анкетування 92 співробітників патрульно-постової служби (ППСМ) міліції ХМУ ГУМВС в області та 132 співробітники батальйону міліції особливого призначення (БМОП) «Беркут». Анкета включала 26 питання, які стосувалися віку працівника, строку служби, характеру діяльності тощо.

Крім того зверталася увага на фізичну підготовку і виконання спеціальних вправ з вогневої підготовки. Усі співробітники регулярно повинні були виконувати вправи № 7 затвердженого МВС України курсу стрільб. При невиконанні завдань 1 серії співробітникам

надавались ще 2 спроби; у разі невдачі завдання вважалось невиконаним.

При цьому дослідники здійснювали контроль соматичного стану та проводили спеціальні обстеження, які включали клініко-психопатологічне вивчення психічного статусу і компоненти соціометричного дослідження. Психологічні дослідження відповідно до нормативних положень МВС України проводили за допомогою методик: ММРІ в модифікації Березіна Ф. Б., методик Шмішека і Спілбергера-Ханіна та тестів із самооцінки. Статистична обробка даних проводилася на комп'ютері IBM «Pentium», за допомогою пакету статистичних програм (Matcard).

Результати та їх обговорення

У результаті проведених досліджень нами було встановлено, що найчастішим проявом психологічних порушень у співробітників ОВС були стани, ідентифіковані нами як ситуаційно обумовлені реакції психічної дезадаптації (СОРПД).

При СОРПД спостерігалась незначна глибина розладів, що не досягає хворобливого рівня. Внаслідок цих обставин самі співробітники не завжди усвідомлювали хворобливий характер наявних порушень, частіше відносячи погіршення самопочуття і зниження продуктивності на рахунок явищ звичної перевтоми, зниження інтересу до навколишнього через монотонність і «сірість» буденного життя. Ці особи самостійно не зверталися за психопрофілактичною допомогою, а свої скарги висловлювали лише при поглибленому розпитуванні фахівця. За тривалістю стани СОРПД були відносно короткочасними, продовжувалися від кількох днів до кількох тижнів.

За перебігом психічна дезадаптація частіше виявлялась у пригніченому стані, симптоматика «мерехтіла», то з'являючись, то зникаючи на фоні перманентних або нападоподібних соматовегетативних компонентів.

За результатами наших досліджень усі обстежені співробітники в групі з СОРПД були розподілені на чотири підгрупи відповідно до особливостей переважаючих порушень (рис. 1).

Результати проведених досліджень виявили, що найпоширенішою СОРПД серед працівників БМОП «Беркут» та ППСМ є емоційно-збудливий тип СОРПД (6,2 % серед працівників ППСМ та 8,4 % серед працівників БМОП «Беркут»). У той же час у 3,2 % працівників БМОП «Беркут» мали депресивний тип СОРПД. Для ППСМ на другому місці після емоційно-збудливого типу СОРПД, були реакції астенічного типу, а депресивні розлади склали 2,9 %.

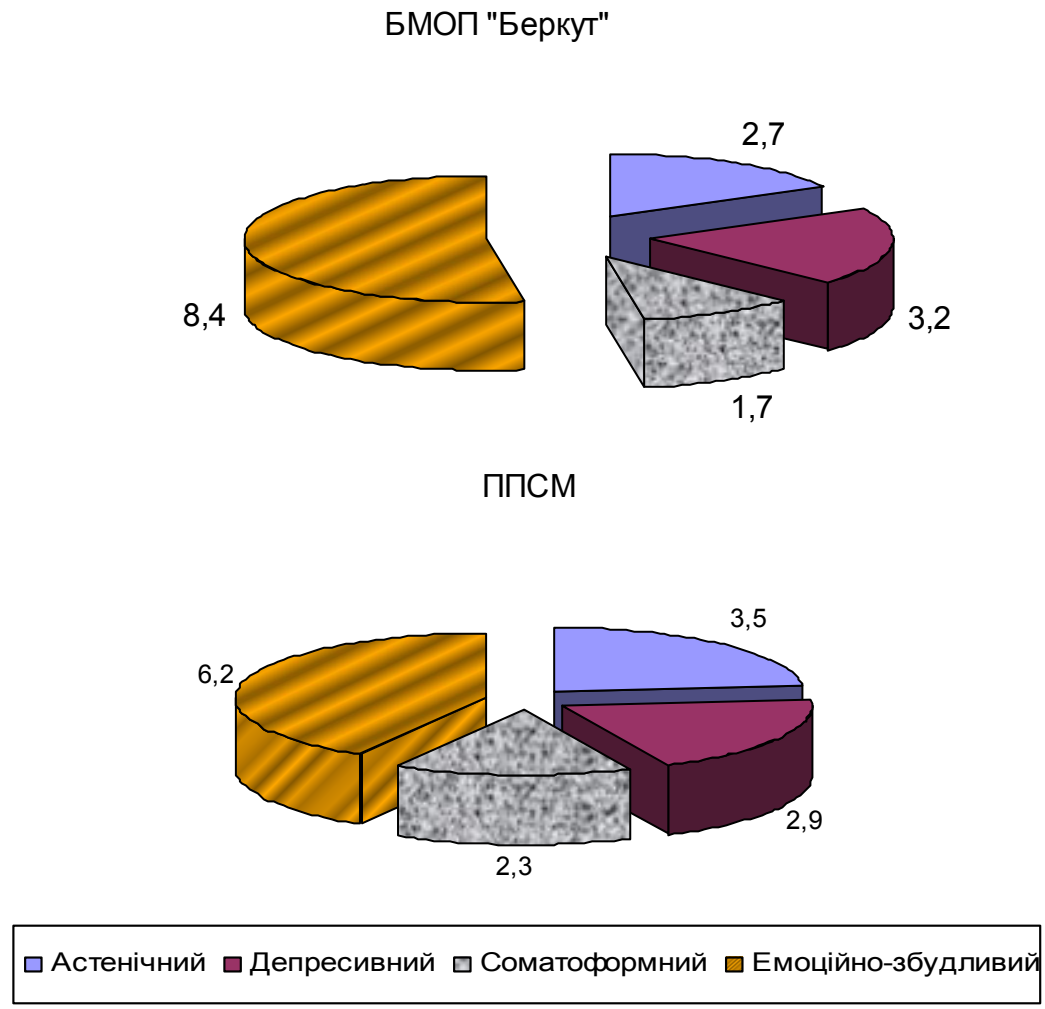


Рис. 1. Клінічна структура ситуативно обумовлених реакцій психічної дезадаптації (СОРПД) у працівників БМОП « Беркут» та ППСМ

В середньому співвідношенні кількість СОРПД серед працівників БМОП «Беркут» склала 16 %, а серед ППСМ – 14 %.

Наступним етапом наших досліджень було встановлення оптимального шляху надання психологічної допомоги працівникам ОВС, які мають СОРПД. З метою поліпшення рівня адаптації та підвищення якості професійної підготовки співробітників ОВС нами були застосовані методи психокорекції і психопрофілактики.

У комплексі психокорекційних заходів використовували методи, які базувалися як на навіюванні, так і на переконанні, роз'ясненні (раціональна, групова, непряма психокорекція), а також методи, що передбачали оволодіння навичками психічної саморегуляції (емоційно-вольовий тренінг), спрямовані на реконструкцію порушених стосунків особистості (особистісно-реконструктивна психокорекція) та інші, в їх різних модифікаціях, комбінаціях і варіантах. У процесі

психокорекції межових психічних розладів, як правило, комбінувалися індивідуальні та групові заняття. Курс складався з 6–8 групових занять, які проводилися 3–4 рази на тиждень у відкритих змішаних психотерапевтичних групах по 10–12 чоловік, і 2–3 індивідуальних сеансів, тривалістю по 55–65 хв.

При групових заняттях значна увага зверталася на індивідуалізацію впливу (індивідуальні навіювання, підбір і відпрацювання індивідуальних формул самонавіювання, акцентована увага до особистості кожного досліджуваного, обговорення його проблем в групі, символічний прийом у групу і побажання групи в кінці лікування і т. п.).

Під час розробки схем психокорекції основна роль відводилась тим компонентам емоційно-вольового тренування (ЕВТ) і лікувально-особистісної терапії (ЛОП), які спрямовані на дезактуалізацію психотравмуючої ситуації та зниження її соціальної значущості. Ефективність даних методик наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Ефективність психологічних методів корекції у осіб з СОРПД при виконанні вправ із швидкісної стрільби у звичайних умовах

Варіанти СОРПД	Психокорекційна та лікувально-особистісна терапія (ЛОП)				
	Прогресивно-м'язова релаксація	Аутотренінг	Нейролінгвістичне програмування (НЛП)	Особистісно-реконструктивна психокорекція	Емоційно-вольовий тренінг (ЕВТ)
Астенічний	+ + + ++	+ + + -	+ + + +	+ + + +++	+ + + +
Соматоформний	+ + - +++	+ + - ++	+ + - +	+ + - +	+ + - +++
Депресивний	- - - ---	- - - +++	- - - +	- - - +	- - - ++
Емоційно-збудливий	+ + + ++	+ + + +	+ + + +	+ + + ++	+ + + ++

Примітки: в числівнику – данні, отримані для БМОП «Беркут»; в знаменнику – для ППСМ; + + + – ефективність методу ≈ 100 %; + + - - ефективність методу ≈ 75 %; + - - – ефективність методу ≈ 50 %; - - - - ефективність методу ≤ 25 %.

Встановлено, що найбільш ефективними методиками корекції розладів при СОРДП для БМОП «Беркут» були: при астенічній формі – прогресивно-м'язова релаксація (≈ 100 %); при соматоформній –

НЛП (≈ 100 %); при емоційно-збудливій – прогресивно-м'язова релаксація та НЛП (≈ 100 %). При депресивних розладах ефективність методів корекції склала 75 % (НЛП, ЕВТ). Для ППСМ найефективнішими методами були при астенічній формі – особистісно-реконструктивна психокорекція (≈ 100 %); при соматоформній та емоційно-збудливій – прогресивно-м'язова релаксація та ЕВТ (≈ 100 %), а при депресивних розладах – аутотренінг (табл. 1).

Таким чином, проведене дослідження свідчить про потребу змін у програмах психологічного супроводження співробітників різних підрозділів (галузевих служб) ОВС, що дозволить покращити якість надання психологічної допомоги та більш ефективно проводити психопрофілактичну роботу серед працівників.

Список використаної літератури

1. Диагностика состояний психической дезадаптации : метод. рек. / [Абрамов В. А., Кутько И. И., Напреенко А. К. и др.]. – Донецк, 1992. – 19 с.

2. Зивзах М. В. Психотерапия в структуре подготовки личного состава сотрудников специальных подразделений органов внутренних дел / М. В. Зивзах // Медицинские исследования. – Т. 1, вып. 1. – Харьков : ОКО, 2001. – С. 118.

3. Михайлов Б. В. Социальная психиатрия, психология в Украине / Б. В. Михайлов, А. И. Сердюк // Український медичний альманах. – 2000. – Т. 3, № 2 (додаток). – С. 103–106.

4. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара : Издат. дом «БАХРАХ-М», 2001. – 672 с.

5. Рябокляч М. А. Психопрофилактическая работа среди личного состава органов внутренних дел / М. А. Рябокляч. – К. : МВД СССР, 1990. – 88 с.

6. Юрченко В. Д. Основні тенденції розвитку психіатричної служби України / В. Д. Юрченко, О. Л. Квасневський, П. В. Волошин // Український вісник психоневрології. – 1995. – Т. 3, вип. 2 (6). – С. 3–5.

7. Personality disorders and normal personality dimensions in obsessive-compulsive disorder / Samuels J., Nestadt G., Bienvenu O. J., Costa P. T.-Jr, Riddle M. A., Liang K. Y., Hoehn-Saric R., Grados M. A., Cullen B. A. // Br J Psychiatry. – 2000. – № 177. – P. 457–462.

8. Zverev Y. Some physiological and psychophysiological signs of neuroticism level in healthy persons / Zverev Y., Mipando M. // Cent Afr J Med. – 1999. – № 12 (45). – P. 312–316.

Одержано 17.02.2011

УДК [351.743:331.108.37](477)

В. М. БЕСЧАСТНИЙ
Начальник Донецького юридичного інституту Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка, доктор наук з державного управління, доцент
В. О. НЕСТЕРЕНКО
Начальник науково-дослідного центру психотренінгових технологій Донецького юридичного інституту Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка, магістр психології

АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР – ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Вперше метод відбору персоналу, котрий зараз прийнято називати ассессмент-центр, було застосовано у збройних силах Німеччини в часи Першої світової війни для відбору кандидатів на навчання складним військовим спеціальностям, а також молодших офіцерів, здібних адекватно керувати підпорядкованим особовим складом у будь-яких умовах [1]. З 1944 р. цей метод (інакше ассессмент або АЦ) було з успіхом доопрацьовано і застосовано у Центральному розвідувальному управлінні США, а з 50-х рр. він активно використовується у всьому світі як комерційними компаніями, так і державними структурами (є дані навіть про використання АЦ для відбору католицьких священників у Швеції) [2].

У чому причина такої популярності методу? Основна ідея ассессмент-центру дуже проста. Для оцінки «зовнішнім» кандидатам на вакантні посади або працівникам пропонують виконати завдання, що відповідають найбільш важливим компонентам професійної діяльності або ситуації, що імітують її важливі складові. За поведінкою учасників під час виконання завдань спостерігають фахівці (експерти), підготовлені до роботи з цим методом. За підсумками роботи робляться висновки про те, наскільки поведінка учасників відповідає вимогам професійної діяльності. Мова йде саме про професійну поведінку, а не про професійні вміння та навички. Професійні знання треба ще вміти використовувати під час вирішення практичних завдань, інакше ці знання можуть стати «мертвим вантажем» і не реалізуватися на практиці. Предмет оцінки в ассессмент-центрі – сформованість у учасників потрібної робочої поведінки (або здібностей, що допоможуть сформувати потрібну поведінку в результаті навчання).

© Бесчастний М. В., Нестеренко В.О., 2011

На сьогодні склалася система АЦ, що включає в себе такі інструменти для оцінювання:

інтерв'ю з експертом, у процесі якого йде збір даних про знання і досвід учасника;

психологічні, професійні та загальні тести;

коротка самопрезентація учасника перед експертами та іншими учасниками;

ділова гра – імітація прийняття рішень керівників або спеціалістів у різних виробничих ситуаціях, що здійснюється за заданими правилами групою людей чи однією людиною з ЕОМ у діалоговому режимі, за наявності конфліктних ситуацій або інформаційної невизначеності;

біографічне анкетування;

опис професійних досягнень;

індивідуальний аналіз конкретних ситуацій – учаснику пропонується вибрати певну стратегію і тактику дій у запропонованій ситуації.

Згідно з предметом оцінки існують вимоги до вправ, що використовують в ассессменті:

вправи підбираються на основі аналізу діяльності і включають важливі елементи майбутньої професії;

вправи не потребують спеціальних знань, що створюють особливі переваги для учасників, які володіють цими знаннями;

вправи призначено для спостереження поведінки, релевантної показникам, що використовуються;

поведінка, релевантна показникам, що використовуються, має спостерігатися під час виконання одного завдання декілька разів;

для різних проявів за одним показником є достатньо можливостей для спостереження;

умови виконання вправи не повинні жорстко регламентувати поведінку учасників;

прояви поведінки за одним показником не обов'язково ведуть до схожих проявів за іншим показником;

вправи стандартизовані настільки, щоб прояви поведінки учасників можна було співставно оцінити;

вправи репрезентують цінності організації та вимоги, що висуваються до співробітників;

окремі вправи декілька разів заздалегідь тестуються на представниках відповідної цільової групи співробітників.

Під час проведення АЦ, спрямованого на відбір персоналу, як правило, оцінка учасників відбувається за такими критеріями:

Інтелектуальний критерій. Оцінюється рівень інтелекту. Схильність до консерватизму в прийнятті рішень або, навпаки, здатність сміливо дивитися вперед і не боятися нововведень. Самостійність у прийнятті рішень. Чим більше керується під час виконання вправ: учасник логікою чи інтуїцією. Концентрація уваги на загальних рисах чи на дрібних деталях. Далекоглядність у прийнятті рішень.

Емоційний критерій. За цим критерієм оцінюють: здатність претендента опиратися стресам, контролювати емоції, чи це лють, чи роздратованість, чи тривога; систему цінностей; здатність завжди підвищувати планку в особистому моральному, матеріальному та професійному розвитку.

Комунікаційний критерій. У цьому пункті аналізується здібність кандидата будувати взаємовідносини з колегами, підлеглими, керівниками. Тобто яка діяльність – командна або індивідуальна – ближча конкретному співробітнику. Чи здатний він впливати на людей, чи має харизму. Чи може він у чіткій формі викласти свою думку і прислухатись до думок інших, навіть якщо вони альтернативні, здійснювати вплив через процедури і регламенти. Також оцінюється його гнучкість у підходах до конкретних людей та у відповідності з конкретною ситуацією. Уважність, відкритість, доброзичливість.

Критерій самооцінки. Показує, як сприймає себе той, кого оцінюють. Підвищена чи занижена у нього професійна та особистісна самооцінка. Чи відчуває він потребу в розвитку, або, навпаки, вважає себе самодостатнім. Дуже важливою якістю, наприклад, для майбутнього керівника є вміння дивитись на себе відсторонено та вміти адекватно оцінювати свій власний потенціал.

Критерій лідерських якостей. Цей розділ присвячено професійним якостям оцінюваного. Чи здатен він керувати людьми, чи йому простіше працювати під чиїмось керівництвом. Які мотиви керують ним: прагнення до влади, матеріальний статок тощо. Як він долає перешкоди: спонтанно чи методично розраховує подолання перешкод.

Проведення такої процедури, як ассессмент-центр, потребує проведення складної підготовчої роботи, що складається з кількох етапів:

затвердження складу робочої групи проекту;

розробка моделі компетенцій за кожною посадою;

визначення та навчання групи експертів;

підготовка інструментів оцінки – рольові ігри, тести, кейси тощо;

підготовка сценарію ассессмент-центру для кожної групи;

визначення керівника групової роботи;

формування групи учасників ассессмент-центру [3].

В Донецькому юридичному інституті з 2008 р. використовується методика відбору кандидатів на посади командирів відділень і заступників командирів навчальних взводів, що заснована на принципах ассессменту. Отримані результати свідчать про переваги зазначеного методу. Використання АЦ дозволяє відібрати з числа претендентів тих, котрі за своїми особистісними якостями здатні керувати курсантськими групами та мають або вже розвинуті лідерські якості, або потенціал для їх розвитку. Крім того, використання методу ассессменту дозволяє уникнути дестабілізації соціально-психологічного клімату в курсантських підрозділах через часту зміну «нездатних» молодших командирів. Та насамкінець участь в ассессменті дозволяє учасникам ліпше з'ясувати свої сильні та слабкі сторони, ближче познайомитися один з одним та у подальшому будувати відносини з іншими підрозділами на основі співробітництва замість суперництва між підрозділами.

Однак на сьогодні роботу у цьому напрямі ще не завершено. В інституті проводиться аналіз отриманих даних та опрацювання програми. Окрім цього необхідне також внесення змін у нормативну базу, що регламентує навчально-виховну роботу у вищих навчальних закладах МВС України [4].

Список використаних джерел

1. Кляйнманн М. Ассессмент-Центр / Мартин Кляйнманн ; пер. с нем. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2004. – 128 с.

2. Stadler K. Psychological Assessment of Candidates to the Catholic Priesthood. A comparison between Bishops' and Psychologists' Views / Karin Stadler. – Gőteborg, 2002.

3. Синчалова И. Внедрение технологии Ассессмент центр в систему управления персоналом [Електронний ресурс] / Ирина Синчалова. – Режим доступу: http://www.viche.com.ua/article/18/.

4. Нестеренко В. А. Деловая игра как эффективный метод отбора персонала МВД / В. А. Нестеренко, В. А. Самбул // Психологические технологии в экстремальных видах деятельности : материалы IV междунар. науч.-практ. конф. (Донецк, 22–23 мая 2008 г.). – Донецк : Донецк. юрид. ин-т ЛГУВД им. Э. А. Дидоренко, 2008. – 388 с.

Одержано 01.03.2011

УДК [159.9:351.743](477)

В. В. РЮТІН
Начальник НДЛ психології службово-бойової діяльності науково-дослідного центру Академії внутрішніх військ МВС України, кандидат педагогічних наук

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ТОЛЕРАНТНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК МВС УКРАЇНИ

Сьогодення українського суспільства характеризується відносною економічною та політичною стабільністю. Тим не менше, політична боротьба, економічна конкуренція, розшарування суспільства на багатих та бідних містять у собі приховані небезпеки для громадського спокою та правопорядку. Саме військовослужбовці внутрішніх військ МВС України мають виступати гарантами соціальної стабільності молодої української держави. Саме вони повинні мати та проявляти особливі особистісні характеристики, які дозволяють під негативним (інформаційним, психологічним та іншим) зовнішнім впливом зберігати впевненість, стриманість і готовність до професійних дій. Серед таких характеристик, в особистісній структурі військовослужбовця особливе місце займає толерантність, проблематика якої останнім часом стала об'єктом наукових досліджень.

Соціальний аспект толерантності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України, на наш погляд, полягає в тому, що сам військовослужбовець є суб'єктом соціальних відносин (політичних, економічних тощо). Соціальна толерантність військовослужбовця ВВ МВС України має особливий зміст, пов'язаний з професійною вимогою адекватних дій стосовно до меншин, злочинців, психічно хворих та вимогою діяти у відповідності до закону, керівних документів і настанов.

Психологічний аспект толерантності військовослужбовців повинен розглядатися через його готовність під час виконання службово-бойових завдань активно та адекватно взаємодіяти із зовнішнім середовищем з метою «відновлення своєї нервово-психічної рівноваги, успішної адаптації, недопущення конфронтації» та розвитку оптимальних взаємовідносин з оточуючим світом [1].

Соціально-педагогічний аспект толерантності військовослужбовця ВВ МВС України проявляється у постійному, безупинному впливові на нього цілеспрямованих та стихійних впливів з боку різноманітних (соціальних та асоціальних) структур, які формують у нього особисте ставлення до актуальних суспільних процесів та явищ. Соціально-

© Рютін В. В., 2011

педагогічний зміст толерантності, на нашу думку, полягає в узгодженому впливі державних і громадських організацій на військовослужбовця ВВ МВС України з метою формування достатньо толерантного ставлення до проблемних суспільних явищ.

Необхідно зауважити, що толерантність військовослужбовця ВВ МВС України повинна мати науково обґрунтований достатній рівень (обумовлений певними показниками), вихід за межі якого може скласти загрозу як виконанню службово-бойових завдань, так і особистості військовослужбовця.

Продовжуючи дослідження проблематики толерантності військовослужбовців ВВ МВС звернемо увагу на роботи Б. Г. Ананьєва, який досліджував толерантність і витривалість стосовно впливу фрустраторів, питання мінімізації цього впливу, щоб уникнути тяжких і довгих страждань [2, с. 305]. Дуже цінною, на нашу думку, є теза Б. Г. Ананьєва про фактори, від яких залежить толерантність. Науковець називає їх у такій послідовності: підтримка, моральна допомога, співучасть та співчування до інших людей і солідарність групи [2, с. 305]. Остання позиція має особливе соціально-психологічне підґрунтя, оскільки вказує на розповсюдженість феномену толерантності не лише на особистість, але й на соціальні групи. Тобто мова йде про соціальну толерантність – прояв терпимості відносно деяких проблемних соціальних груп (злодіїв, меншин, психічно хворих тощо) і соціальних процесів (масових виступів, політичних конфліктів тощо). Як бачимо, прояв соціальної толерантності військовослужбовцем внутрішніх військ МВС України є необхідним, тому що саме його професійна діяльність певною мірою виступає гарантом громадського спокою.

У процесі виконання службово-бойових завдань військовослужбовці ВВ МВС України залучаються і для вирішення конфліктів на етнічному підґрунті. Дуже важливо для правоохоронця дотримуватись вимог чинного законодавства, виявляти повагу до традицій і звичаїв окремих етнічних спільнот. Тобто мова йде про етнічну толерантність військовослужбовця ВВ МВС України – прояв терпимості до представників інших етнічних груп через особистісні уявлення про міжкультурну взаємодію.

У процесі аналізу змісту толерантності нашу увагу привертає позиція Ю. М. Орлова, який піддає філософському аналізу проблематику терпимості. Він пропонує розуміти толерантність як здатність людини сприймати іншу людину такою, якою вона є. Цю здатність він розкриває як вміння пробачати і таким чином звільнятися від образи на людину, більше того – знімати з неї відчуття провини, якщо воно є: «Пробачити означає сприйняти таким, який є. Образа

розчиняється у теплі пробачення. Нам стає легше з того моменту, коли ми сприймаємо іншого безумовно» [3, с. 37]. Ю. М. Орлов вважає що, механізм пробачення працює тоді, коли людина відмовляється від оцінок, суджень, порівнянь, оскільки це зменшує ефект розбіжностей між очікуваннями і реальністю. На нашу думку, незважаючи на певний позитивний ефект, такий підхід приховує суттєву небезпеку необмеженого конформізму та втрати особистісного «Я» військовослужбовцем внутрішніх військ МВС України, що безумовно може стати причиною зриву або неякісного виконання службово-бойових завдань. Тим більше, ідеї толерантності дуже наполегливо пропагуються засобами масової інформації, громадськими та релігійними організаціями тощо. Саме тому ми вимушені зауважити, що до толерантності як риси особистості військовослужбовця треба ставитись дуже уважно, навіть обережно. Враховуючи вищевказані тенденції, виникає необхідність визначення певного рівня толерантності військовослужбовця внутрішніх військ, що дозволили б говорити про його готовність до виконання службово-бойових завдань.

У ході нашого дослідження толерантності військовослужбовців ВВ МВС України (вибірка склала 53 військовослужбовця), ми використовували експрес-опитник «Індекс толерантності» (Г. У. Солдатова, О. А. Кравцова, О. Є. Хухлаєв, Л. А. Шайгерова) [1, с. 46–51]. Вищевказана методика дозволяє визначити значення індексу толерантності у різноманітних групах та має три субшкали: «етнічна толерантність», «соціальна толерантність» і «толерантність як риса особистості», що відповідає проблематиці нашого наукового пошуку.

Дослідження було проведене у трьох групах військовослужбовців ВВ МВС України: військовослужбовців строкової служби, курсантів Академії ВВ МВС України, офіцерів ВВ МВС України. Аналіз отриманих результатів свідчить про зниження середніх значень індексу толерантності військовослужбовців різних категорій: від 85,06 у військовослужбовців строкової служби, 81,56 у курсантів до 77,8 у офіцерів (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна таблиця середніх значень індексу толерантності у різних групах військовослужбовців

	Військовослужбовці строкової служби ВВ МВС України	Курсанти Академії ВВ МВС України	Офіцери ВВ МВС України	Військовослужбовці Російської Федерації у Чечні*
Середнє значення індексу	85,06	81,56	77,8	72

*Дані військовослужбовців Російської Федерації взяті з відкритих джерел інформації.

Не менш інформативним є порівняння індексу толерантності військовослужбовців ВВ МВС України та індексу толерантності військовослужбовців Російської Федерації у Чечні – 72. Тобто очевидним є зменшення індексу толерантності у процесі виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями.

У процесі дослідження ми визначили значущі відмінності загального індексу толерантності, етнічної толерантності, соціальної толерантності та толерантності як риси особистості між основними групами військовослужбовців внутрішніх військ МВС України (використали розрахунок достовірності відмінностей за t-критерієм Стьюдента, табл. 2). Привертає увагу, що між військовослужбовцями строкової служби та курсантами Академії значущих відмінностей у проявах соціальної, етнічної толерантності та загального індексу толерантності немає, але спостерігається відмінність толерантності як риси особистості t1–2 = 2,01, p≤0,05. У курсантів Академії вона є нижчою, ніж у солдатів.

Таблиця 2

Визначення значущих відмінностей толерантності між основними групами військовослужбовців внутрішніх військ МВС України (за t-критерієм Стьюдента*)

Толерантність	Військово-службовці строкової служби	Курсанти	Офіцери	t 1–2	t 1–3	t 2–3
Загальний індекс толерантності	85,06+6,97	81,56+8,45	77,8+9,5	1,28	2,86	1,26
Етнічна толерантність	28,06+4,15	27,56+3,91	24,71+4,73	0,35	2,29	2,007
Соціальна толерантність	27,87+4,11	27,31+3,68	24,57+4,95	0,41	2,42	2,14
Толерантність як риса особистості	29,12+2,45	26,56+4,47	28,52+3,65	2,01	0,56	1,43

* При рівні значущості p≤0,01.

Ми констатуємо значущі відмінності між військовослужбовцями строкової служби та офіцерами внутрішніх військ загального індексу толерантності t1–3 = 2,86, p≤0,05 етнічної толерантності t1–3 = 2,29, p≤0,05 соціальної толерантності t1–3 = 2,42, p≤0,05. За вищевказаними видами толерантності показники у офіцерів знижуються.

Зниження показників толерантності у офіцерів ВВ МВС України спостерігається відносно показників курсантів Академії за етнічною толерантністю $t2–3 = 2,007$, $p \leq 0,05$ та соціальною толерантністю $t2–3 = 2,14$, $p \leq 0,05$, що свідчить про відповідні зміни у поглядах і ставленні офіцерів до соціальних процесів та процесів міжкультурної взаємодії в українському суспільстві.

Таким чином, здійснений аналіз співвідношення понять «терпимість» і «толерантність» дає підстави розуміти толерантність як більш широке за значенням і таке, яке може характеризувати широкий спектр міжособистісних та соціальних взаємодій. Особливе місце у цій системі займає терпимість, що виступає складовим механізмом толерантності.

Аналіз поняття толерантність, дозволяє зробити висновки про те, що толерантність військовослужбовця внутрішніх військ МВС України є інтегральною характеристикою індивіда. Змістом толерантності є здатність військовослужбовця у проблемних та кризових ситуаціях активно взаємодіяти із зовнішнім середовищем з метою відновлення своєї нервово-психічної рівноваги, успішної адаптації, недопущення конфронтації та розвитку позитивних взаємовідносин із собою та оточуючим світом.

Структура толерантності військовослужбовця внутрішніх військ МВС України передбачає прояв етнічної толерантності, соціальної толерантності та толерантності як особистісної риси.

Толерантність військовослужбовця внутрішніх військ МВС України за окремими категоріями у процесі виконання службово-бойових завдань має тенденції до зниження показників, що спонукає до відповідної психологічної роботи, зокрема з офіцерами. На нашу думку, подальші дослідження феномену толерантності військовослужбовця внутрішніх військ МВС України повинні зосередитись на проблематиці взаємообумовленості агресивності особистості та її толерантності з усією її багатоаспектністю.

Список використаної літератури

1. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г. У. Солдатовой, Л. А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.

2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.

3. Орлов Ю. М. Обида. Вина / Ю. М. Орлов. – М. : Слайдинг, 2004. – 96 с.

Одержано 09.03.2011

УДК [159.9:351.743](477)

К. В. ПЕРЕСАДА
ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області
В. М. ДІДЕНКО
ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області

МЕТОДИКА НАДАННЯ ТЕРМІНОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ПРАЦІВНИКАМ ОВС У СИТУАЦІЯХ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Проблеми адаптації людини до критичних чинників середовища, виживання і збереження здоров'я в різних екстремальних ситуаціях мають велике практичне значення для сучасного суспільства. Одним з найбільш стресогенних видів діяльності безперечно є служба в органах внутрішніх справ, оскільки здійснення оперативно-службових та профілактично-виховних функцій співробітниками правоохоронних органів передусім пов'язана з постійною небезпекою для життя. Виконуючи службовий обов'язок по охороні громадського порядку чи боротьбі зі злочинністю, правоохоронці досить часто стають учасниками екстремальних ситуацій, наслідком чого є виникнення у міліціонерів різних проблем психологічного характеру.

Відповідно до статистичних даних, розміщених у добових оперативних зведеннях ГУМВС України в Харківській області, лише протягом 2009 р. 221 працівник та в 2010 р. 154 правоохоронців стали учасниками надзвичайних подій, серед яких: вчинення опору працівникам міліції, погроза застосування насильства до працівників, дорожньо-транспортні пригоди, застосування та використання табельної вогнепальної зброї та пристроїв для відстрілу патронів з гумовими кулями, отримання вогнепальних і проникаючих поранень тощо.

Отже, в контексті вищевикладеного питання надання термінової психологічної допомоги працівникам ОВС стає дедалі актуальнішим і потребує детального розгляду, оскільки стресогенні фактори, до яких безперечно можна віднести будь-яку екстремальну ситуацію оперативно-службової діяльності, можуть стати причиною посттравматичного стресового розладу у працівників, у подальшому можуть негативно вплинути на їх функціональний стан і стати пусковим механізмом для розвитку тяжких психосоматичних захворювань.

 © Пересада К. В., Діденко В. М., 2011

Метою даної статті є розгляд основних психічних і психологічних станів, що виникають як реакція на екстремальну подію, а також визначення оптимальних шляхів і методів надання екстренної психологічної допомоги працівникам правоохоронних органів, які стали учасниками надзвичайних подій.

Надзвичайна (екстремальна) ситуація – порушення нормальних (звичних) умов життя і діяльності людини.

Основною особливістю і водночас проблемою подібних ситуацій є психологічний стрес, при якому людина втрачає здатність адекватно розмірковувати та діяти, тому першочерговим завданням і головною метою психолога є впровадження заходів, спрямованих на підвищення стресостійкості кожного правоохоронця, пошук і освоєння нових ефективних моделей поведінки міліціонерів у непередбачуваних ситуаціях оперативно-службової діяльності.

Одним з найбільш небезпечних і підступних наслідків перебування людини у надзвичайній ситуації може стати розвиток у неї посттравматичного стресового розладу, що може проявлятись як затяжна реакція на стресову подію.

Посттравматичний стресовий розлад – психологічний стан, який виникає в результаті психотравмуючої ситуації, яка виходить за межі звичайного людського досвіду і загрожує фізичній цілісності суб'єкта. Відрізняється пролонгованим впливом та має латентний період, виникає в проміжок від шести місяців до десяти років після перенесення психологічної травми.

Психотравмуючий вплив може бути викликаний військовими діями, стихійним лихом, терористичними атаками, насильством, тортурами (катуванням), довготривалими й тяжкими захворюваннями або смертю близьких людей. У подібних випадках психотравма може бути тяжкою і викликати не лише переживання, а й «приступи» інтенсивного страху, безпорадності та крайнього жаху.

