

Міністерство внутрішніх справ України
Харківський національний університет внутрішніх справ
Навчально-науковий інститут психології,
менеджменту, соціальних та інформаційних технологій

Актуальні проблеми соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС

*Матеріали науково-практичної
конференції*

30 жовтня 2008 р.

Харків 2008

УДК 351.741 : 316.7
ББК 67.9 (4 УКР) 301. 163

*Друкується відповідно до розпорядження ректора
Харківського національного університету внутрішніх справ
№ 119 від 06 жовтня 2008 р.*

А 43 Актуальні проблеми соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 30 жовтня 2008 р.). – Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2008. – 88 с.

Оргкомітет конференції: начальник навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, канд. екон. наук **Морозюк В. В.** (голова); начальник кафедри соціології та соціальної роботи навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, канд. соціол. наук **Гузьман О. А.** (заступник голови); викладач кафедри соціології та соціальної роботи навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій **Белих О. Є.** (секретар); начальник кафедри загальної психології та педагогіки навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, канд. пед. наук **Гіренко С. П.**; начальник відділу ресурсного забезпечення **Копаниця О. В.**; начальник редакційно-видавничого відділу **Львова П. М.**; начальник відділу фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку **Потопальський В. С.**; начальник відділу організації наукової роботи, канд. філ. наук **Форостовець С. В.**; начальник кафедри прикладної психології навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій канд. псих. наук **Макаренко П. В.**; завідувач кафедри соціології навчально-наукового інституту права, економіки та соціології, д-р соціол. наук **Рущенко І. П.**; завідувач кафедри загальної та прикладної психології та педагогіки навчально-наукового інституту права, економіки та соціології, канд. псих. наук **Шевченко Л. О.**; доцент кафедри соціології та соціальної роботи навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, канд. соціол. наук **Ляшенко Н. О.**; доцент кафедри соціології та соціальної роботи навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, канд. соціол. наук **Шейко Р. В.**

Матеріали подано в авторській редакції

ББК 67.9 (4 УКР) 301. 163

© Харківський національний університет внутрішніх справ, 2008

Комзюк Анатолій Трохимович,
*доктор юридичних наук, професор,
проректор з наукової роботи ХНУВС*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Сучасний стан розвитку української державності, соціально-економічні та політичні перетворення, курс на демократизацію суспільства потребують підвищення ефективності роботи і поліпшення взаємодії всіх гілок влади, у тому числі виконавчої влади, до якої належать органи внутрішніх справ. Необхідність визначення ролі та місця органів внутрішніх справ (ОВС) у суспільстві призвела до змін у змісті кадрової політики органів. Сьогодні головними засадами, на яких будується робота з персоналом є: добровільний прихід в органи внутрішніх справ, висока професійна підготовленість, широкий світогляд, психологічна врівноваженість, правова та соціальна захищеність працівників та членів їх сімей. У поступовій інтеграції правоохоронних органів України до міжнародних правоохоронних організацій актуалізувалися питання, пов'язані з необхідністю приведення нормативних вимог до персоналу органів внутрішніх справ та рівня його правової та соціальної захищеності до міжнародних стандартів.

Ефективна діяльність ОВС як організації пов'язана з узгодженістю цілей діяльності, як зовнішніх, так і внутрішніх, з особистісними цілями її працівників. Внутрішні цілі організації характеризують діяльність, яка спрямована на забезпечення сприятливих умов для виконання зовнішніх цілей ОВС персоналом. Забезпечення сприятливих умов професійної діяльності персоналу організації передбачає, серед іншого, раціональну організацію праці; підтримання високого професійного рівня працівників; достатній рівень матеріально-технічного забезпечення і т. ін.

Зокрема, ефективна діяльність організації забезпечується в ОВС трьома напрямками роботи з персоналом: психологічним забезпеченням, виховною роботою і соціальною роботою. На сьогоднішній день для підвищення ефективності професійної діяльності не належним чином використовується весь арсенал забезпечення оптимальних умов життєдіяльності персоналу міліції. Вдосконалення соціальної роботи з персоналом забезпечить створення необхідних соціальних умов для ефективної професійної діяльності ОВС, забезпечення законності і правопорядку в Україні.

Органи внутрішніх справ як сучасний соціальний інститут можуть функціонувати ефективно лише тоді, коли в них пос-

тійно підтримується належний рівень організаційної культури. На жаль, на сьогодні цей рівень ще далекий від бажаного. Це стосується, перш за все, стилю спілкування керівника з підлеглими, культури взаємовідносин між співробітниками, рівня взаємодовіри в оперативно-службовій діяльності. Труднощі, які виникають під час професійної адаптації молодих працівників в органах внутрішніх справ, у багатьох випадках пов'язані з низьким рівнем організаційної культури.

У зв'язку з особливостями і структурою організаційної культури ОВС доцільно виділити наступні актуальні напрямки роботи з персоналом.

1. Розробка й оцінка показників формальної та неформальної організаційної культури в підрозділах ОВС.

2. Організація корекційного впливу на особливості організаційної культури працівників з метою створення умов для більш ефективної професійної діяльності органів внутрішніх справ.

3. Орієнтування соціальної, виховної роботи в підрозділах ОВС на всебічне стимулювання (моральне, матеріальне) такої поведінки працівників, яка б втілювала ідеали професії та найкращі соціально-професіональні риси.

4. Вчасна діагностика змісту і призначення неформальних ритуалів в ОВС, створення умов для підтримки і закріплення таких форм, які сприяють інтеграції персоналу та спрямуванню зусиль на вирішення головних задач.

5. З метою створення умов для прояву активності та ініціативи працівників сприяти створенню різноманітних неформальних (або формальних) об'єднань з вирішення проблемних питань (інноваційні методи вирішення професійних задач, професійна адаптація молодих працівників, профілактика професійних деформацій, підвищення рівня культури спілкування, довіра між працівниками в оперативно-службовій діяльності, впровадження позитивного досвіду професійної діяльності в роботу підрозділів та інші).

Орієнтація поведінки працівників у відповідності з цінностями організації відбувається безпосередньо під час процесу професійного становлення цих працівників.

Складні умови професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ і суспільна значущість цієї діяльності обумовлюють необхідність особливої уваги до процесу професійного становлення, тобто, здійснення організованого і цілеспрямованого впливу на цей процес з метою його оптимізації. При цьому забезпечення сприятливих соціально-професійних умов діяльності працівників міліції може розглядатись як один із шляхів стимулювання службової діяльності.

Виконання задач соціальної, виховної та психологічної роботи завжди пов'язане з необхідністю виявлення невикористаних належним чином потенційних внутрішніх ресурсів окремої людини, групи, організації та пошук і залучення зовнішніх ресурсів, якими володіють суспільство і навколишнє середовище.

Робота з внутрішніми ресурсами передбачає спрямованість дій на активізацію власного потенціалу працівників організації, тобто сприяння тому, щоб вони усвідомили власну компетентність і здібності, навчилися самоконтролю та позитивної оцінки, вміли управляти собою та своїми соціальними ролями. До зовнішніх ресурсів належить по суті вся соціальна інфраструктура як сукупність органів і закладів, їхня матеріальна і нормативно-законодавча база, які забезпечують задоволення потреб працівників та захист їх соціальних прав.

На наш погляд, основними ресурсами роботи з кадрами в органах внутрішніх справ на сучасному етапі, які потребують активізації, виступають наступні: матеріально-технічні (пошук альтернативних джерел фінансування в процесі вирішення соціально-психологічних проблем працівників ОВС), організаційні (створення необхідної нормативної бази для реалізації соціальної, виховної роботи в ОВС, створення мережі соціальних служб в ОВС, застосування соціальних технологій в практичній діяльності спеціалістів по роботі з персоналом), кадрові (визначення вимог до спеціалістів з соціальної, виховної, психологічної роботи в ОВС, критеріїв оцінки їх діяльності) та інформаційні (здійснення збору та аналізу інформації щодо соціальних умов життєдіяльності персоналу ОВС, складання соціального паспорту окремих підрозділів тощо).

Морозюк Віталій Васильович,

*кандидат економічних наук,
начальник ННІ психології, менеджменту, соціальних
та інформаційних технологій ХНУВС*

ПРОФОРІЕНТАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОСТІ

Органи внутрішніх справ України, виконуючи складні та різноманітні завдання, потребують значного професійного різноманіття: юристів, економістів, психологів, соціологів, програмістів тощо. Система ОВС України включає більш 3000 професій і спеціальностей. Однак, незважаючи на свою специфіку, всім працівникам цього соціального інституту притаманна одна загальна якість – соціальна спрямованість на вико-

нання завдань, передбачених Конституцією держави, Законом України «Про міліцію» (боротьба зі злочинністю, забезпечення громадського правопорядку і безпеки громадян). Кожний працівник будь-якої професії чи спеціальності повинен виконувати вимоги присяги, законів, нормативних актів МВС України. Крім професійної майстерності, працівник ОВС повинен мати бездоганне минуле, відмінну репутацію, уміти переносити емоційні, фізичні та розумові навантаження.

Набування професійних навичок, загальне професійне становлення працівників в органах внутрішніх справ проходить у достатньо складних умовах. По-перше, життєдіяльність такого соціального інституту, як ОВС, не можна розглядати у відриві від процесів, що протікають у суспільстві. Проблема економічних перетворень, виникнення нових державних інститутів і реформування старих є однією з найскладніших і довгострокових у державі. Це потребує значних зусиль, щодо підтримки стабільності, правопорядку в суспільстві. Соціальна напруженість і конфлікти, кризові ситуації, які мають місце в цей час, не обминають і систему ОВС, яким доводиться як брати участь у розв'язанні соціальних проблем, безпосередньо відчувати на собі їх вплив (рівень зарплати працівників ОВС, плінність кадрів в системі що призводить до службового перевантаження більш кваліфікованих працівників, недостатня забезпеченість спеціальним обладнанням, транспортними засобами тощо).

По-друге, щоденна практична діяльність працівників ОВС характеризується специфічними умовами, як негативний соціально-психологічний вплив кримінального середовища, загроза для здоров'я і життя, необхідність в деяких випадках застосування зброї та інших засобів захисту, емоційна і фізична напруга, ненормований робочий день тощо. Раптові зміни і ускладнення ситуації викликаються виникненням різних надзвичайних умов, які можуть мати місце на окремих об'єктах, в населених пунктах.

У таких умовах підвищуються вимоги до здійснення професійного відбору та проведення профорієнтаційної роботи. Основні напрямки профорієнтаційної діяльності та заходи щодо професійного відбору:

- вивчення професійної мотивації майбутнього працівника;
- ознайомлення з особливостями майбутньої професійною діяльністю завдяки залучення до проведення практичних занять у навчальному процесі кваліфікованих працівників ОВС.
- збільшити набір до ВНЗ системи МВС працівників рядового та молодшого начальницького складу які вже працюють в ОВС;

- впровадити додаткові заходи щодо стимулювання наставництва в підрозділах ОВС під час первинної адаптації молодих працівників;

Будь-який соціальний інститут або заклад для того, щоб забезпечити себе компетентними й кваліфікованими кадрами, повинні систематично давати інформацію про свою діяльність, умови й оплату праці, перспективи їх просування, отримання провідних професій. Цю діяльність ведуть усі підрозділи інституту, в тому числі й ті, що забезпечують комплектування кадрів після попереднього ознайомлення з кандидатами.

Особливу увагу на цьому етапі слід звернути на формування відповідної професійної мотивації у молоді, яка вперше здійснює вибір професії. У широкому розумінні майбутня професійна мотивація починає формуватись з дитячих років на основі загальнолюдських цінностей. Це пов'язано зі зростанням правосвідомості людини, що є дуже важливою основою для виникнення і закріплення в майбутньому адекватної професійної мотивації правоохоронця. Адекватний тип професійної мотивації характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості, яка відповідає вимогам професійного та етичного характеру, що пред'являються професією. Така спрямованість пов'язана, як правило, з високим інтелектом, соціальною зрілістю, загальною культурою, правовою ерудицією, чітким уявленням про майбутню професійну діяльність, прагненням розвинути в собі необхідні якості. У майбутньому адекватна професійна мотивація сприяє швидкій адаптації до умов навчання та безпосередньо професійної діяльності. Наряду з цим необхідно своєчасно виявляти також працівників з іншими типами професійної мотивації (ситуативної, компенсаторної, кримінальної) для здійснення колекційного впливу.

На сьогодні актуальним залишається налагодження постійної й міцної взаємодії ОВС із засобами масової інформації, а також активізація роботи відділів зв'язків ОВС з громадськістю. Пропаганді професій сприяють також виступи працівників ОВС в прямому ефірі, участь їх в прес-конференціях, брифінгах, «круглих столах». Формами впливу на правосвідомість неповнолітніх можуть виступати не тільки публікації в засобах масової інформації, твори письменників, кінематографістів, а також зустрічі з практичними працівниками ОВС, представниками різних служб, участь в роботі різних спеціалізованих гуртків, об'єднань правової спрямованості.

Саппа Микола Миколайович,
*доктор соціологічних наук, професор,
професор кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПІДРОЗДІЛУ ОВС ЯК ОБ'ЄКТ ПАБЛІК РІЛЕЙШНЗ

В роботі [1] нами були розглянуті цілі і напрямки діяльності служби паблік рілейшнз (PR) в підрозділі ОВС, що є вищим навчальним закладом. Було показано, що запровадження паблік рілейшнз у ВНЗ системи МВС є потужним ресурсом дієвого менеджменту, спрямованого на підвищення ефективності роботи підрозділу. Зазначимо, що ця та інші роботи, присвячені PR в ОВС стосуються головним чином взаємодії органів внутрішніх справ із зовнішньою громадськістю, тобто тієї, що знаходиться поза межами організації. Ефективний менеджмент припускає створення працюючій людині таких соціальних, побутових, психологічних і інших умов в організації, у яких він почуває себе комфортно. Матеріальне стимулювання і визнання важливості ролі кожного співробітника в загальних справах, розширення його участі в управлінні та ролі в розвитку організації, прояв відповідальності перед організацією в здійсненні її задач – веде до росту ефективності діяльності організації. Для PR, який є ефективним знаряддям менеджменту організації, головним завданням в цей галузі є створення необхідних соціально-психологічних умов в організації, які сприяють підвищенню її ефективності.

У принципі, ідеологія паблік рілейшнз у менеджменті може бути реалізована і в організаціях із жорсткою ієрархічною підпорядкованістю, управління якими за статутом спирається на накази, розпорядження і команди. Важливим ресурсом, використання якого посилює ефективності діяльності підрозділу ОВС, є створення сприятливих соціально-психологічних умов роботи в колективі. Це пояснюється тим, що керування підрозділом, який психологічно об'єднаний на виконання спільного завдання, помітно полегшується, а ефективність його роботи зростає.

Для використання цього ресурсу слід визначити головні напрямки PR-діяльності, спрямованої на створення сприятливих соціально-психологічних умов в підрозділі ОВС задля підвищення ефективності його діяльності, що і є метою роботи.

Зазначимо, що об'єктом впровадження управлінських PR технологій є підрозділи ОВС різних рівнів – як за рівнями їх завдань, так і за чисельністю – тобто за їх організаційними можливостями. В значних за розмірами підрозділах суб'єктом діяльності з покращення соціально-психологічного клімату в колективі є спеціально призначені посадові особи (або служби) з

соціальної, психологічної роботи або з паблік рілейшнз. Для багатої кількості підрозділів ОВС, в яких, через їх малу чисельність не може бути посади спеціаліста з указаних фахів, проводити ідеологію PR в менеджменті мусить безпосередньо сам керівник підрозділу, зацікавлений у підвищенні ефективності його роботи.

Виходячи з того, що відносини службовців у підрозділі є фактором, який може суттєво впливати на ефективність його роботи, визначимо, що найбільш ефективною організацією відносин співробітників є стан, коли вони виступають єдиною командою, і всі, в тому число і прості виконавці, стають учасниками спільної діяльності. Можливі два основних напрямки формування взаємного порозуміння та доброзичливих відносин службовців в підрозділі ОВС:

- удосконалення взаємин керівництва і підлеглих (вертикальний рівень);
- удосконалення взаємин між співробітниками (горизонтальний рівень).

У рамках першого напрямку керівникові підрозділу слід враховувати, що будь який елемент його публічної поведінки, будь яке спілкування із підлеглими впливають на формування його іміджу, тобто на ступень прихильності до нього співробітників і ефективності виконання його розпоряджень. Дуже важливо, щоб імідж керівника спирався не тільки на його посадовий та інструментальний авторитети, а й на авторитет особистісний.

В якості зразкової моделі комунікації керівництва підрозділу із співробітниками можна запропонувати наступні дії:

- здійснювати у спілкуванні з співробітниками особистісний підхід до кожного з них,
- інформувати всіх співробітників про досягнення, цілі і пріоритети в діяльності підрозділу, а також про те, яку це може принести їм користь,
- створити умови, при яких ясно визначаються завдання і обов'язки підлеглих, а також оцінювання їхньої роботи,
- доводити до всіх співробітників вимоги до якості їх роботи,
- заохочувати співробітників до рекомендацій з удосконалення роботи підрозділу і вчасно інформувати їх про результати їх розгляду,
- забезпечувати підлеглих інформацією, яку вони можуть використати в своїх кар'єрних планах, та одержувати інформацію від них про ці плани,
- заохочувати співробітників до висловлювань про їхні проблеми, та своєчасно вирішувати проблеми підлеглих.

Для удосконалення взаємин між співробітниками підрозділу необхідно створення потужної системи комунікативної діяльності для забезпечення розуміння внутрішньою громадськістю цілей підрозділу та згуртування її на їх виконання. Внутрішня комунікація в підрозділі здійснюється через необхідні для цього PR-звернення, для розповсюдження яких можуть бути використані різноманітні засоби:

- журнальне видання підрозділу (для інформування про стратегічні задачі в значних за розміром підрозділах),
- багатотиражна газета (для оперативної інформації та вирішення конфліктних ситуацій),
- листівки (сверхоперативна інформація, що адресована малої групі),
- «гарячий» телефон (обов'язкової з зворотним зв'язком),
- дошка об'яв,
- безпосереднє спілкування співробітників.

Безпосереднє спілкування проводиться як ділове – при виконання професійних ролей, так і неофіційне спілкування – при цьому важлива не соціальні або професійні ролі його учасників, а їх особистісні якості. Неофіційне спілкування проводиться в неофіційних обставинах – “зустрічі за кавою», на спортивних майданчиках, при виїздах на природу і т.п. Для цього типу спілкування, де превалює неофіційна та довірча інформація, дуже важлива регулярність проведення зустрічей. Вони є найбільш ефективними для прояву особистісних якостей і згуртування колективу.

Література:

1. Саппа М.М. Модель служби паблік рілейшнз ВНЗ системи МВС: цілі і напрямки діяльності // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2005. – В.31. – С.432-436.

Тюріна Валентина Олександрівна,
доктор педагогічних наук, професор,

професор кафедри загальної психології та педагогіки ХНУВС

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ (ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ)

Актуальність проблеми. Гендерні проблеми проявляються у різних сферах людського життя та діяльності. Не є виключенням і правоохоронна діяльність, зокрема, діяльність навчальних закладів МВС України, де гендерні прояви мають свою специфіку, котра значною мірою детермінується тим, що правоохоронні органи – це силова структура. Однією з пекучих проблем, що виникають у процесі професійної діяльності ви-

кладачів навчальних закладів МВС України, є проблема професійних відносин, у яких значну, але часто неявну роль відіграють гендерні стереотипи та уявлення.

Мета нашого дослідження полягає в тому, щоб показати деякі прояви гендерних проблем, що виникають у процесі професійної діяльності та спілкування у вищих навчальних закладах МВС України.

Результати проведеного нами дослідження свідчать про те, що в ОВС чоловіки користуються значно більшою владою, ніж жінки: наприклад, тільки 1 – 2% вищих керівних посад обіймають жінки. Це пояснюється тим, що згідно зі статусною теорією (теорією рангових очікувань), поведінка людини у ділових ситуаціях у малих групах визначається її статусом у великих групах і суспільстві в цілому: оскільки статус у суспільстві є нерівним для різних статей, то й у діловому світі чоловік, згідно з гендерними стереотипами, споконвічно сприймається як високостатусний, а жінка – як низькостатусний індивід. Щоб стати лідером у групі, останньому приходится долати більше перепон у порівнянні з першим, навіть якщо він має кращі знання та здібності, ніж хто-небудь у групі. Особливо помітною є ця різниця у силовій структурі, зокрема, в органах внутрішніх справ.

Високостатусного індивіда (чоловіка) оцінюють як більш компетентного і такого, який має більш бажані атрибути, у порівнянні з низько статусним (жінкою), тому першому надають більш сприятливі можливості для того, щоб добре виконувати роботу та впливати на інших людей. У результаті він дійсно стає більш впливовим.

Жінки, які є працівниками ОВС і бажають робити кар'єру, часто стикаються з проблемою «скляної стелі». Ця метафора виражає той факт, що у багатьох організаціях нібито існує невидима стеля, вище за яку жінки не можуть піднятися. Кваліфіковані працівники-жінки часто опиняються під цією стелею і можуть тільки спостерігати звідти, як працівники-чоловіки просуваються службовими сходами. В ОВС ефект «скляної стелі» проявляється ще чіткіше, оскільки ОВС – це силова структура.

Ще один з аргументів, що пояснює повільніше просування по службі в ОВС жінок, ніж чоловіків, – це різниця у «людському капіталі», тобто жінки нібито вносять менший «людський капітал» у роботу організацій. Такої думки дотримуються опитувані чоловіки – працівники ОВС, які належать в основному до старшої вікової групи, тобто від 45 до 60 років, і саме вони в основному посідають керівні посади і визначають можливість і швидкість просування по службі підлеглих як чоловіків, так і

жінок (у молодшій віковій групі від 22 до 45 років така думка майже не висловлювалася).

Згідно з цим підходом, положення в організації прив'язуються до «людського капіталу», що його вносить працівник у діяльність організації, до якого включаються такі властивості, як досвід і освіта.

Теорія людського капіталу іноді дійсно слугує поясненням того, чому одні люди отримують більшу заробітну платню і займають більш високі посади, ніж інші, але різницю у владі чоловіків і жінок ця теорія не може пояснити. Як з'ясувалося, стать людини є більш точним індикатором її положення в організації, ніж здібності, досвід і кількість років, присвячених роботі у цій структурі. Приналежність працівника до певної статі пояснює значну частину призначень на посади.

Ще одна думка, що її висловлювали 100% опитуваних чоловіків старшої вікової групи і 10% опитуваних чоловіків молодшої вікової групи, полягає в тому, що жінка не може керувати справою так само добре, як чоловік.

Той факт, що жінки зазвичай посідають в організації, в установі, у структурному підрозділі периферійні позиції, а місця, які передбачають швидке просування службовими сходами, окуповані переважно чоловіками, часто пояснюється у такий спосіб: хоча жінкам й можуть бути притаманні деякі навички, корисні для керівника, але у них зазвичай є відсутніми якості, які дозволяють стати дійсним лідером.