Умовно посттравматичний стресовий розлад можна розмежувати на певні фази розвитку, а саме:

- відчай;
- заперечення;
- нав'язливість;
- опрацювання та усвідомлення;
- завершення.

Клінічними проявами протікання ПТСР можуть виступати повторення, нав'язливе відтворення у свідомості людини психотравмуючої події. При цьому постраждалий відчуває стрес, що значно перевищує той, який людина відчувала в момент травмуючої

події, що зумовлено надмірно інтенсивним переживанням і викликає думки про суїцид як єдиний спосіб припинити приступ. При цьому постраждалий за допомогою зусиль прагне уникнути думок, почуттів, або розмов, пов'язаних з травмою, а також подібних дій, місць і людей, які ініціюють ці спогади. Досить часто постраждалий не здатний пригадати психотравмуючу подію в деталях («психогенна амнезія»). Має місце також постійна обережність і стан постійного очікування загрози. Стан ПТСР часто ускладнюється соматичними розладами і захворюваннями – в основному має негативний вплив на нервову, серцево-судинну та ендокринну системи.

Лікування посттравматичного стресового розладу є комплексним і вже від початку «недуги» медикаментозним. Позитивних результатів «одужання» нескладно досягти, використовуючи психотерапевтичні методики, за допомогою яких можна легко навчити людину застосовувати психологічні прийоми для перемикання свідомості постраждалого до нейтральних або позитивних емоцій в обхід травмуючого досвіду у випадках його проявлення.

Необхідно відзначити, що з погляду виникнення ПТСР велике значення має найперша реакція людини на травматичну подію, тому саме на цьому етапі надання екстреної якісної психологічної допомоги є архіважливим і фундаментально впливає на подальший психоемоційний стан її учасника.

Робота психолога-практика під час екстреної психологічної допомоги ґрунтується на принципі «інтервенції» в поверхневі шари свідомості, тобто на роботі із симптоматикою, а не із синдромами. Тому потрібно негайно полегшити поточний стан учасника надзвичайної події, оскільки для глибинної роботи у фахівця немає достатнього часу, а також відсутні внутрішні ресурси самої людини, бракує необхідних умов та можливостей для повноцінного контакту.

Найбільш типовими реакціями людини на стресову ситуацію є *ступор* – одна з найсильніших захисних реакцій організму. Відбувається після значних нервових потрясінь, коли людина витратила стільки енергії, що сил на контакт з навколишнім світом вже немає. Ступор може тривати від декількох хвилин до декількох годин. Тому, якщо не надати допомогу, і потерпілий пробуде в такому стані достатньо довго, це може також призвести до його повільного фізичного виснаження. Оскільки контакту з навколишнім світом немає, потерпілий не помітить небезпеки і не вчинить дій, щоб її уникнути.

Ознаки: різке зниження або відсутність довільних рухів і мови, відсутність реакцій на зовнішні подразники (шум, світло, дотики) –

завмирання в певній позі, заціпеніння, стан повної нерухомості, напруга окремих груп м'язів.

Допомога: психолог повинен зігнути потерпілому пальці на обох руках і притиснути їх до основи долоні. Великі пальці мають бути виставлені назовні. Кінчиками великого і вказівного пальців потрібно масажувати потерпілому точки, розташовані на лобі, над очима рівно посередині між лінією росту волосся і бровами і чітко над зіницями. Долоню вільної руки потрібно покласти на груди потерпілого. Налаштувати своє дихання під ритм дихання потерпілого. Людина, перебуваючи у ступорі, може чути і бачити, тому необхідно говорити їй на вухо тихо, повільно і чітко те, що може викликати сильні емоції. Необхідно будь-якими засобами добитися реакції потерпілого і вивести його із заціпеніння.

Істерика – істеричний припадок триває декілька хвилин або декілька годин.

Ознаки: зберігається свідомість при надмірному збудженні, людина робить велику кількість рухів, приймає театральні пози, мова емоційно насичена, швидка, крики, ридання.

Допомога: бажано видалити сторонніх, створити спокійну обстановку. Залишатися з потерпілим наодинці, якщо це не небезпечно для психолога. Несподівано вчинити дію, яка може сильно здивувати (можна дати ляпасу, облити водою, з гуркотом випустити предмет, різко крикнути на потерпілого). Говорити з потерпілим короткими фразами, впевненим тоном («Випий води», «Вмивайся»). Після істерики настає знесилення. Необхідно забезпечити потерпілому відпочинок. До прибуття лікарів треба спостерігати за станом потерпілого і не потурати його бажанням.

Апатія – може виникнути після тривалої, напруженої, але безуспішної роботи, чи за ситуації, коли людина терпить серйозну невдачу, перестає бачити сенс своєї діяльності; чи коли не вдалося когось врятувати, і останній загинув. Навалюється відчуття втоми – таке, що не хочеться ані рухатися, ані говорити: рухи і слова даються з великими зусиллями. У душі – порожнеча, байдужість, немає сил навіть на прояв почуттів. Якщо людину залишити без підтримки і допомоги в такому стані, то апатія може перейти в депресію (важкі й тяжкі емоції, пасивність поведінки, відчуття провини, відчуття безпорадності перед обличчям життєвих труднощів, безперспективність тощо). У стані апатії людина може перебувати від декількох годин до декількох тижнів.

Ознаки: байдуже ставлення до оточення, млявість, загальмованість, мова повільна, з великими паузами.

Допомога: необхідно поговорити з потерпілим, поставити йому декілька простих питань, виходячи з того, знайомий він чи ні: «як тебе звуть?», «як ти себе почуваєш?», «хочеш їсти?». Проводити постраждалого до місця відпочинку, допомогти зручно влаштуватися (обов'язково зняття взуття). Взяти потерпілого за руку або покласти свою руку йому на чоло. Дати потерпілому можливість поспати або просто полежати. Якщо немає можливості відпочити (подія на вулиці, у громадському транспорті), потрібно більше говорити з потерпілим, залучати його до будь-якої спільної діяльності, прогулятися, сходити випити чаю або кави.

Спроба самогубства – пережита катастрофа, втрата когось близького (смерть, розлука), важка хвороба, що призвела до інвалідності, – усе це дійсно може штовхнути людину на самогубство (суїцид).

Ознаки: людина може здійснювати конкретні дії, спрямовані на позбавлення власного життя (пити пігулки, намагатися викинутися із вікна) або говорити про свої наміри («я втомився так жити»). Перед здійсненням спроби самогубства людина може бути пригніченою або, навпаки, надмірно збудженою. Якщо самогубство здійснює психічно нормальна доросла людина, то причиною цього можуть бути: грошові борги; втрата високої посади, професійна неспроможність, загроза фізичної розправи, важка інвалідність, невиліковна хвороба і пов'язане з нею очікування смерті, нервовий розлад, шантаж.

Допомога: людина, яка вирішила звести рахунки з життям, перебуває, як правило, в стані конфлікту зі всім навколишнім світом. Тому дуже важливо, щоб хтось обов'язково проявив стосовно неї співчуття. Треба слухати і погоджуватись із тим, що людина говорить. Психолог повинен стати своїм, «грати на його стороні». Під час розмови необхідно намагатись знайти позитивні моменти в ситуації, що склалася. Психологу треба підкреслити унікальність життєвого досвіду потерпілого. Попросити його про допомогу (це допоможе потерпілому відчути, що він комусь потрібний). Треба вести розмову на тій дистанції, яка є зручною для потерпілого. Якщо він відхиляється від психолога, необхідно зробити крок назад. Поступово, продовжуючи розмову, слід наближатись до потерпілого. За першої ж нагоди треба звернутися по допомогу до лікарів.

Необхідно зазначити, що на базі Центру практичної психології Головного управління МВС України в Харківській області у 2010 р. проведено ряд досліджень, спрямованих на вивчення психологічного та функціонального стану міліціонерів на момент і після перебування в екстремальних ситуаціях. Для експериментального дослідження були обрані районні та міські відділи міліції, а саме: Московський РВ ХМУ,

Жовтневий РВ ХМУ, Первомайський РВ, Ізюмський МВ ГУМВС України в Харківській області. Під час інтерпретації отриманих результатів встановлено, що суттєвим прорахунком у психопрофілактичній роботі з даною категорією працівників є невчасне надання психологічної допомоги з боку психологів постраждалим співробітникам, які стали учасниками надзвичайних подій. Так, у 2010 р. зі 154 надзвичайних ситуацій відпрацьовано лише 57 фактів, решта працівників залишились поза увагою фахівця. За результатами вивчення було встановлено, що у більшості працівників, яким протягом перших трьох діб з моменту перебування у надзвичайній ситуації була надана кваліфікована психологічна допомога, спостерігалось суттєве поліпшення психоемоційного стану, що позитивно відображалось на психологічному здоров'ї міліціонерів.

Одержано 11.03.2011

УДК [159.98:351.743](477)

В. В. ДОЦЕНКО
Викладач кафедри загальної психології та педагогіки
ННІ ПМСІТ ХНУВС

ПСИХОЛОГІЧНЕ СУПРОВОДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ У КРИЗОВІ ПЕРІОДИ ЖИТТЯ

Розвиток особистості складається із періодів стабільності, гармонії та періодів гострих переживань, проблем і труднощів. У 35–45 років працівник міліції досягає у своєму професійному розвитку фази стабільності, майстерності, авторитету і наставництва. Фахівець стає професіоналом, який має власну соціально-професійну позицію, стійку професійну самооцінку, якісно і продуктивно виконує свої функціональні обов'язки. Утім, у цей період доросла людина істотно переглядає свої особистісні та професійні цінності, мотиви, досягнення і може відчувати незадоволеність своєю діяльністю та її результатами. До того ж професійна діяльність працівників міліції пов'язана із впливом негативних стрес-факторів і суттєвим психологічним навантаженням, що може призвести до розвитку кризових станів особистості, а в деяких випадках – і до таких крайніх форм дезадаптації, як нервово-психічні та психосоматичні розлади, асоціальна та суїцидальна поведінка. Саме в період між 35 і 45 роками в людини зростає імовірність розвитку особистісної кризи середини життя у поєднанні з професійною кризою. Тому створення програми

© Доценко В. В., 2011

психологічного супроводження працівників міліції в період переживання кризи середини життя (35–45 років) необхідне для попередження негативного впливу кризи на особистість і професійну діяльність правоохоронців та формування вмінь опановування складними ситуаціями і успішного розв'язання життєвих проблем.

Метою психологічного супроводження працівників міліції у період переживання кризи середини життя є створення оптимальних соціально-психологічних умов, що забезпечують вирішення вікових завдань розвитку особистості (розвиток Я-Концепції, усвідомлення власних цінностей, цілей, життєвих перспектив) і тим самим будуть сприяти ефективному опануванню кризи.

Однією з обов'язкових умов організації психологічного супроводження працівників міліції в період середньої дорослості (35–45 років) є необхідність націлити людину на самостійну роботу над собою. Досить часто доросла людина не усвідомлює того, що знаходиться у кризовому стані і потребує професійної допомоги психолога. Вона може списувати проблеми переживання кризи на непорозуміння в сімейних стосунках, психоемоційне навантаження у професійній діяльності тощо. Тому психолог повинен допомогти правоохоронцю визнати наявність у нього факту переживання кризи. Для цього він може розповісти про психологічні особливості, чинники і закономірності переживання кризи середини життя і наголосити на двох основних напрямках в опануванні кризою, пов'язаних зі ставленням особи до цієї ситуації – «криза як можливість росту» і «криз як страждання». Головне – сформувати необхідність зміни внутрішньої позиції: перехід від завоювання зовнішнього світу до пошуку самого себе.

Але не завжди психологічної консультації буває достатньо для самостійного виходу з кризи. Крім цього, необхідно здійснювати діагностику кризових станів та їх психокорекцію, спрямовану на формування гармонічної системи ціннісних орієнтацій, яка може стати основою особистісних змін у ставленні до себе і свого майбутнього. Розроблений нами тренінг дає можливість навчити працівників міліції, які перебувають у стані переживання кризи середини життя, усвідомлювати власні цінності й причини своїх вчинків, ставити і досягати поставлених цілей і бажаних завдань. Заняття розраховані на роботу впродовж трьох днів з групою працівників міліції з різних підрозділів ОВС у кількості не більше 10 осіб. Розглядаючи даний тренінг як захід первинної психопрофілактики, бажано, на час проведення тренінгу, всіх його учасників тимчасово звільнити від виконання службових обов'язків.

Завдання тренінгу:

зрозуміти причини того, що відбувається в житті особи;

навчитися чітко визначати свої життєві цінності та орієнтири в усіх сферах життя;

навчитися грамотно домагатися поставлених цілей, обирати дії, що призведуть тільки до бажаного результату;

допомогти учасникам навчитися конструктивно підходити до вирішення життєвих криз;

сформувати впевненість у собі та вміння бути цікавою й потрібною людиною для близьких людей і колег по роботі;

розвинути вміння керувати своїм настроєм і емоціями.

Програма тренінгу:

Заняття № 1 «Хто Я? Який Я? Чого я хочу?».

Мета: експрес-діагностика кризових станів; допомогти розкрити внутрішні цілі й мотиви діяльності учасників; визначити коло актуальних проблем або наявність кризового стану; сформувати розуміння того, наскільки ми усвідомлюємо свої потреби, як часто живемо, щоб подобалося іншим.

Приклади вправ: «Автобіографія». Основна мета цієї вправи – відчути, усвідомити, яким чином наше минуле вплинуло на наше сьогодення, і як цей вплив продовжує діяти досі, щоб звільнитися від тих стереотипів поведінки, котрі не відповідають нашим теперішнім інтересам. Нас буде цікавити не стільки перелік зовнішніх обставин і подій, скільки внутрішній зміст життя: думки, почуття, поведінка.

	Минуле	Теперішнє	Майбутнє
Поведінка			
Думки			
Почуття			

Заняття № 2 «Життєві цінності в чотирьох сферах життя: професійній, сімейній, захоплень, самоосвіти».

Мета: з’ясувати свої життєві та професійні цінності, мотивацію; за необхідності внести до них корективи.

Розкрити перед учасниками необхідність існування цілей і цінностей одночасно в декількох сферах життя на прикладі стільця. Цілі у сфері кар’єри і професії – це досить важливо і добре, але це лише одна опора в житті. Уявіть собі стілець з однією ніжкою. Чи зможете ви довго на ньому всидіти? Якщо додати другу ніжку – у сфері сім’ї, друзів, то вже буде дещо зручніше. Третя ніжка – інтереси, захоплення. Стілець вже може самостійно стояти, але все-таки може впасти. Тому необхідна четверта ніжка – саморозвиток і

самовдосконалення як можливість розкрити власні можливості, таланти і досягти успіху.

Буде досить доречним на цьому занятті використати психотехніки візуалізації. Наприклад ті, що пропонує І. В. Вачков у своїй книзі «Основи технології групового тренінгу»: «Мудрець із храму», «Вершина гори» тощо.

Заняття № 3 «Секретна зброя в досягненні цілей».

Мета: ознайомити з видами цілей, психологічними причинами виникнення перепон на шляху реалізації бажань, прийомами формування цілей для їх успішної реалізації. Розкрити цілі в житті учасників. Сформувати алгоритм перетворення мрії в реальність.

Приклад вправ: розкривається сутність складових частин грамотно сформульованих цілей:

ступінь досягнення;

максимальна залежність кінцевого результату лише від людини;

послідовність, від конкретних, невеликих завдань до великих цілей;

своєчасність відмови від цілі;

відсутність протиріч;

необхідність;

прийняття небажаного результату.

Заняття № 4 «Я – мій улюблений!».

Мета: розкрити поняття самооцінки, визначити її критерії, вирішити питання про необхідність її підвищення і з'ясувати можливості адекватної самооцінки; навчити зберігати, підтримувати та відновлювати особистісні ресурси психічної рівноваги, стійкості, оздоровлення.

Приклади вправ:

Виробити навичку говорити «ні», залишаючись при цьому з людьми в добрих стосунках. Розкрити психологічний механізм «чому ми часто погоджуємося з опонентами, що нам заважає відмовляти іншим людям». Пояснити синдром «гарного хлопчика або дівчинки».

«Мої багатства, або чому вам потрібно мати зі мною справу».

«Самореклама й самопрезентація».

Сформувати розуміння того, що досягнення життєвих цілей зазвичай пов'язане з подоланням труднощів. Чим більші (соціально значущі) цілі ставить перед собою особа, тим більше вона зустрічає труднощів. Тут є й позитивний момент – подолання супроводжується інтенсивними переживаннями самореалізації. На шляху подолання завжди зустрічаються помилки й невдачі, розчарування і образи, опір інших людей, інтереси яких зачіпаються або обмежуються у зв'язку з активністю суб'єкта. Чим менше в особи ресурсів збереження і

відновлення психічної рівноваги, оздоровлення, підтримки стійкості, тим більш обмежені можливості досягнення життєвих цілей. При виникненні важкої життєвої ситуації, що викликає необхідність адаптивних перебудов, комплекс змін в організмі та психічному стані особистості найбільшою мірою залежить від рівня особистісної мобілізації.

Заняття № 5 «Філософія мого життя, або як змінити мої переконання».

Мета: розкрити сутність поняття «обмежуюче переконання». Конкретизувати – у чому вони нас обмежують? Як створити свої переконання, незалежні від соціуму й родини.

Вправа «Так – Ні» – показує учасникам, наскільки може бути сильною залежність людини від емоційного фону групи, залежність від схвалення або відмови в колективі.

Результати тренінгу:

розуміння і формування власних цінностей;

визначення пріоритетів досягнення бажаних результатів;

побудова гармонійних стосунків з оточуючими;

надання можливості учасникам тренінгу отримати досвід конструктивного підходу до вирішення криз;

впевненість у собі, поява нових форм самореалізації.

Робота практичного психолога ОВС з працівниками міліції у віці 35–45 років, які переживають кризу середини життя, професійну кризу, мають певні особистісні проблеми тощо, повинна бути спрямована на створення ефективних умов для:

усвідомлення працівником міліції змін, що відбуваються з ним, їхньої нормативності та особистісних обмежень у вирішенні проблем;

віднайдення та актуалізації внутрішніх ресурсів, які допоможуть працівникам міліції у пошуках конструктивного підходу до вирішення кризи;

формування у працівника міліції позитивного бачення різних сфер його життя, пошук реальних досягнень, за які він може собою пишатися;

створення конструктивного образу майбутнього.

Одержано 10.03.2011

УДК [159.9:351.743](477)

С. П. ГІРЕНКО
Професор кафедри прикладної психології ННІ ПМСІТ ХНУВС,
кандидат педагогічних наук, доцент

ПРОБЛЕМИ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ (ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ)

Умови та характер професійної діяльності сучасних правоохоронних структур в Україні вимагають формування у працівників цілої низки професійно важливих якостей, серед яких особливого значення набуває здатність до конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях. Проблема підвищеної конфліктності професійного середовища, в якому працюють більшість працівників ОВС, була та залишається сьогодні дуже актуальною. Останнім часом у засобах масової інформації почастішали випадки, коли працівники міліції стають суб'єктами міжособистісних суперечок та конфліктів під час виконання службових обов'язків. Зухвалість, брутальні, агресивні та провокаційні форми взаємодії правоохоронців з громадянами, колегами, зосереджують увагу суспільства на необхідності перегляду статусу працівників органів внутрішніх справ у суспільстві.

Мережа Інтернет сьогодні насичена відеоматеріалами та публікаціями, що в переважній більшості суб'єктивно висвітлюють конфліктні стосунки працівників правоохоронних структур та громадян. Суб'єктами таких «конфліктних» відеоматеріалів сьогодні здебільшого стають працівники дорожньо-патрульної служби. Це пов'язано з тим, що вони часто опиняються в об'єктивах відеокамер, які встановлені в автомобілях водіїв, які посилаються на право знімати себе у власному транспорті. У більшості випадків відверто агресивна демонстрація власних повноважень окремими правоохоронцями відбувається у ситуаціях, коли працівники ДАІ не помічають, що їх розмову знімає камера. Водії, у свою чергу, поводяться навпаки, «демонстративно» культурно та ввічливо, іноді провокуючи конфлікт. Низький рівень конфліктостійкості окремих працівників міліції не дає їм можливості конструктивно спілкуватись у проблемних ситуаціях, а відсутність відеодоказів правопорушень водіями звужує коло можливостей довести факт порушення ними правил дорожнього руху та створює умови для уникнення покарання. Такий потік відеоматеріалів неоднозначно оцінюється нашим суспільством, але в будь-якому випадку впливає на утворення негативних стереотипів

© Гіренко С. П., 2011

сприйняття правоохоронців суспільством. Суб'єктивна оцінка таких дій у ЗМІ, підкріплена конкретними відеоматеріалами водіїв, у першу чергу, завдає сильного удару по іміджу правоохоронних органів у цілому, знижує соціально-професійний статус десятків тисяч працівників міліції.

Безумовно, робота працівників центрів практичної психології ГУМВС на місцях, спрямована на посилення психопрофілактичної роботи з працівниками міліції щодо порушень ними службової дисципліни, етики поводження з різними верствами населення, потребує певних змін і новацій. На нашу думку, більшість таких негативних проявів – це своєрідна відповідь особи на ситуацію протиріччя, конфлікту, який має внутрішній або соціальний характер. Саме тому, успішність психопрофілактичних заходів безпосередньо залежить від того, наскільки, по-перше, психолог та керівник обізнані з конфліктологічним портретом працівника, а по-друге, від рівня його конфліктологічної культури. Природно постає запитання: що забезпечує компетентнісний рівень конфліктологічної готовності працівника органів внутрішніх справ адекватно, професійно, виважено та конструктивно поводитись у конфліктних ситуаціях, що супроводжують їх службову діяльність?

Дані опитування, проведеного нами у 2010 р. у м. Харкові, свідчать, що близько 31 % опитаних нами працівників ОВС та курсантів зі стажем від 2 до 24 років (усього брало участь більше 400 респондентів) відзначають, що конфлікти в їх професійному середовищі виникають часто, 8 % – дуже часто, більше 12 % вважають свою роботу постійною конфліктною ситуацією. 39 % вважають, що службові конфлікти виникають періодично, а близько 10 % – дуже рідко або ніколи.

Важливим є той факт, що близько 47 % опитаних відзначають регулярні спроби конфліктоутворюючих провокацій з боку різних суб'єктів професійного спілкування (у першу чергу – правопорушників, а також колег і керівництва).

Зазначені вище результати досліджень конфліктів у професійній діяльності працівників органів внутрішніх справ свідчать про необхідність цілеспрямованої конфліктологічної підготовки майбутніх працівників міліції. Регулярні конфліктні ситуації та їх переживання учасниками протиріччя знижують показники психологічної безпеки, викликають ознаки конфліктного стресу. Крім того, нами відмічено відмінності у сприйнятті рівня конфліктності своєї професійної діяльності залежно від стажу роботи в ОВС. Серед співробітників зі стажем від 1 до 10 років цей показник досягає 86 %, а зі стажем від 15

до 24 років – дещо нижче – 58 %. Таким чином, зі збільшенням стажу роботи нівелюється сприйняття цієї роботи як конфліктної. На наш погляд, це пов'язано з тим, що більшість конфліктних ситуацій працівники ОВС з великим стажем з часом сприймають не як конфліктні, а вже стандартні, типові для їх роботи. Конфліктна або агресивна поведінка оточення (керівництва, колег, населення) з часом набуває характеру буденного, очікуваного. Відбувається адаптація до найчастіше переживаних конфліктів.

Найбільшу небезпеку, на думку опитаних, службові конфлікти становлять для: міжособових взаємин і клімату в колективі. Так вважають 72 % опитаних. 35 % відзначають негативний вплив на результативність роботи, 14 % – психічне і фізичне здоров'я, 7 % – на статус співробітника в колективі.

Саме тому, на нашу думку, доцільними можуть бути наступні рекомендації щодо зменшення негативного конфліктного впливу на службову діяльність і психічне здоров'я працівників ОВС, соціально-психологічний клімат у підрозділах:

З метою недопущення негативних конфліктних ситуацій службового характеру, покращення соціально-психологічної атмосфери, психологічної безпеки та міжособистісних стосунків у колективах, на серйозну увагу заслуговує конфліктологічний моніторинг професійної діяльності правоохоронних органів, підрозділів та окремих працівників, який повинен здійснюватись працівниками центрів практичної психології за участю керівників і співробітників усіх рівнів. Моніторинг передбачає діагностику конфліктних ситуацій у підрозділах, частоту їх виникнення, гостроту та тривалість протікання, аналіз учасників та інші чинники.

Необхідно вважати показники особистісної конфліктності та агресивності вагомим чинником ефективності діяльності керівного складу. Працівникам центрів практичної психології, керівництву ОВС доцільно проводити психологічну діагностику та враховувати вищезазначені характеристики під час підбору кандидатів на висунення та призначення на керівні посади.

Вищі навчальні заклади МВС повинні зосередити увагу на забезпеченні дійсно якісної та повноцінної соціально-психологічної професійної готовності майбутніх працівників ОВС до умов професійної діяльності, покращенні їх педагогічної, психологічної та конфліктологічної освіти. Для цього необхідно кардинальним чином збільшити час на вивчення соціально-психологічних навчальних дисциплін із застосуванням не тільки класичних, а й сучасних інноваційних технологій: широке впровадження тренінгових

технологій, мультимедійних засобів, технологій контекстного навчання, широке застосування вузькопрофесійних ділових ігор та ін.

Центрам практичної психології на місцях спільно з науково-педагогічними працівниками кафедр та лабораторій соціально-психологічного спрямування ВНЗ МВС підготувати та впровадити в процес службово-професійної підготовки особового складу ОВС навчальні заняття, спрямовані на підвищення їх професійної психологічної та конфліктологічної культури. Серед індивідуально-психологічних напрямків формування конфліктологічної культури працівників ОВС слід відзначити такі:

розвиток соціальної комунікативної компетентності правоохоронців, оволодіння ними сучасними технологіями захисту від негативних наслідків конфлікту, зняття та профілактика психологічної напруги;

підвищення конфліктостійкості правоохоронців, розвиток внутрішніх механізмів свідомого опору від втягування себе в конфліктну ситуацію;

психологічна корекція конфліктних установок та руйнівних психоемоційних та мотиваційних стереотипів у працівників ОВС;

збільшення варіативності форм поведінки та когнітивних стратегій, спрямованих на управління та нейтралізацію конфліктів.

Маючи системний характер, вищезазначені рекомендації спрямовані на розвиток професійної культури та компетентності правоохоронців.

Психопрофілактична та корекційна робота з конфліктними явищами в ОВС повинна спрямовуватись не тільки на зовнішні, міжособистісні конфлікти, а, безумовно, передбачає надання допомоги працівникам у подоланні та попередженні внутрішньоособистісних суперечностей та кризових явищ. Важливим тут залишається питання – як допомогти людині перемогти в конфлікті із собою, покращити її самопочуття, а часто і ставлення до життя. На думку К. Хорні, існує лише один шлях успішної роботи з тривалими внутрішніми конфліктами, які певний час дестабілізують психічний стан людини, руйнують психічне здоров’я, погіршують життєдіяльність. Справжнє розв’язання конфлікту можливе лише за рахунок змін тих внутрішніх умов особистості, які призвели до їх виникнення.

Розуміння ступеня гостроти конфлікту, специфічних мотиваційних станів клієнтом та психологом не призводить до вирішення проблеми, а лише приносить певне полегшення від розуміння проблеми. Клієнт бачить причини власних труднощів, але реально не може застосувати власні знання в корекції. Розуміння

джерел конфліктності – це лише початкова стадія роботи з конфліктними особистостями. Крім того, часто мають місце випадки, коли клієнт вважає, що психолог перебільшує проблему, а тому чинить йому опір. Власне, процеси раціоналізації, які напівсвідомо регулюють нормальний стан психічного здоров'я конкретної особи, призводять до появи та закріплення певних стереотипів, які впливають на поведінку, але й одночасно є об'єктами психокорекційних заходів. Серед них виділяємо такі:

1. «Демонстрація конфлікту негативно вплине на мій статус у колективі, тому слід його приховувати». Працівник довгий час приховує проблему конфліктного характеру, сподіваючись, що з часом все минеться, або з покращенням настрою, самопочуття проблема відійде на третій план. Така думка може призвести до «накопичення» невротичних реакцій та посилення конфлікту.

2. «Мій негативний стан – це наслідок зовнішніх обставин. З їх зміною він зникне». Працівник ігнорує внутрішньоособистісні чинники, а відповідальність перекладає на соціальну ситуацію та її суб'єктів (конфліктних колег, керівництво, громадян).

3. «Причина моїх конфліктів – характер спілкування та стосунків з оточуючими. Оточуючі забагато поінформовані про мене. Тому слід їх обмежити в інформації, закритися – і все нормалізується». Людина переходить до «захисту» свого «Я» шляхом соціальної ізоляції.

4. «Раніше я не звертався до психолога. Скоріше за все – це людина, яка симулює професійний інтерес та оптимізм, або некомпетентний псевдофахівець з благими намірами. Він не зможе мені допомогти, а тому усі його рекомендації мені не допоможуть». Зазначений приклад свідчить про те, що працівник продовжує чіплятися за власні звичні механізми подолання конфлікту, ігноруючи альтернативні, або, на думку К. Хорні, він втрачає базисну надію на ефективну професійну допомогу та «одужання від конфлікту».

На підставі вищесказаного підкреслимо, що метою терапії внутрішніх конфліктних станів є допомога особистості повернутись до психічного стану, коли людина знову може усвідомлювати власні реальні бажання, почуття та цінності, скорегувати у відповідності з ними свої стосунки з оточуючими. Тому психологу потрібно зосередитись саме на структурних характерологічних компонентах клієнта, визначити його «конфліктогени» та сенситивні «зони», які найбільш чуттєві до зовнішнього конфліктного впливу.

Важливим кроком у терапії конфліктних станів і стратегій є пошук та усвідомлення конфліктним працівником зв'язку між звичними стереотипами реагування на конфлікт та їх наслідками. Центральним

тут стає запитання: чи допомагає мені така реакція (поведінка) вирішити проблему та гармонізувати психоемоційний стан?

Наступним кроком є психотерапевтична робота із самим конфліктом, тобто переживаннями та діями особи за конкретних обставин. Тут слід звернути увагу на потреби та мотиви опонента, визначити психологічний та об'єктивний зміст проблеми (предмет і об'єкт конфлікту), побоювання учасників конфлікту, ставлення до особи опонента, значущість і терміновість ситуації, правові аспекти поведінки тощо. Головною проблемою для психолога на цьому етапі є підтримання відвертих, довірливих стосунків з клієнтом.

Активна психопрофілактична та корекційна робота практичних психологів і керівників різного рівня, спрямована на зменшення кількості конфліктів і нейтралізацію їх негативних наслідків, на нашу думку, сприятиме оптимізації соціально-психологічного клімату в підрозділах ОВС, покращенню стану службової дисципліни та законності, подоланню таких деструктивних явищ, як насильство та агресія, які, на жаль, ще зустрічаються у правоохоронному середовищі.

Одержано 12.03.2011

УДК [159.98:351.743](477)

І. В. КОРОБКА
Головний психолог ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області

РОЗРОБКА ПРОГРАМ ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

Досить актуальним на сьогоднішній день у професійній діяльності психолога ОВС є попередження девіантних проявів поведінки у працівників міліції. Відхилення у поведінці можуть мати тимчасовий або постійний характер, а також різноманітний ступінь виразності: від більш «загострених» окремих рис характеру до різноманітного роду невротичних станів і деформацій особистості.

Виходячи з того, що одним із основних завдань практичної психології в міліцейській структурі є збереження психічного здоров'я особи та профілактика нервово-психічних розладів у міліціонерів, здійснюється своєчасна психодіагностика, психологічне консультування та подальша психокорекція. При цьому під час розробки програм індивідуальної та групової корекції враховуються

© Коробка І. В., 2011

особливості особистості, життєва ситуація, специфіка діяльності правоохоронців.

Фахівці ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області в основному здійснюють з працівниками органів та підрозділів психопрофілактичну та консультативну роботу. Слід враховувати, що у психологічному консультуванні допомога не передбачає глибинних змін в особистості людини. Метою психолога, що проводить консультацію, є допомога працівникові в усвідомленні його проблем та в пошуку шляхів і способів її якнайскорішого розв'язання.

Найпоширенішими проблемами, з якими звертаються працівники міліції до психолога, є проблеми саморозвитку й самоідентифікації, спілкування та міжособистісних взаємин. Фахівці ЦПП УКЗ намагаються допомогти співробітникам розібратись у власних можливостях, здібностях, потенціях, побудувати адекватний «Я-образ».

Також психологічні консультації надаються членам сімей співробітників міліції. Робота із сімейного консультування ведеться, в основному, на приватній основі. Психологи допомагають у розв'язанні сімейних конфліктів, вирішенні питань виховання дітей.

Турбує те, що під час виникнення проблем у родині за психологічною допомогою звертається лише незначна частина працівників. Причиною цього є відсутність бажання дозволяти стороннім людям втручатись в особистий простір та сімейне життя, недовіра до психологів, пов'язана з поверховими знаннями про специфіку психологічної допомоги та сформованим стереотипом про те, що до спеціалістів приходять лише «психічно хворі особи». У свою чергу, члени сімей не прагнуть отримати психологічну консультацію, бо вважають що цим вони захищають працівника від зайвих проблем на службі.

Такий стан справ вимагає додаткової роз'яснювальної роботи серед персоналу ОВС щодо ефективності діяльності служби психологічного забезпечення, а також практичних заходів, за допомогою яких працівники міліції можуть усвідомити необхідність отримання психологічної допомоги та зрозуміти власну користь, спостерігаючи позитивні зміни в собі та своєму житті.

Як правило, для розв'язання багатьох проблем, з якими звертаються працівники та члени їх сімей, достатньо трьох зустрічей. Лише в окремих випадках психологи проводять індивідуальну психокорекційну роботу, оскільки вона орієнтована саме на глибинні зміни в особистості. Психокорекція призначена для працівників, які мають проблеми або дезадаптовану поведінку і невротичне реагування. Вона спрямована на виправлення недоліків

психологічного розвитку, пошук, виявлення, усвідомлення і вербалізацію внутрішніх проблем чи поведінки особи. Завдання психокорекції є допомога працівникам у вирішенні складних життєвих ситуацій, особистісних проблем через активний цілеспрямований вплив і психологічну підтримку.

Основні проблеми, над якими доводиться працювати фахівцям ЦПП УКЗ, це схильність міліціонерів до порушень службової дисципліни, алкоголізму, наркоманії, дезадаптації у професійній діяльності. Така категорія працівників перебуває на обліку в Управлінні кадрового забезпечення, а саме працівники зараховуються до групи посиленої психологічної уваги. Саме з ними проводяться психокорекційні заходи.

Насамперед, важливою залишається корекція руйнівних мотиваційних стереотипів, високого рівня тривожності та агресивності, невпевненої поведінки, нервово-психічної нестійкості у працівників міліції. Такі негативні прояви можуть зумовлювати аномалії в міжособистісних стосунках, підвищувати конфліктність, викликати інші небажані зміни в поведінці – включно до асоціальних вчинків, бути ознакою нервово-психічних розладів.

Крім того, після перебування працівників ОВС в екстремальних ситуаціях службової діяльності здійснюється психологічна підтримка та психокорекція особистості з метою позбавлення наслідків посттравматичного стресу, депресивного стану, негативних установок, реактивної агресії, нав’язливих станів, акцентуацій характеру.

На думку фахівців ЦПП УКЗ, досить ефективним є поєднання індивідуального та групового підходів у проведенні корекційних методів. Це, по перше, пов’язано з тим, що неможливо проводити постійну індивідуальну психокорекцією з працівниками обласних підрозділів. Таким чином, для надання своєчасної психологічної допомоги працівникам, які перебувають у групі посиленої психологічної уваги, в практичну діяльність було впроваджено групову корекцію.

По-друге, виникла необхідність організації групової психокорекції з працівниками, які мають подібні проблеми. Головна мета таких груп – розвиток емоційної стійкості та підвищення вольових якостей працівників міліції, налаштування їх на позитивний розвиток особистісних якостей, підвищення стресостійкості, навчання прийомам емоційної саморегуляції, підвищення професійної та життєвої мотивації.

Працівники після проходження групової корекції зможуть краще розуміти самих себе, досконало володіти особистою активністю, а

також навчитись розуміти інших людей і взаємодіяти з ними. Змістом навчання є досвід, що набувається у групі у ситуації «тут і тепер» у процесі майже винятково вербальних спонтанних дискусій. Крім того, відбувається активізація мотивації працівників міліції до самовдосконалення, саморозвитку шляхом використання потенційних внутрішніх психічних резервів, змінюються уявлення та дії працівників у професійній сфері.

Програма психокорекції передбачає три основні етапи:

1. Діагностичний. Його мета – виявлення, вимірювання і оцінка індивідуально-психологічних особливостей особистості, соціально-психологічних характеристик, а також, чинників, що впливають на ефективність службової діяльності для подальшого пошуку найбільш ефективних методів роботи з працівником.

На теперішній час використовуються наступні методики:

Тест «САН» (показники самопочуття, активності, настрою).

Опитувальник Леонгарда-Шмішека (акцентуації характеру).

Методика багатофакторного вивчення особистості Кеттелла (характеристика особливостей особистості та рис характеру).

Опитувальник Клімова (визначення самооцінки).

Методика Потьомкіної “Виявлення установок «праця – гроші» (визначення типу професійної мотивації).

Опитувальник PTSD – виявлення симптомів посттравматичного стресового синдрому (для визначення наявності психотравми у працівника після перебування в екстремальній ситуації).

2. Індивідуального консультування та корекції. На цьому етапі працівник отримує інформацію про себе, згідно з результатами психодіагностики, проводиться корекція тих особистісних якостей, які визнаються працівником як негативні та ті, що перешкоджають його ефективній поведінці. Методи обираються залежно від проблеми та психологічних характеристик особистості.

3. Групова корекція – вимагає спеціального формування груп. Підбір учасників на 1-й етап групової роботи здійснюється згідно з існуючою у працівників спільністю проблемних ситуацій. На 2-й етап групової роботи підбираються працівники, у яких виявлені однотипні якості особистості, що потребують корекції.

Серед основних проблем, які перешкоджають ефективному здійсненню психокорекційних заходів з персоналом, є недостатній рівень підготовки фахівців Центру практичної психології у проведенні індивідуальної та групової корекції, враховуючи відсутність як навичок, так і відповідних матеріалів для навчання. Враховуючи те, що фахова освіта психологів ЦПП УКЗ за вищевказаним напрямком

діяльності не дозволяє надавати якісну індивідуальну допомогу персоналу, головні психологи Центру почали використовувати метод групової корекції за спеціально розробленою програмою.

Турбує те, що залишається недостатньою взаємодія між керівництвом підрозділів та фахівцями ЦПП УКЗ у проведенні профілактичної роботи з працівниками, віднесеними до групи посиленої психологічної уваги. У більшості випадків безпосередні керівники продовжують ігнорувати рекомендації психологів та виконують формально або взагалі не знають про надіслані їм плани заходів психопрофілактичної роботи. Керівництво підрозділів не має зацікавленості у проведенні з працівниками, які перебувають в ГППУ, психокорекційних заходів. Частіше за все безпосередні керівники не надають психологам інформацію про таку категорію, намагаються приховати «проблемних співробітників», або ініціюють їх звільнення з ОВС. На жаль, це стосується і працівників, з якими можна було проводити психокорекційну роботу та досягти позитивних результатів. Тому фахівці Центру практичної психології у більшості випадків за своєю ініціативою визначають працівників, яким необхідна психологічна допомога.

Таким чином, психологи повинні одночасно бути практиками, теоретиками і науковцями. Їм необхідно мати спеціальну професіональну підготовку з проведення індивідуальних психологічних консультацій та особливо психокорекції, як індивідуальної, так і групової. Психологам потрібно здійснювати свої професійні функції за допомогою специфічних прийомів, методів і технологій, які побудовані на знанні особливостей людської поведінки та її розвитку, обов'язково враховуючи вплив соціуму на особистість, а саме життєві обставини, в яких їй доводиться діяти.

З метою підвищення практичних навичок фахівців ЦПП УКЗ було б доцільно провести додаткове навчання, на якому надати структуру підготовки матеріалів, існуючі методи та форми проведення індивідуальної та групової корекції. Крім того, психологам необхідне поглиблення теоретичних уявлень про природу психічних явищ. Це дозволить науково обґрунтувати заходи щодо вдосконалення психологічної корекції, профілактики і попередження нервово-психічних розладів та пов'язаних з ними відхилень у поведінці

Слід зазначити, що психологічна корекція являє собою тактовне втручання у процеси психічного і особистісного розвитку людини для виправлення відхилень у цих процесах і часто справляє вплив не лише на особу, а й на її оточення, організацію життєдіяльності. Можна припустити, що психокорекційна робота стала б більш ефективною за

умов використання фахівцями ЦПП УКЗ психотерапевтичних технік для подолання психологічних труднощів працівників, наданням їм допомоги в особистому розвитку. На жаль, психологи не мають досконалих навичок проведення психотерапії як корекційного методу через відсутність практичного досвіду та нестачу теоретичних знань. Необхідний не тільки доступний опис психотерапевтичних технік, а й приклади його практичного застосування в ОВС. Такий досвід доцільно переймати у психотерапевтів, спеціалістів з медичною освітою.

Також необхідно періодично оновлювати методичну базу ЦПП УКЗ матеріалами діагностики і корекції, оскільки специфіка умов діяльності органів внутрішніх справ та особливості сприйняття міліціонерів потребують новітніх підходів, методів і засобів психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності.

Одержано 09.03.2011

УДК [159.9:351.743](477)

Ю. О. СВЄЖЕНЦЕВА
Начальник НДЛ кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС,
кандидат соціологічних наук, доцент
А. П. МОСКАЛЕНКО
Старший науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС,
кандидат психологічних наук

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Зміни, що відбуваються в соціально-політичному та економічному житті країни в останні роки, обумовили нові тенденції у функціонуванні та розвитку правоохоронних органів. З одного боку, це рух до стандартів реальної демократії, що базується на забезпеченні прав і свобод громадян, пошуку шляхів підвищення ефективності роботи органів внутрішніх справ, посиленні боротьби зі злочинністю, захисті економіки від кримінального тиску. З іншого – це нестабільність умов праці, недостатній рівень забезпечення діяльності ОВС, що тягне за собою зростання незадоволеності працівників умовами праці, втрату віри у позитивні зміни в майбутньому, і як

© Свєженцева Ю. О.,
Москаленко А. П., 2011

наслідок, послаблення професійної мотивації. Все це, у свою чергу, обумовлює плинність кадрів, вимивання професійного ядра, випадки неякісного виконання службових завдань і порушення дисципліни й законності. Вказані проблеми мають системний характер і певною мірою гальмують процес створення нової технологічної моделі органів внутрішніх справ, спроможних більш ефективно вирішувати завдання щодо забезпечення правопорядку, захисту інтересів людини, суспільства і держави.

У такій ситуації зростає роль системи психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС. Доцільність її визначається нагальною потребою системи ОВС у такій організації своєї діяльності, яка б створила умови для ефективного виконання кожним працівником своїх службових обов'язків.

Одним з головних суб'єктів підвищення ефективності кадрового потенціалу ОВС залишається психологічна служба, яка виконує цілеспрямовану роботу з підвищення надійності працівників, більш повного використання їх здібностей, надання їм психологічної допомоги у вирішенні оперативно-службових завдань. Діяльність цієї служби, на нашу думку, можна вважати ефективною, якщо вона спрямована на упередження, тобто профілактику проблем, пов'язаних із людським фактором, від якого в кінцевому рахунку залежить якість виконання службових завдань системи ОВС.

Сьогодні як ніколи гостро стоїть питання якісного удосконалення діяльності психологічної служби, головною метою якої повинно бути створення оптимальних психологічних умов, за яких кожний працівник може ефективно виконувати свої службові обов'язки. З метою більш повного врахування цих умов необхідно, на нашу думку, розглянути питання зміни її формату, зробивши її службою соціально-психологічного забезпечення діяльності ОВС.

Соціально-психологічними умовами ефективної діяльності, на яких повинна сконцентруватися система психологічного забезпечення, є:

створення сприятливого психологічного клімату для становлення професіонала, який визначається умовами організації професійної діяльності, організацією продуктивного спілкування працівників на всіх рівнях;

забезпечення можливості безперервного особистісного і професійного зростання працівників;

забезпечення психічного здоров'я персоналу;

реалізація в роботі здібностей, можливостей та резервів кожного працівника;

розвиток професійно важливих якостей.

Безумовно, ефективність психологічної служби залежить від багатьох компонентів, які її складають. Але саме створення і дотримання умов, які забезпечують професійний розвиток та ефективну діяльність, визначають основну спрямованість діяльності психолога та соціального працівника. Це відрізняється від розповсюдженого сьогодні підходу, при якому основними цілями діяльності психологічної служби в ОВС вважаються психодіагностика та психокорекція. При всій важливості та необхідності діагностики і корекції слід підкреслити, що саме порушення умов, які забезпечують професійний розвиток і ефективну діяльність, заважає оптимальній реалізації здібностей і можливостей працівників і викликає необхідність спеціальної корекційної роботи.

У зв'язку з цим було б доцільно розширити функції служби порівняно з поточним станом, ввести функції та напрямки, які торкаються стану міліцейських колективів, а також технологізувати їх шляхом впровадження апробованих методик соціального вимірювання та психокорекційної роботи.

Основними напрямками психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності є:

1) психологічне забезпечення роботи з персоналом органів внутрішніх справ;

2) психологічне забезпечення оперативно-розшукової, слідчої діяльності та діяльності по охороні порядку.

Мета першого напрямку – оптимізація людського фактора в діяльності ОВС на основі інтеграції таких факторів: а) вимог до працівника, б) рівня професійних здібностей, намірів і мотивації, а також в) задоволеності працею. Цей напрямок передбачає вирішення таких задач: професійну орієнтацію і, зокрема, психологічний відбір кадрів; надання психологічної допомоги в розстановці та професійній адаптації молодих працівників; підвищення психологічної компетентності й розвиток особистості працівників; діагностику морально-психологічного клімату в колективі та профілактику деструктивних явищ (конфліктів, порушення дисципліни і законності, суїцидів); психологічне забезпечення роботи із резервом кадрів на висунення та участь в атестації працівників; управлінське консультування; психологічне консультування працівників та членів їх сімей.

Мета другого напрямку – підвищення ефективності профілактики та розкриття злочинів, а також охорони громадського порядку за допомогою ресурсів психології. Даний напрямок включає такі задачі: вивчення соціально-психологічних явищ у регіоні, які впливають на

стан правопорядку; психологічне консультування працівників під час вирішення поточних оперативно-службових завдань; проведення судово-психологічної експертизи; психологічне забезпечення несення служби в екстремальних умовах; психологічний аналіз пригод, випадків виникнення екстремальних ситуацій, застосування зброї та спецзасобів, нападу на працівників міліції, травматизму і загибелі працівників; психологічне забезпечення переговорної діяльності в ситуації захоплення заручників та в разі загрози вчинення терористичних актів; розробку психологічних портретів серійних вбивць.

З метою досягнення реальних результатів під час розробки і організації процедур психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності необхідно керуватись такими основними положеннями та принципами:

1. Головним у психологічному забезпеченні оперативно-службової діяльності є повне та комплексне врахування людського фактора. Для цього необхідне проведення психологічних досліджень і використання їх результатів стосовно підготовки, організації і виконання діяльності не тільки психологами, але й керівниками усіх рівнів, а також спеціалістами основних професій системи ОВС.

2. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників ОВС повинно здійснюватись у межах взаємопов’язаних, розподілених у часі психологічних проблем, таких як професійне самовизначення, професійний відбір, професійна підготовка, професійна адаптація, виконання професійних обов’язків, підвищення професійної кваліфікації, звільнення на пенсію, адаптація до нових умов життєдіяльності, що вказує на його наскрізний характер.

3. Як система науково-психологічного забезпечення практики психологічна служба повинна представляти три ієрархічних рівня: вищий: уточнення задач психологічного забезпечення та їх документальне оформлення, розробка і затвердження методів; середній: оперативне вирішення виникаючих питань; нижчий або основний: психологічно грамотне вирішення повсякденних задач.

4. Психологічне забезпечення повинно мати насамперед профілактичну і розвиваючу спрямованість, пов’язану з набуванням працівниками професійної компетентності, розвитком навичок самовдосконалення та внутрішньої активності щодо професійного зростання. Профілактична функція психологічної служби повинна реалізовуватись у цілеспрямованій систематичній роботі психолога спільно з керівниками підрозділів з попередження негативних явищ

серед особового складу, виявлення групи посиленої психологічної уваги (за різними підставами), проведення з нею психокорекційної роботи; з контролю за дотриманням психологічних умов діяльності працівників; з елімінування несприятливих психологічних факторів; зі своєчасної профілактики можливих порушень психологічного здоров'я працівників.

5. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС серед багатьох інших видів забезпечення (кадрове, науково-методичне, ресурсне, фінансове, інформаційне, соціальне, забезпечення технічними засобами) є одним із засобів підвищення її ефективності. Воно, на відміну від інших видів забезпечення, орієнтоване на створення оптимальних психологічних умов, у яких кожний працівник може ефективно виконувати свої службові обов'язки, підвищення соціально-психологічної компетентності працівників і надання психологічної допомоги як окремій людині, так і групі, організації.

6. Психологічне забезпечення є інтегрованою частиною оперативно-службової діяльності. Воно забезпечує цілі, зміст, технології цієї діяльності й повинно орієнтуватись на її потреби.

7. Психологічне забезпечення спрямоване на всіх (керівники всіх ланок, працівники служб) і має бути послідовним та гнучким.

8. Психологічне забезпечення повинно бути ефективним і дієвим, базуватись на професійному та індивідуальному підході, мати комплексний і системний характер.

Під час створення і реалізації спеціальних програм удосконалення психопрофілактики необхідно використовувати системний підхід, який виражається у спільному вирішенні проблем науково-методичного, організаційного, матеріально-технічного, кадрового та нормативно-правового забезпечення психологічної служби.

Аналіз дозволив виділити нам такі першочергові проблеми психологічного забезпечення ОВС.

На науково-методичному рівні:

– психологічний аналіз діяльності спеціалістів оперативно-розшукових, слідчих та інших підрозділів;

– обґрунтування критеріїв і методик психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності;

– розробка керівних і методичних документів, що регламентують психологічне забезпечення;

– аналіз і узагальнення результатів психологічного забезпечення та обґрунтування рекомендацій щодо його удосконалення.

В організаційному забезпеченні:

– планування і організацію психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності;

– вибір регулятивних заходів під час здійснення психологічного забезпечення.

На організаційному рівні систематичне психологічне забезпечення має розглядатись як частина циклу, яка відображає спосіб підвищення ефективності діяльності й розвитку органів внутрішніх справ. Цей цикл починається з визначення бажаного результату психологічного забезпечення в цілому або одного з його напрямів. Ним має бути процес професійного удосконалення, формування команди, сприяння змінам у поведінці працівників, попередження порушень дисципліни, травматизму, підвищення особистої безпеки працівників. Оцінка успішності цих напрямів психологічного забезпечення у досягненні цілей повинна проводитись на всіх рівнях (підрозділ, служба, особистість) із використанням актуальних критеріїв.

У матеріально-технічному забезпеченні виникають питання пошуку методичних засобів, матеріальних ресурсів, джерел фінансування, встановлення порядку та критеріїв розрахунку коштів та ін. Доцільно централізовано переглянути розподіл грошових ресурсів у відомстві та узаконити фінансування діяльності психологічної служби. Для розвитку матеріально-технічної бази необхідно розглянути можливості використання місцевого бюджету, спонсорської допомоги, а також надання психологами платних послуг населенню.

У кадровому забезпеченні найбільш гострим є питання створення якісного складу психологів. Він визначається їх особистісними якостями і професійною компетентністю. Професійна компетентність працівників залежить від базової психологічної освіти і розуміння специфіки діяльності правоохоронних органів. У зв’язку з цим слід особливо підкреслити, що підготовка психологів у вищих навчальних закладах системи МВС повинна бути цільовою. З цією метою необхідно вводити спеціалізацію згідно з основними напрямками психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності, а саме: психологічне забезпечення роботи з персоналом органів внутрішніх справ і психологічне забезпечення оперативно-розшукової, слідчої та іншої діяльності.

У нормативно-правовому забезпеченні вирішення потребують такі питання, як розробка проекту нормативного документа, яким впроваджуються відповідні методики та технології у практику діяльності служби соціально-психологічного забезпечення, відповідні кваліфікаційні вимоги до спеціалістів, посадовий статус

(підпорядкованість, функціональні обов'язки, права, відповідальність), нормативи навантаження (середній час, що відводиться на психологічне обстеження, консультування та ін.), професійно-етичні норми, критерії оцінки, система звітності, порядок взаємодії з іншими службами.

Проблемними щодо нормативного закріплення є сьогодні такі питання: надання права від імені психологічних підрозділів, які знаходяться на вищому ієрархічному рівні управління, здійснення угоди купівлі-продажу за межами системи МВС психологічного інструментарію; укладання творчих угод про співробітництво із позагалузевими психологічними підрозділами, трудові договори на залучення висококваліфікованих спеціалістів для наукового консультування зі складних практичних і наукових питань, проведення комісійних психологічних експертиз, навчальних занять у системі підготовки і підвищення кваліфікації кадрів психологів.

Під час розгляду інформаційної структури психологічного забезпечення необхідно визначити:

– форму надання результатів психологічного обстеження працівників і колективів органів внутрішніх справ;

– характер висновків та пропозицій по них із точки зору ступеня їх категоричності та цільової спрямованості;

– режим секретності психологічної інформації, порядок користування нею;

– форму, зміст, порядок надання підсумкової звітності про виконану роботу;

– обсяг і характер психологічної інформації, з якою може бути ознайомлений працівник, який був обстежений, для самовиховання та професійного розвитку.

Ефективність функціонування психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності ОВС безпосередньо залежить від управління ним, а саме від діяльності Центру практичної психології Департаменту роботи з персоналом МВС України.

На нашу думку, слід уточнити завдання Центру практичної психології Департаменту роботи з персоналом МВС України, на який доцільно покласти:

– стратегічне управління всіма підрозділами, які виконують психологічну роботу, і координацію їх діяльності;

– розробку науково обґрунтованих концепцій подальшого розвитку психологічної служби в масштабах відомства;

– підготовку нормативно-правової бази, що регламентує діяльність служби на всіх рівнях;

– централізоване забезпечення психологічної служби сучасними посібниками, психодіагностичними та психокорекційними методиками, видання спеціальних журналів, бюлетенів, проведення всеукраїнських конференцій;

– організацію централізованої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації спеціалістів-психологів;

– щорічний збір та аналіз інформації про діяльність психологічної служби;

– узагальнення та поширення позитивного досвіду (вітчизняного та закордонного).

Важливим завданням сьогодні є зосередження уваги служби соціально-психологічного забезпечення у вищих навчальних закладах системи МВС України на забезпеченні справді якісної та повноцінної соціально-психологічної професійної готовності майбутніх працівників ОВС до умов професійної діяльності, покращенні їх педагогічної, психологічної та конфліктологічної освіти. Необхідно повернутися до викладання у відомчих ВНЗ у повному обсязі юридичної психології, основ вікової психології, соціально-психологічного тренінгу тощо, досвід якого був в НАВС, ХНУВС тощо, оскільки виключення з навчальних програм підготовки у ВНЗ системи МВС низки соціально-психологічних дисциплін та психологічних спецкурсів призвело до зниження загальної та професійної культури працівників ОВС і втрати можливості використання сучасних наукових психологічних та педагогічних напрацювань на практиці.

І головне. Оскільки працівники соціально-психологічної служби мають досконало знати особливості правоохоронної діяльності, основи правових дисциплін та бути професійно, фізично і психологічно готовими до служби в органах внутрішніх справ, слід вважати якісну психологічну та соціологічну відомчу освіту необхідною умовою ефективності її діяльності, психопрофілактичної роботи в органах та підрозділах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу. З цією метою необхідно забезпечити підготовку кадрів для соціально-психологічної служби у ВНЗ системи МВС України.

Одержано 10.03.2011

УДК [159.9:351.743](477.54)

А. О. ТУРАНСЬКИЙ
Головний психолог ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області

ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНАХ ТА ПІДРОЗДІЛАХ ГУМВС УКРАЇНИ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Сучасний розвиток нашої держави та суспільства неможливий без перебудови систем і методів управління ними. Досягнення позитивної продуктивної динаміки цих змін вимагає запровадження нових підходів до організації ефективної системи управління, тому особливого значення набувають процеси, зорієнтовані на запозичення позитивної практики високорозвинених країн світу.

На сьогодні неможливо ставити та вирішувати питання реформування та розвитку органів внутрішніх справ України без врахування, з одного боку, соціальних умов, в яких керівник приймає те або інше управлінське рішення, а з іншого – соціальних наслідків проведення цих управлінських рішень.

Одним із важливих напрямків психологічного супроводження оперативно-службової та професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України є вивчення соціально-психологічного клімату в органах та підрозділах системи МВС України, вдосконалення існуючих методів вивчення внутрішньоколективної обстановки, розробка нових підходів до моніторингу процесів, які вливають на його стан.

Соціально-психологічного клімат (надалі – клімат) згідно з «Психологічним словником» за ред. А. В. Петровського та М. Г. Ярошевського, – це якісний бік міжособистісних взаємовідносин, який виявляється в сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості у групі.

Навіть з визначення поняття клімату можна зробити висновок, що характер клімату в цілому залежить від рівня групового розвитку колективу, тобто від сукупності індивідуальних якостей кожного його працівника. Найважливішими критеріями сприятливого клімату у колективі є довіра та висока вимогливість працівників один до одного.

Оптимальне управління діяльністю та кліматом у колективі вимагає від керівного складу володіння певними навичками та знаннями. А особливості індивідуальних якостей керівника та досвіду роботи складають його стиль управління.

© Туранський А. О., 2011

Центром практичної психології УКЗ Головного управління постійно проводиться робота щодо підтримки належного соціально-психологічного клімату у міськрайлінорганах Управління, вирішення шляхів розв'язання деструктивних конфліктів у службових колективах, використання результатів вивчення клімату при доборі та розстановці персоналу керівниками всіх рівнів. Особлива увага приділяється аналізу впливу стану соціально-психологічного клімату на стан дисципліни й законності у підрозділах.

Аналіз результатів досліджень свідчить про те, що недостатньо високий авторитет керівників підрозділів та їх заступників впливає на погіршення внутрішньоколективної атмосфери у службових колективах і, як наслідок, тягне за собою зниження результативності в оперативно-службовій діяльності та зростання порушень дисципліни і законності серед підлеглих.

Крім цього, неналежні взаємовідносини між підлеглими та керівництвом, а саме ігнорування керівниками проблем підлеглих, не завжди об'єктивна оцінка результатів їх роботи та нерівномірний розподіл робочого навантаження, відсутність будь-якої компенсації за понаднормові роботи, низька культура у спілкуванні з працівниками також суттєво погіршують соціально-психологічний клімат у райвідділах міста та області.

Таким чином, стан клімату в органах і підрозділах Головного управління в Харківській області переважно залежить від стилю керівництва і методів управління начальників підрозділів. Тому необхідність оптимізації роботи з напрямком розробки методик вивчення організації управління підрозділом та взаємодії між керівниками набуває пріоритетного значення.

Крім того, за результатами проведеного аналізу стану соціально-психологічного клімату в органах та підрозділах ГУМВС України в Харківській області, вивчення якого здійснювалося впродовж 2009–2010 рр., було визначено ряд чинників, необхідних для забезпечення високоефективної діяльності персоналу, а саме:

1. Вимоги до керівника РВ

Оптимальним є директивний (авторитарний) стиль керівництва при безумовній наявності у начальника наступних особистісних якостей: глибоке розуміння справи, великого професійного досвіду, сміливості, рішучості, гнучкості розуму, здатності швидко прогнозувати наслідки прийнятих управлінських рішень, високе почуття відповідальності, справедливості, культура спілкування та розуміння проблем підлеглих. Спроможність ефективно організувати службову діяльність та взаємодію між службами. Здатність налагодити

дієві взаємостосунки як з керівництвом Управління, так і з місцевими органами самоврядування.

2. Вимоги до безпосередніх керівників

Високий неформальний статус та авторитет серед робітників. Спроможність об'єктивно оцінювати діяльність підлеглих, раціонально розподіляти робоче навантаження залежно від оперативної обстановки та індивідуальних особливостей підлеглих. Здатність відстоювати робітників перед вищим керівництвом та враховувати їхні проблеми. Наявність організаторських здібностей.

3. Несприятливі чинники фінансового характеру

Недостатнє бюджетне фінансування органів внутрішніх справ веде до того, що знов призначений керівник, незважаючи на наявність у нього розвинених морально-ділових якостей, через відсутність матеріального підґрунтя не має можливості для здійснення високоефективної управлінської діяльності та досягнення високих показників в роботі. Внаслідок цього керівник підрозділу змушений давати працівникам вказівки, не пов'язані з функціональними обов'язками.

4. Несприятливі чинники кадрового забезпечення підрозділів

На погіршення стану соціально-психологічного клімату у службових колективах суттєво впливає наявність значного некомплекту, виникнення якого обумовлено:

– зниженням рівня престижності професії правоохоронця у суспільстві, яке пов'язане з недостатнім фінансуванням та специфікою службової діяльності;

– ускладненою процедурою та тривалістю термінів прийому кандидатів на службу.

Також на клімат негативно впливає невирішеність проблеми заміщення вакантних посад керівної ланки, а саме заступників та начальників відділів, відділень та груп. Це обумовлено:

– відсутністю або нестачею у службових колективах високопрофесійних працівників, які б були спроможні самостійно виконувати поставлені завдання;

– небажанням окремих досвідчених працівників пересуватись на керівні посади з причин невеликої різниці у грошовому утриманні вищої за рангом посади, збільшення спектру службових завдань, зменшення вільного часу для відпочинку та вирішення особистих проблем, залежності оцінки діяльності керівника від результатів роботи підлеглих, відсутності можливості власноручно здійснювати підбір кандидатів та проводити інші кадрові зміни в підпорядкованому колективі.

5. Негативні чинники ротації та частих змін начальників підрозділів

Аналіз результатів психологічного супроводження оперативно-службової діяльності свідчить про те, що ротація керівників підрозділів тягне за собою перехід за начальником інших працівників, котрі, як правило, складали професійне ядро колективу. Це призводить до того, що досвідчені співробітники, які працювали у підрозділі тривалий час та мали перспективу службового зростання, змушені шукати собі місця в інших підрозділах. І як наслідок, інститут резерву кадрів на керівні посади втрачає свій сенс, а службові колективи змушені неодноразово проходити етапи адаптації до нових членів колективу, що негативно впливає на внутрішньоколективний настрій, взаємодію між службами та породжує нездорову конкуренцію.

Одержано 25.02.2011

УДК 159.9:351.743

В. І. ПАСІЧНИК
Доцент кафедри оперативного застосування внутрішніх військ
Академії внутрішніх військ МВС України,
кандидат психологічних наук, доцент

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК, ЯКИЙ ОТРИМАВ БОЙОВУ ПСИХІЧНУ ТРАВМУ

Службово-бойова діяльність, яка здійснюється військовослужбовцями внутрішніх військ в екстремальних ситуаціях, характеризується підвищеним моральним, психологічним і фізичним навантаженням, пов’язана з небезпекою для їх життя, можливістю поранення, контузії, каліцтва. Службові завдання часто виконуються за будь-яких погодних умов, безупинно, у відриві від місць постійної дислокації. У нічний час оперативна обстановка викликає ряд додаткових труднощів, негативно впливаючи на психіку військовослужбовців.

Під час виконання службово-бойових завдань за таких умов не тільки порушується ритм харчування, сну, відпочинку, фізичних і нервово-психічних навантажень, що впливає на психічний стан, протікання психічних процесів, психофізіологічні характеристики особистості. За всіма ознаками діяльність військовослужбовців внутрішніх військ може набувати яскраво вираженого бойового характеру, адже виконуючи визначені законодавством завдання, їм

© Пасічник В. І., 2011

доведеться реально стикатися з військовою активністю протидіючої сторони, брати участь у таких діях, як боротьба з диверсійно-розвідувальними групами, перевірка паспортного режиму, деблокування військових і міліцейських нарядів, оточених озброєними бандитами, несення служби на контрольно-перепускних пунктах, участь у розвідувально-пошукових заходах у населених пунктах, на місцевості та ін. Тобто, службова діяльність у районах надзвичайного стану й збройних зіткнень містить фактори несподіванки, раптовості, високої ймовірності виникнення непередбачуваних подій і ситуацій, що підсилює негативний психологічний вплив на військовослужбовців та високу психологічну напругу.

Крім цього, наявність контактів з правопорушниками, необхідність діяти проти вороже налаштованої частини громадян своєї ж держави нерідко може викликати природне внутрішнє психологічне протиріччя, моральний конфлікт з власними переконаннями. Цей процес, як правило, супроводжується негативними емоційними переживаннями, знижується психологічна готовність до діяльності.

Перебуваючи під впливом психотравмуючих факторів екстремальної ситуації, військовослужбовець може отримати розлади психіки різного ступеня тяжкості. Це, як правило, веде до часткової або повної втрати працездатності. Причому кількість потерпілих у такий спосіб, як свідчить досвід застосування внутрішніх військ Російської Федерації у Чечні, виявляється досить великою (при тривалому впливові стрес-факторів – до 60 % від усього особового складу) [4]. Ця цифра може коливатися залежно від часу перебування під впливом екстремальних стрес-факторів та їхньої інтенсивності.

У загальному плані причина психогенного розладу найчастіше лежить у конфлікті між сильною потребою в самозбереженні та неможливістю її задоволення за даних обставин [2]. Перешкодами до її задоволення можуть бути переконання людини, усвідомлена необхідність виконувати службово-бойові завдання, ставлення до товаришів тощо. У військовослужбовця, який контролює свій страх, мотиви реалізації службово-бойової діяльності виявляються сильнішими за прагнення до самозбереження, але від цього внутрішньоособистісний конфлікт не зникає і за певних умов неминуче веде до психогенного розладу [8].

За даних обставин військовослужбовці можуть отримати бойові психічні травми, під якими розуміють психічні розлади, порушення і захворювання, що ведуть до часткової або й повної втрати їхньої боєздатності у результаті впливу факторів бойової обстановки та умов виконання службово-бойових завдань на психіку військовослужбовця [7].

До характеристик психотравмуючої події належать: ступінь загрози життю; важкість втрат; раптовість події; ізольованість у момент події від інших людей; ступінь впливу навколишнього оточення; наявність захисту від можливого повторення психотравмуючої події; моральні конфлікти, пов'язані з подією; пасивна або активна роль людини в цій ситуації.

Не викликає сумніву, що військовому психологу необхідно докладно знати передумови та причини виникнення бойових психічних травм, форми їх вияву, способи та прийоми надання кваліфікованої допомоги військовослужбовцям при їх наявності.

Види та форми психологічної допомоги психотравмованим військовослужбовцям залежать від їх психічного і психофізіологічного стану. Коли особа усвідомлює свої психологічні труднощі та стан, у якому опинилася, до неї застосовуються психопрофілактичні методи, які виражаються у психологічному інформуванні, психологічній і соціально-психологічній підтримці військовослужбовця та членів його родини, використанні спеціалізованих психологічних методів, що прискорюють відновлення [5].

У разі виникнення у військовослужбовця певних відхилень від нормального протікання процесів відновлення, з ним здійснюється психокорекційна робота, а в разі появи стійких психічних труднощів надається психотерапевтична допомога. Ці види психологічної допомоги можуть здійснюватись психологом у взаємодії з медичним персоналом. Неспецифічність або специфічність психологічної допомоги визначається глибиною і важкістю бойових психічних травм військовослужбовця та ступенем спеціалізації способів психологічного впливу, які необхідні для вирішення проблем психологічної реабілітації.

Однією з дієвих моделей психологічної допомоги людині, яка зазнала психотравмуючого впливу, у дослідженнях останніх років називається психологічний супровід особистості [3; 6]. Це поняття значною мірою відрізняється від більш звичного, закріпленого у керівних документах та військовій психологічній літературі поняття психологічного супроводу діяльності особового складу (психологічного супроводу виконання завдань).

Під психологічним супроводом службово-бойової діяльності розуміють комплекс психологічних заходів, спрямованих на дослідження, оцінку, прогнозування динаміки й корекцію психічного стану військовослужбовців, соціально-психологічних процесів у військових колективах, визначення ступеня боєздатності й підтримання оптимального її рівня в підрозділах у різні періоди

виконання завдань [5]. На відміну від нього, психологічний супровід особистості розглядається психологами-дослідниками як системна інтегрована технологія психологічної допомоги, що передбачає підтримку природних реакцій, процесів і станів людини та створення умов для її переходу від допомоги ззовні до самодопомоги [3; 6]. Науковці підкреслюють, що в рамках супроводження створюються не штучні відносини між фахівцем та клієнтом, як у випадку психотерапії, а природні підтримуючі стосунки.