Гендерна роль вимагає, щоб людина поводити себе у відповідності з гендерними стереотипами. Роль працівника ОВС також пред'являє свої вимоги до індивіда. Але оскільки, згідно зі стереотипами, ця роль є маскуліною, то жінки-працівники ОВС відчують конфлікт між гендерною та лідерською ролями. Негативні упередження проти жінок-працівників ОВС можуть викликати у них зниження самооцінки, невпевненість у собі і, відповідно, погіршення продуктивності праці. І хоча компетентні жінки здатні подолати ці складності, чоловіки отримують переваги у порівнянні з жінками у ролі працівників правоохоронних органів, оскільки подібні бар'єри для них не існують.

У реальному житті адаптація жінок до умов професійної діяльності в ОВС, зокрема у навчальних закладах МВС України, відбувається через зростання їх агресивності, конфліктності, маскуліності, через професійну поведінку, що більше орієнтована на виконання завдань, ніж на міжособистісні стосунки.

Хорошайло Юрій Євгенович,
кандидат технічних наук, доцент,
заступник начальника ННІПМСІТ ХНУВС
з навчальної та методичної роботи

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЇЇ ВРАХУВАННЯ В РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ

Процес становлення спеціаліста залежить не тільки від того, що людина може робити в рамках конкретної професії, тобто від ступеню сформованості його знань, досвіду та професійних здібностей, але й від того, що вона хоче та повинна робити. Тому важливе значення у визначенні професійної придатності має сфера її інтересів, обов'язків, намірів та планів, які визначаються широким комплексом економічних, соціальних, технічних, організаційних факторів.

Вивчення «спонукальної» активності особистості в організації відбувається для визначення способів підвищення продуктивності праці, зростання творчої ініціативи, а також стимулювання працівників. Жодна система управління не стане ефективно функціонувати, якщо не буде дослідження мотивації працівників, саме вона спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистих і колективних цілей.

Відомо, що досвід та здібності людини, їх розвиток та вдосконалення вимагає значних зусиль, витрат часу. Але їх використання суттєво залежить від мотивації професійної активності. Крім того, сила прагнення оволодіти професією та, відповідно, сам процес становлення особистості як спеціаліста також залежить від професійної мотивації.

Виникаючі проблеми кадрового забезпечення ОВС вказують на необхідність звернути особливу увагу на якісний аспект комплектування органів внутрішніх справ, формування нового типу спеціаліста зі стійкою професійною мотивацією, адекватною соціальним умовам та вимогам професії.

У науковій літературі розроблено класифікація типів професійних мотивів, характерних для фахівців різних служб ОВС:

- мотиви, пов'язані зі змістовним аспектом діяльності (прагнення до активної, різноманітної роботи; спілкування з людьми; прагнення одержати юридичну освіту; бажання зробити кар'єру в ОВС);

- прагнення наслідувати зразки, еталони, традиції (сімейна традиція; приклад друзів, знайомих, працюючих в ОВС; інтерес до працівників міліції, їх авторитету; позаштатна робота в ОВС; військова служба у внутрішніх військах);

- моральні мотиви (прагнення до морального задоволення; бажання брати участь у боротьбі зі злочинністю; прагнення до справедливості;

- стурбованість високим рівнем злочинності;

- мотиви, обумовлені соціально-економічними факторами (стабільний заробіток, пільги; необхідність вільного часу для інших занять, пошук виходу з важких економічних умов, випадковий збіг обставин, безробіття, агітаційна робота кадрових апаратів);

- прагнення змінити характер, стати впевненішим в собі; бажання носити форму, мати зброю; схильність до воєнізованої служби; прагнення до ризику, небезпеки; бажання почувати себе в безпеці.

Загальний аналіз зазначених типів класифікації професійних мотивів молодих працівників органів внутрішніх справ і кандидатів на службу та навчання в системі МВС показує, що вони повторюють один одного з незначними варіаціями. Досвід проведення соціально-психологічних досліджень показує, що домінування різних типів мотивів може позитивно або негативно впливати на подальше проходження служби. Тому важливим є своєчасне і постійне вивчення особливостей мотивації та її динаміки.

Лапшина Вікторія Леонідівна,
кандидат соціологічних наук, доцент,
докторант ХНУВС

ДІЛОВЕ СПІЛКУВАННЯ ЯК ФОРМА ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Ділове спілкування — специфічна форма взаємодії з іншими людьми, що має особливе значення в діяльності працівників органів внутрішніх справ. У даному спілкуванні виділяють три взаємозалежних сторони: *комунікативну*, *інтерактивну* і *перцептивну*. *Комунікативна* сторона полягає в обміні інформацією по «горизонталі» і «вертикалі», *інтерактивна* передбачає організацію взаємодії з колегами, підлеглими (наприклад, потрібно погодити дії, розподілити функції або вплинути на настрій, поведінку, переконання співрозмовника), а *перцептивна* характеризує процес сприйняття партнерами по спілкуванню один одного і встановлення на цій основі взаємопорозуміння, що, до речі, набуває особливого значення для організації плідної взаємодії органів внутрішніх справ з населенням. Розглянемо їх докладніше.

Для характеристики *комунікативної (інформаційної) сторони спілкування* доцільно співвіднести поняття «комунікація» з поняттям «спілкування».

Термін «комунікація» (від лат. Communico – роблю загальним, спілкуюся) вживається звичайно в двох значеннях. *Перше значення* пов'язане з характеристикою структури ділових і міжособистісних зв'язків між людьми, наприклад, структури спілкування всередині конкретного підрозділу. У цьому випадку

комунікація спрямована насамперед на досягнення соціальної (корпоративної) спільності його членів і є дуже близькою за змістом до терміну «спілкування». Близькість термінів «комунікація» і «спілкування» підтверджується також наявністю багатьох їхніх синонімічних похідних і словосполучень, що дозволяє нам надалі користуватися терміном «комунікація» (у широкому значенні) і «спілкування» як еквівалентними. В той же час термін «комунікація» вживається і в *другому, більш вузькому значенні* – для характеристики обміну інформацією в спілкуванні, коли позначається тільки одна зі сторін спілкування – комунікативна, зв'язана з виявленням специфіки інформаційного процесу між працівниками підрозділу як активними суб'єктами.

Інтерактивна сторона спілкування являє собою побудову загальної стратегії взаємодії в процесі здійснення оперативно-службової діяльності. Необхідною умовою цього є наявність єдиної або подібної системи кодування і декодування (міміки, жестів, пантоміміки, інтонації, мови поглядів, поз і т.п.) у працівників підрозділів, які є учасниками взаємодії. Важливим компонентом інтерактивної сторони спілкування є також поняття соціальної ролі, що відповідає очікуваній поведінці людини, яка займає певне місце в структурі даного підрозділу. Важливо враховувати, що такі очікування не залежать від свідомості і поведінки конкретного працівника, бо якщо він не виправдує ролевих очікувань службового колективу, то вступає з ним у небезпечний конфлікт і може бути відторгнутим ним.

Головною особливістю будь-якого службового контакту працівника органів внутрішніх справ є те, що це – «комунікація зі зворотним зв'язком», тобто процес взаємозмін поведінки. Комунікативні уміння включають навички використання «зворотного зв'язку», спостережливості у відношенні внутрішнього світу іншої людини, її і свого місця в системі міжособистісних відносин, а також уміння сказати іншому про те, яким він сприймається в кожній конкретній ситуації таким чином, щоб ця інформація була б їм прийнята і по можливості конструктивно використана. Саме ця особливість спілкування для працівників органів внутрішніх справ наповнюється особливим змістом. Тут виявляється нерозривний зв'язок інтерактивної і перцептивної сторін спілкування.

Перцептивна сторона спілкування відображає процес формування образу іншої людини на основі «прочитання» її вербальної і невербальної поведінки. Особливим механізмом «прочитання іншого» у спілкуванні є рефлексія, тобто усвідомлення того, яким тебе сприймають інші. Це складний процес, що включає, як мінімум, шість позицій взаємного відбиття учасників ділового

спілкування: сам суб'єкт, який він є в дійсності; суб'єкт, яким він бачить самого себе; суб'єкт, яким він бачиться іншому, а також ті ж самі три позиції, але в сприйнятті іншого суб'єкта.

Можна собі уявити в такому випадку, наскільки складними стають процеси сприйняття один одного при груповому службовому спілкуванні правоохоронців, де число позицій взаємного відбиття нескінченно збільшується, а будь-який працівник є об'єктом спостереження відразу кількох людей, кожен з яких, навіть не ставлячи такої задачі, самою своєю присутністю може видозмінювати його поведінку. При цьому зміна поведінки працівника ОВС у присутності інших може відбуватися в двох напрямках: з одного боку, істотно інтенсифікується індивідуальна активність його діяльності, а з іншого боку – знижується якість останньої, тобто вона стає менш оригінальною і нестандартною.

До засобів ділового спілкування правоохоронців відносяться:

1. *Мова*, що розглядається як система слів, виразів і правил їхнього з'єднання в осмислені висловлення, котрі використовуються для спілкування. Слова і правила їхнього вживання єдині для тих, хто говорить даною мовою, що, власно кажучи, і робить можливим спілкування як таке.

2. *Інтонація, емоційна виразність*, яка здатна додавати різного (часом протилежного) змісту одній і тій же фразі.

3. *Міміка, поза, погляд* співрозмовника, котрі можуть підсилювати, доповнювати або спростовувати зміст фрази.

4. *Жести*, що можуть бути як загальноприйнятими, тобто мати закріплені за ними значення, або експресивними, тобто служити для більшої виразності мови.

5. *Відстань*, на якій спілкуються учасники ділового спілкування, котра може залежати від культурних, національних традицій, а також від ступеня довіри до співрозмовника.

Здатність ефективно використовувати всі ці засоби ділового спілкування психологи називають «соціальним інтелектом», а соціологи – «соціальним капіталом» або «комунікативною компетентністю».

Гіренко Сергій Петрович,

*кандидат педагогічних наук, доцент,
начальник кафедри загальної психології та педагогіки ХНУВС*

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ КУРСАНТІВ ВНЗ МВС

Сучасні завдання правоохоронної сфери потребують від системи освіти досить значних реформ, спрямованих на всебічний розвиток професійної культури майбутніх правоохоронців,

зокрема, таких важливих індивідуально-психологічних якостей, як толерантність, соціальна комунікативна компетентність, конструктивна поведінка у складних стосунках та ін. Успішність та професійність службової діяльності в великій мірі залежать від конструктивних стосунків з оточуючими, вміння ввічливо та з розумінням ставитись до думок інших людей, запобігати черствості та конфліктності. В психології *толерантність* розуміють по перше, як терпимість, гнучкість у поглядах та поведінці, а по друге – повагу, прийняття та розуміння різноманітності культур нашого світу, форм самовираження й прояву людської активності [1]. Вона є однією з головних якостей, що свідчить про формування такої важливої складової особистості як її конфліктологічна культура.

Дослідження комунікативної толерантності, конструктивної поведінки в конфлікті, егоцентризму та конфліктності курсантів та студентів 3-4 курсів ВНЗ м. Харкова (89 чол.) показало що більшість респондентів обох груп мають середні показники рівня комунікативної толерантності. Це свідчить про готовність, в залежності від ситуації та предмету протиріччя сприймати точку зору опонента, сприймати його особливості характеру, поведінки як ті, що мають право бути, адаптуватися до співрозмовника. Подібні результати спостерігаються при аналізі особистісної конфліктності та агресивності досліджуваних: значна більшість студентів та курсантів мають середній рівень конфліктності. У курсантів 3 курсу (спеціальність «Психологія») виявлені високі (3,9) середньогрупові показники конструктивної поведінки в конфлікті, проте, на 1 курсі в представленій групі вони були середні (3,1). Це свідчить про активне формування у них конфліктологічної компетентності, зміну уявлення про «конфлікт» як соціально-психологічне явище, збільшення конфліктологічних знань та досвіду (таблиця 1).

Таблиця 1

Середні показники комунікативної толерантності,
конструктивної поведінки в конфлікті, егоцентризм
та конфліктності студентів та курсантів ВНЗ

Група	Показники комунікативної толерантності	Показники конструктивної поведінки в конфлікті	Показники особистісного егоцентризму	Показники особистісної конфліктності
Курсанти (42 чол.)	38 (середній)	3,9 (високий)	22 (середній)	24 (середній)
Студенти (47 чол.)	41 (середній)	3,2 (середній)	26 (високий)	27 (середній)

Серед головних якостей (чинників), які відображають комунікативну толерантність особистості курсанти ХНУВС та студенти ХДАК відмітили наступні: *психологічні*: емоційна стабільність, врівноваженість, некритичність та терпимість до оточуючих, адекватна самооцінка, комунікабельність, об'єктивність в оцінках людей, незалежність від стереотипів мислення, не дратівливість, відмова від «навішування ярликів», неконфліктність, не агресивність та незлобливість, рефлексія, повага та рівність у відносинах з оточуючими; *поведінкові*: відсутність прагнення домінувати та авторитаризму, здатність вислухати співрозмовника до кінця, здатність до компромісу, намагання підтримувати конструктивні або дружні стосунки.

Толерантність, як складова комунікативної компетентності проявляється та забезпечує результативність (успішність) практично на усіх етапах професійного становлення особистості: професійного навчання, адаптації, визначення індивідуального стилю профдіяльності, професійно зрілості, і навіть – профдеформації. Як особистісна риса, толерантність починає свідомо формуватися в підлітковому віці, приблизно в 12-15 років. Під час бурхливого росту самосвідомості значні зміни відбуваються у ставленні підлітків до оточуючих, усвідомленні своїх прагнень та бажань, ієрархізується мотиваційна сфера,. В юнацькому віці, коли більш стійкими та визначними стають життєві цілі, цінності та самооцінка, людина свідомо аналізує досвід власного життя, взаємовідносин, причини конфліктів та їх наслідки, мікро та макросередовище. Цей процес активно відбувається і в подальшому, під час набуття професійної освіти. Серед психолого-педагогічних (освітніх) чинників, що сприяють вихованню толерантності особистості в умовах професійного навчання, визначені наступні: загальногуманістичне ставлення до особистості курсанта; знання, отримані при вивченні дисциплін психологічного, педагогічного та конфліктологічного напрямку; особистість офіцерів – керівників курсової ланки, та викладачів їх приклад та виважена поведінка, чуйність та повага; мікроклімат навчальної групи та курсу, особистісні якості самого курсанта (готовність до самовиховання, самовдосконалення, врівноваженість, культура та ін).

З точки зору вимог суспільства – толерантність забезпечує паралельне існування різноманітних ідей, стратегій, моделей розвитку та снування людської спільноти. Це передбачає оволодіння та дотримування особистістю суспільно-історичного знання, норм існування та взаємодії з навколишнім світом, окремими індивідами та соціальними групами. З точки зору вимог професії – толерантність відповідає вимогам та моделям

професійної культури як важливої умови ефективної діяльності. Результатом цього процесу є професійна компетентність особистості відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційних характеристик та змісту освіти.

Згідно постанови Ради Європи, серед п'яти ключових компетенцій, формуванню яких сьгодні надається перевага в процесі підготовки молодого покоління, толерантність включена в саму першу групу – «політичні та соціальні компетенції»[2]. Крім того, змістом «міжкультурної компетенції» є позитивні відносини людей різних національностей, культур та релігій, розуміння та повага один до одного. Тим самим, європейська спільнота підкреслила актуальні орієнтири побудови стосунків у суспільстві на найближчий час.

Література:

1. Кібанов А.Я. та ін. Конфліктологія: Підручник.-М.:ІНФРА-М,2007.-С,295.
2. Государственные и образовательные стандарты в системе общего образования. Теория и практика/Под ред. В.С. Леднева, Н.Д.Никандрова, М.В. Рыжакова. – М., 2002.- 63 с.

Гузьман Олена Анатоліївна,

кандидат соціологічних наук,

начальник кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС

СОЦІАЛЬНО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД В ПРОЦЕСІ ВИМІРЮВАННЯ ПОКАЗНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОВС

Розробка і застосування показників оцінки ефективності соціальної роботи з персоналом ОВС є необхідним етапом у розвитку цієї діяльності. Однією з найважливіших оцінок соціальної роботи (як виду діяльності) за результатом виступає її ефективність. У загальному визначенні ефективність соціальної роботи може бути розглянута як відношення отриманих результатів до означених раніше цілей.

Сутність ефективності соціальної роботи з персоналом організації виражається у здатності цілісної системи (або її окремих елементів) позитивно реагувати і відповідати на запити, потреби персоналу, перш за все, соціально – проблемної її частини. Роль інструмента для отримання інформації про стан соціальної роботи виконує система критеріїв і показників ефективності соціальної роботи. Така інформація повинна містити дані про об'єкт, послуги, що йому надаються, та їх результати.

Ефективність діяльності спеціалістів з соціальної роботи може визначитись на основі як загальних, так і специфічних критеріїв. Загальні критеріїв служать для оцінки ефективності

соціальної роботи в цілому (наприклад, для оцінки загальної ефективності соціальної роботи в ОВС). Специфічні критерії доцільно застосовувати для оцінки основних напрямків, форм і методів соціальної роботи з різноманітними категоріями персоналу організації (сім'ями працівників, що загинули під час виконання службових обов'язків; молодими працівниками, що проходять адаптацію до професійної діяльності).

В органах внутрішніх справ показники ефективності здійснення соціальної роботи доцільно застосовувати з урахуванням специфіки трьох різних рівнів: макрорівня (системи ОВС в цілому), мезорівня (окремих підрозділів ОВС) та мікрорівні (безпосередньої діяльності соціального працівника з окремим клієнтом чи колективом).

В процесі вимірювання показників соціальної роботи з персоналом ОВС доцільно застосовувати соціально – технологічний підхід. Соціальні технології при цьому виступають як інтелектуальний та організаційний ресурс, який при використанні дозволяє не тільки вивчати і передбачати різноманітні зміни у соціальному просторі органів внутрішніх справ, але й активно впливати на практичну діяльність, отримувати прогнозований результат.

Сутність соціальних технологій в оцінюванні показників соціальної роботи з персоналом ОВС полягає у наступному:

- 1) необхідність розробки нових методик виконання операцій на всіх етапах технологічного процесу;

- 2) вдосконалення способів використання всіх компонентів інструментарію соціальної роботи;

- 3) забезпечення правильного поєднання загальних методів соціальної роботи зі специфікою умов життєдіяльності працівників ОВС;

- 4) урахування соціально – психологічних факторів у виборі методів впливу на об'єкти соціальної допомоги.

Процес оцінювання соціальної роботи передбачає збір інформації, її аналіз, розробку висновків, рекомендацій та соціальних технологій визначення її ефективності та шляхів удосконалення. Під час оцінювання ефективності соціальної роботи доцільно використовувати дві групи показників: показники змін у поведінці і показники обізнаності об'єктів та суб'єктів соціальної роботи щодо цілей та завдань останньої, ставлення до неї.

Технологія оцінювання стану соціальної роботи у підрозділах і службах органів внутрішніх справ повинна включати як розробку показників, визначення задач, вибіркової сукупності, методів планування і здійснення дослідження, так і окреслення основних обмежень і проблем, пов'язаних з її використанням.

Шевченко Лариса Олександрівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри загальної та прикладної психології
і педагогіки ХНУВС

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У ПОГЛЯДАХ НА ЖИТТЄВИЙ УСПІХ СУЧАСНИХ МІЛІЦІОНЕРІВ

У правоохоронних органах багатьох країн світу послідовно збільшується кількість жінок. Ця тенденція характерна для країн з різним рівнем економічного та соціального розвитку, різними культурними та релігійними традиціями, тобто мова йде про свідомий вибір жінками певного роду професійної діяльності. Не є виключенням з цієї тенденції й сучасна Україна.

Збільшення кількості жінок серед особового складу органів внутрішніх справ робить актуальним питання забезпечення гендерної рівності, особливо щодо можливостей кар'єрного зростання та можливостей досягнення успіху жінками-міліціонерами [3, с. 173].

Сучасні дослідження важко уявити без гендерної складової у будь-якій професійній групі, в тому числі й серед міліціонерів. Професійне середовище правоохоронних органів, і зокрема міліції, висуває специфічні вимоги щодо якостей особи, які зумовлюють професійний успіх та кар'єрне зростання як у чоловіків, так і у жінок. Причому професійне середовище, на жаль, висуває порівняно більш високі професійні вимоги, та оцінює відповідність жінок таким вимогам прискіпливіше у зв'язку зі сталими у суспільстві гендерними стереотипами та ідеалами [2, с. 344].

Гендерні ідеали, які мають місце в сучасному українському суспільстві, – це певні ідеалізовані уявлення щодо призначення та поведінки чоловіків та жінок. Процес формування гендерної ідентичності відбувається згідно існуючим у суспільстві гендерним ідеалам, тому дуже важливо своєчасне вивчення та аналіз існуючих гендерних ідеалів та стереотипів, дослідження процесів формування усвідомлення соціумом понять рівних прав та можливостей, а, отже, і сучасних уявлень стосовно специфічних гендерних ролей у суспільстві [1, с. 63].

Проведене вибіркове дослідження дозволило виявити особливості уявлень про чинники, що забезпечують успіх у професійній діяльності у правоохоронній сфері чоловіків та жінок. Результати наведені у таблиці 1.

Як свідчать результати дослідження, наведені у таблиці 1 для жінок більш важливим для досягнення професійного успіху вважається підтримка родини та близьких, високий власний

професійний рівень, міцне здоров'я. Оцінюючи шанси чоловіка зробити кар'єру жінки віддають перевагу наявності впливових зв'язків, підтримку сім'ї та належну професійну освіту. Отже, для досягнення успіху, на думку жінок, жінка має здійснювати свою діяльність в межах сформованого гендерного стереотипу.

Таблиця 1

Гендерні уявлення про чинники, які забезпечують успіх у професійній діяльності міліціонерів, %

№ з/п	Чинники	Серед жінок		Серед чоловіків	
		Для жінок	Для чоловіка	Для жінок	Для чоловіка
1	Професійна освіта	64	70	53	58
2	Високий професійний рівень	83	60	76	67
3	Наявність впливових зв'язків (родичі, друзі, знайомі)	63	71	67	62
4	Підтримка сім'ї, близьких	92	72	74	55
5	Міцне здоров'я	76	68	72	81
6	Приваблива зовнішність	62	34	68	28
7	Професійний конформізм	62	66	82	72

Чоловіки вважають, що жінка може досягти успіху, якщо вона матиме високий рівень професійного конформізму та гідний професійний рівень. При цьому, не останню роль відіграє приваблива зовнішність.

Професійний конформізм – здатність пристосовуватись до норм та правил які існують у професійному середовищі, здатність працювати в команді, а також застосовувати неформальні взаємовідносини та зв'язки при вирішенні професійних завдань.