Проведене нами теоретичне дослідження дозволяє стверджувати, що по суті супроводження особистості – це особлива пролонгована модель психологічної допомоги та спеціально організований процес, спрямований на створення перехідного простору і безпечних умов, у яких стає можливою реконструкція образу світу й відновлення зв'язків людини з самою собою, з оточуючим світом та суспільством. У рамках цього перехідного простору в процесі інтегровано-диференційованої діяльності психолог ненав'язливо та природно передає людині, яка звернулась по допомогу, своє ставлення до світу та продуктивні способи взаємодії з ним. При цьому він поступово, крок за кроком, розширює зони відповідальності клієнта.

Основними характеристиками психологічного супроводу особистості виступають його процесуальність, пролонгованість, недирективність, взаємопов'язаність з реальним повсякденним життям людини, а також особливі підтримуючі стосунки між учасниками цього процесу [6].

У кожному конкретному випадку завдання супроводу визначаються особливостями життєвої ситуації людини. Так, під час супроводу особистості в період травмуючої кризи, викликаної екстремальною ситуацією, це – спеціально організований процес переходу від старого життєвого простору до нового, де стає можливою реконструкція суб'єктивного образу світу та формування продуктивних моделей поведінки, прийняття життя у всіх його проявах, готовність і здатність змінюватись, бути творцем свого життя.

У процесі здійснення супроводу військовослужбовця внутрішніх військ, який отримав бойову психічну травму, логічно та доцільно виділяються три основні стадії:

– діагностична, яка є підґрунтям для визначення мети і завдань подальшої роботи;

– реабілітаційна – відбір та використання психологічних засобів впливу;

– завершальна – аналіз результатів та підбиття підсумків спільно пройденого шляху.

Особливостями діагностичної стадії супроводу є:

трансформація діагностики у спільне дослідження – разом з психологом військовослужбовець усвідомлює свою життєву ситуацію, систему уявлень і відносин, причини своїх ускладнень, у такому діалозі клієнт більш активний та самостійний, ніж у випадку експертизи;

її спрямованість на виявлення у військовослужбовця наявних ресурсів розвитку та самодопомоги;

єдність діагностики та психологічної допомоги, тобто не тільки визначення актуального стану військовослужбовця, а й стимулювання у нього мотивації до самопізнання та самозмін, виявлення особливостей, важливих для гармонізації його відносин із собою та світом.

Важливими діагностичними показниками, які дозволяють орієнтуватись щодо ступеня адаптованості військовослужбовця до життя, є: його «образ Я» – уявлення про себе та свої можливості впливати на власне життя, впевненість у собі; уявлення про інших, про те що можна від них очікувати в складній ситуації та ставлення до інших; психологічний час особистості – уявлення про своє минуле, теперішнє й майбутнє та індивідуальне переживання своїх духовних і фізичних змін з часом; спрямованість активності та її характер (чи на вирішення виниклого протиріччя, чи на відчуження від реального життя, від людей, від власних ресурсів); фіксованість або гнучкість способів поведінки (стереотипне негнучке реагування і конформна поведінка або ситуаційно обумовлений вибір способів діяльності та поведінки).

На реабілітаційній стадії фахівці, спираючись на результати діагностичної стадії, створюють умови, необхідні та достатні для реконструкції кризового образу світу, формування продуктивних моделей поведінки й повноцінної адаптації військовослужбовця у соціумі, а також реалізують гнучкі індивідуальні програми підтримки та реабілітації. При цьому використовуються методи та прийоми різноманітних напрямів психотерапії. Найбільш часто – біхевіорально-поведінкової, когнітивної, клієнт-центрованої терапії, психодрами, гештальттерапії, арттерапії, тілесної терапії. Але головне не метод, який використовує фахівець, а наскільки цей метод відповідає загальному напрямку роботи з перетворення життєвої ситуації клієнта.

Особливо значущим у супроводі є зворотний зв’язок, який дає психологові клієнт. Від уміння уловлювати зворотний зв’язок та маневрувати у відповідності до нього залежить успіх спільної роботи. Саме тому для успішного здійснення супроводу психолог має бути

зрілим фахівцем. Він повинен сприяти створенню умов для переживання, об'єктивації, рефлексії та реконструкції образу світу клієнта.

У відповідності до закономірностей переходу від позиції жертви до позиції відповідальності за своє життя, описаними у науковій літературі, виділяються наступні етапи реабілітаційної стадії [1–3; 6–8].

1. Створення безпечного простору, який сприяє відчуттю безпеки у фізичному бутті, а також довіри до фахівця.

2. Відреагування травматичного досвіду та відродження у постраждалого військовослужбовця бажання жити й віри у можливість позитивного майбутнього.

3. Робота з руйнівними почуттями, результатом якої стає розчищення внутрішнього простору.

4. Прийняття та зміцнення свого Я.

5. Розширення внутрішнього простору, зміна способів взаємодії з оточуючими.

6. Засвоєння нових життєвих ролей та моделей поведінки.

7. Формування готовності до змін за рамками перехідного простору в реальному житті.

У завершальної стадії дві основні мети: 1) повне прийняття людиною відповідальності за себе та своє життя; 2) вихід з позиції клієнта, відокремлення від фахівця, який здійснював супровід.

На цій стадії важливо надати військовослужбовцю можливість обговорити процес спільної роботи, деталізувати ті зміни, які вже відбулися у його житті, або ж можуть статися, і конкретизувати плани на майбутнє.

Все викладене вище дозволяє сформулювати наступні висновки.

1. Для роботи з військовослужбовцями, які отримали бойові психічні травми в екстремальних умовах службово-бойової діяльності, оптимальною моделлю психологічної допомоги може служити психологічний супровід особистості.

2. Зміни, що виникають під час психологічного супроводу, дозволяють військовослужбовцю відновити розірвані зв'язки зі світом, знайти точку опори у самому собі, вони приводять до формування нового, позитивного образу світу, нових відносин із собою та іншими людьми.

3. Проходячи з фахівцем всі описані стадії супроводу, військовослужбовець реконструює основні структурні ланки свого суб'єктивного образу світу, переходить від позиції жертви до позиції людини, яка відповідає за те, що з нею відбувається, й набуває здатності успішно реалізувати себе у соціумі.

4. Особистісні властивості, які набуває військовослужбовець у процесі психологічного супроводу, стають основою успішного вирішення подальших ускладнень у процесі його життєдіяльності.

Список використаних джерел

1. Екстремальна психологія : [підручник] / [Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лєбєдєв Д. В. та ін.] ; за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – К. : Август Трейд, 2007. – 502 с.

2. Караяни А. Г. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

3. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2008. – 928 с.

4. Марьин М. И. Психологическое обеспечение антитеррористической деятельности: учеб. пособие / М. И. Марьин, Ю. Г. Касперович. – М. : Академия, 2007. – 208 с.

5. Основи роботи психолога внутрішніх військ МВС України : навч. посіб. / [І. І. Ліпатов, І. І. Приходько, Ю. Б. Ірхін та ін.]. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 152 с.

6. Осухова Н. Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. завед.] / Н. Г. Осухова. – М. : Академия, 2007. – 288 с.

7. Тимченко А. В. Психогении в экстремальных условиях. Боевая психическая травма и методы её коррекции / А. В. Тимченко. – Х. : ХВУ, 1995. – 182 с.

8. Ягупов В. В. Військова психологія : підручник / В. В. Ягупов. – К. : Тандем, 2004. – 656 с.

Одержано 25.02.2011

УДК [159.9:351.743](477)

В. П. СИРОТЕНКО,
М. В. МАРИНЧЕНКО
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

МОДЕЛЮВАННЯ СЛУЖБОВИХ СИТУАЦІЙ У СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Сьогодення вимагає від працівників ОВС швидкого реагування в різних ситуаціях службової діяльності: як у буденних, так і в зовсім не типових. Робота правоохоронця характеризується постійними емоційними та інтелектуальними навантаженнями, які потребують

© Сиротенко В. П., Маринченко М. В., 2011

активізації всіх життєвих ресурсів. За таких умов дуже важливим є збереження психічної стійкості й рівноваги, оскільки це – запорука успішного повсякденного функціонування.

Тривала психічна напруга є невід'ємним атрибутом повсякденної діяльності правоохоронця. Виснаження адаптаційних ресурсів людини, виникнення емоційних реакцій, які, зазвичай, мають негативне забарвлення, відбуваються на тлі підвищеної активності. У процесі виконання службових завдань працівникові доводиться переживати гнів, ненависть, лють, обурення; ці емоції характеризуються тим, що мобілізують ресурси організму і виснажують його.

Незвичайні, раптові й сильні емоційні подразники можуть викликати короткочасну дезорганізацію психічної діяльності й поведінки цілком психічно здорових людей. Це може бути загрозлива для життя ситуація, мотиваційний конфлікт, невдача. У результаті перерахованих фактів спостерігається розгубленість, дезорієнтація, хаотичність рухів, непродуктивність активності, агресія, відмова від подальшої боротьби. Перераховані емоційно-стресові впливи й пов'язані з ними переживання, афекти й неадекватні вчинки можуть призводити до тяжких наслідків, таких як загибель під час виконання службових обов'язків, вогнепальні поранення, поранення при затриманнях правопорушників, поранення при доставці затриманих, при локалізації масових безладь тощо.

З огляду на вищеозначене, постає потреба впровадження новітніх методик навчання особового складу, необхідних для роботи як в екстремальних, так і в типових службових ситуаціях, актуальних на сьогоднішній день для різних підрозділів ОВС.

Із цією метою доцільно використовувати методики, які штучно (за допомогою сценарію) створюють умови, що імітують реальну діяльність працівників. Роль специфічного «навантаження» при цьому належить експериментальним завданням, виконання яких вимагає актуалізації розумових і фізичних ресурсів особистості, які, зазвичай, використовуються працівниками у повсякденній службовій діяльності.

Психічна діяльність працівників досліджується у зв'язку із ситуацією експерименту.

У процесі групових занять існує реальна можливість налагоджувати і ущільнювати міжособистісні зв'язки між членами групи.

Керівництву практичних підрозділів ОВС та служби психологічного забезпечення потрібно приділяти більше уваги психологічній підготовці особового складу до роботи в екстремальних

ситуаціях, у рамках якої розвивати навички прискореної адаптації працівників під час роботи в екстремальних ситуаціях (конфліктні, критичній і наближені до бойових ситуації). Навчання навичкам самостійного зняття стресових навантажень після виконання поставлених завдань, коли немає можливості звернутися за допомогою до працівників психологічної служби; поліпшенню професійної майстерності та якостей, необхідних у роботі працівників міліції.

Впровадження системи моделювання службових ситуацій дозволяє досить швидко та з високими показниками опанувати практичні навички, необхідні в повсякденному несенні служби, поповнити багаж своїх професійних знань та удосконалити методи роботи, підвищити психологічну стійкість і психологічну надійність діяльності співробітників ОВС в екстремальних умовах і типових службових ситуаціях.

Гнучкість групових занять дозволяє моделювати найрізноманітніші ситуаційні форми, розробляти різні програми навчання з будь-яким контингентом (оперативні працівники, дільничні, слідчі, працівники патрульної служби, працівники підрозділів спеціального призначення). Основним завданням таких груп є взаємне дослідження, одержання знань про власну особистість, її розвиток і розкриття, а також почуття приналежності до колективу, навчання й розвиток міжособистісних навичок. Склад групи залежно від методологічної орієнтації й функціональної спрямованості роботи може змінюватися.

Проблематика впровадження групових методів навчання в умовах практичних підрозділів є досить болючою, оскільки відсутність необхідних умов, а найнеобхідніше – часу для проведення таких занять – ускладнює, а деколи взагалі унеможливлює їх ефективне застосування. У таких випадках оцінка ефективності роботи служби психологічного забезпечення, з боку керівництва практичних підрозділів, не може бути високою.

На наш погляд, найефективнішим способом організації даних занять є їхнє впровадження в рамках курсів підвищення кваліфікації практичних співробітників, на базі навчальних закладів системи МВС.

Одержано 04.03.2011

УДК [159.9:351.743](477)

Н. І. КАРНАУХ
Начальник ЦПП Запорізького юридичного інституту
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ДЕЛІНКВЕНТНОЇ ПОВЕДІНКИ У ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Проблема делінквентної поведінки – одна з центральних психолого-педагогічних проблем сучасності. Велика громадська важливість цієї проблеми стає особливо очевидною в період глибоких соціально-економічних реформ, які проходять у країні. Важке економічне становище, руйнування колишнього світогляду і несформованість нового, відсутність належних знань і умінь жити і працювати в умовах жорсткої конкурентності і недосконалості економіки – все це призводить до серйозних соціальних потрясінь і конфліктів в соціумі.

Основні ознаки делінквентної поведінки – це відхилення від соціальної норми, деструктивність, негативна оцінка оточуючих, дезадаптація, що посилює злочинну поведінку в крайніх проявах цього явища.

Професійне середовище справляє істотний вплив на особистість людини. За сучасних умов досить гостро постає проблема впливу професії на делінквентність поведінки людини, можливе прогнозування поведінки, що відхиляється, профілактики делінквентної поведінки співробітників як комплексу заходів зі збереження і зміцнення соціального розвитку особистості.

Серед різного роду делінквентної поведінки, що викликає найбільший громадський резонанс, значне місце займають аномалії в діях працівників ОВС. У системі виконавчої влади органи внутрішніх справ являють собою найбільш численну структуру, яка бере участь в охороні правопорядку, боротьбі зі злочинністю і контактує з цивільним населенням.

Службова діяльність у системі органів внутрішніх справ висуває особливі вимоги до професіональних та особистісних особливостей співробітників, які включають у себе наявність відповідного освітнього рівня, комунікативних навичок, нервово-психічної стійкості, а також моральні якості та відповідні соціальним нормам правові орієнтації. Проблема зміцнення службової дисципліни і

© Карнаух Н. І., 2011

законності в органах внутрішніх справ має неминущу актуальність і вимагає постійного аналізу і осмислення.

Однак в умовах триваючої криміналізації нашого суспільства працівники органів внутрішніх справ не завжди можуть протистояти негативним явищам і самі часом виявляються ураженими деформаційними процесами. З сучасних умов особливої актуальності набуває вироблення науково обґрунтованого комплексу заходів щодо прогнозування і профілактики порушень дисципліни і законності працівниками ОВС.

Загальна теорія соціальних відхилень знаходиться у процесі становлення і складається на базі ряду наукових дисциплін: соціології, теорії права, управління, кримінології, психології, медицини та інших наук. Дослідницький підхід, характерний для кожної з цих наук у вивченні, відноситься до причинного комплексу делінквентної поведінки та накладає свій відбиток на структуру загальної теорії та її практичну спрямованість.

Філософська категорія причинності відображає один з найбільш загальних, фундаментальних законів об'єктивного світу. Цей закон поширюється на всі явища і процеси природи і суспільства, як індивідуальні, так і масові, включаючи ті, які мають ймовірний характер і підлягають статистичним закономірностям.

При аналізі причин та умов, що спонукають працівників органів внутрішніх справ до злочинів, можна виділити негативний вплив різних об'єктивних і суб'єктивних факторів соціально-економічного, правового, організаційно-управлінського, соціально-психологічного характеру.

До об'єктивних причин соціально-економічного характеру автор відносить наслідки масштабної кризи, яка викликала різку поляризацію різних верств населення за рівнем доходів, низький рівень соціальної захищеності працівників, дискримінацію справедливої оплати їх праці. Відсутність економічних стимулів призвела до відтоку кваліфікованих фахівців, відчутного розмивання професійного кадрового ядра. У цій ситуації почалося спішне комплектування служб і підрозділів міліції особами, які не мають необхідної професійної підготовки і відповідних морально-ділових якостей.

Значна група факторів, які спричиняють прояви делінквентної поведінки працівників органів внутрішніх справ, обумовлена недоліками організаційно-управлінського характеру, пов'язаними з низьким рівнем професійного добору кадрів, тобто недоліки у виявленні основних соціально-демографічних та індивідуально-

характерологічних особливостей кандидатів, протекціонізм у кадровій політиці, неуважність до проблем професійної адаптації молодих працівників та до умов несення служби, соціально-психологічні особливості колективу, з упущеннями в розстановці та управлінні кадрами, недоробки в проведенні індивідуально-виховної роботи з підлеглими. Відзначається, що на сьогоднішній день майже відсутня належна система контролю за службовою діяльністю працівників і їх поведінкою в побутовій сфері. Значна частина керівників не знають, чим живе їхній підлеглий, не відчувають «больових точок» у своїх колективах, виявляють безпринципність і лібералізм в оцінці протиправних дій працівників, що породжує у підлеглих почуття безкарності, вседозволеності, створює передумови для рецидивних проявів.

Важливий вплив на вчинення працівниками злочинів справляють фактори соціально-психологічного характеру, пов'язані зі специфічними умовами службової діяльності: складністю вирішуваних завдань, високим рівнем напруженості праці; наявністю факторів ризику, конфліктним характером професійних ситуацій, значним обсягом владних, примусових повноважень, постійним контактом з представниками кримінального середовища. Ці особливості, впливаючи на особу працівників ОВС, призводять до розвитку в них професійної деформації, що виливається у правовий нігілізм, переоцінку наданих повноважень, недбалість, втрату почуття службового обов'язку і відповідальності.

На рівні індивідуальної поведінки джерелом делінквентної поведінки є невідповідність особистісних якостей людини вимогам соціальної ролі в системі суспільних відносин. Первинною «клітинкою» соціального відхилення є проступок конкретного індивіда. Причиною кожної асоціальної дії, яка порушує соціальну норму, виступають, з одного боку, особистісні особливості даного індивіда – його погляди, інтереси, потреби, ставлення до різних соціальних цінностей та звичаїв, у тому числі до правових приписів і заборон, а з іншого – сукупність зовнішніх об'єктивних обставин, які викликають намір і рішучість зробити умисне протиправне діяння (дію або бездіяльність) або допустити заподіяння шкоди з необережності.

Делінквентна поведінка працівників міліції може мати характер дисциплінарних і аморальних проступків, адміністративних правопорушень (порушення правил дорожнього руху, полювання, рибальства тощо), злочинів (наприклад, вбивства, розбої, грабежі, хабарництво, зґвалтування, здирництво). Подібні явища

дискредитують міліцію як інститут державної влади, тягнуть за собою відчуження населення, породжують «тіньову» міліцію.

Діяльність працівників міліції за соціальним призначенням та змістом є конфліктною і потенційно делінквентною. Протиріччя з громадянами виникають в силу ряду об'єктивних і суб'єктивних умов, викликаних організаційно-управлінськими, правовими та психологічними причинами, зумовленими специфікою завдань, що стоять перед міліцією, реальними умовами, в яких виконуються ці завдання, правомірністю або делінквентністю поведінки в таких ситуаціях як співробітників міліції, так і громадян.

Співробітники ОВС традиційно належать до категорії осіб з професійно високим рівнем емоційно-стресових навантажень, оскільки на них впливає велика кількість факторів, пов'язаних зі специфікою службової діяльності. До останніх належать: наднормативність роботи, непередбачуваність оперативної обстановки, необхідність комунікативних відносин з кримінальними елементами, можлива неминучість застосування зброї на ураження та ін.

В основі посадових проступків, скоєних працівниками міліції, лежать, як правило: недоліки в організаційно-управлінській діяльності, в першу чергу відсутність належного відомчого контролю; недосконаліть критеріїв оцінки правоохоронної діяльності; неузгодженість відомчої практики і положень закону; недоліки у відборі кандидатів на службу, формалізм в організації входження на посаду; правовий нігілізм і професійна деформація працівників.

Серед причин зростання кількості порушень службової дисципліни можна виділити наступні об'єктивні причини:

– «розмивання» професійного ядра у провідних службах внаслідок звільнення зі служби кваліфікованих фахівців при одночасному комплектуванні органів внутрішніх справ особами, які не мають необхідної професійної підготовки, а часто – і життєвого досвіду;

– стійка тенденція зниження рівня життя основних категорій особового складу, що спонукає їх шукати додаткові доходи поза системою МВС;

– розвінчання в засобах масової інформації альтруїзму, товариської взаємодопомоги і нав'язування споживчого способу життя при одночасно негативному висвітленні діяльності ОВС і формуванні негативного образу міліціонера.

За останні роки має місце зниження рівня професійної мотивації серед працівників, відзначається високий рівень плинності кадрів, атмосфера напруженості в колективах, досить високий рівень службово-дисциплінарних порушень, порушень законності – у тому

числі кримінально караних, спостерігається зростання надзвичайних подій (суїциди, алкогольні ексцеси, травматизм), погіршуються загальні показники здоров'я, особливо нервово-психічного.

Особливе занепокоєння викликає зниження рівня морально-психологічної стійкості особового складу, і, як наслідок, підвищення рівня делінквентності серед працівників.

Статистика свідчить про те, що в загальному числі залучених до дисциплінарної відповідальності особи рядового і молодшого начальницького складу нараховують більшість. При цьому найбільш значна частина недисциплінованих працівників – особи, які прослужили в міліції до п'яти років, що пояснюється насамперед тим, що, з одного боку, за останні роки відбулося значне омолодження кадрового складу міліції, а з іншого – в організації виховання цієї категорії допускаються досить серйозні прорахунки.

До суб'єктивних причини і умов, що сприяють вчиненню порушень службової дисципліни, можна віднести:

– низький рівень правової та загальної культури працівників, у тому числі слабке знання ними чинного законодавства, нормативних актів, що регламентують службову діяльність;

– несвоєчасне доведення до працівників змін і доповнень до чинних нормативних правових актів;

– низька ефективність службової підготовки працівників, яка не забезпечує розвиток навичок щодо застосування на практиці вимог правових актів;

– порушення встановлених правил несення служби, відсутність у підрозділах належного статутного порядку;

– нечітке визначення посадових обов'язків кожного працівника;

– відсутність дієвої системи заохочення дисциплінованих і сумлінних працівників, а також вимогливості до тих, хто допускає порушення, та ін.

На психологічному рівні відзначається наявність певних особистісних рис характеру – характерологічний профіль особистості – у працівників, схильних до негативних дезадаптивним форм поведінки. До таких психологічних особливостей особистості відносять: емоційну неврівноваженість, агресивність, високу тривожність, низьку моральну нормативність і стресостійкість тощо.

Служба у правоохоронних органах у всьому світі традиційно відноситься до видів професійної діяльності з високим рівнем емоційно-стресових навантажень. Специфіка органів внутрішніх справ визначає пріоритет відбору в них громадян з адекватними мотивами, високим рівнем правосвідомості і соціально-психологічної підготовки.

У зв'язку з особливостями служби в оперативно-силових підрозділах ці якості обов'язково повинні поєднуватися з високим рівнем нервово-психологічної стійкості, психічної та фізичної працездатності й цілим рядом особистісних якостей, які забезпечують не тільки виживання в екстремальних ситуаціях, але й успішність у протиборстві зі злочинністю.

Найбільш перспективним є вивчення проблеми делінквентності у працівників ОВС через призму психодіагностики та психологічних механізмів регулювання поведінки, оскільки аналіз делінквентної поведінки працівників міліції дозволить визначити причини проявів різних форм соціальних відхилень, їх детермінанти і сформувати напрямки і принципи їх мінімізації та превенції, що забезпечить більш ефективне реформування соціальних відносин в органах внутрішніх справ.

Список використаної літератури

1. Кобзін Д. О. Дисципліна в ОВС: взаємодія правових та соціально-психологічних факторів / Д. О. Кобзін // Вісник Університету внутрішніх справ. – Вип. 5. – 1999. – С. 236–242

2. Мягких Н. И. Профессионально-психологический отбор в органах внутренних дел и медико-психологическое сопровождение деятельности сотрудников / Н. И. Мягких // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников ОВД : сб. тезисов докладов. – М. : МВД, 2000. – С. 49–57.

3. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України : навч.-метод. посіб. / М. І. Ануфрієв, В. С. Венедиктов, О. В. Негодченко [та ін.] ; Дніпропетр. юрид. ін-т. – Д. : Наука і освіта, 2000. – 161 с.

4. Сливка С. С. Дисципліна та професійна правомірна поведінка працівників органів внутрішніх справ / С. С. Сливка. – Л. : Каменяр, 1991. – 41 с.

5. Поздняков В. М. Проблемы психопрофилактики нарушений дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел / В. М. Поздняков // Актуальные вопросы совершенствования психологического обеспечения деятельности сотрудников ОВД : материалы выступлений участников региональных семинаров-совещаний руководителей кадровых, воспитательных аппаратов и подразделений психологического обеспечения МВД-ГУВД-УВД субъектов Российской Федерации, УВДТ, образовательных учреждений МВД России. – М., 2003. – С. 69.

Одержано 22.02.2011

УДК [159.9:351.743](477)

О. І. ФЕДОРЕНКО
Начальник кафедри загальної психології та педагогіки
ННІ ПМСІТ ХНУВС, доктор педагогічних наук, доцент
С. М. БОЙКО
Доцент кафедри загальної психології та педагогіки
ННІ ПМСІТ ХНУВС, кандидат педагогічних наук

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Нині в Україні відбуваються перетворення, спрямовані на покращення психічного стану працівників правоохоронних органів. Успішність цих перетворень залежить, зокрема, від організації, функціонування та розвитку системи виховної та соціально-психологічної роботи з особовим складом. На сучасному етапі ця система перебуває у стадії розвитку, проте її стан, на нашу думку, викликає занепокоєння.

Служба у правоохоронних органах пов'язана з необхідністю постійно працювати в режимі значного психічного, емоційного, фізичного напруження, що підвищує ризик втрати здоров'я, а іноді й життя. Ця діяльність вимагає дотримання субординації в особистому та службовому спілкуванні, дисципліни, підвищеної соціальної та професійної відповідальності й самовіддачі.

Стреси, пов'язані зі специфікою професійної діяльності та адміністративним тиском, сімейні конфлікти згубно впливають на психічне здоров'я працівника ОВС. Негативні реакції, викликані стресами, посилюють сукупний ефект психічної втоми, який знижує захисні механізми організму, роблячи його уразливішим для впливу стрес-факторів.

Стурбованість керівництва Міністерства внутрішніх справ викликає зростання кількості втрат персоналу внаслідок самогубств упродовж останнього часу. Основними причинами цих надзвичайних подій стали сімейні конфлікти, соціально-побутові та особисті негаразди працівників, погіршення стану службової дисципліни [1; 2].

В структурі захворювань, які стали причинами зниження працездатності працівників правоохоронних органів, перше місце посідають психосоматичні захворювання, кількість яких щорічно зростає і становить більше половини всіх розладів. Тому головним напрямком і основою заходів щодо корекції цих розладів є своєчасне виявлення цих станів та цілеспрямований вплив на них ще до того як

 © Федоренко О. І., Бойко С. М., 2011

вони досягнуть рівня стійкого патологічного динамічного стереотипу – психічного розладу. Цей підхід передбачає постійне спостереження, облік та врахування змін характерологічних особливостей працівників ОВС на всіх етапах служби [3].

На початковому етапі корекції необхідна чітка діагностика психічних станів і характерологічних особливостей працівника правоохоронних органів, що дозволить у подальшому надавати йому більш ефективну допомогу. Важливе значення на даному етапі має не медичне (біологічне) обстеження працівника, а індивідуальний особистісний підхід до вивчення умов його сімейного життя та службового спілкування і на цій підставі конструювання певного алгоритму життя і діяльності. Для побудови даного алгоритму, на наш погляд, доцільним було б розділити особистісний простір особистості на п’ять сфер зайнятості, що складають основні сфери її життя. Перша сфера – виробнича (ділова, службова), друга – сімейна (побутова), третя – громадська, четверта – навчальна і п’ята сфера – дозвіллєва (захоплення, хобі та ін.). Повноцінне функціонування людини в кожній з цих сфер створює психологічний захист щодо протистояння різним негативним впливам (екзогенним та ендогенним), що можуть спричиняти виникнення психічних розладів у людини.

Фактори, що збільшують ризик виникнення розладів, різні за походженням – біологічні (генетичні), психологічні, соціальні та ін. Ці фактори необхідно враховувати при попередженні виникнення психічних розладів у працівників правоохоронних органів та при розробці програм психокорекційного впливу на їх особистість. Слід зазначити, що цей вплив має носити комплексний характер і включати здійснення психопрофілактичних і психогігієнічних заходів.

Психогігієна являє собою комплекс заходів щодо збереження і зміцнення психічного здоров’я, що забезпечує найкращі умови для психічної діяльності людини. Проведення психогігієнічних заходів передбачає врахування впливів на психіку людини чинників зовнішнього середовища (службових, побутових, сімейних та ін.).

Психопрофілактичні заходи спрямовані на попередження виникнення нервово-психічних захворювань. Методи психопрофілактики включають вивчення динаміки нервово-психічного стану правоохоронця під час професійної діяльності, а також у побутових умовах.

Згідно з класифікацією ВОЗ, виділяють первинну, вторинну та третинну психопрофілактику. Первинна психопрофілактика включає заходи, що попереджують виникнення нервово-психічних захворювань, вторинна психопрофілактика об’єднує заходи,

спрямовані на профілактику несприятливої динаміки захворювань, що вже виникли, недопущення їх хронізації, на зменшення патологічних проявів, полегшення протікання захворювання, а також на ранню діагностику. Третинна психопрофілактика сприяє попередженню несприятливих соціальних наслідків захворювання, рецидивів і дефектів, що перешкоджають професійній діяльності хворого.

Під час попередження захворювань психічної діяльності, тобто в комплексі психопрофілактичних заходів необхідно враховувати як фактори навколишнього середовища, так і етіологічні та патогенні фактори, що діють ізсередини самої людини. Вони обумовлені її конституцією та особистісними особливостями. При цьому необхідно враховувати три аспекти: а) особистісний; б) характер інтерперсональної взаємодії; в) ситуаційний – у їх взаємозв'язку.

Під час розробки психопрофілактичних заходів мають враховуватися, а при їх здійсненні – використовуватися захисні сили самого організму, сторони психіки, які слід стимулювати, збільшуючи опір організму та особистості захворюванню і компенсуючи її наслідки.

Збереження психічного здоров'я працівників органів внутрішніх справ потребує систематичного вивчення індивідуальних особливостей кожного працівника, його стосунків у колективі, психоемоційних станів, досягнень у професійній сфері, сімейно-побутових умов та ін. На наш погляд, найбільшу ефективність має адекватна особистісна спрямованість психопрофілактичної психотерапії, особливо в санаторно-курортних умовах. Це вимагає від керівників підрозділів, працівників кадрового апарату, працівників психологічних служб і медичних закладів постійної уваги до особистості підлеглих працівників органів внутрішніх справ, зацікавленості та бажання допомогти.

Таким чином, психопрофілактична робота з працівниками органів внутрішніх справ є актуальною і необхідною. Це пов'язано з особливостями даної професії. Здійснення цієї роботи вимагає наявності фахівців, здатних надавати кваліфіковану допомогу та відповідної соціально-психологічної служби, яка б об'єднувала і координувала зусилля інших служб у напрямку підтримки здоров'я працівників правоохоронних органів.

Список використаної літератури

1. Супрун Д. С. Нормативно-правове забезпечення збереження здоров'я працівників органів внутрішніх справ / Д. С. Супрун // Вісник Академії управління МВС. – 2010. – № 3 (15). – С. 190.

2. Про затвердження Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008–2012 роки : наказ МВС України від 7 квіт. 2008 р. № 161.

3. Барко В. І. Інформаційний порадник з формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки військовослужбовців та працівників Збройних сил і працівників правоохоронних органів України : практ. посіб. / [Барко В. І., Бойко О. В., Ірхін Ю. Б. та ін.]. – К. : Наш час, 2008. – 127 с.

Одержано 24.02.2011

УДК [159.98:351.743](477)

О. П. ЦИМБАЛ
Психолог ЦПП ХНУВС

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНІК ВІЗУАЛІЗАЦІЇ В РОБОТІ З ПРАВООХОРОНЦЯМИ

Здійснення індивідуальної консультативної та психокорекційної роботи в системі ОВС України має ряд відмінностей від «класичного» процесу надання психологічної допомоги. Серед таких особливостей: стурбованість клієнта щодо збереження конфіденційності, інколи, фактично, примусовий характер надання допомоги, поєднання в одній особі функцій оцінки та допомоги клієнту, не завжди належна організація робочого простору індивідуальної та групової роботи. Ці та інші особливості впливають не лише на зміст роботи психолога, а й на той професійний інструментарій, який використовується. Застосовуючи ті чи інші психологічні техніки та інструменти, ми маємо враховувати особливості їх впливу та прогнозувати результат.

Зупинимось на групі технік під загальною назвою «візуалізації». В рамках індивідуальної роботи та проводячи тренінгові програми різної тематики, ми використовуємо методи візуалізації («візуалізація-медитація» [1]), акцентуючи увагу на можливості самостійного використання окремих технік як дієвого механізму зниження психоемоційної напруги.

Слід виділити кілька паралельних напрямків застосування візуалізації:

безпосередньо для зниження психоемоційної напруги;

для отримання ефекту релаксації, як відпочинку від буденності;

для підвищення групової згуртованості та атмосфери довіри у тренінговій групі;

для розвитку навичок інтроспекції та самоаналізу;

© Цимбал О. П., 2011

для формування навичок самостійної релаксації та зниження психоемоційної напруги.

Зміст методу візуалізації полягає в уявленні визначених динамічних образів та вчиненні відповідних дій за інструкцією психолога. Ведучий допомагає учасникам заглибитись в атмосферу, програмуючи не лише візуальний образ, але й відчуття та стан, що дозволяє отримати досить глибокий позитивний ефект. Для посилення глибини переживання образу слід перед початком роботи з темою ввести блок релаксації, а виконання всієї техніки супроводжувати відповідно підібраною музикою (бажано, однак не обов'язково). Після завершення техніки доречним є обговорення актуального стану учасників, зокрема, акцент варто робити саме на аналізі та вербалізації емоційних переживань.

Пропонуємо більш детально розглянути особливості використання окремих технік. У рамках тренінгу командної роботи ми проводимо техніку візуалізації «Камінь проблем». Під час цієї техніки учасники уявляють свій актуальний негативний емоційний стан у вигляді каменя на дні ріки, за який тримаються, а потім відпускають його і прямують уявною рікою життя. Для умов курсантського середовища також досить ефективною є техніка «Політ на крилах орла» – учасники не лише переживають позитивні емоції, але й знімають напругу, викликану відчуттям постійної залежності від керівництва, форми тощо. Після завершення роботи тренер проводить обговорення та аналіз відчуттів, емоційного та фізичного станів учасників.