Чоловік, який прагне до успішної кар'єри повинен мати міцне здоров'я, та професійний конформізм. Показовим є факт, що наявність професійної освіти та високий професійний рівень порівняно менш значущі чинники, що сприяють кар'єрі. Тільки половина опитаних чоловіків вважають необхідною передумовою успіху у кар'єрі наявність підтримки родини та близьких. Приваблива зовнішність вважається чинником, який слабо впливає на успішність чоловічої кар'єри в міліції.

Отже, отримані результати дозволяють зробити висновок про наявність традиційних гендерних стереотипів. І чоловіки, і

жінки вважають, що для досягнення успіху у професійній діяльності важливим для чоловіків є міцне здоров'я та вміння працювати в колективі, будувати неформальні відносини, здатні вплинути на реалізацію кар'єрних прагнень.

Для жінки, на думку опитаних, важливим є підтримка родини, наявність високого професійного рівня та міцного здоров'я. Причому, чоловіки відмічають значення для жінки такого чинника, як її зовнішність, у побудові кар'єри.

Мають місце певні розбіжності в оцінках щодо наявності професійної освіти як чинника успішної кар'єри. Жінки вважають цей чинник більш вагомим ніж чоловіки у досягненні професійного успіху.

Гендер, як соціальна стаття особистості, є значущою детермінантою багатьох сфер життєдіяльності людини, зокрема професійної сфери. І тому гендерні стереотипи певним чином визначають уявлення щодо чинників, які зумовляють успішність кар'єри чоловіків та жінок у правоохоронній сфері. Витокі одного із найбільш стійких гендерних стереотипів, – стереотипу чоловічої домінуючої ролі у правоохоронній діяльності. Сьогодні можна констатувати неадекватне сприйняття успішних жінок-міліціонерів, передусім з боку чоловіків (підлеглих, керівників, колег). Гендерні стереотипи, що склались у суспільстві перешкоджають досягненню гендерної рівності у професійному середовищі та значно обмежують можливості досягнення кар'єрного успіху жінок.

Література:

1. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2002. – 121 с.
2. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Питер, 2002. – 544 с.
3. Лапшина В.А. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудников ОВД // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – №8. – С. 173-176.

Андрєєва Галина Вячеславівна,
науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС

ПРИМУСОВА МОТИВАЦІЯ ДО СЛУЖБИ ЯК ОДИН ІЗ НАСЛІДКІВ СОЦІАЛЬНОЇ НЕЗАХИЩЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

У житті кожної людини трапляються обставини, які можуть негативно відобразитися на її здоров'ї, звичному ритмі життя, подальшій трудовій діяльності. Самостійно подолати ці труднощі іноді важко чи навіть неможливо. Тому держава гарантує

і забезпечує соціальний захист тих категорій населення, які цього потребують. Зокрема, ст. 46 Конституції України стверджує, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Особливу категорію населення, яка потребує соціального захисту зі сторони держави, становлять співробітники ОВС України. У процесі проходження служби міліціонери можуть стикатися:

- з підвищеною загрозою заразитися інфекційною хворобою;
- з підвищеною загрозою тілесних ушкоджень або смерті;
- з фізичним перенавантаженням;
- з надмірним психічним навантаженням тощо.

В зв'язку з цим, законодавство України гарантує соціальний та правовий захист правоохоронців. Однак як співвідноситься той соціальний захист, що проголошується, і той, що надається? Чи відчувають насправді правоохоронці на собі турботу держави, Міністерства внутрішніх справ, безпосереднього керівництва? Як відчуття власної соціальної захищеності (або незахищеності) відображається на службовій діяльності міліціонерів, які мотиви до праці формує у них?

Для відповіді на ці питання доцільно звернутися до результатів всеукраїнського соціологічного дослідження стану захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України, що було проведене співробітниками науково-дослідної лабораторії соціальної та психологічної роботи в ОВС Харківського національного університету внутрішніх справ навесні 2007 року (N=3000). Як показало опитування, переважна частина працівників ОВС (88,6% опитаних) відчувають себе в тій чи іншій мірі соціально незахищеними. На це впливає ряд факторів. Зокрема, усвідомлення респондентами грубого порушення своїх соціально-трудових прав, у першу чергу – в оплаті праці, у другу чергу – в умовах праці.

95,6% опитаних міліціонерів на момент проведення дослідження не вважають свою заробітну плату справедливою та достатньою для підтримки нормального рівня свого життя. Цей чинник в значній мірі впливає на матеріальне становище правоохоронців та їх сімей, оскільки за результатами дослідження більшості працівників (78,5%) не вистачає грошей на найнеобхідніші продукти та речі. Але від співробітника ОВС можна лише тоді очікувати успішної роботи, коли він буде впевнений у своєму добробуті та матеріальному благополуччі своєї родини.

В зв'язку з цим, незадоволеність заробітною платою може викликати зниження якості виконання службових обов'язків або пошук нової, більш оплачуваної роботи.

90,6% працівників не отримують компенсації за понаднормову роботу. 82,3% опитаних не отримують компенсації за роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні. Це підриває віру міліціонера в існування справедливості у розподілі робочого часу та оплати праці. Якщо його понаднормова робота гідно не оцінюється, він припиняє проявляти надмірні зусилля у виконанні службових завдань.

Результати опитування дають можливість констатувати тотальне розчарування працівників міліції в тому, як здійснюється соціальна підтримка їх і їхніх родин з боку держави. 89,3% опитаних не згодні із твердженням, що в ОВС робиться все можливе для забезпечення всебічної підтримки родин працівників міліції». Наприклад, дані дослідження засвідчили, що однією з болісних проблем у МВС є проблема житла. Понад 60,0% опитаних вказали, що їх сім'я потребує покращання житлових умов. Найбільшу тривогу викликає зневіра правоохоронців у тому, що держава або МВС допоможуть їм у вирішенні цього питання. Це провокує ситуацію, коли міліціонери зосереджують свої зусилля на вирішенні проблеми житла, а не на виконанні службових завдань. Тому не варто очікувати високих показників у роботі правоохоронця, якого турбує нагальне вирішення побутових проблем.

Отже, відчуття співробітниками ОВС власної незахищеності загрожуює появою наступних негативних наслідків:

1) правоохоронці розчаровуються у політиці держави та МВС, спрямованої на підтримання їх достатнього життєвого рівня і організацію задовільних умов праці та відпочинку, що зумовлює дестабілізацію в правоохоронній системі та в державі в цілому;

2) незадоволеність оплатою та умовами праці викликає бажання змінити посаду або залишити службу в міліції. Як наслідок – відбувається відтік кадрів ОВС, розмиття професійного ядра;

3) незадовільні умови праці та специфічні методи організації діяльності спотворили спектр їхніх мотивів до праці, звузивши його виключно до примусової мотивації, що формується під дією страху та обов'язків, а не очікування можливих надбань та самореалізації як особистості.

Отже, відчуття соціальної незахищеності істотно впливає на трудову мотивацію правоохоронців. Заклопотані вирішенням своїх побутових проблем, вони проявляють менше зусиль при виконанні службових завдань. Трудова активність працівників

ОВС знижується, коли заробітна плата не забезпечує гідного рівня життя співробітників та членів їх сімей. Відсутність компенсації за понаднормову роботу однозначно вказує міліціонерам на те, що не варто проявляти надмірні зусилля, якщо вони гідно не оцінюються.

Тому для підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів, для налагодження цілеспрямованого впливу на трудову мотивацію правоохоронців керівництву МВС України необхідно забезпечити реальне виконання заходів, спрямованих на соціальний захист працівників міліції. Для цього необхідно проаналізувати існуючий стан соціального захисту правоохоронців, виявити й усунути недоліки у процесі його забезпечення та організувати виконання заходів, спрямованих на підтримку достатнього рівня життєдіяльності міліціонерів.

Артюшкова Світлана Леонідівна,
науковий співробітник лабораторії

з проблем наукової організації навчального процесу ХНУВС

ІНДИВІДУАЛЬНО-ВИХОВНА РОБОТА ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ СЕРЕД СТУДЕНТІВ ННІПЕС ХНУВС

Запобігання різноманітним проявам правопорушень молоді у будь-якому суспільстві здійснюється через застосування кримінально-правових норм і проведення попереджувальної діяльності зусиллями державних і громадських організацій.

Поняття "попередження правопорушень" ширше, ніж поняття "профілактика правопорушень". У першому випадку мова йде про явище в цілому, якому властиві певні тенденції й закономірності; визначення шляхів і заходів попередження правопорушень. У другому випадку розглядаються питання профілактики правопорушень на різних рівнях.

Профілактика – це одне з найбільш часто уживаних у теорії і практиці попереджувальної діяльності поняття. Його зміст походить від грецького слова "профілактикос" – запобіжний. Здебільшого під профілактикою розуміють сукупність попереджувальних заходів.

Таким чином, попередження правопорушень – це спеціальний вид діяльності (держави і суспільства), спрямований на визначення шляхів і заходів, а також інших можливостей ефективного впливу на правопорушення як соціально правового явища з метою поступового викорінювання цього негативного явища з життя суспільства. Під запобіганням правопорушень розуміють діяльність, здійснювану державними органами і

громадськістю, для якої характерний системний характер як за комплексом заходів, так і за колом суб'єктів, які її здійснюють, спрямовану на недопущення виникнення, усунення, послаблення або нейтралізацію причин та умов скоєння правопорушень, окремих їх видів та конкретного правопорушення.

Особливого значення у здійсненні загальної профілактики правопорушень серед студентів інституту є приділення уваги їх правовому вихованню, правовій агітації та пропаганді (проведення лекцій та бесід).

Під час проведення лекцій або бесід необхідно розкривати питання щодо кримінальної та адміністративної відповідальності молоді за вчинення правопорушень, правил поведінки у громадських місцях і наслідків вживання молоді алкоголю та наркотичних речовин тощо.

Профілактичну роботу зі студентами іноді необхідно проводити в індивідуальному порядку.

Індивідуальна профілактика – це діяльність, спрямована на виявлення осіб, від яких можна очікувати вчинення правопорушень і здійснення впливу на них та оточуюче їх соціальне середовище (мікро середовище) з метою позитивної корекції поведінки цих осіб, усунення, послаблення або нейтралізації криміногенних факторів, що діють у цій сфері. Цей вид профілактики розрахований на конкретну роботу з конкретною особою та її близьким оточенням.

Об'єктами цього виду профілактики є індивіди, поведінка і спосіб життя яких свідчать про реальну можливість здійснення ними злочинів та правопорушень. Погляди, мотиви, система ціннісних орієнтацій особистості можуть стати основою для застосування профілактичного впливу лише в тому випадку, коли вони проявилися в антигромадській поведінці.

Науковці виділяють такі стадії індивідуальної профілактики:

- підготовча, яка складається з діяльності щодо виявлення осіб з антигромадською установкою, а також елементів мікросередовища, які негативно впливають на них;

- безпосередня, яка складається з комплексу заходів щодо організації, планування та безпосереднього впливу на особу та її оточення;

- кінцева, яка передбачає проведення перевірки та аналізу результатів проведених профілактичних заходів, а також визначення нових цілей та завдань щодо закріплення їх результатів.

Метод переконання – це комплекс виховних, роз'яснювальних заходів, які здійснюються з метою зміни антигромадської спрямованості молоді й закріплення у нього позитивної соціальної орієнтації. Основною формою реалізації

методу переконання є індивідуальні та колективні бесіди, обговорення поведінки особи, встановлення за нею шефства, стимулювання участі у соціально-корисній діяльності тощо.

Бесіди, залежно від цілей, можуть бути: ознайомлювальні, попереджувальні, виховні.