Інструкції до даних технік переважно мають директивний характер, однак необхідно залишати місце і для активності самої особи. Цього можна досягти, використовуючи відкриті питання щодо змісту образів, зокрема: «Озирніться довкола. Що ви бачите?». Також важливим є відчуття власної свободи дій у рамках образу. Для цього ми надаємо можливість особі певний час побути в образі та вчинити ті дії, які вона сама бажає. Так, під час виконання техніки «Політ на крилах орла» особі надається можливість самостійно «політати» певний час так і туди, куди вона забажає.

У результаті використання технік візуалізації, учасники розвивають у собі здатність до відчуття та вербалізації свого актуального емоційного стану і спостерігають його динаміку. Однак, використання двох чи більше подібних технік поспіль є небажаним, оскільки учасникам необхідний час для закріплення отриманого досвіду та затухання емоційних переживань, викликаних першою технікою.

Якщо в рамках індивідуальної роботи психолог може варіювати техніки залежно від особливостей клієнта, то під час роботи з групою не всі учасники в рівній мірі вдало працюють з ними. Переважно це залежить від розвиненості сфери фантазії та вміння конструювати візуальні образи. Також перепоною можуть бути негативізм щодо роботи із психологом у цілому та наявність сильних тілесних блоків. Проте, як свідчить досвід використання таких технік у курсантському середовищі, учасники, які взагалі не здатні до релаксації та візуалізації – рідкість. Якщо хтось із групи не бажає виконувати техніку – просто може посидіти із заплющеними очима. Ефект буде меншим, однак звести його до нуля практично неможливо.

Навчитися використанню технік візуалізації не надто складно. Однак, перш ніж застосовувати ту чи іншу тему, бажано, щоб психолог сам «примірив» роль «клієнта» і спробував візуалізувати образ. У процесі індивідуальної чи групової роботи інколи буває важко визначитись, яка ж саме тема підходить для актуального психоемоційного стану клієнта та найкраще відповідає психокорекційним цілям. Тому рекомендуємо мати в запасі декілька подібних вправ для того, щоб мати можливість вибору. Під час проведення технік візуалізації приділяйте увагу стану клієнта (вираз обличчя, поза, рівень напруженості м'язів, тощо). Залежно від стану клієнта можна «на ходу» корегувати інструкцію: посилити блок релаксації, дозволити побути в образі подовше тощо.

Здатність до релаксації та самоаналізу не закладені генетично. Це навички, які можна ефективно тренувати. У роботі з правоохоронцями ми часто стикаємося з бар'єрами закритості, небажанням іти на контакт та негативізмом. За таких умов використання методів релаксації та візуалізації може бути достатньо ефективними, оскільки особа хоч і не бажає виконувати вправу, все ж сидить із заплющеними очима та чує інструкції психолога. Якщо вас просити не думати про білу мавпу – ви будете про неї думати. Так само відбувається і з процесом уявлення образів відповідно до інструкції психолога – цей процес не обмежується сферою свідомого.

Список використаної літератури

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга / Игорь Викторович Вачков. – М. : «Ось-89», 2003. – 223 с. – (Серия «Практическая психология»).

2. Лоуэн А. Психология тела: биоэнергетический анализ тела / А. Лоуэн. – М. : Ин-т общегуманитарных исследований, 2000. – 208 с.

3. Лёйнер Х. Кататимное переживание образов: основная ступень; введение в психотерапию с использованием техники сновидений

наяву. Семинар / Ханскарл Лёйнер ; пер. с нем. – М. : Эйдос, 1996. – 253 с.

4. Стюарт В. Работа с образами и символами в психологическом консультировании / Вильям Стюарт ; пер. с англ. – М. : Независимая фирма «Класс», 1998. – 306 с. – (Библиотека психологии и психотерапии).

5. Рудестам К. Групповая психотерапия / Кьел Рудестам. – СПб. : Питер,1999. – 384 с. – (Мастера психологи).

6. Козлов В. В. Психотехнологии изменённых состояний сознания / В. В. Козлов. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во ин-та психотерапии, 2005. – 544 стр. – (Золотой фонд психотерапии).

Одержано 10.03.2011

УДК [159.98:351.743](477)

Л. П. РАЗЯ
Науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС

ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ З ПРАЦІВНИКАМИ ОВС, ВІДНЕСЕНИМИ ДО ГРУПИ ПОСИЛЕНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ УВАГИ

Профілактика надзвичайних подій та ситуацій серед працівників органів внутрішніх справ, збереження їх життя, фізичного та психологічного здоров'я завжди було і залишається одним з найактуальніших напрямків діяльності в роботі центрів практичної психології. Дослідженням проблем психокорекційної роботи на працівників, віднесених до групи посиленої психологічної уваги, займалися: Г. С. Абрамова, К. В. Карпинський, Р. Кочюнас, К. Левін, Р. Мэй, Л. В. Петровська, К. Роджерс та ін.

Всесвітня соціально-економічна криза виступає каталізатором загострення не тільки соціальних проблем, але й особистісних та міжособистісних, що, у свою чергу, підіймає рівень вимог до здійснення психопрофілактичної роботи серед персоналу органів внутрішніх справ. Велика плинність кадрів в ОВС, великий відсоток молодих неосвічених працівників, недостатня матеріальна забезпеченість при значному навантаженні, зниження соціального статусу працівника міліції, зниження корпоративної згуртованості і підтримки поряд зі зростанням внутрішньої конкуренції призводить до зростання кількості працівників, яких відносять до «групи посиленої психологічної уваги» (ГППУ).

© Разя Л. П., 2011

Спробуємо проаналізувати основні напрямки проведення психокорекційної роботи з працівниками, віднесеними до ГППУ, та надати рекомендації щодо її покращення.

Організація роботи з працівниками, віднесеними до ГППУ, здійснюється згідно з Концепцією психопрофілактичної діяльності органів внутрішніх справ, схваленою рішенням колегії МВС від 29.11.2003 8/КМ-1, наказу МВС від 07.04.2008 № 161 «Про затвердження Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008–2012 рр.», інших нормативно-методичних документів МВС [1, с. 24].

Перш за все, визначимо поняття «посилена психологічна увага» (п. 1.2 Положення про ГППУ): це «система комплексних заходів психологічного характеру, що здійснюються з метою своєчасної профілактики та попередження надзвичайних подій серед працівників органів внутрішніх справ України, підвищення рівня адаптаційних можливостей особистості працівників (курсантів, слухачів) до умов службової діяльності, забезпечення їх психологічного благополуччя, збереження психічного й фізичного здоров'я, запобігання службовому та побутовому травматизму».

Слід відзначити, що основна проблема серед працівників, віднесених до ГППУ, полягає в тому, що у більшості випадків вони не звертаються по допомогу з власної ініціативи. Це може бути пов'язано з недовірою – відомо, що психолог в ОВС поєднує функції того, хто допомагає (приймає і підтримує), і того, хто діагностує (оцінює і виносить рішення про відповідність займаній посаді); або з інших причин – людина може вважати, що вона сама повинна впоратись із труднощами, які виникли, що звертатися по допомогу – це прояв слабкості. Останнє, у свою чергу, може свідчити не лише про загальну культуру, що висвічує нормативність звернення до психолога в менталітеті правоохоронця взагалі, а ще й про наслідки психологічної травми (саме травматики частіше за інших схильні переривати контакт і відмовлятись від запропонованої допомоги). Тому психолог, який стикається з відмовою від надання психологічної допомоги, повинен це враховувати, розглядаючи таку поведінку як симптоматичну [4, с. 34].

У більшості випадків до групи посиленої психологічної уваги потрапляє категорія осіб, особиста історія яких відрізняється: обтяженою спадковістю (у тому числі сімейна історія з травматичними екзистенціальними подіями), психотравмуючими або обмежуючими умовами розвитку та виховання (педагогічна занедбаність, надмірний тиск та контроль, насильство та ін.), які мають особистісні та функціональні особливості, значно підвищують вірогідність дезадаптації,

сприяють розвитку нервово-психічних і психосоматичних захворювань, асоціальної поведінки, конфліктів, аутоагресії, призводять до неефективності та ненадійності службової діяльності [5, с. 42]. Саме ця категорія осіб потребує пильної уваги з боку психологів та якісної психопрофілактичної та психокорекційної роботи. Отже, далі розглянемо особливості та принципи проведення психокорекційної діяльності практичними психологами ОВС, а також класифікацію психокорекційних заходів.

Психотерапія (від греч. psyche – душа й therapeia – лікування) дослівно перекладається як «лікування душі». Вона включає в себе два підходи: клінічний і психологічний [2, с. 48]. При першому підході психотерапія розглядається як сфера наукових знань про методи лікування, що впливають на стан і функціонування організму в сферах психічної й соматичної діяльності. При другому підході психотерапія визначається як особливий вид міжособистісної взаємодії, за якого клієнтам надається професійна допомога психологічними засобами під час вирішення їхніх проблем або виниклих утруднень психологічного характеру. Реалізуючи другий підхід стосовно осіб, які були віднесені до ГППУ, психолог може зіткнутися з проблемами на етапі встановлення психотерапевтичного контракту. Психотерапевтичний контракт є двосторонньою угодою про зміст і мету сумісного корекційного процесу, в якому психотерапевт і клієнт виступають взаємозалежними та взаємозацікавленими сторонами.

Тому слід пам’ятати базове правило надання психологічної допомоги – психокорекційний вплив, здійснений проти волі особистості, викликає внутрішній опір, замкненість, протестні реакції й по суті є насильством. У зв’язку з цим перед психологом, який працює з працівниками, віднесеними до ГППУ, постають наступні завдання: визначити, чи можлива з цією особою індивідуальна або групова психокорекційна робота (що сприяє та які є обмеження), укласти психотерапевтичний контракт (домовленість про спільну роботу з метою досягнення важливих для людини цілей).

Психологічна корекція – це спрямований психологічний вплив на особистість з метою забезпечення її повноцінного розвитку і функціонування [2, с. 40].

Психокорекційну діяльність з працівниками ОВС, віднесеними до групи посиленої психологічної уваги, умовно можна класифікувати наступним чином.

За характером спрямованості виділяють симптоматичну та каузальну психокорекцію. Симптоматична корекція (корекція симптомів), як правило, передбачає короткочасний вплив з метою

зняття гострих симптомів відхилень у розвитку, які заважають перейти до корекції каузального типу.

Стосовно більшості осіб, які віднесені до ГППУ, краще застосовувати каузальну корекцію, яка є тривалішою за часом, вимагає значних зусиль, однак більш ефективна у порівнянні із симптоматичною корекцією, яка працює із сімейною та особистою історією людини і впливає на глибинні шари психіки, і тому дає більш значні та сталі результати [1, с. 6].

За змістом розрізняють корекцію пізнавальної сфери, особистості, афективно-вольової сфери, поведінкових аспектів, міжособистісних відносин, внутрішньогрупових взаємин (сімейних, подружніх, колективних), відносини батьків і дітей. На нашу думку, психокореційна робота визначається залежно від визначених причин віднесення до ГППУ. За змістом різні види психокорекції щільно пов'язані поміж собою, а вибір того, на чому зробити акцент, обумовлюється індивідуальними особливостями та характером її проблем особистості.

За формою роботи з клієнтом розрізняють корекцію: індивідуальну, групову, у закритій природній групі (родина, співробітники, учасники спецоперації т. д.), у відкритій групі для клієнтів з подібними проблемами, змішану форму (індивідуально-групову). Як вважає Г. С. Абрамов, суть індивідуальної психокорекції полягає в тому, що психолог, користуючись своїми спеціальними знаннями, професійними, науковими, створив умови для іншої людини, у яких вона переживає свої нові можливості у вирішенні своїх психологічних завдань [3, с. 30].

На нашу думку, групова робота дозволяє більш ефективно подолати первісний опір клієнта та надає для роботи ефективний інструмент – групу осіб, які мають схожі проблеми за різних або тих самих причин, поєднаних єдиним контекстом, наприклад – служба в органах внутрішніх справ. Завдяки груповим формам психокорекційної роботи було виявлено, що взаємодія в групі часто дає набагато більший психологічний ефект, ніж спілкування клієнта наодинці з психотерапевтом. Відомий фахівець із проблем соціальної психології Курт Левін авторитетно заявляв, що «зазвичай легше змінити індивідуумів, зібраних у групу, ніж змінити кожного з них окремо» [7, с. 54]. Карл Роджерс також згодом став прихильником групової психокорекційної роботи та писав, що у психотерапевтичній групі «людина пізнає себе та інших глибше, ніж у звичайних життєвих обставинах. Вона осягає сутність навколишнього та власне внутрішнє «я», що, як правило, приховане за зовнішньою оболонкою. Нарешті,

вона краще контактує з людьми як у групі, так і далі у повсякденному житті» [6, с. 47].

За наявністю програм розрізняють програмовану та імпровізовану психокорекцію. У психокорекційній роботі одним з найважливіших інструментів є особистість психолога. Якщо психолог буде нездатний імпровізувати, намагатиметься чітко дотримуватись психокорекційної програми, ігноруючи індивідуальні сигнали, що йдуть від клієнта, або особливості групової динаміки на конкретний момент часу – він зашкодить психокореційному процесу, зробить його менш ефективним або навіть неможливим. Психолог не може розраховувати лише на програму. Незважаючи на те, що програма у нього повинна бути, він має розуміти, що він робитиме, якщо все піде не так, як він планував, тобто проявляти гнучкість та винахідливість, не втрачаючи з виду поставлену мету корекційних заходів [7, с. 47].

За характером управління коригуючи ми впливами розрізняють директивну та недирективну психокорекцію. В роботі з особами, які пережили психотравмуючі події, з одного боку, важливий чіткий сеттінг (дотримання встановлених правил організації психокорекційного простору), а з іншого – достатньо свободи для того, щоб вони відчували себе у безпеці (наприклад, особи з панічними атаками скоріше сядуть близько до дверей, щоб мати можливість у будь-який момент вийти з приміщення). Отже, питання характеру впливу – це питання балансу.

За тривалістю психокорекцію поділяють на надкоротку (надшвидку), коротку (швидку), тривалу, надтривалу. Якщо ми прагнемо сталості результатів, то, зрозуміло, що в роботі з ГППУ доцільно використовувати тривалу та надтривалу психокорекцію. Водночас постає питання, наскільки виправдано здійснювати психокорекційні заходи стосовно осіб, які не прагнуть або нездатні демонструвати достатній рівень адаптованості до умов служби в ОВС [1, с. 9]. Надтривала психокорекція є нетиповою і може висвітлювати нездорові тенденції: залежні стосунки між психологом та людиною, яка проходить у нього психокорекцію. Також слід зауважити, що недостатня кваліфікація психолога робить психокорекційну роботу неефективною та довгою.

Отже, підсумовуючи, можна зробити висновок, що психокорекційний процес буде успішним, якщо, перш за все, людина погодиться звертатися за допомогою до практичного психолога із власної ініціативи та співпрацювати з ним. Адже саме кваліфікована психокорекційна робота з працівниками, віднесеними до ГППУ, сприяє повноцінному соціально-професійному розвитку особистості,

малих груп і колективів, попереджає імовірні особистісні та міжособистісні проблеми, соціально-психологічні конфлікти, сприяє відновленню адаптивних здібностей. Слід зазначити, що практичний психолог, який самостійно проводить психокорекцію працівників, віднесених до ГППУ, з метою її удосконалення та ефективності проведення повинен мати базову фундаментальну підготовку у сфері психології та спеціальну підготовку в галузі конкретних методів корекційного впливу, проявляти гнучкість та винахідливість, не втрачаючи з виду поставлену мету корекційних заходів.

Список використаної літератури

1. Москаленко А. П. Методичні рекомендації / А. П. Москаленко, О. О. Макєєв. – Х., 2009. – 57 с.

2. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Карвасарского Б. Д. – СПб. : Пітер, 1998. – 447 с.

3. Абрамова Г. С. Введение в практическую психологию / Г. С. Абрамова. – М. : Академия, 1996. – 119 с.

4. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс ; общ. ред. и предисл. Е .И. Исениной. – М. : Прогресс ; Универс, 1994. – 480 с.

5. Мэй Р. Искусство психологического консультирования / Р. Мэй ; пер. с англ. – М. : Класс, 1994. – 144 с.

6. Роджерс К. О групповой психотерапии / К. Роджерс ; пер. с англ. – М. : Изд-во «Гиль-Эстель», 1993. – 345 с.

7. Петровская Л. В. Компетентность в общении : Социально-психологический тренинг / Л. В. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

Одержано 21.02.2011

УДК [159.9:343.8](477)

А. В. СОРОКА
Доцент кафедри прикладної психології
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,
кандидат психологічних наук, доцент

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДГОТОВКИ І РОБОТИ ПСИХОЛОГА У СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ УКРАЇНИ

У цій статті спробуємо проаналізувати основні напрямки підготовки і роботи психолога у силових структурах України. Для роботи у цих структурах майбутні фахівці-психологи повинні обов’язково здобувати практичний професійний досвід в індивідуальній та груповій роботі. Результати проведених

© Сорока А. В., 2011

експериментальних досліджень за основними напрямками роботи психолога у силових структурах України допоможуть психологам на практиці зібрати необхідний матеріал для проведення профілактичної та консультативної роботи з попередження й корекції окремих наслідків стресів, професійної деформації у службовців тощо.

Проблема висококваліфікованої підготовки і уміле використання основних напрямків роботи психолога, у тому числі й у силових структурах України, є досить актуальною. Ще у 1895 р. Г. І. Челпанов писав про те, що перша підготовка психологів в Україні проводилася при кафедрі філософії Київського університету Св. Володимира. В основу підготовки психолога була покладена ідея про те, що кожний із випускників повинен мати три обов'язкових види підготовки: теоретичну, методологічну, практичну. Актуальність підготовки психологів за даними видами підготовки не втрачена і у наш час.

Відносно вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку висококваліфікованих фахівців-психологів, у тому числі й для силових структур України, необхідно згадати про те, що з 2000 р. факультет психології Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна став першим окремим факультетом психології в Україні. При цьому наукова психологічна школа Харківського університету пов'язана з іменами видатних вчених ще XIX ст., таких як Йоган Шад, Л. М. Любовський, П. І. Ковалевський, О. О. Потебня, Д. М. Овсянико-Куликовський, О. О. Погодін та ін. Важливою подією у передісторії факультету було формування на початку 30-х рр. XX ст. харківської психологічної школи, до складу якої входили О. М. Леонтьєв, О. Р. Лурія, П. Я. Гальперін, О. В. Запорожець, П. І. Зінченко. Теорія діяльності, що була започаткована у Харкові, є здобутком світової психологічної науки. Після Великої Вітчизняної війни лідером харківської психологічної школи стає видатний радянський психолог, професор Харківського університету П. І. Зінченко.

У теперішній час до складу факультету психології входять:

кафедра загальної психології;

кафедра прикладної психології;

кафедра психологічного консультування і психотерапії;

кафедра педагогіки.

Усі кафедри факультету обладнані сучасними комп'ютерами, працюють комп'ютерний клас, мультимедійна аудиторія та навчальні лабораторії з психодіагностики та психології розвитку. Факультет здійснює фахову підготовку студентів зі спеціальності «Психологія» за освітньо-кваліфікаційними рівнями: бакалавр, спеціаліст, магістр. Форми навчання: денна та заочна.

У складі викладачів факультету – 9 докторів та 29 кандидатів психологічних наук. Це висококваліфіковані спеціалісти із досвідом практичної роботи, що навчають студентів за авторськими програмами. Підготовлені викладачами факультету навчальні посібники використовуються в підготовці психологів у ВНЗ України, Росії, Бєларусі.

Студенти факультету набувають практичного професійного досвіду в індивідуальній та груповій роботі, психологічній службі університету та науково-практичному психологічному центрі.

Крім того, за ініціативою Державного департаменту з питань виконання покарань та підтримки Міністерства освіти і науки України, факультет психології та соціологічний факультет Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна з 2002 року розпочали цільову підготовку фахівців для державної пенітенціарної служби України.

Протягом останнього десятиріччя дипломи Університету отримали більше 100 випускників, що служать за фахом у вісімнадцяти областях України.

На цей час на факультеті психології та соціологічному факультеті навчаються сімдесят п’ять студентів із шістнадцяти областей України.

Навчальним планом підготовки фахівців-психологів та соціальних працівників передбачається вивчення дисциплін, що мають практичну спрямованість. Це, зокрема, такі дисципліни, як «Юридична психологія», «Пенітенціарна психологія», «Практична психологія у державній пенітенціарній службі України», «Сучасні технології соціальної роботи з групами ризику», «Соціальна реабілітація засуджених» та ін. Протягом навчання на факультетах студенти мають можливість не тільки безпосереднього спілкування з представниками державної пенітенціарної служби, але й виконувати курсові та дипломні дослідження, що проводяться у відповідних установах державної пенітенціарної служби України.

Крім того, співробітниками факультету психології та соціологічного факультету видано сім відповідних навчальних та навчально-методичних посібників, які використовуються у підготовці психологів та соціологів у силових структурах України.

Що стосується основних напрямків підготовки і роботи психолога у силових структурах України, виходячи із виконання практичної складової підготовки психолога, необхідно сказати про те, що наприклад у такій силовій структурі України, як Державна пенітенціарна служба до основних напрямків роботи психолога відносяться наступні:

1. Психодіагностична робота пов'язана з розробкою та впровадженням у практику методик, спрямованих на вивчення індивідуальних психологічних особливостей засуджених, їх розподілом на типові групи та розробку відповідних програм ресоціалізації засуджених. У необхідних випадках психолог розробляє індивідуальні програми ресоціалізації засуджених.

2. Психопрофілактична робота пов'язана з розробкою заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я засуджених, а в певних випадках працівників установи. Основним змістом цього напрямку є попередження порушень психічного здоров'я людини, стримання її від вчинків, які згубно впливають на психічний стан та соціальну оцінку.

3. Психокорекційна робота пов'язана з цілеспрямованим впливом на засудженого з метою зміни (у необхідних випадках – формування) якостей особистості, що детермінують її соціальну поведінку. Психокорекційний вплив можна здійснювати фактично на будь-яку підструктуру особистості (біопсихічну, психічні процеси, досвід, спрямованість) та інтегровані її якості – характер та здібності. Проте результативність психокорекційного впливу на кожну з підструктур особистості буде різною: від незначних компенсацій до повної перебудови змісту.

4. Соціально-реабілітаційна робота спрямована на надання соціально-психологічної допомоги засудженим (у необхідних випадках – працівникам установи), які перебувають у кризових станах, постраждали унаслідок розлагодження міжособових стосунків, злочинів, конфліктів тощо. Зазначена функція передбачає корекцію чи компенсацію порушень психічних функцій, особистого та соціального статусу.

5. Просвітницько-пропагандистська робота спрямована на підвищення психологічної компетенції працівників, надання їм кваліфікованої допомоги в опануванні методами впливу на особистість, розбудови роботи з покращення етики службових стосунків.

6. Експертна робота спрямована на участь у психологічному обґрунтуванні та оцінці нових технологій діяльності різних служб і підрозділів установ, психологічного супроводження різних заходів на предмет їх доцільності та психологічної вивіреності.

7. Дослідницька робота спрямована на сприяння у проведенні наукових досліджень у галузі психології та педагогіки і впровадженні їх результатів у практичну діяльність [2].

Чи потрібно використовувати на практиці перераховані вище напрямки роботи психолога з персоналом силових структур? Проведене нами експериментально-психологічне дослідження наслідків стресу – емоційного «вигоряння» у пенітенціарних службовців виправної установи показало його поширеність у даному середовищі як форми професійної деформації, а також виявило його структуру, визначення, механізми специфічних особливостей.

Відповідно до сучасних уявлень, явище емоційного «вигоряння» властиве особам, що працюють у соціальній сфері, формується як реакція людини на постійні стресові подразники у ситуації професійного спілкування. Емоційне «вигоряння» – це синдром, тобто сукупність окремих симптомів наслідків стресу. Серед них більшу частку у службовців установ, крім емоційних порушень, становлять прояви зниження показників самоактуалізації, що призводять до професійної деформації.

Щодо особливостей емоційного «вигоряння» у службовців виправних установ, то обробка даних показала наступне.

У цілому отримані нами дані підтверджують високий ступінь поширеності «вигоряння» у даному професійному середовищі. Порівнюючи відсоток «вигоряючих» у різних рівнях безпеки установи, можна виявити, що в СІЗО він помітно вищий (75,8 %) у порівнянні з колоніями різних рівнів безпеки (50 % – макс. рів. безп., 46,9 % – серед. рів. безп.). На наш погляд, це правомірно пояснити специфікою їхньої діяльності й виконанням своїх професійних обов'язків [3].

При відсутності спеціальних профілактичних та корекційних заходів ймовірність професійної деформації залежно від тривалості служби в установі виглядає наступним чином: до 5 років – малоймовірна, не значна, якщо виникає, то на початковому рівні; 6–10 років – переважно середня, рідше висока ймовірність, початковий та середній рівні деформації розповсюджені приблизно однаково; 11–15 років – ймовірність висока і дуже висока, виникає глибинний рівень; більше 15 років – деформація практично неминуча [1].

У результаті можемо зробити наступні висновки:

1. Підготовка висококваліфікованих фахівців-психологів повинна проводитися у вищих навчальних закладах відповідного рівня акредитації, де кожний випускник має можливість отримати відповідні знання та навички за трьома обов'язковими видами підготовки: теоретична, методологічна, практична.

2. Майбутні фахівці-психологи повинні обов'язково здобувати практичний професійний досвід в індивідуальній та груповій роботі завдяки діяльності психологічної служби університету, науково-

практичному психологічному центру, а також можливої тісної співпраці зі співробітниками силових структур України залежно від напрямку підготовки фахівця.

3. Результати проведених експериментальних досліджень за основними напрямками роботи психолога допоможуть на практиці соціальним психологам і психологам-консультантам в організації психолого-просвітницької роботи серед представників соціальних професій: педагогів, тих хто обслуговує персонал, соціальних працівників, медиків, а також службовцям силових структур України: служби порятунку МНС, військовослужбовців, співробітників правоохоронних органів, пенітенціарних службовців і т. п. Вони також дають практичним психологам необхідний матеріал для проведення профілактичної та консультативної роботи з попередження й корекції окремих наслідків стресу наприклад, професійної деформації у представників цих професій.

Список використаної літератури

1. Медведєв В. С. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ / В. С. Медведєв. – К. : КІВС при УАВС, 1996. – 80 с.

2. Робоча книга пенітенціарного психолога / під заг. ред. В. М. Синьова, В. С. Медведєва. – К. : МП Леся, 2000. – 224 с.

3. Сорока А. В. Наслідки стресу як форми професійної деформації у пенітенціарних службовців / А. В. Сорока // Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. пр. – Вип. 3, ч. 2. – Х. : Ун-т цивільного захисту України, 2007.

Одержано 21.02.2011

УДК [331.54:351.743](477)

А. В. УШАКОВА-БОСЕНКО
Старший психолог ЦПП УКЗ ГУМВС України в Харківській області

ОСОБЛИВОСТІ ТА СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ТА ПРОФОРІЄНТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

Професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України здійснюється з метою забезпечення їх якісного комплектування, профілактики передчасної втрати здоров’я під впливом різноманітних факторів професійної шкідливості психологічно-деформуючого характеру та девіантної поведінки у

© Ушакова-Босенко А. В., 2011

працівників, курсантів та слухачів. Професійно-психологічний відбір – це комплексне дослідження з метою прогнозування її професійної придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних властивостей.

Професійний відбір в ОВС можна розглядати як процес, направлений на те, щоб забезпечити їх необхідною інформацією, навичками та розумінням цілей і задач правоохоронних органів. Орієнтація полегшує пошуки вірного направлення дій працівників, сприяє більш швидкій адаптації працівників системи до умов практичної роботи.

Більшість нових працівників часто уявляють свою майбутню діяльність надто формально та поверхово: при вступі на службу у них залишається багато відкритих проблем, вирішити які вони зможуть завдяки своєчасно забезпеченій професійній орієнтації. Орієнтація – це діяльність щодо введення працівників в курс їх задач на новому місці роботи, ознайомлення їх з керівниками та робочими групами.

Практика діяльності професійного відбору психологічної служби в органах внутрішніх справ свідчить, що, попри достатньо високу якість підбору низки методик, процес проведення та ретельний відбір, є безумовно і зовнішні обставини, що впливають на те, хто в майбутньому займатиме посади в цій системі. Так, аналізуючи кількісну характеристику професійного відбору Центру практичної психології в Харківській області за період з 2003 по 2010 рр., отримуємо наступні цифри (рис. 1): у 2003 р. професійно-психологічний відбір проходило 753 кандидатів на службу в ОВС, з яких відібрано було 622 особи (83 %); у 2004 р. таких кандидатів було 667, з яких відібрано 525 осіб (79 %); 2005 р. характеризується такими цифрами – 1024 особи, з яких відібрано 820 майбутніх співробітників (20 %). У 2006 р. бажаючих бути працівником правоохоронних органів було 859 осіб, з яких рекомендовано було 651 (76 %), в 2007 – 639, з яких відібрано 488 (76 %), 2008 рік – 692, з яких 533 було рекомендовано (77 %), 2009 рік – бажаючих поступити до ОВС було 1041, з яких відібрано 805 осіб (77 %), та у 2010 р. було 922 бажаючих, з яких рекомендовано 722 особи (78 %).

Аналізуючи вказані показники, видно, що найбільша кількість кандидатів на службу в ОВС спостерігалась у 2005 та 2009 рр. (відсоткові розбіжності за вказані роки в порівнянні з рештою складають близько 35–38 %). Слід зазначити, що саме на ці періоди і припадають дві економічні кризи, які пережила Україна після «помаранчевої революції» 2004–2005 рр. та в період світової кризи 2009 року. Погіршення економічного стану в країні призвело до

значного згортання приватного бізнесу, скорочення робочих місць та заробітної платні, що залишило багатьох без роботи. Як наслідок, мав місце наплив громадян до державних структур, у тому числі й до органів внутрішніх справ, з метою отримати мінімальні гарантії, стабільність, наявність хоч і невеликої, але систематичної заробітної плати, яка б давала деяку впевненість у завтрашньому дні.

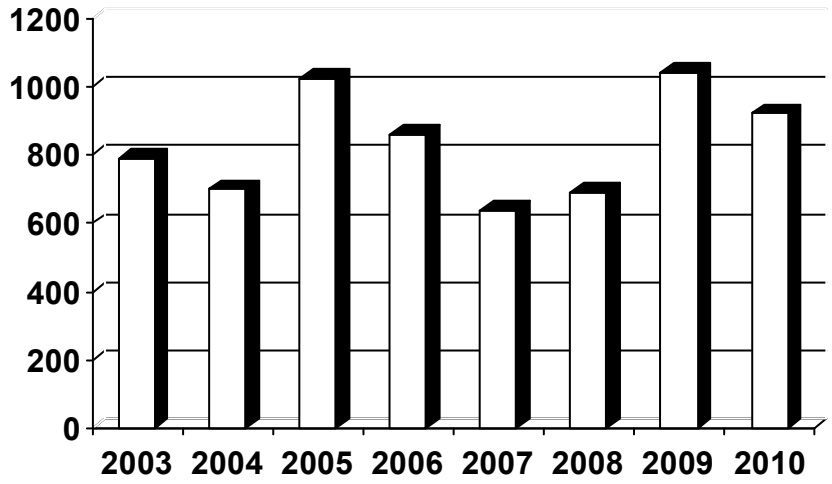


Рис. 1. Кількість осіб, які проходили професійно-психологічний відбір у Центрі практичної психології в Харківській області

Під час індивідуальних співбесід, які проводились під час професійного відбору, найчастішими відповідями кандидатів на питання щодо мотивів вступу на службу до правоохоронних органів були наступні: «більш ніде працювати», «бажання отримати соціальний пакет», «забезпечити себе пільгами», «стабільність».

З усього вищесказаного можна зробити висновок про залежність вектору направленості та мотивації майбутніх працівників щодо роботи у правоохоронній діяльності від соціально-економічної ситуації в державі. Так, у роки, які характеризуються соціальними негараздами, нестабільністю, спостерігається збільшення кількості кандидатів, які бажають отримати професію правоохоронця. А в роки економічної стабільності бажання молоді працювати в ОВС суттєво зменшується. Тому можна прогнозувати можливий відтік та звільнення працівників з ОВС після соціально-економічної стабілізації в країні з причини невідповідності їх мотивації до роботи у правоохоронних органах.

Одержано 28.02.2011

УДК 159.98:351.743

Н. А. НОВІКОВА
Начальник ЦПП ХНУВС
О. П. ЦИМБАЛ
Психолог ЦПП ХНУВС

АКТУАЛЬНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС НА ПРИКЛАДІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ

На сучасному етапі розвитку правоохоронної системи України відчувається необхідність модернізації служби психологічного супроводження діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ. Рушійною силою реформування можуть стати саме психологи підрозділів СПЗ МВС України. Сьогодні існує вибір: або проводити «косметичний ремонт» СПЗ та прагнути мінімізувати обсяги власної роботи, або ж рішуче підійти до питання суттєвого підвищення якості та ефективності роботи психологів у системі ОВС і в процесі реформування функцій, структури та пріоритетів роботи психологів орієнтуватися не лише на власне бачення, а в першу чергу враховувати потреби працівників міліції «на землі».

У процесі роботи, особливо на посадах дільничних інспекторів, слідчих та оперуповноважених, працівники переживають стресові ситуації, фруструючі фактори, високі психоемоційні навантаження в умовах дефіциту часу та постійного контролю з боку керівництва та громадськості. У той же час, через специфіку роботи працівники постійно стикаються з деструктивними формами поведінки: алкоголізмом, наркоманією, токсикоманією та іншими її формами.

Адекватною реакцією психіки на негативні умови праці є залучення компенсаторних механізмів для гармонізації внутрішнього світу особистості. Такі реакції базуються на інстинктах самозбереження та збереження цілісності системи психіки. Адекватною формою компенсації психологічної напруги на роботі було б, наприклад, заняття улюбленим хобі, однак через відсутність навичок саморегуляції, інтроспекції та самоаналізу, в умовах жорсткого дефіциту часу адаптація до умов реальності може набувати деструктивних форм.

Розглянемо механізми та особливості формування психологічної залежності як однієї з форм девіантної поведінки та можливих шляхів її профілактики в ОВС.