Ознайомлювальні бесіди – це відповідальний захід, від змісту якого багато в чому залежить результат подальшої виховної роботи. Психологічна атмосфера такої бесіди, її тон повинні відображати загальну лінію індивідуальної роботи – сполучення доброзичливості та зацікавленості в долі студента з вимогливістю до нього та його поведінки. Для того щоб ця бесіда була ефективною і предметною, необхідно зібрати якомога більше інформації про нього, його оточення, сім'ю, поведінку за місцем проживання.

Попереджувальна бесіда проводиться за наявності фактів антигромадської поведінки студента. Попереджувальна бесіда поряд із здійсненням на студента виховного впливу має на меті контроль за поведінкою особи.

Виховні бесіди близькі за цілями та основним змістом до попереджувальних бесід, але проводяться вони, як правило, у неофіційній обстановці.

Отже, своєчасне проведення вищезазначених бесід зі студентами надає можливість вдосконалити навчальний процес, а також сформувати правосвідомість, загальну культуру та особисті якості студентів інституту відповідно до загальнолюдських морально-етичних норм.

Белих Ольга Євгеніївна,

викладач кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС

Роль соціальних технологій в оптимізації взаємодії між міліцією і населенням

В умовах формування України як соціально-орієнтованої, правової держави, коли послідовно скорочується вплив адміністративних методів управління, директивних розпоряджень і, навпаки, поширюється вплив громадських спільнот, постає питання про розробку механізмів взаємодії державних виконавчих органів (у тому числі ОВС) і організацій громадськості. Тому на сьогоднішній день проблеми партнерських відносин міліції з населенням викликають не тільки суспільний, а й науковий інтерес, оскільки від їх вирішення залежить ефективність діяльності ОВС в цілому.

Проте, на теперішній час, ще не існує чіткої системи взаємодії правоохоронних органів з населенням, тому актуалізація

проблеми полягає у необхідності створення таких соціальних технологій, які б підвищили довіру громадськості до міліції, сприяли б покращенню стану соціально-правового порядку.

Зв'язок соціальних технологій з соціально-правовим порядком пояснюється з т.з. взаємного впливу. Соціальні технології, сприяючи укріпленню та вдосконаленню правової системи, орієнтуючись на затвердження і розвиток її демократичних початків, повинні бути поставлені під контроль права. При цьому право є реальним обмеженням соціотехнологічної свободи держави, виступає як “законодавче самообмеження держави, споріднене самообмеженню особистості в акті моральної автономії, і направлене на те, щоб дати простір людським індивідуальностям». Лише в подібному протиріччі взаємодії можна осмислити співвідношення соціальних технологій і соціально-правового порядку. Це значно розширює розуміння можливостей соціальних технологій в питаннях його укріплення в системі ОВС. Проектування і впровадження соціальних технологій, заснованих на сучасних досягненнях науки, орієнтованих на комплексний підхід до вирішення питань правового порядку, значно підвищують можливості активного, випереджаючого впливу на негативні тенденції в соціальних відносинах, сприяють росту продуктивності і ефективності налагоджування партнерських взаємовідносин правоохоронних органів з населенням.

Слід відмітити, що соціотехнологічна проблематика не являється чимось принципово новим в теорії і практиці діяльності ОВС. Соціальні технології стосовно діяльності органів внутрішніх справ розвивались вже з 60-х років 20 ст. по наступним напрямкам: а) теорія і практика соціального планування; б) розробка цільових комплексних програм відомства (МВС), територіальних органів, а також вирішення різноманітних проблем (соціальних, економічних і т.д.); в) соціальне проектування, яке направлене на забезпечення процесів репродукування і вдосконалення управлінської діяльності; г) наукове забезпечення органів управління ОВС, яке орієнтоване на вирішення проблем вдосконалення процесів прийняття і реалізації рішень; д) визначення комплексу заходів, направлених на створення сприятливих умов праці, вирішення конфліктів, створення ефективних форм і методів роботи з громадськістю, засобами масової інформації тощо.

В той же час сучасні наукові уявлення про соціальні технології дозволяють говорити про необхідність більш активної адаптації і активізації їх інструментарію в діяльність органів внутрішніх справ. В цілому мова може йти про розробку узагальнюючої соціотехнологічної моделі, адаптованої до специфіки розвитку органів внутрішніх справ як соціального інституту.

Така модель повинна включати: 1) створення реальних механізмів участі наукових кадрів в проведенні комплексних соціальних наукових експертиз тих чи інших проектів, потребуючих впровадження в органи внутрішніх справ; 2) можливість введення в штатні структури міністерства, регіональні управління органів внутрішніх справ, освітніх закладів посад соціальних технологів, працюючих на правах внутрішніх консультантів; 3) створення в підрозділах ОВС штатних і нештатних соціологічних служб (відділів, лабораторій, груп), в задачі яких входило би не тільки дослідження проблем соціалізації співробітників, особливості комунікації внутрішньої і зовнішньої громадськості, мотивації службової діяльності, стану соціально-психологічного клімату, але й вироблення діючих рекомендацій (технологій) керівництву по вирішенню соціальних проблем, протиріч, дисфункцій, гармонізації соціальних відносин.

Ключовим є те, що всі моделі, всі процеси створення і реалізації соціальних технологій повинні здійснюватися у певному правовому полі, нормативно закріплюючому пріоритет прав, волі людини і громадянина, демократичні цінності, соціальні орієнтири і т.д. Це дозволяє говорити про необхідність ставлення потенціалу соціальних технологій на службу людині, не використовуючи його в антисуспільних цілях і вузькогрупових інтересах, а орієнтувати на вирішення важливих проблем соціально-правового порядку.

Саме соціальні технології наводять собою не тільки комплекс соціальних дій по цілеспрямованому перетворенню соціальної організації, не просто свідомо організований процес, за сіб управлінської практики, а й цілеспрямованість теоретичних пошуків. Як інструменти комплексної програми організаційних змін, сприяють глибокому позитивному перетворенню в правоохоронних органах щодо підвищення іміджу працівників, розкриттю творчого потенціалу співробітників, зміцненню довготривалих партнерських відносин, оптимізації ефективності діяльності ОВС в цілому.

Болотова Вікторія Олександрівна,

кандидат соціологічних наук, доцент,

доцент кафедри соціології та політології НТУ «ХПІ»

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Чи не найголовнішою рисою сьогодення є нестабільність. Інтенсивні зміни, які зачіпають усі сфери українського суспільства висувають на передній план проблему підвищення рівня

адаптивності та мобільності органів внутрішніх справ. Успішне вирішення цього завдання залежить від багатьох аспектів діяльності міліції, одним з яких є організаційна культура.

Сутністю організаційної культури є ціннісно-нормативна система, елементами якої є корпоративні цінності (наявні об'єкти або такі, що повинні бути досягнуті, і щодо яких члени організації займають позицію оцінки) та організаційні норми (загальноприйняті в організації шаблони поведінки).

Таким чином, організаційна культура органів внутрішніх справ – це система цінностей та шаблонів поведінки характерних для органів внутрішніх справ, яка склалася на основі офіційно декларованих норм та сумісної діяльності працівників щодо їх виконання.

Головним фактором, який визначає характер та особливості організаційної культури, є тип соціальної структури організації, що може бути охарактеризована за трьома основними параметрами – складністю, ступенню формалізації та централізацією.

За першим параметром органи внутрішніх справ характеризуються високим ступенем складності, зі значним рівнем диференціації будь-якого виду (горизонтальної, вертикальної або просторової), що спричиняє велику диференціацію організаційної культури. Фактично органи внутрішніх справ складаються з багатьох відносно самостійних підрозділів, управління якими здійснюються центральними органами відповідно до кінцевих результатів їх роботи (згідно звітності за місяць, квартал, рік).

Ця відносна автономність частково компенсується високим ступенем глибини організаційної ієрархії, яка призводить до мінімізації числа підлеглих у керівників низової ланки та до створення великої кількості рівнів контролю.

Норми взаємовідносин в органах внутрішніх справ є жорсткими, тобто інформація, яка передається за каналами зв'язку є обов'язковою для виконання, а інтеграція в основному відбувається на основі влади та підкорення. У той самий час інтеграція на основі обміну інформацією, слідування єдиним нормам відіграє другорядну роль.

Нормативно в органах внутрішніх справ існує дуже жорстка формалізована та централізована структура, для якої характерні обов'язкові до виконання система формальних норм; ієрархічна система ролей та статусів; формалізована система санкцій за порушення норм; бюрократичний апарат для здійснення управління та контролю за організацією; перевага вертикальних комунікацій над горизонтальними.

Таким чином, викладені вище організаційні особливості органів внутрішніх справ детермінують формування такої органі-

заційної культури, для якої характерні колективістський дух та авторитарний стиль управління.

Колективістська корпоративна культура в цілому орієнтована на групову діяльність, тобто цінності та норми цієї культури пов'язані з ідентифікацією індивідів з організацією або своєю групою в організації. Групи будуються на принципі єдності цінностей, норм; сильно розвинутий внутрішньогруповий контроль; обмежений індивідуалізм; члени організації працюють в основному в групах або командах.

Авторитарна культура характеризується наявністю норм прямого регулювання та жорсткого контролю. Працівники органів внутрішніх справ чекають вказівок керівника за всіма основними питаннями їх діяльності та санкцій за прийняття ініціативних рішень. Основні принципи діяльності персоналу — дисципліна та обережність.

Усе це призводить до формування такого типу культури, яка представляє собою жорстко окреслену рольову культуру, що будує свою діяльність на основі чітких рольових вимог. Основні риси такої культури — це стабільність та передбачуваність, відповідно, основні операції зводяться до такого рівня, що їх може виконати будь-який працівник. Цілі завжди стандартні, і їх необхідно досягнути тільки заданим способом і провести ретельну ревізію. Типова кар'єра в органах внутрішніх справ — працівник починає із самого низу однієї з підрозділів і піднімається до самого верха.

Описана вище організаційна культура є ефективною лише в стабільному середовищі, де всі загрози можна спрогнозувати, і заздалегідь прийняти певні заходи. У середовищі, яке постійно змінюється, храмова культура не є ефективною. До того ж складність організаційної структури, наявність великої кількості рівнів не дозволяє керівникам чітко сприймати значні потоки інформації щодо об'єкта, який знаходиться під контролем. Використання тільки вертикальних зв'язків призводить до втрати часу в процесі вирішення багатьох проблем, які виникають у процесі повсякденної праці. При централізованій структурі неможливо врахувати всі можливі варіанти дій. Ускладнення роботи правоохоронця вимагає більш повного використання його інтелектуальних можливостей, що досить важко здійснити в авторитарній культурі.

Досить часто вище керівництво не володіє повною інформацією щодо ситуації в підлеглих службах та підрозділах, а також щодо проблем їх працівників. Має місце орієнтація на статистику, а не на професійні знання та якості, що призводить до проблеми мотивації професійно підготовлених працівників.

Вирішенням цієї проблеми було б формування зовсім іншого типу організаційної культури – цільової культури, яка вимагає абсолютно іншого погляду на організацію та проблеми управління. Тут уся діяльність працівника пов'язана із тривалим та успішним вирішенням проблем: з визначенням проблеми, пошуком необхідних для її вирішення ресурсів, а оцінка діяльності здійснюється за досягнутими результатами.

Схема управління в такій культурі являє собою за своєю сутністю певну ланку – ресурси стягуються з різних частин організації, націлюючись на певну проблему, а вся влада зосереджується в підрозділах відповідних за вирішення проблеми. Це означає, що цільова культура орієнтована не на статус начальника та вище керівництво, а на спеціалістів – експертів високого рівня. Цільова культура як основу влади та впливу визнає, у першу чергу, компетентність, тому просування надається висококласним спеціалістам. Для даної культури характерно також відсутність конфліктів особистого плану, які досить часто виникають при авторитарній культурі.