За визначенням Короленко та Донских, адиктивна (залежна) поведінка – це вид девіантної поведінки, при якій формується

 © Новікова Н. А., Цимбал О. П., 2011

прагнення людини до «втечі від реальності» шляхом штучної зміни свого психічного стану за допомогою вживання деяких речовин або постійної фіксації уваги на певних видах діяльності з метою розвитку і підтримки інтенсивних емоцій. У даному визначені відображена дуалістичність форм феномену залежності: хімічна (вживання певних активних речовин, результатом чого є включення їх до процесу метаболізму та формування залежності) та психологічна залежність (тут відбувається заміна активних речовин на патерн діяльності, фіксація на якому дозволяє отримати особі ефект втечі від реальності, а замість включення нового елементу до процесу обміну речовин відбувається зосередження на діяльності для підтримання позитивного ефекту – включення діяльності до системи психічної реальності). На перший погляд, нехімічні (поведінкові) залежності, як заміна хімічним, є можливим шляхом вирішення проблем алкоголізму та наркоманії, однак такі ідеї є утопічними та небезпечними.

Перебуваючи під постійним пресом стресогенних факторів, працівник міліції шукає можливості для зменшення навантаження на психіку, використовуючи адаптивні механізми особистості. Однак, як вже було зазначено, за відсутності навичок релаксації та самоаналізу, в умовах хронічного браку часу працівник часто буває неспроможний віднайти адекватні форми діяльності, які б могли компенсувати значний негативний вплив професійної діяльності. Додатковими негативними факторами можуть виступати проблеми в сімейному житті або відсутність постійних близьких стосунків із особами протилежної статі, що також є поширеним для молодих працівників. У результаті значно підвищується вірогідність формування деструктивних форм адаптації, зокрема, різного роду залежностей. Схематичне зображення дихотомії виборів видно на рис. 1.

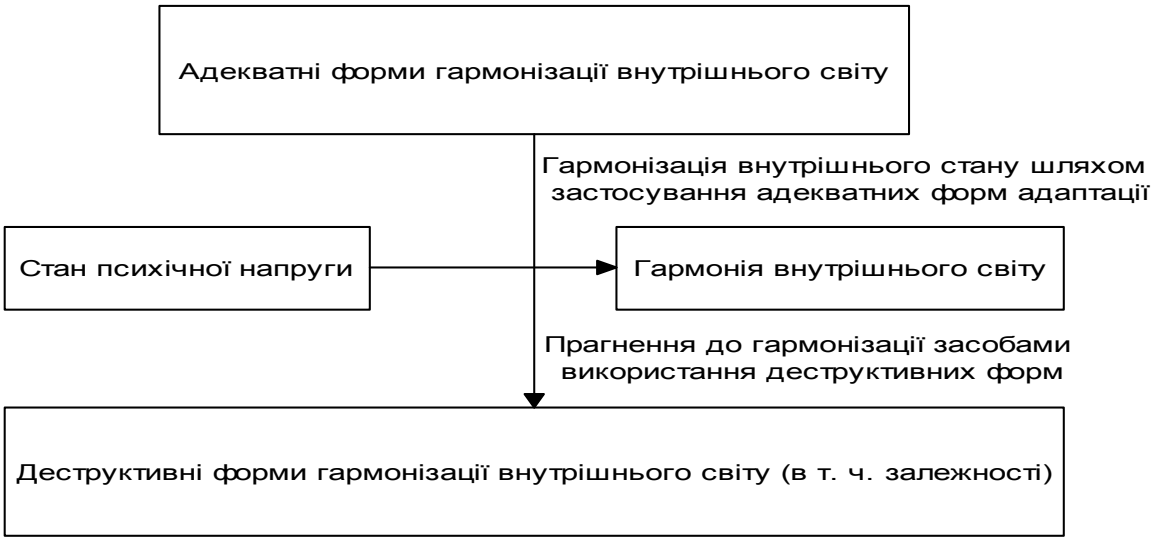


Рис. 1. Форми гармонізації внутрішнього світу

Таким чином, у результаті формування залежності особа намагається трансформувати реальність, наповнивши її позитивними емоційними переживаннями за допомогою відповідних речовин чи дій.

На нашу думку, цілком вірогідно, що виникненню хімічних форм залежності передує формуванню саме поведінкових (психологічних) форм як більш «легких», а відтак менш помітних як для оточуючих, так і для самої людини. Для поведінкових залежностей є характерним несвідоме заміщення реально існуючої актуальної проблеми певними діями (гра на комп'ютері, статеві девіації, азартні ігри, участь у сектах тощо). На деякий час особі вдається відійти від проблеми і зменшити психологічне навантаження. У міжособистісних стосунках навіть складається враження, що така особа змогла впоратись із проблемою.

Однак це хибне враження, оскільки, аналізуючи механізм розвитку залежності, стає зрозумілим, що з часом для підтримання позитивного психологічного стану та штучно сформованої реальності особі доводиться докладати все більше і більше зусиль. Загальна динаміка розвитку поведінкової залежності відображена на рис. 2: поле 1 – період формування залежності та її становлення в системі психічної реальності особистості. На даному етапі відбувається відчутне переживання позитивних емоцій від об'єкта залежності, а напруга, що виникла в результаті дії стрес-факторів, спадає; поле 2 – період сталого протікання поведінкової залежності, під час якого дія стрес-факторів компенсується позитивними відчуттями від об'єкта залежності; поле 3 – зниження інтенсивності позитивних переживань від об'єкта залежності. Особа відчуває руйнування штучної реальності, що була створена на попередньому етапі, відбувається посилення впливу середовища, зокрема стресогенних факторів. Особа намагається відновити штучний баланс через підвищення інтенсивності відповідної діяльності, проте значного ефекту це не приносить. Саме після завершення третього етапу залежна особа перебуває в пошуку іншої форми підтримання сталого психологічного стану – більш інтенсивного. За таких умов підвищується вірогідність заміщення недієвого об'єкта залежності більш сильним. Як варіант може виступати алкоголь, наркотичні або психотропні речовини.

Запровадження комплексних ефективних заходів для зменшення впливу стресогенних факторів на особистість працівника міліції і, тим самим, зниження небезпеки формування різного роду залежностей є лише одним із нагальних напрямів роботи психологів у системі МВС. Найбільш ефективним механізмом протидії формуванню поведінкових залежностей є зменшення впливу стресогенних факторів у процесі роботи та розвиток у працівника міліції навичок саморегуляції та

релаксації. Перший компонент вже давно є нагальною проблемою керівництва ОВС, і сьогодні відбувається пошук можливостей зменшення впливу негативних факторів на працівника правоохоронної системи.



Рис. 2. Динаміка розвитку поведінкової залежності

Що ж до впровадження системи психологічної підготовки працівників ОВС, то тут існує ряд складностей. Так, одним із прикладів ефективного навчання міліціонерів механізмам самозахисту від дії стрес-факторів є проведення тренінгового комплексу «Комунікація-Стрес-Безпека», у якому беруть участь працівники практичних органів. Та все ж значна частина працівників залишаються поза програмами тренінгового навчання.

Сьогодні існує потреба в переформатуванні та значному розширенні саме навчання працівників ефективним способам самозахисту від стресових факторів навколишнього середовища. Такий підхід видається набагато більш ефективним, ніж безпосередня профілактика негативних явищ. Психологічно грамотний, захищений співробітник набагато більш стійкий перед зовнішніми негативними впливами.

На нашу думку, базова практично-орієнтована психологічна підготовка має починатися в рамках навчання курсантів у ВНЗ системи МВС (або курсів першопочаткової підготовки). А вже під час практичної роботи на посаді працівник має оволодівати більш специфічними психологічними прийомами та навичками.

Тож сьогодні постає питання про впровадження до програми підготовки курсантів комплексу навчальних заходів щодо формування їх психологічної захищеності. Такий курс є актуальним саме серед курсантів, оскільки в умовах навчання курсант переживає (особливо на початкових курсах) вплив низки фруструючих чинників, пов’язаних із службовою та навчальною діяльністю, а також зі зміною умов існування. Аналізуючи емпіричні дані, можна сказати, що для значної

частини курсантів характерним є знижений рівень адаптивних здібностей, високий рівень депресивності, дефіцит психологічного тепла. Виходячи зі специфіки навчального закладу, можна говорити про те, що протягом навчання курсанти перебувають в ситуації залежності через контроль з боку керівництва, тому можливості для їх самореалізації також є дещо ускладненими. Відтак, досить високою є вірогідність, що в процесі адаптації курсанти виявляються несхильними до формування довготривалої життєвої стратегії, а лише до ситуативної адаптації. Зі зміною виду діяльності (від навчання до практичної роботи) відбувається різке посилення негативних факторів, що при відсутності довготривалої життєвої стратегії та комплексу адаптивних здібностей виступає як додатковий чинник фрустрації. Отже, цілком можна припустити, що схильність до поведінкової залежності починає формуватися ще в період навчання. Це зайвий раз підкреслює необхідність перегляду концепції роботи керівного складу курсів у напрямку розширення можливостей для самореалізації курсантів та формування відчуття відповідальності за себе.

Підбиваючи підсумок, слід відзначити, що робота працівника міліції невід'ємно пов'язана із рядом фруструючих та стресогенних факторів і часто є більш напруженою, ніж, наприклад, робота офісного працівника чи менеджера з продажів. Однак психологічна підготовка працівників багатьох компаній значно глибша за рахунок використання системності, новітніх технологій, у тому числі й тренінгових, та націленості на результат.

Список використаної літератури

1. Руководство по аддиктологии / под ред. проф. В. Д. Менделевич. – СПб. : Речь, 2007. – 768 с.

2. Котляров А. В. Другие наркотики, или Homo Addictus / А. В. Котляров. – М. : Психотерапия, 2006. – 480 с.

3. Searle J. The Construction of Social Reality / John R. Searle. – New York : Free Press, 1995. – 241 p.

4. Психология и лечение зависимого поведения / под ред. С. Даулинга ; пер. с англ. – М. : Независимая фирма «Класс», 2000. – 240 с.

5. Уайнхолд Б. Освобождение от созависимости / Уайнхолд Б., Уайнхолд Дж. ; пер. с англ. – М. : Независимая фирма «Класс», 2002. – 224 с.

6. Гоголева А. В. Аддиктивное поведение и его профилактика / А. В. Гоголева. – 2-е изд., стер. – М. : Моск. психолого-социальный ин-т ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 240 с.

Одержано 25.02.2011

УДК 351.743(477)

Ю. О. МИХАЙЛОВА
Ад'юнкт докторантури та ад'юнктури ХНУВС

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ БЕЗПЕКИ ТА НЕБЕЗПЕКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Для будь-якого підприємства, установи, організації стан безпеки її персоналу визнається одним із важливих критеріїв та показників ефективності та якісної роботи. Це у повній мірі стосується і органів внутрішніх справ України. Умови, в яких сьогодні працюють правоохоронці, характеризуються нестабільністю в економічній, соціальній, правовій галузях нашого суспільства. Відбуваються раніше невідомі населенню процеси та явища: безробіття, економічна криза, зниження життєвого рівня, подорожчання товарів першої необхідності тощо [1, с. 183]. На теперішній час перед працівниками ОВС постають усе більш складні задачі, які доводиться виконувати в ситуаціях достатньо екстремальних, наближених до воєнних умов, небезпечних для психічного та фізичного здоров'я. З метою успішного досягнення поставлених цілей у різних видах службової та професійної діяльності працівникам доводиться виконувати надзвичайно складні завдання, які потребують від них максимальної фізичної та психічної напруги. У зв'язку з цим проблема забезпечення безпеки персоналу ОВС під час вирішення ними професійних завдань чи у ситуаціях, пов'язаних зі службовою діяльністю, набувають сьогодні особливої гостроти та актуальності.

У рішеннях колегії та керівництва Міністерства внутрішніх справ України неодноразово зазначалося про необхідність посилення роботи зі створення безпечних умов державно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ, однак суперечливість і розпорошеність нормативно-правової бази у цій сфері та недостатність науково-методологічного підґрунтя організаційно-правового забезпечення безпеки діяльності працівників ОВС значно ускладнюють вирішення проблеми.

Основними поняттями, що характеризують ситуації, коли може бути завдано шкоду фізичному та психічному здоров'ю працівника ОВС, є поняття безпеки й небезпеки.

Безпеку, як правило, розуміють як визначальну умову життєдіяльності людини, що дозволяє запобігти захворюванням,

© Михайлова Ю. О., 2011

погіршенню якості життя, а в деяких випадках і як ситуацію, в якій відсутні погрози та мінімізований ризик.

Однак слід зазначити, що однією з особливостей проходження служби в органах внутрішніх справ є те, що при виконанні службових обов'язків працівниками ОВС повністю виключити потенційний ризик для їх життя та здоров'я практично неможливо. Тому, на нашу думку, поняття «безпека» повинно характеризуватися не відсутністю небезпеки, а зменшенням небезпечних умов службової діяльності до припустимого рівня. Отже, безпека повинна бути заснована на знанні та врахуванні певного комплексу небезпек, заходів і способів захисту від них, умінні організувати захисний комплекс в будь-якому місці й ситуації.

На наш погляд, такий комплекс знань, навичок та умінь працівник ОВС може здобути двома шляхами – по-перше, завдяки особистому досвіду, по-друге – у процесі спеціального навчання стратегії, тактиці та прийомам забезпечення особистої безпеки, тобто у рамках професійної, службової підготовки та під час перепідготовки та підвищення кваліфікації. Але слід зауважити, що, на нашу думку, професійний досвід для працівників органів внутрішніх справ – це категорія дещо «розтягнута» у часі, тобто це те, що не можна набути одразу, а лише через певний проміжок часу, здолавши певні випробування та, як то кажуть, це те, що «приходить з практикою». Окрім цього, наявність досвіду та стажу роботи ще не гарантує співробітникові органів внутрішніх справ дієвого захисту від настання небажаних надзвичайних подій, які призводять до травмування чи загибелі. Саме тому вважаємо, що другий шлях, який дозволить здобути комплекс знань, навичок та умінь для захисту та збереження життя та здоров'я працівника ОВС, є пріоритетним, вкрай важливим та необхідним. Він не втрачає свого значення для жодного працівника, навіть якщо досвід його роботи дуже великий, і у практичній діяльності з ним неодноразово траплялися ситуації, коли необхідно було вжити заходів щодо забезпечення власної безпеки.

Це означає, що у діяльності персоналу органів внутрішніх справ щодо забезпечення особистої безпеки пріоритетне значення має надаватися професійній підготовці, навчанню та виховним заходам (на цьому аспекті ми зупинимось і при визначенні сутності небезпек та шляхів щодо їх попередження). Також великого значення набуває діяльність практичних психологів, опанування ними тактики та методів психологічного супроводження і психологічного забезпечення службово-бойової діяльності, особливо за екстремальних умов.

Що ж стосується небезпеки, то кожна людина відчуває її інтуїтивно і розуміє її значення по-своєму. Згідно з висновками експертів ООН, більшість людей пов'язують відчуття небезпеки з буденними проблемами і повсякчасними клопотами, а не з побоюванням глобальних катастроф чи міжнародних конфліктів. Захист житла, робочого місця, достатку, здоров'я, довкілля – основні проблеми безпечного самопочуття людини.

Під небезпекою зазвичай розуміють загрозу заподіяння кому-небудь шкоди, загрозу життю та здоров'ю людини, іншим її цінностям. Іншими словами, небезпеку можна охарактеризувати як ситуацію, коли існує загроза безпеці, тобто сукупність умов та факторів, які є небезпечними для життєво важливих інтересів особи [3, с. 451]. Крім цього, небезпека – це явища, процеси, об'єкти, інформація і самі люди, які можуть викликати небажані наслідки і призводити до погіршення стану здоров'я чи смерті людини, завдавати шкоди навколишньому середовищу і об'єктам господарської діяльності [4, с. 26].

У силу специфіки своєї професійної діяльності працівники органів внутрішніх справ повсякденно стикаються як з реальною, так і потенційною небезпекою. Здебільшого небезпека має прихований характер і може перетворюватися в реальну небезпеку за наявності таких умов:

небезпека реально існує;

людина перебуває в зоні дії небезпеки;

людина не має ефективних засобів захисту, не використовує їх або ці засоби неефективні.

У разі відсутності цих умов говоримо про наявність потенційної небезпеки. Потенційна небезпека – це така небезпека, яка має прихований характер і може перетворитися на реальну небезпеку за наявності трьох умов, зазначених вище [4, с. 26]. На жаль, у процесі реалізації таких функцій, як забезпечення законності та охорона правопорядку, боротьба з правопорушеннями, охорона законних прав та інтересів громадян, юридичних осіб, суспільства і держави в цілому, для працівників органів внутрішніх справ небезпека досить часто стає реальною небезпекою, і навіть тоді, коли спочатку має прихований характер, вона дуже швидко перетворюється на реальну. Це пов'язано у першу чергу зі специфікою професійної діяльності персоналу органів внутрішніх справ і випливає з тих завдань та обов'язків, які покладені на працівників і законодавчо закріплені у нормативно-правових актах та які регулюють діяльність правоохоронних органів.

Окрім реальної та потенційної небезпеки деякі з науковців виділяють і такі види небезпек, як уявна та провокована [4, с. 23].

Уявна є результатом перебільшення чи хибної оцінки негативних якостей ситуації, поведінки конкретних осіб, хибного тлумачення мовних повідомлень. Провокована виникає внаслідок прояву окремих особистісних негативних якостей працівника (агресивність, грубість, жорстокість, пиха, гонор тощо) і відповідної протиправної реакції на них з боку інших осіб.

На жаль, у багатьох випадках працівники органів внутрішніх справ самі наражають себе на небезпеку, що призводить до травмування, а іноді й загибелі працівника. Про це свідчать непоодинокі випадки порушень дисципліни та законності, необережного, а нерідко вкрай безвідповідального поводження з табельною вогнепальною зброєю тощо. Про такі випадки неодноразово зазначалося у рішеннях наради керівництва МВС України, наказах та розпорядженнях МВС України щодо зміцнення дисципліни та законності, попередження надзвичайних подій пов'язаних із загибеллю та травмуванням особового складу (див., напр. [5–7]).

На нашу думку, профілактичні заходи стосовно попередження ризикової поведінки та порушення правил безпеки самим працівником органів внутрішніх справ повинні включати два головних напрямки. Перший напрямок – це якісне оснащення працівників ОВС спеціальними засобами індивідуального захисту та оборони, а також організаційні заходи, спрямовані на вдосконалення теоретичних знань і практичних навичок щодо особистої безпеки та виключення будь-якого вибору двояким чином виконувати роботу (з дотриманням чи порушенням правил безпеки). Другий – посилення виховної, пропагандистської та навчальної роботи, спрямованої на формування у працівників ОВС необхідної поведінки та почуття власної відповідальності за стан безпеки.

На жаль, усунути небезпеку міліцейської служби неможливо, навіть у повсякденних, неекстремальних умовах. Цілковито уникнути загибелі, травматизму, професійної захворюваності працівників органів внутрішніх справ – нереально. Але зробити все можливе, щоб захистити працівника ОВС від небезпеки професійної діяльності – необхідно.

Список використаних джерел

1. Пасічник В. Л. Визначення критеріїв оцінки діяльності слідчих і в цілому підрозділів слідчих за системою вагомих показників / В. Л. Пасічник, І. В. Бойко // Науковий вісник НАВСУ. – 1999. – № 2. – С. 183.

2. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд. дополн. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.

3. Желібо Є. П. Безпека життєдіяльності : підруч. для студ. вищих навч. закладів/ Є. П. Желібо, В. В. Зацарний. – К. : Каравела, 2007. – 287 с.

4. Корнєєв Ю. В. Адміністративно-правове забезпечення особистої безпеки працівників податкової міліції : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07 / Корнєєв Юрій Валентинович. – Ірпінь, 2002. – 179 с.

5. Про попередження надзвичайних подій серед особового складу : вказівка МВС України від 13 січ. 2009 р. № 16.

6. Про стан дисципліни та законності в діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ і заходи щодо їх зміцнення : рішення колегії МВС України від 23 квіт. 2010 р. № 5 км/2.

7. Про організацію роботи щодо попередження травматизму в органах та підрозділах внутрішніх справ : рішення наради керівництва МВС України від 18 черв. 2007 р. № 10394/Кн.

Одержано 11.03.2011

УДК 159.9:351.743–055.2

М. І. ПРАСОЛ
Викладач кафедри загальної психології та педагогіки
ННІ ПМСІТ ХНУВС

ДО ПРОБЛЕМИ ОСОБЛИВОСТЕЙ МАТЕРИНСЬКОГО СТАВЛЕННЯ В СІМ'ЯХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У наш час існує велика кількість досліджень, присвячених вивченню ролі матері, впливу материнства на особистісний розвиток жінки та дитини (Прокоф'єва Л. М., Валетас М. Ф., 2002; Філіппова Г. Г., 2002 та ін.). Проводилося вивчення вагітності у філогенетичному (Філіппова Г. Г., 1995–1999), психофізіологічному аспектах (Emde R. N., 1982; Berns B., Hay F., 1988; Батуєв А. С., 1996; Волков В. Г., Садкова Ю. С., Шабаліна Н. В., 1995 та ін.), досліджувались особливості психологічної готовності до материнства (Боровікова Н. В., Федоренко С. А., 1997; Коваленко Н. П., 2001; Мещерякова С. Ю., 2000 та ін.).

Материнство вивчається у руслі різних наук: історії, культурології, медицини, фізіології, біології поведінки, соціології, психології. Останнім часом з'явився інтерес до комплексного дослідження материнства (Berns, F. Hay edds. N. J., L., 1988; Phoenix A., Woollett A., Lloyd E., P. M. Shereshefsky and L. J. Yarrow adds. N. J., 1973). Важливість материнської поведінки для розвитку дитини, її

© Прасол М. І., 2011

складна структура та шлях розвитку, безліч культурних та індивідуальних варіантів, а також велика кількість сучасних досліджень у цій галузі дозволяють говорити про материнство як самостійну реальність, яка потребує цілісного наукового підходу до її дослідження.

Попри достатню кількість праць, присвячених проблемі материнства та батьківства, в сучасній науці бракує наукових досліджень, які б описували особливості материнства і виховання дітей у жінок, які виконують специфічні види професійної діяльності. Такі вимоги професійної діяльності працівниць міліції, як робота в особливих умовах, брак часу на виховання дітей, робота з неблагодійними верствами населення, ненормований робочий день та інше, негативно впливає на родинні відносини та інститут сім'ї в цілому, і на материнське ставлення зокрема.

Материнство – це одна із соціальних жіночих ролей, тому навіть якщо потреба бути матір'ю і закладена в жіночій природі, суспільні норми і цінності роблять визначальний вплив на його зміст і прояв у кожної конкретної жінки. Дослідження другої половини XX ст. свідчать, що у становленні та реалізації материнсько-дитячої взаємодії центральним і визначальним є материнське ставлення. Саме воно лежить в основі всієї поведінки матері, тим самим створюючи унікальну для дитини ситуацію розвитку, в якій формуються її індивідуально-типологічні та особистісні особливості. Вважається, що «норми материнського ставлення» немає, оскільки зміст материнських установок змінюється від епохи до епохи. У той же час завжди існували явища, які в усі історичні періоди вважалися такими, що відхиляються від норм материнського ставлення. Вони могли мати більш приховані або відкриті форми.

Саме поняття «материнське ставлення» зараз нечітко визначене і не загальноприйнятне, але все-таки досить важливе. Материнське ставлення не виникає одномоментно, відразу після народження дитини, а проходить цілий шлях становлення і має тонкі механізми регуляції, свої сензитивні періоди та стимули запуску. Отже, під материнським ставленням треба розуміти комплекс поведінкових, когнітивних та емоційно-оцінних компонентів, які в сукупності виявляються як її ставлення до дитини в кожний момент їхньої взаємодії.

Аналіз останніх публікацій. Е. Г. Ейдеміллер визначав основні характеристики типів виховання дитини: ступінь гіперпротекції; задоволеність потреб; вимоги, які висуваються до дитини; санкції, які накладаються на неї; виховна невпевненість батьків (Ейдеміллер Е. Г.,

2007). Е. Роу досліджував такі характеристики взаємовідносин: емоційне прийняття – неприйняття, наявність – відсутність контролю, стимулювання – нестимулювання активності дитини (Овчарова Р. В., 2007). Є. Т. Соколова акцентує увагу на відносинах матері та дитини (не обох батьків) і виділяє наступні стилі виховання: «Співробітництво» – у спілкуванні підтримуючі висловлювання перевищують відхиляючі; «Ізоляція» – спільні рішення в родині не приймаються, дитина ізолюється і не хоче ділитися своїм внутрішнім світом з батьками; «Суперництво» – спілкування характеризується протистоянням, критикою, що є наслідком реалізації потреби у самоствердженні та симбіотичного зв'язку; «Псевдоспіробітництво» – партнери виявляють егоцентризм, та мотивація спільних рішень не ділова, а ігрова (Овчарова Р. В., 2003).

Актуальність психологічного вивчення материнства продиктована суперечністю між гостротою демографічних проблем, пов'язаних зі зниженням народжуваності, величезною кількістю сімей, що розпадаються, з лавиноподібним збільшенням кількості осиротілих дітей при живих батьках, із зростанням кількості випадків жорсткого поводження з дитиною і нерозробленістю програм соціальної та психологічної допомоги сім'ї і, в першу чергу, жінці.

Отже, метою нашого дослідження є виявлення особливостей материнського ставлення до дітей у сім'ях працівниць ОВС.

Об'єктом дослідження виступають психологічні особливості материнського ставлення.

У дослідженні брали участь дві групи матерів, які мають дітей дошкільного віку: першу групу склали матері, які працюють в ОВС, до другої групи увійшли матері, які працюють в інших державних установах.

Були використані наступні психодіагностичні методи: методика «Діагностика батьківського ставлення» (А. Я. Варга і В. В. Століна) та методика «Колірний тест відношень», при проведені якої досліджувалося неусвідомлюване ставлення до родини та дитини.

Серед жінок першої групи найчастіше зустрічається такий тип ставлення до дітей, як «Інфантилізм». Це свідчить про те, що матері – працівники ОВС на відміну від жінок, які працюють в інших державних установах, бачать дитину молодшою порівняно з реальним віком; інтереси, захоплення, думки і відчуття дитини здаються їм дитячими, несерйозними, вони не довіряють своїй дитині. У зв'язку з цим вони прагнуть захистити її від труднощів життя і строго контролювати дитину. Також у матерів, які працюють в ОВС, поширений тип ставлення «Симбіоз». Це свідчить про те, що вони

постійно відчувають тривогу за дитину, дитина їм здається маленькою і беззахисною, їх тривога підвищується, коли дитина починає автономізуватися через обставини, оскільки за своєю волею вони не надають їй самостійності. Але треба зазначити, що у матерів із другої групи цей показник вищий.

На відміну від жінок першої групи, найпоширеніший стиль виховання серед досліджуваних жінок другої групи – «Авторитарна гіперсоціалізація». Це свідчить про те, що матері цієї групи, на відміну від жінок – працівників ОВС, не дуже вимагають від своїх дітей слухняності й дисциплінованості, проте вони прагнуть нав'язати дитині в усьому свою волю, а також вони не в змозі оцінювати ситуацію з погляду дитини. Також у жінок другої групи значно частіше представлений, у порівнянні з жінками першої групи, такий тип ставлення до дітей, як «Кооперація». Це свідчить про те, що матері другої групи більше, ніж працівниці міліції, зацікавлені у справах і планах своїх дітей, більше прагнуть допомагати і співчувати їм.

Дослідження неусвідомлюваного ставлення до родини та дитини проведено нами за допомогою методики «Колірний тест відношень».

Отже матері, які працюють в ОВС, і матері, які працюють в інших державних установах, мають достатньо позитивне ставлення до родини та дитини. Але при цьому відзначимо, що працівниці міліції більше цінують родину в цілому. За ставленням до поняття «Дитина» між матерями двох груп досліджуваних розбіжності не досягають рівня статистичної значущості.

Можливо, вища цінність родини для жінок – працівників ОВС пов'язана не стільки з оцінкою родини як такої, скільки з оцінкою власних зусиль, які витрачає жінка на створення сім'ї та підтримку родинних відносин, що достатньо складно при особливих вимогах професійної діяльності.

Найчастіше стосовно поняття «Родина» працівниці ОВС обирають зелений колір. Це свідчить про те, що ставлення до родини у них щільно пов'язане із самоповагою. Поширений вибір червоного та жовтого кольорів свідчить про те, що не останню роль у ставленні цих жінок до родини відіграє думка тих, хто їх оточує. При цьому в червоному кольорі ведучим є вольове зусилля, а у жовтому – імпульсне.

Група працівниць інших державних установ до поняття «Родина» обирають як основні, так і додаткові кольори. Поширений вибір синього кольору свідчить про схильність цих жінок до співчуття та співпереживання, уміння розуміти. Аналізуючи і всі інші колірні асоціації, обрані до поняття «Родина» в обох групах досліджуваних,

можна говорити про те, що жінки – працівники ОВС більше, ніж працівниці інших державних установ хочуть справляти враження на членів своєї родини та на оточуючих. Для них важливо, щоб їх визнавали у суспільстві, прислухалися у родині, а також їм притаманне збереження свого способу дії. Вони чинять так, як вважають за потрібне, всупереч можливій опозиції та опору, вони прагнуть отримувати результати і добиватися успіху, але в той же час вони активні й товариські. Матері, які працюють в інших державних установах, навпаки, менш енергійні, стабільніші щодо сім'ї та своїх обов'язків стосовно неї, більш схильні до потреби в розумінні, схвалення з боку членів родини.

Найпоширеніший вибір до поняття «Дитина» серед жінок першої групи фіолетового кольору свідчить в даному випадку про «смутні», недостатньо чіткі уявлення про виховання дитини, непослідовність у ставленні до своєї дитини.

Так, матері з числа працівниць ОВС з їх зайнятістю на службі вимушені часто вдаватися до допомоги рідних, дитячих установ, деколи у них самих складається враження, що діти зростають без їх участі, що підтверджують отримані нами дані.

Матері, які працюють в інших державних установах, значно частіше, ніж матері – працівники міліції обирають відносно цього поняття «жовтий» та «фіолетовий» кольори, що, мабуть, свідчить про їх більш світле, радісне сприйняття дитини. Також матері, які працюють в інших державних установах, більше прагнуть до взаєморозуміння зі своєю дитиною, що дає можливість кращим чином розуміти її потреби, думки та почуття.

Дослідивши особливості материнського ставлення до дітей у сім'ях працівниць ОВС, нами зроблено висновок, що такі матері мають менш чіткі уявлення про виховання дитини, ніж матері, які працюють в інших державних установах, у зв'язку з чим уникають тривалих стосунків з дитиною, але через специфіку своєї професійної діяльності набагато частіше думають про безпеку своєї дитини. В материнському ставленні у працівниць ОВС, на відміну від жінок, які працюють в інших державних установах, переважають такі стилі виховання, як інфантилізація, симбіоз та гіперсоціалізація. Це свідчить про те, що матері – працівники міліції занадто турбуються про своїх «маленьких» дітей, захищають їх від реалій життя, намагаються максимально контролювати їх і нав'язувати свою думку. Жінки – працівники ОВС більше, ніж жінки з інших державних установ, ставляться до родини більш поверхово, намагаючись справляти враження на членів своєї родини та на суспільство, прагнучи визнання

та поваги у ньому. Також працівниці міліції більш самодостатні, більше наполягають у родині на своїх варіантах прийняття рішень щодо виховання дитини; ці жінки менш, ніж жінки другої групи, схильні до потреби в розумінні та схваленні з боку членів родини.

Проте, усі виявлені нами особливості материнського ставлення до дітей у жінок – працівників ОВС, перш за все, на нашу думку, пов'язані з браком часу на сімейні стосунки та іншими особливостями професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ.

Одержані результати мають особливу практичну значущість і можуть застосовуватися:

психологами центрів психологічної підтримки в ОВС при вивченні сфери материнства у жінок – працівників ОВС та у разі потреби допомоги жінці;

психологами центрів психологічної підтримки в ОВС при роботі з членами родин працівників тих чи інших підрозділів;

керівництвом органами та підрозділами ОВС при розгляді пільг для жінок, на вихованні яких є неповнолітня, а особливо мала дитина;

психологами центрів психологічної підтримки в ОВС при проведенні навчально-роз'яснювальної роботи з працівницями щодо особливостей впливу ставлення до дитини на її інтелектуальний розвиток, емоційний стан і ставлення до батьків;

практичними психологами, які працюють із сім'ями та з дітьми у рамках особистої практики та дитячих навчальних закладів.

У подальшому необхідно поглибити вивчення материнського ставлення у жінок – працівників органів внутрішніх справ та їх ставлення до кар'єри та роботи у практичних підрозділах ОВС, маючи за мету дослідження впливу виконання професійних обов'язків жінками, які працюють в ОВС, на материнське ставлення до дітей.

Список використаної літератури

1. Дружинин В. В. Психология семьи / В. В. Дружинин. – М. : КСП, 1996. – 278 с.

2. Овчарова Р. В. Психологическое сопровождение родительства / Р. В. Овчарова. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. – 319 с.

3. Прихожан А. М. Психология тревожности: дошкольный и школьный возраст / А. М. Прихожан. – Изд. 2-е. – СПб. : Питер, 2009. – 192 с.

4. Эйдемиллер Э. Т. Семейная психотерапия / Э. Т. Эйдемиллер, В. В. Юстицкис. – Л. : Медицина, 1990. – 325 с.

5. Эйдемиллер Э. Г. Семейный диагноз и семейная психотерапия / Э. Г. Эйдемиллер, И. В. Добряков, И. М. Никольская. – Изд. 3-е – СПб. : Речь, 2007. – 352 с.

6. Філіппова Г. Г. Психологія материнства / Філіппова Г. Г. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 239 с.

Одержано 09.03.2011

УДК [159.9:351.743](477)

Л. А. ХУДЯКОВА
Начальник СПП ВКЗ УМВС України на Південній залізниці
Р. Ю. ШЕХОВЦОВ
Психолог СПП ВКЗ УМВС України на Південній залізниці

ПСИХОПРОФІЛАКТИКА САМОГУБСТВ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Самогубства (суїциди) останнім часом перетворилися в одну з найгостріших проблем сучасного суспільства. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, вони займають 4-е місце як причина смертності після серцево-судинних, онкологічних захворювань і травматизму. Щорічно у світі позбавляють себе життя близько півмільйона осіб, тобто більше 1000 на день, а число осіб, які здійснили спробу покінчити із собою, перевищує 5 мільйонів. Зазначена негативна тенденція притаманна і населенню України. Відповідно до критеріїв ВООЗ, високим для країни вважається показник (рівень суїцидальної активності або рейтинг суїциду), який перевищує 20 випадків на 100 000 населення. Середній показник становить від 5 до 20 випадків на 100 000, а низький – менше 5 на 100 000.

В останні роки Україна входить до першої десятки країн з найвищим рівнем суїцидальної активності. За даними Держкомстату, рівень суїцидальної активності в Україні у 2010 р. залишається на рівні 19,5–20 випадків на 100 000.

Починаючи з 1992 р., в органах внутрішніх справ покінчили з собою 730 працівників. З 1992 по 2001 спостерігався досить високий рівень суїцидальної активності, який наближався або перевищував 20 випадків на 100 000 особового складу. У 2002–2010 рр. цей показник був нижче 20, що свідчить про певне покращення ситуації на фоні населення.

Специфіка повсякденної служби працівників органів внутрішніх справ полягає в необхідності виконання службових і професійних обов'язків в умовах, ускладнених впливами емоційних і фізичних стресових факторів, пов'язаних із загостренням кримінальної обстановки, стихійними лихами й катастрофами, а також з напруженістю соціально-економічних відносин, масовими заходами,

 © Худякова Л. А., Шеховцов Р. Ю., 2011

що можуть призвести до групових порушень громадського порядку. У такій обстановці до співробітників правоохоронних органів висуваються високі вимоги не тільки в плані професійної підготовки, але й до особистісних якостей, емоційно-вольової стійкості, особливостей реагування в екстремальній ситуації, до їх фізичного та психічного здоров'я.

Низька матеріальна забезпеченість, зниження престижу служби, високі фізичні й психічні навантаження призводять до відтоку з органів внутрішніх справ досвідчених кадрів і збільшення кількості працівників, які потребують посиленої психологічної уваги.

Посилена психологічна увага та профілактика самогубств в органах внутрішніх справ реалізується через систему комплексних заходів психологічного характеру, що здійснюються з метою своєчасної профілактики та попередження надзвичайних подій серед працівників, підвищення рівня адаптаційних можливостей співробітників до особливостей службової діяльності, забезпечення їх психологічного благополуччя, збереження психічного й фізичного здоров'я, запобігання службовому та побутовому травматизму.

І виняткову роль у цих умовах набуває психопрофілактична робота. Психопрофілактика в ОВС – це комплекс організаційних, службових, правових, просвітницьких, соціально-економічних, виховних, психологічних та медичних заходів, спрямованих на збереження, відновлення соціально-психологічного благополуччя і здоров'я працівників органів внутрішніх справ, з метою забезпечення їх високої працездатності та ефективності діяльності.

Єдиний процес психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ поділяється на три основні види:

Первинна психопрофілактика – система заходів, спрямованих на:

забезпечення якісного професійного відбору та супроводження службової діяльності працівників;

проведення заходів виховного впливу та соціального забезпечення;

здійснення психологічного вивчення та психокорекції, що забезпечують найбільш раннє виявлення та нейтралізацію негативних психоемоційних станів у працівників ОВС;

просвітницьку діяльність (у межах службової підготовки) з метою формування у працівників ОВС готовності до виважених ефективних дій у непередбачуваних, екстремальних ситуаціях та їх прихильності до здорового способу життя.

Первинна психопрофілактична робота забезпечується в першу чергу керівництвом органів та підрозділів внутрішніх справ за

безпосередньої участі в реалізації практичних заходів працівників комплектуючих підрозділів, представників підрозділів роботи з персоналом, фахівців служби психологічного забезпечення.

Вторинна психопрофілактика в органах внутрішніх справ – система заходів, що забезпечують раннє виявлення та ефективне лікування на початкових етапах формування психічної патології.

Цей напрямок забезпечується безпосередньо працівниками відомчих медичних, реабілітаційних установ, фахівцями центрів психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору та представниками відділів (служб) охорони здоров'я та відділів (служб) охорони здоров'я ГУМВС, УМВС.

Третинна психопрофілактика в органах внутрішніх справ – система заходів лікувально-профілактичного характеру, спрямованих на соціально-медичну реабілітацію працівників органів внутрішніх справ, у тому числі колишніх, із клінічними проявами психічної патології, що виникла під час проходження служби, обмеження їх психічної інвалідизації. Забезпечується безпосередньо працівниками відділів (служб) охорони здоров'я ГУМВС, УМВС.

Робота зі збереження нервово-психічного здоров'я працівників органів внутрішніх справ вимагає безперервного, щоденного вивчення індивідуальних особливостей кожного працівника, його виконавської дисципліни, успіхів у роботі, настрою, а також сімейно-побутових сторін життя. Це у свою чергу вимагає від керівників органів внутрішніх справ, навчальних закладів, працівників кадрового апарату й медичних установ системи МВС постійного вдосконалювання знань у сфері психогігієни та психопрофілактики.

В Управлінні МВС України на Південній залізниці при проведенні психопрофілактичної роботи особлива увага приділяється наступним заходам:

• ретельному кадровому та психологічному відбору осіб для роботи в органах внутрішніх справ;

• використанню працівників на посадах з урахуванням їхніх психологічних особливостей, установок і стану нервово-психічного здоров'я;

• проведенню заходів щодо діагностики та підтримки позитивного соціально-психологічного клімату у службових колективах;

• своєчасному вирішенню конфліктних ситуацій працівників на службі й у побуті;

• ранньому виявленню осіб з нервово-психічними розладами або низькою психологічною надійністю, занесення їх до «групи посиленої психологічної уваги», динамічне спостереження, обстеження, проведення необхідних психокорекційних заходів.

Враховуючи невеликий обсяг статті, зупинимось лише на одному з найважливіших напрямків профілактики суїцидальної поведінки серед працівників органів внутрішніх справ, такому як своєчасне виявлення і корекція суїцидальних тенденцій та дій у співробітників.

У початковому періоді пресуїциду психологів, вихователів, керівників підрозділів повинні насторожувати такі особливості поведінки, як знижений настрій, невластива замкнутість, загальмованість або навпаки підвищена товариськість, збудливість. Слід звертати увагу на зловживання алкоголем, прийом психотропних, заспокійливих препаратів, скарги на порушення сну (безсоння, сонливість удень). Можливі дивні невмотивовані вчинки, висловлювання, загострення таких рис характеру, як безкомпромісність, упертість, нездатність відступати, прагнення до досягнення мети за будь-яку ціну, схильність до самостійного прийняття рішень із одночасною підвищеною вразливістю, нестійкістю настрою.

Особливо повинні насторожувати суїцидальні думки, натяки, висловлювання. Поява ж постійних ідей самогубства, суїцидальних висловлювань і спроб, прямі або символічні «прощання», збуджене поводження або «лиховісний» спокій, нерідко не властива раніше зібраність – показник гострої суїцидальної кризи, що загрожує життю.

Зафіксувати наявність таких висловлювань іноді досить важко, про них, як правило, знають лише найближчі люди, на очах яких розвивається конфлікт у пресуїцидальний період і які не завжди повідомляють про них на роботу або в медичні установи.

Особистість, що перебуває у стані соціально-психологічної дезадаптації, перебуває одночасно й у стані «мотиваційної готовності» до суїциду (латентний або прихований пресуїцид). При цьому якісь зовнішні або внутрішні ознаки суїцидальної готовності можуть бути цілком відсутні. Перехід стану латентного пресуїциду в маніфестний зазвичай пов’язаний з появою додаткових зовнішніх або внутрішніх факторів. Звідси починається власне пресуїцидальний стан, що має свою динаміку, яка проявляється або як миттєва реакція (імпульсивний суїцид), або як реакція, що розвивається поступово. Маніфестація пресуїциду виявляється завзятими суїцидальними думками, натяками, висловленнями, появою парадоксальних рис у поводженні, прагненням до «гри зі смертю» та іншими проявами саморуйнівної поведінки. Надалі стан може розвинутися в гострий пресуїцид, що характеризується появою надцінної ідеї самогубства, прямими або символічними «прощаннями», збудженим поводженням або «лиховісним» спокоєм, інколи зібраністю, цілеспрямованим пошуком

засобів покінчити із собою. Цей стан завжди вимагає втручання лікаря-психіатра, тому що найчастіше він переходить у суїцидальну спробу.

Співробітник, що перебуває у стані психологічної кризи, відчуває потребу в емоційній підтримці близьких та кваліфікованої психологічної допомоги.

У процесі бесіди зі співробітником, що звернувся за допомогою чи виявляє не властиві йому раніше форми поведінки, необхідно уважно вислухати його, намагаючись, по можливості, не перебивати, а лише уточнювати окремі деталі. Часто вже в ході бесіди працівник усвідомлює, що конфліктна ситуація, яка сприймалася ним як несподівана, непереборна та безнадійна, що здається в якомусь ступені незрозумілою, певним чином формувалася протягом деякого періоду часу й тісно пов'язана з попередніми подіями життя. Співрозмовник усвідомлює також, що криза, яка склалася, через якийсь час може бути повернута у сприятливу для нього сторону, що особи, залучені в конфлікт, раніше підтримували з ним доброзичливі відносини, і, отже, ці відносини можуть бути відновлені.

Як правило, на першому етапі із суїцидальним поводженням стикаються не спеціалісти, а керівництво, родичі й товариші по службі, від поводження яких суттєво залежить подальший розвиток ситуації. Можливо, тут доцільно дати кілька порад для керівників, які можуть зіткнутися з подібною ситуацією.

Коли в людини горе, розчарування, вона, як правило, шукає співчуття в оточуючих, прагне «виговорити» свої неприємності. Те, що було висловлено вголос, ніби відчужується від людини в слові, при цьому нерідко полегшується і переживання.

Якщо Ваш підлеглий перебуває в емоційно пригніченому стані та його поводження здалося Вам суїцидонебезпечним, невідкладно запросіть його на бесіду. Запрошення на бесіду необхідно зробити обов'язково особисто, бажано віч-на-віч. У жодному разі не викликати до себе через третіх осіб. Місцем бесіди може бути службовий кабінет, але краще провести його не в настільки «формальному» місці. Головне – відсутність сторонніх. Ніхто не повинен переривати розмови, скільки б вона не тривала. Під час бесіди будьте гранично уважним співрозмовником. Покажіть, що важливіше цієї бесіди для Вас зараз нічого немає. Бесіду бажано призначати у зручний для працівника час. Ваша допомога виявиться більш ефективною, якщо бесіда буде побудована у відповідності до певних принципів і складатиметься з кількох послідовних етапів, кожний з яких має своє специфічне завдання.

Початковий етап бесіди. Головне завдання цього етапу полягає у встановленні емоційного контакту з працівником, запрошеним на бесіду.

Необхідно переконати співрозмовника у тому, що його проблеми будуть зрозумілі, що Ви поділяєте його турботи й труднощі. На першому етапі – тільки чуйне, терпляче вислуховування, без сумнівів і критики. Уточніть також відомості про близьких людей, тому що саме вони часто виступають резервними джерелами допомоги й підтримки.

Другий етап бесіди. У ході другого етапу встановлюється послідовність подій, у результаті яких склалася конфліктна ситуація, з'ясовується, що вплинуло на стан співрозмовника. Один з найбільш істотних моментів цього етапу – зняття відчуття безвихідності ситуації. Постарайтеся переконати його в тому, що хоча ви, як і він, вважаєте ситуацію дуже серйозною й значущою, але подібні ситуації виникають і в інших людей і що стан справ поправний. У завершенні етапу бесіди доцільно використати прийом «визначення конфлікту», тобто висловити чітке формулювання ситуації, яка переживається працівником.

Третій етап бесіди. Цей етап являє собою діяльність із подолання кризової ситуації. Треба мати на увазі, що ймовірність реалізації запланованих дій буде вищою в тих випадках, коли в плануванні ваш співрозмовник буде відігравати провідну роль. Якщо він відчуває ускладнення, запропонуйте певний варіант поводження, можливі способи вирішення ситуації, які можуть призвести до виходу з психологічної кризи. Подолання психотравмуючої ситуації розбивається на більш дрібні, прості завдання й для найближчих завдань пропонується кілька попередніх рішень. Підсумком цього етапу бесіди повинен стати конструктивний план поводження, спрямований на подолання несприятливих обставин. Якщо мали місце суїцидальні висловлювання, треба постаратися переконати співрозмовника відкласти настільки крайній захід «на потім», запропонувати колись почати ще які-небудь заходи чи дочекатись певних подій, які повинні наступити в близькому майбутньому. Досвід свідчить, що така тактика більш ефективна, ніж пряме відмовляння від спроби самогубства або осуд подібної спроби.

Завершальний етап бесіди. Цей етап остаточного формулювання рішення, активної психологічної підтримки і додання людині впевненості у своїх силах і можливостях. План дій повинен бути виражений чітко, послідовно й коротко. Якщо ж у ході бесіди ваш співрозмовник непевно пропонував варіанти розв'язання кризової ситуації, песимістично оцінював майбутнє, активно висловлював

суїцидальні думки, то необхідно невідкладно направляти його до лікувальної установи. Бажано, щоб він відвідав фахівця-психолога. Однак не можна допускати ніяких дій всупереч бажанню працівника. Будь-яка інформація, повідомлена вам у ході бесіди, не може бути передана без його згоди будь-кому, а тим більше стати предметом обговорення у колективі.

Необхідно відзначити, що вже період латентного пресуїциду вимагає не тільки соціальних заходів і роботи психолога, але й лікувальних заходів, таких як фармакотерапія та психотерапія. Тому вже із цього етапу психолог повинен працювати разом з лікарем-фахівцем. У маніфестний період пресуїциду показана госпіталізація або амбулаторна терапія із забезпеченим наглядом, а в гострий пресуїцид – термінова госпіталізація. У наступний період співробітники, які вчинили спробу самогубства, в обов'язковому порядку направляються на ВЛК на предмет визначення придатності для подальшого проходження служби.

Основні рекомендації з організації роботи зі співробітником після проведеної бесіди та консультації із психологом або психіатром:

• віднесіться до всіх висловлювань Вашого співрозмовника дуже серйозно;

• продумайте план надання реальної допомоги;

• з огляду на підвищену ймовірність неадекватних дій створіть для нього на якийсь період більш спокійні умови служби: не призначайте одного в наряд (особливо зі зброєю), водіїв не посилайте в рейси і т. п.;

• не залишайте працівника без контролю та уваги;

• ставте нескладні завдання, успішне виконання яких буде сприяти підвищенню самооцінки особи.

Висновок. Профілактика суїцидальної поведінки серед працівників органів внутрішніх справ вимагає проведення комплексу спільних заходів із професійного відбору та орієнтації кандидатів на службу, виявлення співробітників з нервово-психічними розладами і станами психоемоційної напруги, своєчасного запобігання пресуїцидальним станам, а також здійснення заходів щодо збереження й зміцнення психічного здоров'я особового складу. Усе це вимагає від керівної ланки органів внутрішніх справ, кадрових апаратів, психологів, медичних працівників чіткої взаємодії та повного взаєморозуміння, тому що вдосконалювання якості кадрового складу, підвищення ефективності діяльності органів внутрішніх справ і попередження надзвичайних подій, у тому числі й самогубств є їхнім спільним завданням.

Одержано 02.03.2011

УДК [316:351.743](477)

Ю. М. ВРОЧИНСЬКА
Ад'юнкт докторантури та ад'юнктури ХНУВС
М. М. САППА
Професор кафедри соціології та соціальної роботи
ННІ ПМСІТ ХНУВС, доктор соціологічних наук, професор

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОВС

Ефективність будь-якої організації досягається завдяки виконанню покладених на неї функцій. Органи внутрішніх справ є одним із елементів системи правоохоронних органів України, діяльність яких спрямована на забезпечення громадського порядку по всій території держави. Основні функції ОВС представлені у ст. 2 Закону України «Про міліцію».

Важливу роль у забезпеченні ефективності виконання функцій організації відіграє її персонал, тому головною умовою діяльності організації є забезпечення ефективної роботи персоналу. Для цього необхідним є, окрім задоволення потреб самої організації, також задоволення потреб персоналу організації. Йдеться про те, що має бути забезпечений певний баланс між задоволенням потреб організації та потреб кожного її працівника. Однак досвід діяльності дуже багатьох організацій на теренах нашої держави свідчить про те, що сьогодні відбувається порушення цього балансу. Так, наприклад, в Україні на сьогоднішній день існує явище гендерної нерівності, яке полягає у непропорційній представленості обох статей у різних сферах суспільної діяльності, різниці оплати праці жінок і чоловіків, існуванні стійких гендерних стереотипів, що мають яскраве патріархальне забарвлення, проявах дискримінації за статевою ознакою, що закриває особам однієї статі доступ до ресурсів або джерел задоволення їх потреб.

Правоохоронна діяльність стала на початку XX ст. ще однією із сфер суспільної діяльності жінок. Використовуючи конституційне право на труд, певна кількість жінок в Україні проходять службу в органах внутрішніх справ, забезпечуючи охорону громадського порядку та виявлення і розкриття злочинів. Такий вид професійної діяльності жінок, як служба в ОВС, завжди висував цілий ряд економічних, соціальних, демографічних та правових проблем і потребує ретельного наукового дослідження.

 © Врочинська Ю. М., Саппа М. М., 2011

Прихід жінок на службу до ОВС – закономірний процес демократичного розвитку держави, розвитку гендерних відносин в Україні. Однак у прагненні досягнути гендерної рівності у правах та обов'язках не слід забувати про розповсюдженість та стійкість традиційних гендерно-рольових стереотипів, при цьому як чоловіки, так і жінки є їхніми носіями. Служба в ОВС висуває до жінок вимоги, які суперечать багатьом традиційним стереотипам жіночої поведінки і найчастіше підтримують чоловічі.

Навіть у тих випадках, коли жінки-правоохоронці виконують ті ж самі функціональні обов'язки, що й чоловіки, вони мають менше можливостей просуватися службовими сходами часто саме внаслідок традиційних переконань, що робота в ОВС зі злочинцями – не жіноча справа. У цьому і є коріння певної статевої дискримінації, що гальмує кар'єрне зростання жінок.

Вкорінення гендерних стереотипів в ОВС має певні негативні наслідки: обмежується розвиток особистості, можливості самореалізації, вибору моделей та манер поведінки, видів професійної діяльності, кар'єрного просування, через що органи внутрішніх справ втрачають значний потенціал для власного розвитку, обмежуючи можливості для самореалізації працівників за статевою ознакою та їхню участь у прийнятті суспільно важливих рішень.

Процеси становлення гендерної рівності як складової державної політики викликають не тільки необхідність окремого вивчення стану гендерних відносин у правоохоронних органах, але й розробки відповідних заходів попередження порушень прав жінок і чоловіків. Такі превентивні заходи, у свою чергу, потребують чіткого уявлення щодо проблем універсального характеру, притаманних для більшості поліцейських інституцій, у яких працюють жінки.

Таким чином, однією з важливих детермінант ефективної діяльності органів внутрішніх справ є становлення гендерної рівності. На наш погляд, для підвищення професіоналізму та ефективності діяльності ОВС необхідні наступні заходи: гендерна спеціалізація в ОВС на ґрунті гендерного паритету, уніфікація та модернізація підходів до оцінки професійних якостей працівника, стимулювання та мотивація працівників незалежно від статі, ефективна кадрова політика.

Отже, наявність гендерної нерівності, стійкість традиційних гендерних стереотипів у відносинах обертається для органів внутрішніх справ небезпечною втратою людського капіталу та неповною реалізацією трудового потенціалу працівників, що, у свою чергу, негативно впливає на ефективність службової діяльності й

сприяє посиленню соціальної напруги серед працівників. Тому проблема забезпечення гендерної рівності та гендерного паритету в ОВС є важливим напрямом у підвищенні ефективності діяльності організації.

Одержано 25.02.2011

УДК [316.647.82:351.743](477)

А. В. МОРОЗ
Науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ННІ ПМСІТ ХНУВС

ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЩОДО РЕАГУВАННЯ НА СКАРГИ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Слід погодитися з тим, що останнім часом в українському суспільстві спостерігаються досить суттєві зрушення щодо впровадження рівності прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Про це свідчить ратифікація Україною основних міжнародних документів, які забороняють будь-яку дискримінацію за статевою ознакою, прийняття нормативно-правових актів на національному рівні, створення уповноважених органів, установ та організацій, чия діяльність прямо чи опосередковано пов’язана з питаннями забезпечення паритетності статей, таких як Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення паритетності статей, уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у складі органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Однак, при високих оцінках рівня розвитку вітчизняного законодавства з питань забезпечення гендерного паритету, розвиток інших складових державної гендерної політики в українському суспільстві оцінюється досить низько. І чи не найнижче з них оцінюються практики захисту від гендерної дискримінації через судові справи та подання скарг відповідним уповноваженим органам.

Згідно з експертними оцінками, українських громадян можна умовно розділити на дві частини: одна частина обізнана частково, а друга – не обізнана взагалі стосовно своїх законних прав щодо звернення до компетентних інстанцій у випадках дискримінації за ознакою статі. Можна припустити, що така ситуація в певній мірі викликана сприйняттям як більш затребуваних та пріоритетних

© Мороз А. В., 2011

процесів подолання існуючого в суспільстві низького рівня гендерної культури населення, формування гендерної толерантності та чутливості, розповсюдження просвітницької діяльності, створення достатньої інформаційної та консультаційної мережі в регіонах країни.

Поряд із цим, поза належною увагою залишаються важливі питання подання громадянами скарг стосовно порушень їх прав за статевою ознакою та дієвого механізму реагування уповноваженими органами на них. Адже саме скарги громадян стосовно порушень їх прав через належність до певної статі є індикаторами реального стану речей у гендерній площині, який, на жаль, не завжди відповідає задекларованим принципам, та служать сигналом до конкретних дій з визначенням векторів і механізмів роботи з досягнення гендерного балансу в суспільстві.

Юридичним підґрунтям, що забезпечує можливість особам обох статей у рівній мірі реалізовувати свої права та свободи, є система права, яка побудована на визнанні загальних принципів та норм міжнародного права щодо захисту прав і свобод людини. Принцип заборони дискримінації закріплено в міжнародно-правових актах: Загальній декларації прав людини 1948 року, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, декількох конвенціях Міжнародної Організації Праці (МОП), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Конституція України як основне джерело права української держави містить пряму заборону будь-якої дискримінації за статтю. Так, «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» (ст. 24 Конституції України). Дана стаття Конституції України закріплює принцип однакового ставлення, який є одним із найважливіших у міжнародному праві і випливає передусім із загальноправового принципу рівності можливостей і заборони дискримінації.

Однак, Конституція є лише правовою базою для розвитку гендерного законодавства. Практичне втілення принципу рівності статей у всі сфери життя покликаний забезпечити Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який

набрав чинності 1 січня 2006 року. Цей закон регламентує здійснення контролю за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розгляду скарг на випадки дискримінації за ознакою статі, де ці обов'язки покладаються на Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Крім цього, в Законі передбачено право на звернення особи зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань.

Однак, функціонування лише правової складової без залучення ефективних механізмів реагування на скарги, пристосованих до гендерної проблематики, зумовлених її специфічністю, зводить цей процес до виконання виключно формальних, поверхових та безрезультативних заходів.

Основним нормативно-правовим актом, що забезпечує громадянам та особам без громадянства, які законно перебувають на території України, право звернутися до органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, засобів масової інформації, посадових осіб відповідно до їх функціональних обов'язків із скаргами про порушення їх соціально-економічних, політичних та особистих прав і законних інтересів, є Закон України «Про звернення громадян». Згідно з цим Законом скарга визначається як звернення з вимогою про поновлення прав і захист законних інтересів громадян, порушених діями (бездіяльністю), рішеннями державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян, посадових осіб. Законом визначені права громадянина при розгляді скарги; обов'язки уповноважених органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян щодо розгляду скарг; порядок розгляду скарг громадян; заборона відмови в прийнятті та розгляді скарги, розголошення відомостей, що містяться у скарзі та переслідування за подання скарги; відшкодування збитків громадянину у зв'язку з порушенням вимог Закону при розгляді його скарги; контроль за дотриманням законодавства про звернення громадян уповноваженими органами.

Як зазначалось вище, процес оскарження фактів дискримінації за ознакою статі специфічно вирізняється з-поміж інших скарг. Така специфічність полягає в труднощах зізнання про факти дискримінації чи насильства, жертвами яких частіше є жінки (сором, боязнь осуду, страх перед помстою), а, отже, і відсутності самих звернень до відповідних структур або відмови від показань через почуття страху, що, у свою чергу, ускладнює або унеможливлює відслідковування таких фактів та, відповідно, виключає можливість будь-якого реагування на них. Та навіть якщо людина наважується дати правову відсіч гендерній дискримінації, то опиняється в розгубленості: кому дзвонити, куди йти, у кого просити допомоги, де сховатися від жорстокої розправи у випадку домашнього чи гендерного насильства.

Слід зауважити, що в контексті обговорення проблеми міжстатевого насильства ми розмежовуємо поняття домашнього, сімейного, подружнього та гендерного насильства, що часто помилково сприймаються як тотожні. По-перше, термін «гендерне насильство» чітко вказує на те, що суб'єктом та об'єктом насильства є чоловіки та жінки; по-друге, цей термін дозволяє говорити про насильство, що відбувається не тільки в сімейній, але й у суспільній сферах. У випадку, коли головними причинами насильства в сім'ї є патріархальна субкультура і патріархальний тип родини, що «традиційно» підтримують насильство над жінками; коли витоки насильства в сім'ї закладені у звичаях суспільства, в системі норм і правил, які передбачають для чоловіків і жінок різну визначену поведінку – активну та агресивну для чоловіків і покірну та поступливу для жінок; коли гендерні суспільні стереотипи підтримують «природні» дії кривдника-чоловіка та докоряють жертві-жінці за її «провокативну» поведінку, домашнє насильство можна класифікувати як найтяжчий вид саме гендерного насильства.

Гендерна дискримінація, особливо коли йдеться про насильство, частіше має характер приватної справи як для жертв, які соромляться і не бажають розголосу та публічного осуду, так і для уповноважених інстанцій, до компетенції яких належить розгляд подібних скарг і реагування на них. Діяльність дільничних інспекторів міліції у сфері сімейного насильства, наприклад, має переважно формальний характер, торкається лише предметного прошарку проблеми, не зачіпаючи аспекту взаємовідносин учасників ситуації з посиланням на приватність справи (роз'яснювальна бесіда з кривдником), без залучення ефективних механізмів реагування на подібні випадки (з'ясування причин конкретного випадку насильства із застосуванням психодіагностичних методів задля вирішення конфлікту та уникнення

рецидиву). Саме тому ефективність механізму реагування на скарги гендерно дискримінаційних практик визначається, перш за все, ступенем зацікавленості сторін (заявника та уповноваженої особи) у результативному розгляді скарги та конструктивному вирішенні проблеми.

Першим завданням, що ставиться перед уповноваженою особою при розгляді скарги, є кваліфікація її як дискримінації за статевою ознакою. Для цього спеціаліст повинен чітко розуміти сутність цього поняття та володіти навичками розпізнання його основних форм.

Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок», дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливлюють визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Гендерна дискримінація має наступні форми:

1. Пряма та непряма дискримінація. Пряма дискримінація полягає у менш прихильному ставленні до особи однієї статі порівняно зі ставленням до особи іншої статі у такій же ситуації; непряма дискримінація відбувається, коли явно нейтральна норма/положення, критерії чи практика ставить осіб однієї статі у невигідне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли ця норма/положення, критерії чи практики є об’єктивно обґрунтованими законною метою та засоби досягнення цієї мети є відповідними та необхідними. Пряма дискримінація має місце, коли різниця у ставленні ґрунтується прямо та явно на різниці, пов’язаній винятково із статтю та характеристиками чоловіків і жінок, які не можуть бути об’єктивно виправдані. Натомість непряма дискримінація має місце, коли закон, державна політика чи програма не є дискримінаційною, на перший погляд, однак має дискримінаційні наслідки при застосуванні. Це може відбуватися, зокрема, коли жінки перебувають у невигідному становищі порівняно з чоловіками у використанні певних можливостей чи привілеїв через існуючу нерівність.

2. Переслідування (домагання) як форма дискримінації за ознакою статі. Згідно з визначенням, поданим у Директиві ЄС про рівне ставлення, переслідування (домагання) – це «небажана поведінка, яка стосується статі особи і виникає з метою чи має наслідком зачепити або принизити гідність особи, або створити загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище». Працівники, переважно жінки, на робочому місці часто зазнають переслідувань з боку працедавців або

інших осіб, найчастіше тих, кому вони підпорядковані, через належність до певної статі. У зв'язку з цим міжнародне та європейське право використовують поняття переслідування (домагання) (harassment). Переслідування (домагання) на робочому місці можуть полягати у небажаних коментарях стосовно зовнішнього вигляду, одягу чи особистих характеристик особи, ворожій поведінці, спрямованій на її ізоляцію, необґрунтованій критиці, що принижує гідність працівника та погіршує його психічний стан. Така поведінка набуває характеру дискримінації у тому випадку, якщо в особи є розумні підстави вважати, що заперечення нею подібної поведінки поставлять її в несприятливе становище щодо її роботи, зокрема в ситуації, коли йдеться про прийняття на роботу чи просування по службі, чи якщо воно провокує виникнення неприязної атмосфери на робочому місці.

Слід, до речі, зазначити, що законодавство України не містить поняття «домагання (переслідування) на робочому місці» в той час, коли чисельні соціологічні дослідження свідчать, що жінки неодноразово повідомляли про таке ставлення до них з боку керівників чи колег. Як правило, зауваження та натяки, що таке ставлення для них (жінок) не є прийнятним, нічого не давали і нерідко закінчувалися звільненням дискримінованої особи через неможливість знайти інші способи виходу із ситуації.

3. Сексуальні домагання як форма дискримінації, згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», визначаються як дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотики, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Цей перелік можна доповнити такими видами небажаної сексуальної поведінки, як репліки із сексуальним підтекстом, брутальні жарти та натяки сексуального характеру, нав'язливі компліменти, недоречні коментарі з приводу одягу, зовнішнього вигляду певної особи, її сімейного стану, поблажливе або патерналістське ставлення, показ порнографічних матеріалів та інші дії небажаної уваги із сексуальним забарвленням, що принижують людську гідність.

Загравання сексуального характеру, вимоги сексуальних послуг та інша словесна чи фізична поведінка сексуального характеру є домаганнями, якщо:

а) підкорення такій поведінці стає умовою надання роботи у прямій формі чи опосередковано;

б) підкорення такій поведінці або її відхилення особою використовується як основа для прийняття рішення щодо роботи такої особи;

в) така поведінка має метою чи наслідком невиправдане втручання у виконання працівником своєї роботи або створення загрозливого, ворожого чи образливого середовища на робочому місці.

Слід зауважити, що європейське право іде шляхом встановлення відповідальності за домагання будь-якого працівника, а не лише керівника, а в окремих випадках також працедавця, який не вживав заходів для запобігання порушенню прав чи для захисту потерпілих. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує роботодавця «вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань», однак не визначає, які саме заходи повинні вживатися, та не встановлює відповідальності за недотримання цієї норми.

4. Віктимізація як форма гендерної дискримінації полягає у ворожих (несприятливих) діях, які вживаються працедавцем як реакція на спроби застосувати правові принципи рівності та заборони дискримінації. Найкращим прикладом віктимізації є ситуація, коли працівника звільняють чи не підвищують у посаді через те, що працівник звертався зі скаргами щодо домагання чи інших форм дискримінації. Кримінальний кодекс України передбачає відповідальність за незаконне звільнення працівника з особистих мотивів. Ця норма може бути застосована у випадках віктимізації, проте законодавство України поки що не містить прямих норм заборони віктимізації та відповідальності за іншу дискримінаційну поведінку роботодавця.

Залежно від законодавчо передбачених повноважень різних інстанцій у справах порушення прав громадян через належність до певної статі можливі два шляхи реагування на скарги з гендерної дискримінації уповноваженими органами:

1) якщо питання, порушене в одержаній скарзі, входить до повноважень відповідної інстанції, реагування на неї здійснюється згідно з чинним законодавством з дотриманням вимог до належного оформлення скарги, залученням документів, необхідних для процедури розгляду скарги, дотриманням терміну подання скарги, роз'ясненням прав громадянина при розгляді скарги та обов'язків уповноважених органів щодо розгляду скарг;

2) у випадку, коли питання не входить до повноважень відповідної інстанції, в термін не більше п'яти днів скарга пересилається за належністю відповідному органу чи посадовій особі, про що

повідомляється громадянину, який її подав. Слід зауважити, що згідно з українським законодавством недопустимою є безпідставна передача розгляду скарги іншим органам.

Можливий і третій, так би мовити, неофіційний шлях реагування на скарги про порушення прав за гендерною ознакою, де спеціаліст, до якого потрапила скарга, може виконувати одну з функцій – експертно-консультативну або медіативну.

Експертно-консультативна функція полягає в інформуванні особи стосовно компетентної інстанції, куди слід звернутися зі скаргою (дільничні інспектори міліції, психологи, соціальні працівники, спеціалізовані центри прийому та перебування жінок, які стали жертвами насильства, державні гарячі лінії, неурядові організації, правозахисні групи, юристи, суд) та як туди звернутися (надання телефонів, адреси, орієнтирів територіального місця знаходження).

Медіативна (посередницька) функція полягає в безпосередньому реагуванні на скаргу, зокрема передбачає збір та аналіз уповноваженою особою інформації задля чіткого формулювання проблеми, навколо якої концентрується скарга, з'ясування її суті для подальшої класифікації, всебічний розгляд альтернатив реагування та вибір варіанту на основі певних критеріїв його ефективності.

Реалії сьогодення свідчать, що в силу обставин перед необхідністю реагування на скарги з гендерної дискримінації, зокрема на робочому місці, частіше опиняються не уповноважені особи, а перш за все, керівники, вихователі, педагоги всіх рангів, працівники соціальних служб, менеджери, консультанти, психологи та соціологи різних організацій, до яких звертаються люди зі скаргами або ж їм доручає «розібратися» в ситуації їх начальник. Іншими словами, в даному випадку уповноваженими особами виступають люди (медіатори (лат. mediator – посередник)), які в силу своєї посадової позиції, професійної діяльності чи ситуації вимушені в тій чи іншій формі брати на себе функції врегулювання гендерно дискримінаційного конфлікту.