Потреба в даному типі культури вже існує в середині системи органів внутрішніх справ. Так потреба в професійному визнанні, у можливості для самовираження та самореалізації для більшості працівників має пріоритетне місце.

Для формування нового типу культури необхідно провести зміни в соціальній структурі системи органів внутрішніх справ у наступних напрямках:

- провести децентралізацію системи через надання більше прав низовим підрозділам та службам у сфері використання ресурсів, у пошуку найбільш оптимальних методів вирішення проблем в області боротьби зі злочинністю та охорони правопорядку;
- змінити критерії підбору та просування персоналу, які повинні базуватися на професійних знаннях, уміннях та якостях;
- скоротити кількість управлінських ланок максимум до трьох (адже, як відомо, із законів управління якщо управлінських ланок більше трьох, то це веде до збільшення часу проходження інформації та її спотворенню в геометричній прогресії);
- розширити кількість горизонтальних зв'язків.

Реалізація окреслених заходів призведе до збільшення гнучкості системи в цілому, збільшення її адаптивних можливостей, що, у свою чергу призведе до зростання її ефективності.

Бобро Наталія Вікторівна,
методист кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЯК УМОВА ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЇХ ПРАЦІВНИКІВ

Соціальний захист є невід’ємним атрибутом існування будь-якої достатньо розвиненої держави. Додержуючись принципів соціальної справедливості, система соціального захисту створює для всіх членів суспільства рівні умови, що перешкоджають негативним впливам середовища на людей і забезпечують гідну і соціально прийнятну якість їхнього життя.

Іноді суть соціального захисту не тільки в масовій свідомості, але й у середовищі наукової громадськості інтерпретується занадто вузько – як милосердя, надання матеріальної допомоги, причому найбільш соціально слабким прошаркам населення. Але, соціальний захист тільки в тому випадку може бути ефективним, якщо він забезпечує матеріальний добробут і економічну самостійність, соціальний статус особи, фізичне і духовне здоров’я, душевний комфорт.

З огляду на сказане вище, можна приєднатися до такого розуміння соціального захисту: це система законодавчих, економічних, соціальних, соціально-психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для підвищення свого добробуту за рахунок свого особистого трудового вкладу, економічної самостійності і підприємництва, а непрацездатним і соціально вразливим прошаркам населення – перевагу при користуванні громадськими фондами споживання, в прямій матеріальній підтримці у вигляді допомоги, стипендій та інших виплат, у зниженні податків.

Це визначення дозволяє включати в об’єкт соціального захисту і таку специфічну професійну групу як працівники органів внутрішніх справ. Соціальну захищеність працівника міліції слід розглядати не тільки як забезпеченість матеріальними, соціальними, культурними благами, всіма видами достатку, але й як реальну можливість для духовного відновлення і зростання, для самоосвіти, підвищення правового і культурного рівня, створення належного відпочинку і змістовного використання вільного часу.

Як правило головним суб’єктом соціального захисту, в тому числі і по відношенню до працівників органів внутрішніх справ, виступає держава. Особливе місце соціальний захист посідає в умовах “держави соціального добробуту”, мета якої забезпечення самореалізації особи, її прогресивного розвитку

[3]. Існування такої соціальної держави можливо тільки за умов демократії та громадянського суспільства. Останнє не тільки є контролюючою інстанцією та противагою державній владі, але й створює додаткові умови для захисту особистості через розвиток таких відносин між людьми по яким курсують ресурси, або інформація про ці ресурси. Мережа подібних відносин отримала в науці назву соціального капіталу.

Під соціальним капіталом у даній роботі буде розумітися якість соціальних відносин в певній соціальній групі (або суспільстві в цілому), яка дає можливість збільшувати різні види ресурсів, як окремим членам цієї групи, так і групі в цілому в результаті усвідомленої дії для досягнення певної мети. Таким чином, завдяки включеності в різні мережі соціальних зв'язків, яким характерні норми взаємодопомоги та підтримки працівники міліції можуть отримати додаткові можливості соціального захисту.

Слід зазначити, що важливе місце серед всіх існуючих соціальних мереж, до яких залучена людина займають професійні спільноти. Професійні зв'язки, поряд з родинними та дружніми, можуть виступити джерелом додаткових ресурсів у скрутні часи та засобом «підстрахування». Саме тому при вирішенні завдання підвищення соціального захисту працівників міліції постає питання розвитку соціального капіталу органів внутрішніх справ.

В соціальному капіталі органів внутрішніх справ можна виділити декілька підрівнів. Це капітал конкретного колективу, організації (наприклад, райвідділу), та органів внутрішніх справ загалом. Крім того, з метою підтримки свого соціального статусу працівники ОВС можуть користуватися капіталом соціальних мереж професійної спільноти юристів та правоохоронних органів в цілому, які ширше, ніж соціальна мережа органів внутрішніх справ.

Щоб соціальні зв'язки позитивно впливали на соціальну захищеність працівника міліції і взагалі можна було б говорити про існування соціального капіталу, вони повинні ґрунтуватися на такій системі цінностей та норм, яка б сприяла виникненню відносин довіри, взаємодопомоги, відповідальності за прийняті зобов'язання. Крім того, потрібно існування системи норм і правил, регулюючих взаємини між членами групи таким чином, щоб кожна особа відчувала підтримку системи загалом і кожного колеги зокрема. Ще однією умовою формування соціального капіталу є вільний обмін інформацією в соціальній мережі групи. Це теж може розглядатись як різновид норми.

Основними показниками міри розвитку соціального капіталу є рівень довіри працівників ОВС як до системи в цілому, так і один до одного, своїх колег та начальства, впевненість у тому, що при скрутних обставинах їм буде надана допомога, готовність допомогти іншим.

Формально розвиненість соціального капіталу виражається в існуванні та реальному функціонуванні різноманітних соціальних організацій. Для соціального захисту першочергове значення можуть мати профспілки, ради ветеранів, каси взаємодопомоги тощо.

Розвиток соціального капіталу – один з напрямків формування організаційної культури. Проте це не тільки справа керівництва. Відповідні цінності та норми можуть спонтанно виникати в межах первинних колективів, важливо тільки їх підтримати та використати на користь всієї системи.

Віденєєв Ігорь Олександрович,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри прикладної психології ХНУВС

ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДЛІТКІВ З РІЗНИМИ ФОРМАМИ ТА СТУПЕНЕМ ВИРАЗНОСТІ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ

Серед прикордонних нервово-психічних розладів підліткового віку в останні роки на перше місце висунулися синдроми девіантної поведінки. Для раннього виявлення осіб, схильних до девіантної поведінки, а також з метою розробки психопрофілактичних програм необхідне поглиблення знань про структуру "девіантної особистості", визначення "мішеней" для диференційованої психокорекційної роботи.

Метою нашого дослідження з'явилося вивчення особистісних особливостей підлітків з різними формами й ступенем виразності девіантної поведінки.

Психологічне дослідження особистості підлітків здійснювалося за допомогою особистісного опитувальника Р.Кетела й Патохарактерологічного Діагностичного опитувальника для підлітків (ПДО), розробленого Н.Я.Івановим і А.Є.Лічко.

Нами було обстежено три групи підлітків чоловічої статі у віці 10-16 років. Першу групу склали 36 підлітків з девіантною поведінкою, що навчаються в спецшколі для важковиховуваних підлітків м. Харкова, у віці 10-13 років; другу групу склали 24 підлітки – слухачі гуманітарного коледжу у віці 14-16 років з елементами девіантної поведінки (випадки вживання алкоголю, паління, недисциплінованість, низька успішність); третя

(порівняльна) – 34 слухача юридичного коледжу у віці 14-16 років, без ознак девіантної поведінки.

Порівняльний аналіз особистісних характеристик підлітків з різними формами поведінки показує, що в підлітків з елементами девіантної поведінки є тенденція до сміливості, тяга до ризику й гострих відчуттів, несприйнятливість до погрози. Вони швидко забувають про невдачі, не роблять висновків з пережитих покарань. Підлітки з вираженою девіантною поведінкою, крім того, відрізняються більшою незалежністю, самостійністю.

Проведений порівняльний аналіз показує, що з наростанням ступеня виразності й збільшення девіантної поведінки відбуваються глибокі зміни в структурі особистості підлітків. Так, якщо на початкових етапах прояву девіантної поведінки помітні зміни, в основному, у комунікативній сфері особистості, то в підлітків, що характеризуються наявністю більше різноманітних і обтяжених форм девіантної поведінки, спостерігаються зміни й в інтелектуальній сфері особистості.

Порівняльний аналіз характерологічних особливостей підлітків з різними формами девіантної поведінки показує, що зі збільшенням виразності девіантної поведінки збільшується число акцентуацій по лабільному й істероїдному типу. З посиленням девіантної поведінки росте кількість підлітків з низкою конформністю й знижується кількість підлітків з високою конформністю поведінки. Також з посиленням відхилень у поведінці росте кількість підлітків із зазначенням на можливу органічну природу психопатії й акцентуацій характеру. Девіантна поведінка прямо пов'язана з перевагою рис мужності над жіночністю в структурі особистості підлітків. Чим сильніше виражена девіантна поведінка, тим менше відсоток підлітків, у яких відсутня психологічна схильність до алкоголізації. З посиленням девіантної поведінки збільшується відсоток підлітків, що мають одну чи дві ознаки, що вказують на ймовірність формування психопатії.

Горбачова Ольга Вікторівна,
науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС

НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИЙ ПРОЦЕС В ПІДРОЗДІЛАХ ОВС КРИЗЬ ПРИЗМУ ПРОБЛЕМ КСЕНОФОБІЇ

Відповідно до ст. 3 Конституції України «утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [1]. Виходячи з основних завдань та обов'язків міліції, особливе місце у реалізації цієї функції належить саме правоохоронній системі. З підвищенням за роки незалежності рівня

ксерофобії в Україні, зростає і роль правоохоронних органів у протидії цьому явищу. Адже ксерофобія провокує та посилює соціальну напругу, слугує потужним фактором росту деструктивної агресивності, насилья та злочинності на цьому ґрунті. «Злочини ненависті» доволі нове явище для української міліції, тому залишаються прогалини у належній службово-професійній підготовці з даного питання, плануванні та організації розслідувань злочинів, скоєних на ґрунті ксерофобії, тобто у методиці розслідування та кваліфікації даних злочинів в цілому. Але проблема ксерофобії набагато ширша, ніж проблема злочинності, і потребує не лише вдосконалення законодавства та правозастосовчої практики в даній сфері, а й розробки дієвого механізму протидії ксерофобії як соціальному явищу.

На нагальну потребу вирішення цієї проблеми та з метою виконання покладених на Україну зобов'язань у 2007 р. МВС України розробило План заходів щодо протидії расизму на період до 2009 року. Основні пріоритетні напрями роботи ОВС в цьому напрямку пов'язані з цілеспрямованим виявленням рухів радикальних молодіжних угруповань та організацій, проведенням роз'яснювально-профілактичної роботи серед їх членів, їх обліком, забезпеченням правопорядку в місцях компактного проживання та перебування іноземних громадян, формуванням толерантного світогляду серед молоді, навчанням співробітників ОВС щодо проблем протидії ксерофобії та дискримінації, вивченням позитивного досвіду правоохоронних органів зарубіжних держав з цієї проблеми тощо [2].