Досвід та результати соціологічних досліджень свідчать, що, наприклад, керівники як медіатори відчувають значні труднощі, пов'язані не стільки з відсутністю конкретних навичок діяльності такого роду, скільки з вибором принципової позиції відносно своєї участі, своєї ролі в даній проблемній ситуації, оскільки:

1) прийняття рішення «на користь» однієї сторони означає для іншої приєднання до позиції опонента, що викликає негативну реакцію на адресу керівника;

2) прийняття рішення начальником закріплює його відповідальність за реалізацію та наслідки такого рішення.

Крім цього, слід зауважити, що медіативна діяльність у сфері гендерної проблематики при отриманні інформації, необхідної для ефективного реагування на скарги, стикається з рядом проблем, а саме:

а) проблемою інтимності (замовчування інформації через її особистий характер);

б) проблемою мінливості (в ході бесіди заявник може відмовитись від скарги, наприклад, через побоювання осуду або страх негативних наслідків);

в) проблемою розкиданості даних («проживання» різних аспектів ситуації, в силу чого справжня проблема викривається тільки в певному контексті).

Попри те, що законодавство України передбачає своєчасність та ефективність процедури оскарження у різних інстанціях, реальна ситуація свідчить про необхідність вдосконалення механізму реагування на скарги з питань гендерної дискримінації, враховуючи гендерну специфіку. З огляду на це та враховуючи вищевикладене, вважаємо за доцільне:

1) забезпечити спеціальне навчання з організації ефективного медіативного процесу, можливостей та релевантності його застосування, стратегій і технік, що використовуються медіаторами для спеціалістів, які працюють зі скаргами громадян у всіх регіонах України. Для вирішення цього завдання необхідно забезпечити організацію та проведення навчальних семінарів-тренінгів з питань встановлення довірливих відносин між медіатором та особою, яка звернулась зі скаргою, конструктивних прийомів і технік активного слухання, ведення діалогу, формування здатності до розрізнення позиційних вимог та базових інтересів сторін, технік рефлексивного та контекстуального втручання, а також техніки незалежного втручання медіатора в медіативному процесі. Особливу увагу в процесі навчальних семінарів-тренінгів слід приділяти усвідомленню необхідності вибору уповноваженою особою її певної позиції (позиції консультанта, медіатора чи психотерапевта), з чітким усвідомленням критеріїв, за якими обирається та чи інша позиція, та за необхідності здійснюється усвідомлений перехід із однієї позиції в іншу;

2) підвищувати рівень правової обізнаності з питань гендерної рівності, формувати гендерну чутливість, толерантність та культуру в осіб, які тим чи іншим чином стикаються з фактами порушення прав громадян за статевою ознакою. У зв’язку з цим необхідно забезпечити організацію та проведення навчальних семінарів-тренінгів для уповноважених осіб у всіх регіонах України з питань гендерної проблематики, зокрема, з питань гендерного насильства, гендерно

чутливого менеджменту, форм, методів та прийомів вирішення конфліктів, що виникають у сфері відносин «чоловіки – жінки». Контроль за якістю та ефективністю проведення даних тренінгів повинен здійснюватись відповідно до спеціально розробленої програми та плану заходів;

3) забезпечити принцип відкритості самого процесу реагування на скарги з дотриманням усіх етичних норм спеціалістами, що працюють у цій сфері, з метою формування громадської думки про процес подання скарг з питань гендерної дискримінації як про загальнодоступний, справедливий, результативний, конфіденційний та позбавлений негативних наслідків механізм. Адже соціологічні дослідження свідчать, що одним із головних аргументів, чому жертви дискримінації, як правило, не звертаються до суду або інших інстанцій, є недовіра до справедливого розгляду справи та відношення уповноважених осіб до жертви як до такої, що сама спровокувала кривдника. З огляду на це корисним було б висвітлювати у засобах масової інформації (телевізійних передачах, газетах, журналах) питання розгляду скарг з питань гендерної дискримінації уповноваженими органами, оприлюднювати інформацію за конкретними кримінальними справами, обвинувальними вироками суду, які винесені з цього питання;

4) розробити єдині інструкції для кожного з уповноважених органів щодо розгляду скарг з питань гендерної дискримінації, у яких чітко передбачити механізм дії цих органів по окремому виду порушення принципу паритетності статей, передбачити розмежування компетенції цих органів, види відповідальності за порушення законодавства про гендерну рівність (кримінальна, адміністративна, цивільна, трудова, дисциплінарна тощо).

Список використаних джерел

1. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень / Т. М. Мельник. – К. : Логос, 2004. – 320 с.

2. Правові та кримінологічні засади запобігання насильству в сім'ї : навч. посіб. / за заг. ред. О. М. Джужі, І. В. Опришка, О. Г. Кулика. – К. : Нац. акад. внутр. справ України, 2005. – 124 с.

3. Сімейний кодекс України : закон України від 10.01.2002 // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 21–22. – Ст. 135.

4. Про попередження насильства в сім'ї : закон України від 15.11.2001 // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 10. – Ст. 70.

5. Левченко К. Б. Людина. Свобода. Демократія : наук. вид. / К. Б. Левченко. – К. : Юрисконсульт, 2006. – 621 с.

6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : закон України від 08.09.2005 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

7. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин : прин. резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 дек. 1979 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml.

8. Про звернення громадян : закон України від 02.10.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=393%2F96-%E2%F0.

Одержано 11.03.2011

УДК 351.743(477)

Є. І. ГАРКАВЦЕВ
Викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки
ННІ ПФМГБ ХНУВС

ПРАКТИЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ ДИСЦИПЛІНИ ТА ЗАКОННОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Питання зміцнення службової дисципліни та законності в органах внутрішніх справ (ОВС) є одним із найважливіших у роботі з особовим складом МВС України. Проблемі належного стану службової дисципліни приділяється велика увага з боку вищих органів державної влади країни та громадського активу. Необхідність підвищення дисциплінованості особового складу ОВС неодноразово обговорювалась як на колегіях МВС, так і на нарадах територіальних органів [3].

Особливе значення на сучасному етапі розвитку та реформування МВС приділяється прозорості діяльності міліції, що стосується і недопущення приховування негативних вчинків особового складу ОВС. Так, у виступі міністра внутрішніх справ генерала-лейтенанта міліції А. В. Могильова, опублікованому у відомчому журналі «Міліція України» № 11–12 (161–162) 2010 р., зазначено: «…Ні для кого не секрет, що в нашій системі ледве не хорошим тоном було, оберігаючи «честь мундира», за можливості приховувати факти порушення її працівниками законності. І це набувало найрізноманітніших форм. Я постійно веду жорстку боротьбу з такою практикою, коли міліціонера, який вчинив злочин, звільняли з органів внутрішніх справ «заднім числом» – нібито до того, як це сталося.

© Гаркавцев Є. І., 2011

Тобто, Закон порушував уже начебто колишній працівник міліції. Це насамперед, було зручно тим керівникам, які не бажали нести відповідальності за підлеглих…».

В ОВС службова дисципліна, згідно із Законом України від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», зобов'язує кожного працівника суворо дотримуватися Конституції і законів України, сумлінно виконувати накази начальників і свої посадові обов'язки, а також правоохоронні функції, виявляти повагу до начальників і старших за званням, сприяти їм у підтриманні статутного та громадського порядку [1]. Службова дисципліна вимагає бездоганного дотримання форми одягу, віддання військового вітання, інших правил службового етикету і субординації, стійкого ставлення до труднощів і злиднів. Дисциплінарна влада і професійна компетенція передбачають, що її суб'єкти повинні бути чесними, мужніми і самовідданими, пильними, поважати і дотримуватися прав і свобод людини і громадянина, постійно вдосконалювати свою фахову майстерність [2].

Керівництво МВС України зазначає, що від стану службової дисципліни залежить не лише результативність оперативно-службової діяльності із захисту конституційних прав і законних інтересів громадян, забезпечення громадського порядку та безпеки, а також і авторитет міліції у суспільстві [4]. Ці чинники висувають суворі вимоги щодо дотримання дисципліни та законності особовим складом ОВС України. Але показники порушень дисципліни та законності працівниками в органах та підрозділах внутрішніх справ знаходяться на високому рівні.

Так, протягом 2008 та 2009 рр. було покарано відповідно 45827 та 48939 працівників. Якщо порівняти кількість покараних із загальною кількістю особового складу, то у 2008 р. вказане відсоткове співвідношення становить – 27,2 %, у 2009 р. – 28,8 %.

Таким чином, можна констатувати, що кожний третій працівник ОВС був притягнутий до дисциплінарної відповідальності. Кількість працівників міліції, притягнутих до дисциплінарної відповідальності, за територіальними органами МВС України у 2008 та 2009 рр., представлено на рис. 1.

Проведений аналіз також засвідчив, що на вищезазначену кількість працівників міліції МВС України у 2009 р. було накладено 62725 дисциплінарних стягнень, що на 5467 більше порівняно із 2008 р. за чисельності атестованих працівників 170016 та 168768 відповідно.

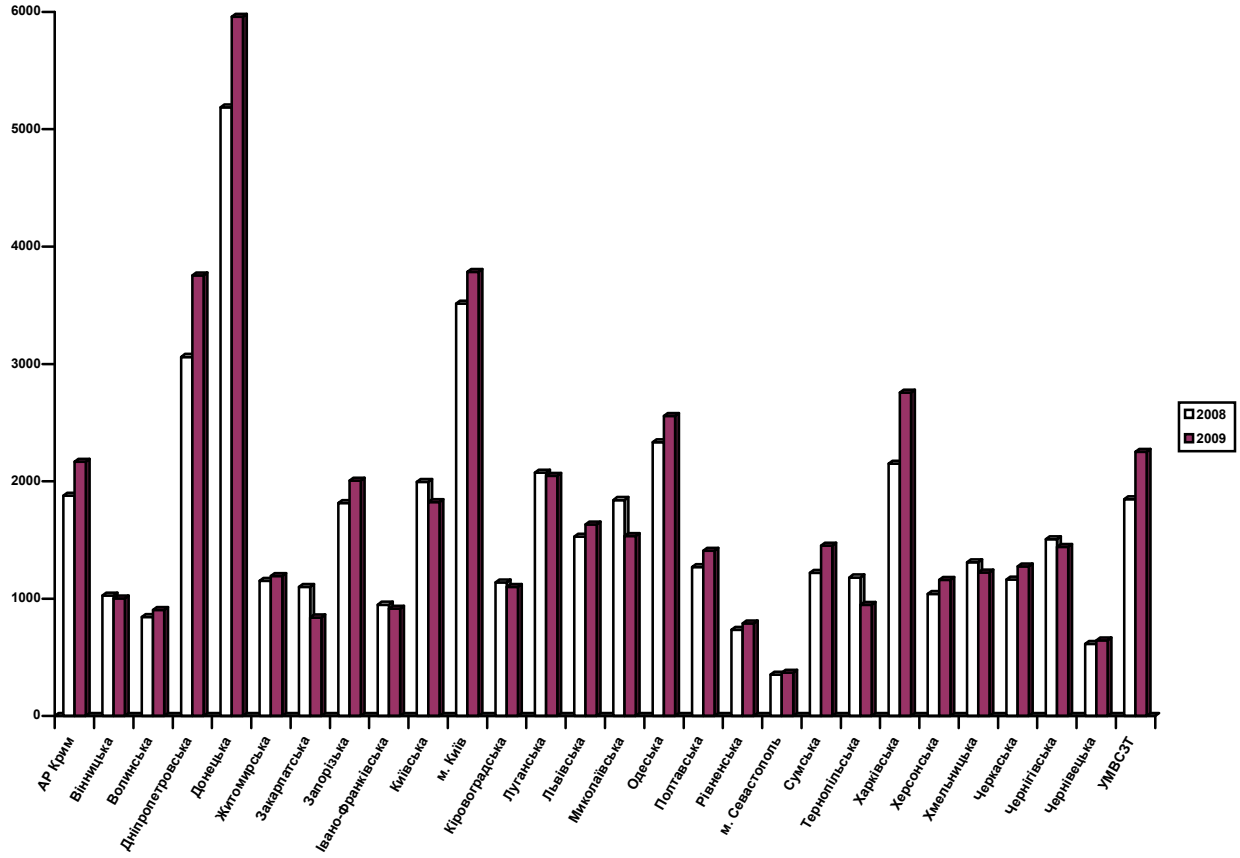


Рис. 1. Кількість працівників міліції, притягнутих до дисциплінарної відповідальності, за територіальними органами МВС України у 2008, 2009 рр.

Слід зазначити, що у 2009 р. серед 62109 міліціонерів рядового та молодшого начальницького складу до дисциплінарної відповідальності притягалось 11140 осіб, тобто 17,9 %, при цьому кількість накладених стягнень склала 12630. Серед 107907 працівників середнього та старшого начальницького складу – 37799 працівників, тобто 35 %, кількість накладених дисциплінарних стягнень становить 50095.

Вказаний аналіз дуже чітко демонструє, що певна кількість працівників ОВС, притягнутих до дисциплінарної відповідальності, мала більше одного дисциплінарного стягнення. Так, загальна кількість працівників, які були притягнуті до дисциплінарної відповідальності двічі, становить 8636, тобто 17,6 % від загальної кількості покараних, тричі й більше – 2583, тобто 5,3 %, що свідчить про неефективність заходів з виховання особового складу в органах та підрозділах ОВС України.

Вивчення видів накладених дисциплінарних стягнень свідчить, що у 2009 р. на 1388 працівників міліції було накладено найсуворіше дисциплінарне стягнення – звільнення із органів внутрішніх справ, що на 581 більше, ніж у попередньому році. Серед причин звільнень –

дискредитаційні проступки, засудження, різноманітні порушення дисципліни, службова невідповідність (рис. 2).

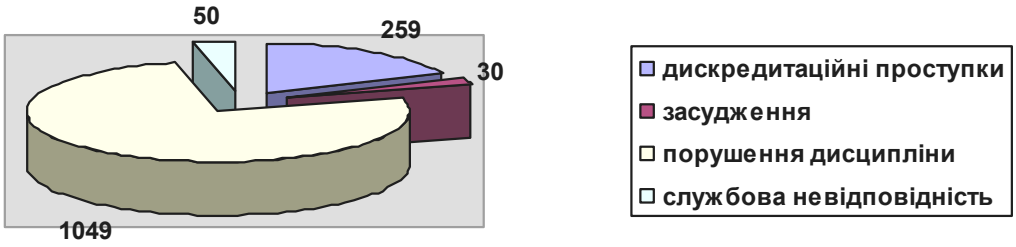


Рис. 2. Кількість звільнених працівників ОВС із зазначенням причин

Слід зазначити, що на сьогодні мають місце випадки, коли працівники міліції звільняються за власним бажанням минулим числом, бажаючи уникнути дисциплінарної відповідальності.

Окрім звільнення, серед видів дисциплінарного впливу застосовуються пониження у спеціальному званні, звільнення з посади, попередження про неповну посадову відповідальність, оголошення суворої догани, оголошення догани та оголошення зауваження. Кількість покараних за вказаними видами дисциплінарних стягнень у 2009 р. наведено на рис. 3.

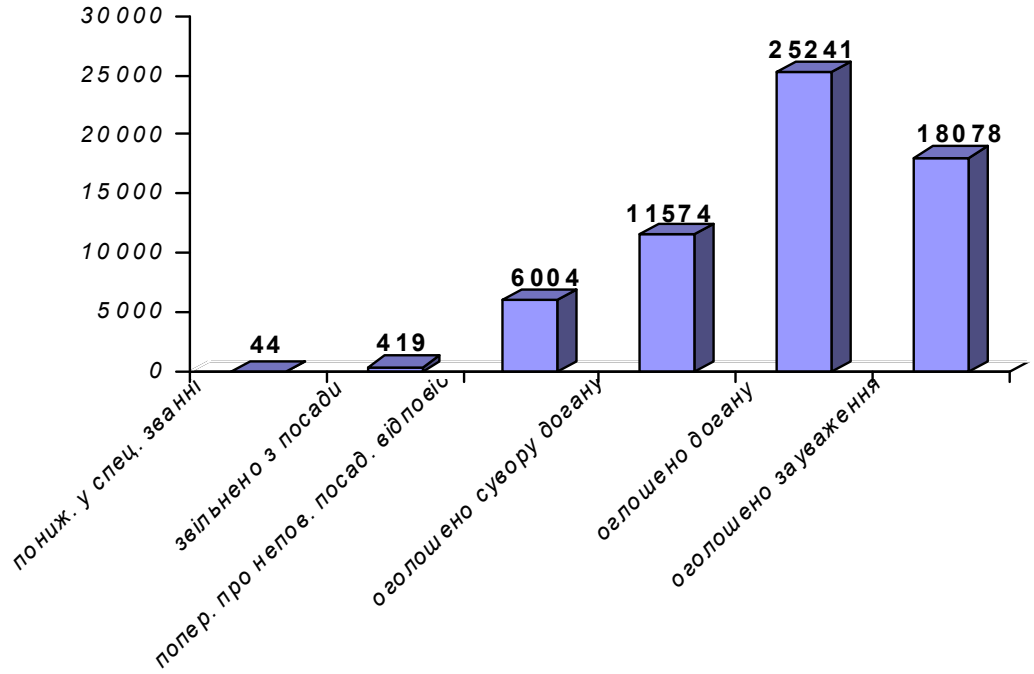


Рис. 3. Кількість покараних працівників ОВС за видами дисциплінарних стягнень у 2009 р.

Розглянувши причини, з приводу яких на працівників міліції було накладено дисциплінарні стягнення, ми дійшли висновку, що найбільш частим порушенням дисципліни є виконання службових обов'язків із певними недоліками.

Крім цього, досить часто мають місце незадовільна організація службової діяльності, безконтрольність за поведінкою підлеглих, порушення транспортної дисципліни, невихід та/або запізнення на службу без поважних причин, негідна поведінка на службі та у побуті, порушення, допущенні під час розкриття та розслідування злочинів, втрата службового посвідчення, вживання спиртних напоїв тощо.

Кількість покараних працівників ОВС за вказаними причинами дисциплінарних порушень наведено на рис. 4.

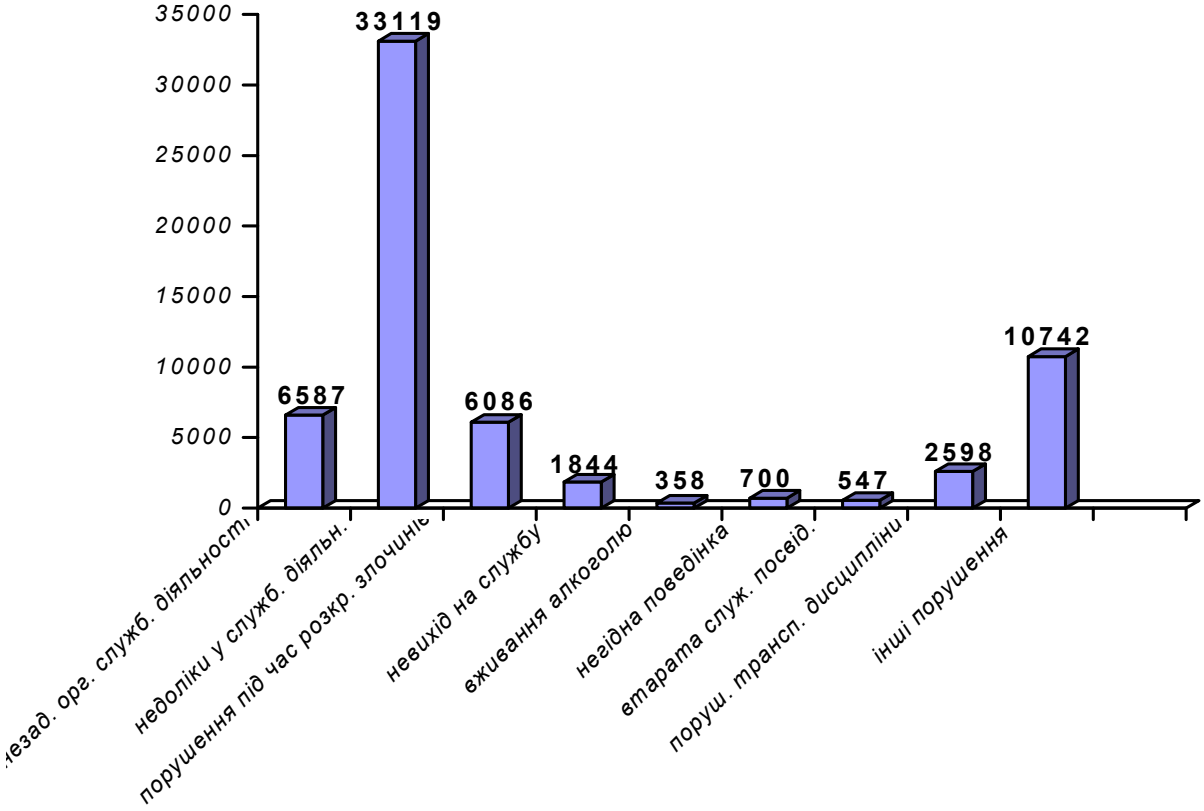


Рис. 4. Кількість покараних працівників ОВС у 2009 р. із зазначенням причин дисциплінарних порушень

Окремо необхідно зазначити, що рекомендаціями Рад зборів підрозділів 26524 працівників було притягнуто до дисциплінарної відповідальності серед розглянутих на засіданнях 42447 осіб.

Таким чином, проаналізувавши ситуацію, стає очевидним, що питання дисципліни та законності серед працівників ОВС є досить об’ємним і багатогранним, потребує поглибленого вивчення усіх його аспектів. Наведені дані демонструють також складність завдань щодо якісного навчання і виховання особового складу міліції. Оцінка дослідів свідчить, що помилки внаслідок недостатнього рівня зміцнення вимог та їх виконання щодо дотримання дисципліни та законності особовим складом ОВС України погано впливають не лише на якість кадрового складу, а й на імідж української міліції в цілому.

Список використаної літератури

1. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України від 22.02.2006 № 3460-IV.

2. Про міліцію : закон України від 20.12.1990 № 565-XII.

3. Стародубцев А. А. Сучасний стан законності і дисципліни в органах внутрішніх справ та фактори, що на нього впливають / А. А. Стародубцев // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – Вип. 5. – 1999. – С. 232–236.

4. Макарова О. Дисципліна в міліції – правопорядок у державі / О. Макарова // Юридичний вісник України. – 2002. – 30 берез. – 5 квіт. – № 13. – С. 14.

Одержано 21.02.2011

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Обговоривши актуальні проблеми психопрофілактичної роботи в органах та підрозділах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу, учасники **міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу»** (Харків, 14 квітня 2011 р.) вважають за доцільне:

1. Рекомендувати МВС України вжити заходів щодо якісного вдосконалення психологічної служби, головною метою якої має бути не тільки робота з особистістю правоохоронця, а й із колективом у цілому; створення оптимальних соціально-культурних та психологічних умов у підрозділі, за яких кожен працівник може ефективно і гідно виконувати свої службові обов'язки. З метою більш повного врахування цих умов розглянути питання про можливу зміну формату психологічної служби, зробивши її службою соціально-психологічного забезпечення діяльності ОВС і укомплектувавши фахівцями з психологічною та соціологічною відомчою освітою.

2. Відійти від поширеного сьогодні підходу, при якому основними цілями діяльності психологічної служби в ОВС вважаються психодіагностика та психокорекція. Серед пріоритетних завдань служби мають бути створення і дотримання умов, які забезпечують професійний розвиток та ефективну діяльність правоохоронців. Розширити функції служби порівняно з поточним станом, ввести функції та напрями, які покращують моральний та психологічний стан міліцейських колективів; створити умови, за яких психологи вивчатимуть діяльність міліцейських колективів ізсередини, у щоденному спостереженні; технологізувати ці напрями шляхом впровадження апробованих методик соціального вимірювання та психокорекційної роботи.

3. Результати вивчень соціально-психологічного клімату в колективах та стан плинності кадрів у підрозділі вважати вагомим показником ефективності діяльності керівного складу. У разі виявлення негативного впливу керівників на стан соціально-психологічного клімату порушувати службові розслідування за цим фактом, визначати конкретні прорахунки управлінської діяльності керівників.

4. Посилити незалежність психологів від керівного складу територіальних органів, що є запорукою об'єктивності та правдивості інформації, яку вони надають. Введення практичного психолога до штату підрозділу може збільшувати його залежність від керівника, що ставить під сумнів об'єктивність і неупередженість його висновків. Діяльність психолога безумовно повинна бути спрямована на постійну роботу з особовим складом підрозділу, тому він повинен мати робоче місце в підрозділі, але підпорядковуватись виключно керівництву УКЗ.

5. Зосередити увагу служби соціально-психологічного забезпечення у вищих навчальних закладах системи МВС України на забезпеченні справді якісної та повноцінної соціально-психологічної професійної готовності майбутніх працівників ОВС до умов професійної діяльності, покращанні їх педагогічної, психологічної та конфліктологічної освіти. Необхідно повернутися до викладання у відомчих ВНЗ у повному обсязі юридичної психології, основ вікової психології, соціально-психологічного тренінгу тощо, досвід якого був у НАВС, ХНУВС тощо, оскільки виключення з навчальних програм підготовки у ВНЗ системи МВС низки соціально-психологічних дисциплін та психологічних спецкурсів призвело до зниження загальної та професійної культури працівників ОВС, втрати можливості використання сучасних наукових психологічних та педагогічних напрацювань на практиці.

6. Оскільки працівники служби психологічного забезпечення мають досконало знати особливості правоохоронної діяльності, основи правових дисциплін та бути професійно, фізично і психологічно готовими до служби в органах внутрішніх справ, вважати якісну психологічну та соціологічну відомчу освіту необхідною умовою ефективності її діяльності, психопрофілактичної роботи в органах та підрозділах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу. З цією метою необхідно забезпечити підготовку кадрів для соціально-психологічної служби у ВНЗ системи МВС України.

7. Розглянути питання щодо застосування у практичній діяльності відеоматеріалів, розроблених кафедрою тактико-спеціальної підготовки ННІ ПФМГБ ХНУВС, щодо попередження травматизму серед працівників органів внутрішніх справ.

8. З метою підвищення кваліфікації та вдосконалення професійних навичок психологів системи МВС організувати проведення практичних семінарів з психологічного консультування та психокорекції із залученням фахівців кафедри загальної та прикладної

психології Харківського національного університету внутрішніх справ для психологів центрів практичної психології Харківської, Сумської, Луганської, Полтавської областей.

9. Необхідно звернути увагу на вирішення виниклої проблеми в процесі підготовки кадрів для психологічної служби: з кваліфікаційними вимогами, затвердженими наказом МВС України від 24.03.2006 № 301 «Про затвердження довідника професійно-кваліфікаційних вимог…» на посади психологів можуть бути призначені особи з рівнем освіти «фахівець». Однак на сьогоднішній день, у зв'язку зі змінами в системі освіти, в ХНУВС випускають останній курс психологів-фахівців та перший випуск психологів-бакалаврів. У зв'язку з цим залишається відкритим питання можливості працевлаштування та призначення на посади майбутніх психологів з рівнем освіти «бакалавр».

10. У зв'язку із недостатньою валідністю та точністю наявних експрес-тестів, дати завдання науково-дослідним установам системи МВС розробити та надати нові методики експрес-діагностичного вивчення працівників ОВС.

11. У зв'язку з відсутністю можливості перебування психологів у всіх органах та підрозділах ОВС є необхідність проведення на базі Центру практичної психології занять для працівників кадрового забезпечення з метою формування у них елементарних навичок психодіагностики психоемоційних станів працівників.

12. Впровадити у практичну діяльність досвід психологічної служби Російської Федерації щодо роботи з працівниками, які зазнали стресових розладів під час перебування в екстремальних ситуаціях – проведення поглибленої реабілітації, що полягає в підтримці медичними фахівцями та психологами морально-психологічного та соматичного стану працівника протягом двох тижнів.

13. Виходячи з позитивного досвіду Російській Федерації у застосуванні комп'ютерних поліграфів у роботі з персоналом, розробити нормативну базу щодо використання «детектору брехні» в МВС України.

14. Прописати в нормативних документах МВС України обов'язкове проведення психологами ЦПП поглибленого вивчення працівників у разі переміщення останніх з посад рядового складу на посади начальницького складу, з метою надання рекомендацій щодо рівня їх готовності обіймати такі посади.

15. Під час атестування працівників, які будуть призначатись на керівні посади, запровадити у практичну діяльність тижневу підготовку майбутніх керівників сучасним формам і методам

управління персоналом на базі Центрів практичної психології. Відомості про проходження навчання кандидатом на керівну посаду та рівень його психологічної готовності до управлінської діяльності заносити до довідки про результати тестування зі службової підготовки співробітника, який призначається на керівну посаду.

16. Внести зміни до нормативних документів МВС України та передбачити складання заліків із психологічної підготовки під час підсумкової перевірки стану професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ.

17. Виходячи з досвіду роботи служби психологічного забезпечення УМВС Росії по Бєлгородській області, було б доцільно розглянути питання про впровадження у практичну діяльність ОВС при відборі кандидатів на службу спеціалізований пристрій – електропунктурні прилади, які дають змогу з'ясувати схильність до вживання наркотичних речовин.

18. Враховуючи те, що на сьогоднішній день психотерапевтична робота у відомчих медичних закладах не запроваджена, було б доцільно створити в кожній медичній установі системи МВС спеціально облаштовані кабінети психотерапії, розглянути питання щодо внутрішнього перерозподілу посад ЦПД та ППВ ВМЗ в областях та введення до штату лікаря-психотерапевта.

19. Центрам практичної психології на місцях спільно з науково-педагогічними працівниками кафедр і лабораторій соціально-психологічного спрямування ВНЗ МВС України підготувати та впровадити у процес професійної підготовки особового складу ОВС навчальні заняття, спрямовані на підвищення професійної психологічної та конфліктологічної культури, за такими напрямками:

– розвиток соціальної комунікативної компетентності правоохоронців, оволодіння ними сучасними технологіями захисту від негативних наслідків конфлікту, зняття та профілактики психологічної напруги;

– підвищення конфліктостійкості правоохоронців;

– корекція конфліктних установок та руйнуючих психоемоційних і мотиваційних стереотипів у працівників;

– збільшення варіативності форм поведінкових та когнітивних стилів управління і нейтралізації конфліктів.

Вищезазначені рекомендації спрямовані на розвиток професійної культури та компетентності правоохоронців.

20. Проводити психологічні та соціологічні дослідження різних сторін та етапів правоохоронної діяльності – підготовки, організації та безпосереднього виконання; використовувати їх результати не тільки

психологам, але й керівникам усіх рівнів, спеціалістам органів внутрішніх справ.

21. Підтримати формування трьох ієрархічних рівнів психологічної служби як системи науково-психологічного забезпечення практики: 1) вищий – уточнення завдань психологічного забезпечення та їх документальне оформлення, розробка і затвердження методів; 2) середній – оперативне вирішення виникаючих питань; 3) нижній або основний – психологічно грамотне вирішення повсякденних завдань. Останні два рівні передбачають безпосереднє включення психологів у повсякденну правоохоронну діяльність.

22. Забезпечити насамперед профілактичну і розвиваючу спрямованість психологічного забезпечення, пов'язану з набуттям працівниками професійної компетентності, розвитком навичок самовдосконалення та внутрішньої активності щодо професійного зростання. Профілактична функція психологічної служби повинна реалізовуватись у цілеспрямованій систематичній роботі психолога спільно з керівниками підрозділів з попередження негативних явищ серед особового складу, виявлення групи посиленої психологічної уваги (за різними підставами), проведення з нею психокорекційної роботи; контролю за дотриманням психологічних умов діяльності працівників; виключення або нейтралізації несприятливих психологічних факторів; своєчасної профілактики можливих порушень психологічного здоров'я працівників. Профілактична та розвиваюча функції мають бути інтегровані одна в одну, як профілактика негативних явищ через розвиток особистості та колективу. Розвиваюча спрямованість психологічного забезпечення має реалізовуватись через впровадження у процес службово-професійної підготовки особового складу ОВС навчальних занять, спрямованих на підвищення професійної психологічної та конфліктологічної культури.

23. Приділити особливу увагу розвитку інформаційно-аналітичної функції психологічної служби, пов'язаної з аналізом та оцінкою наявної інформації, складанням прогнозу розвитку ситуації в оперативно-розшуковій і слідчій діяльності; консультативною роботою психолога по обслуговуванню спеціальних профілактичних заходів, розшукової діяльності, припинення злочинів; консультативною допомогою начальникові органу (служби) внутрішніх справ при вирішенні ним у межах компетенції питань оцінки повноти, всебічності та об'єктивності перевірочних матеріалів кримінальних справ; створенням відповідних рекомендацій по розробці стратегій і тактики дій.

24. Під час розгляду інформаційної структури психологічного забезпечення необхідно визначити:

– форму надання результатів психологічного обстеження працівників і колективів органів внутрішніх справ;

– характер висновків та пропозицій по них з точки зору ступеня їх категоричності й цільової спрямованості;

– режим секретності психологічної інформації, порядок користування нею;

– форму, зміст, порядок надання підсумкової звітності про виконану роботу;

– обсяг і характер психологічної інформації, з якою може бути ознайомлений працівник, який був обстежений, для самовиховання та професійного розвитку.

25. Уточнити завдання Центру практичної психології Департаменту кадрового забезпечення МВС України, на який доцільно покласти:

– стратегічне керування всіма підрозділами, які виконують психологічну роботу, і координацію їх діяльності;

– розробку науково обґрунтованих концепцій подальшого розвитку психологічної служби в масштабах відомства;

– підготовку нормативно-правової бази, що регламентує діяльність служби на всіх рівнях;

– централізоване забезпечення психологічної служби сучасними посібниками, психодіагностичними та психокорекційними методиками, видання спеціальних журналів, бюлетенів, проведення всеукраїнських конференцій;

– організацію централізованої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації спеціалістів-психологів;

– щорічний збір та аналіз інформації про діяльність психологічної служби;

– узагальнення та поширення позитивного досвіду (вітчизняного та зарубіжного).

ДЛЯ НОТАТОК

Наукове видання

Актуальні проблеми психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ щодо попередження фізичного та психічного травматизму, порушень дисципліни і законності серед особового складу

Матеріали
міжнародної науково-практичної конференції
(Харків, 14 квітня 2011 р.)

Українською та російською мовами

Редагування *С. М. Гук, П. О. Білоус*
Внесення правок, комп'ютерне верстання *П. О. Білоус*

Формат 60×84/16. Ум.-друк.арк. 10,27. Обл.-вид.арк. 9,5.
Тираж 50 пр. Зам. № 2011-17.

Видавець і виготовлювач –
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. 50-річчя СРСР, 27, м. Харків, 61080
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.