Ефективна реалізація положень Плану неможлива без розробки та запровадження відповідних навчальних програм у межах службової підготовки для співробітників практичних органів системи МВС, початкової підготовки кандидатів на посади у ОВС та вищої освіти майбутніх офіцерів-правоохоронців, що, в свою чергу, є невід'ємною частиною навчально-виховного процесу в цілому. По-перше, виникає потреба у науково-методичному забезпеченні, спрямованому на створення відповідної теоретичної бази знань у співробітників ОВС щодо генези явища ксерофобії, її змісту, форм та проявів, факторів впливу, наслідків тощо. Це необхідна умова професіоналізму діяльності правоохоронців в контексті проблем ксерофобії. По-друге, правоохоронні органи мають виступати у якості незалежного арбітра, який спирається лише на право та закон. Разом з тим, людський фактор передбачає, що: 1) люди, які беруть участь у реалізації даної функції, є представниками певного етносу, нації, релігії, відповідної спільноти, відображають притаманні суспільству соціальні настрої та мають від-

повідні колективні соціальні уявлення (стереотипи, забобони та ін.); 2) дії співробітників ОВС строго регламентовані, але всі документи службово-правового характеру не містять визначених рішень для будь-яких ситуацій, що часто потребує дій у відповідності з власними моральними установками; 3) не виключаються і недоліки професійного відбору та явища професійної деформації. Це слугує одним із факторів ксенофобських проявів безпосередньо у співробітників ОВС. Але, якщо співробітник правоохоронних органів є сам суб'єктом ксенофобських практик, це призводить до укорінення у суспільстві зневіри у образ МВС України як основного гаранта стабільності і правопорядку в державі, захисника всіх її суб'єктів, охоронця законів і правил цього суспільства, впевненості у безкарності порушників та неможливості вирішення конфліктів правовими засобами, зниженню правосвідомості громадян. Отже, необхідність протистояти подібним негативним явищам потребує приділення особливої уваги вихованню професійної культури та етики правоохоронців. Відповідно, основною ціллю має бути: формування толерантного світогляду, ставлення до людини як до вищої цінності незалежно від її расового, етнічного, національного, релігійного, соціального тощо походження, гуманне використання прав, які надані законом, у відповідності з принципами соціальної справедливості, громадянського, службового та морального обов'язку, глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі у суспільстві тощо.

Природно, що ОВС не в змозі вирішити весь комплекс питань з протидії розповсюдженню ксенофобії в українському суспільстві, так як соціальні відносини – це прерогатива, перш за все, державної політики та суспільства в цілому. В той же час не можна применшувати можливості правоохоронної системи, виходячи з її ролі як дієвого елемента соціального контролю. На жаль, сьогодні у кращому випадку спрацьовує практика «часткових поліпшень» чи «кількісного приросту», коли вдосконалення мають передбачати глибокі якісні та структурні зміни. Таким чином, на порядку денному залишаються питання щодо розробки відповідних методичних рекомендацій щодо потенціалу ОВС у цій сфері. Мова йде про системний аналіз правоохоронної діяльності відносно такого складного явища, як ксенофобія.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року (зі змінами та доповненнями). 2. План заходів МВС України щодо протидії расизму на період до 2009 року ДДЗР №8889/Кн. 31.05.2007р.

Доценко Вікторія Вячеславівна,
викладач кафедри загальної психології та педагогіки ХНУВС

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА ОВС ЧЕРЕЗ ЗМІНУ ОБРАЗУ «Я»

Нові соціальні умови, в яких здійснюється професійна діяльність співробітників ОВС, зобов'язують їх ретельно продумувати форму своїх дій, передбачати моральні наслідки власних учинків, оберігати авторитет державної влади, сприяти росту престижу правоохоронних органів України.

Основну загрозу для психічного здоров'я правоохоронця становить стрес, який, на великий жаль, є складовою частиною професійної діяльності працівника ОВС, й може привести до неадекватної поведінки та психосоматичних захворювань.

Виявлення індивідуально-психологічних передумов виникнення стресу та його подолання психологічними засобами є лише одним із важливих питань загальної проблеми забезпечення психічного здоров'я правоохоронця. Обов'язковим повинно бути формування психологічних знань, умінь та навичок здорового способу життя яке слід розпочинати з першого курсу навчання у вищому навчальному закладі системи МВС. Це дасть можливість, в майбутньому, підвищити результативність роботи, службову та виконавську дисципліну працівників ОВС, й стане важливим компонентом їх професіоналізму.

Сучасні форми, методи і прийоми активізації навчально-пізнавальної діяльності курсантів вимагають від них не тільки зрозуміти, запам'ятати та відтворити отримані знання, але й вміти оперувати ними, ефективно застосовувати в професійній діяльності й творчо розвивати. Найбільш доцільними та дієвими методами є такі, як: тренінг, коучінг, наставництво, професійне консультування. До цього списку слід додати й такі ефективні засоби розв'язання гострих особистісних проблем, як самогенне мислення (концепція Ю. Орлова) та позитивне мислення (М. Мольц).

Ці методи базуються на свідомій постановці та розгляді проблеми, свідомому рефлексивному аналізі емоцій та стресогенних факторів, тобто на задученні інтелекту й творчості до процесу самовдосконалення й вирішення життєвих проблем та професійних завдань.

Для розв'язання життєвих проблем М. Мольц пропонує застосовувати універсальний інтелектуальний засіб, який він називає позитивним мисленням. Його суть полягає в тому, щоб підсилити позитивний образ власного «Я» шляхом успішних вчинків та дій і не дати йому погіршитись або зруйнуватись у разі невдач або помилок поведінки, діяльності, взагалі – життя. Технологія формування позитивного мислення передбачає такі етапи:

- усвідомлення потреби та можливості зміни негативного образу «Я»;
- розслаблення (релаксація);
- програмування підсвідомості (зміна образу «Я»);
- повторення останніх двох етапів протягом певного часу.

Коли говорять про зміну власного Я, звичайно ж, не мають на меті спонукати людину до створення якогось надуманого, фантастичного образу самого себе — всемогутнього, пихатого та егоїстичного. Таке уявлення так само не відповідає б реальності, як і переконання у власній неповноцінності. Завдання полягає в тому, щоб допомогти людині знайти своє справжнє Я та привести уявлення про себе в цілковиту відповідність із собою, тим паче, що його ніколи не буває запізно змінити чи вдосконалити. Різноманітні життєві події та процес професійного становлення вимагають від курсантів мотиваційних та особистісних змін, що є першим етапом в процесі зміни образу «Я». Якщо змінюється цілісний образ власного «Я», то життєві проблеми, в тому числі психотравмуючі, які узгоджуються з цим новим образом, розв'язуються значно легше, без надмірних зусиль. Що є досить важливим фактором для процесу психічного самооздоровлення й стресостійкості взагалі.

Створення нового образу «Я» відбувається на основі аналізу власної діяльності, ставлення до себе інших людей, читання тощо. Людина повинна детально обдумати рішення щодо самовдосконалення та запитати себе: «Чого дійсно я хочу? Чи відповідає це моїй системі цінностей? Чи реально це? Чи можу я увияти це всебічно? Чи стану я досконалішим, досягнувши мети?».

Для того, щоб людина змінилася, потрібно змінити зовнішні умови, в яких вона перебуває, але це майже неможливо. Тоді замість цих змін вдаємося до так званого "синтетичного" (уявного) – досвіду. Як відомо, головне значення для людини мають не самі події, які відбуваються з нею, а той смисл, який надає людина цим зовнішнім обставинам, ті емоції, дії та вчинки, що вона переживає. Мислене експериментування, формування моделей реагування за допомогою програмування ролей у штучних ситуаціях спирається не стільки на свідомість, скільки на підсвідомість, що має великий вплив та керує поведінкою. Якщо досить довго і наполегливо "тримати перед очима" уявний образ самого себе, окриленого вірою в успіх, то з часом людина стане схожою на нього. Виразне уявлення того, що ви зазнали поразки, може зробити перемогу недосяжною. Також, якщо яскраво увияти власну перемогу, то вже саме це – буде сприяти успіху. Люди з негативними переконаннями замурують, "заклинюють" свої здібності під впливом постійного "гіпнотизування" людським оточенням та власних негативних думок. Ці

негативні уявлення з такою ж силою впливають на нашу поведінку, як і ті, які професійний гіпнотизер навіює певному об'єкту.

Таким чином, діючи свідомо на підсвідомість мовою, думками, почуттями, ми програмуємо, а значить змінюємо образ власного «Я», формуємо звичку до позитивного мислення. Розглянута система подолання стресових ситуацій та вирішення життєвих проблем взагалі, допоможе курсантам ефективно використовувати інтелект, творчість, увесь особистісний потенціал для психічного оздоровлення. Також вона може слугувати цінним опертям для практикуючих психологів у випадках виникнення психотравмуючих ситуацій у професійній діяльності правоохоронця.

Кійков Віталій Миколайович,
викладач-методист НМЦ ХНУВС

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У КУРСАНТІВ ЯК НАПРЯМОК ВИХОВНОЇ РОБОТИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ

Процеси реформування системи МВС на шляху її демократизації та гуманізації і переходу від інструменту тоталітарної влади до служіння потребам суспільства у справі захисту прав і свобод стосуються не лише різноманітних сфер діяльності МВС, але й ставлять нові вимоги до особистості, як суб'єкту цих змін, основної рушійної сили. Саме ці процеси вимагають оновлених підходів до оцінки результатів соціалізації курсантської молоді – майбутніх правоохоронців. Це зумовлено тим, що курсантська молодь, маючи найбільший потенціал, уже найближчим часом реалізовуватиме правову стратегію в Україні. Успіх реформування наряду залежить від позитивного рівня довіри суспільства міліції, який в загальному сенсі складається з індивідуального досвіду взаємодії населення і міліції. Позитивний рівень взаємодії може бути лише при наявності відповідних соціально орієнтованих особистих якостей правоохоронця, інтегральною характеристикою яких і виступає соціальна компетентність.

Весь педагогічний процес від навчання до виховання має на меті розвиток особистості і тому може бути зведеним до цього завдання. Необхідно визначити які риси особистості необхідні для формування соціальної компетентності, визначити критерії соціальної компетентності особистості для того, щоб шляхом тренінгів розвинути у курсантів необхідні риси, які б дозволяли їм свідомо підвищити швидкість соціальної і професійної адаптації в суспільстві протягом всього життя. Необхідно розвинути і підготувати курсанта настільки різносторонньо, наскільки це продиктовано багатогранністю розвитку суспільс-

тва, розуміючи, що соціальна компетентність визначається рівнем відсутності невідповідності між вимогами умов суспільства з одного боку і очікуваннями і можливостями суб'єкта з іншого. Процес розвитку особистості безпосередньо пов'язаний із здатністю особистості до соціальної адаптації в нових умовах. Цей процес напряду залежить від рівню розвитку соціальної компетентності конкретного курсанта. У виховній діяльності визначну роль відіграють соціально-педагогічні особливості процесу формування соціальної компетентності у курсантів, що дозволить їм найшвидше досягти необхідного рівня для успішного адаптування в соціумі не тільки в процесі навчання чи виконання службових обов'язків, а й протягом всього життя. Одне з завдань виховної роботи з перемінним складом є цілеспрямоване формування знань, вмінь та навичок, що впливають на рівень соціалізації, особистих якостей майбутнього працівника ОВС. Саме всебічно розвинута особистість в змозі повністю реалізуватися в суспільстві та уникнути почуття дезадаптованості у соціумі по завершенню навчання.

Загальна культура та особисті якості складають основу поняття особистість. Від якості наповнення її складових залежить і рівень розвитку соціальної компетентності курсанта, що відповідає соціальному попиту і дає змогу особистості легко адаптуватися до його умов. В термін загальна культура входять загальнолюдські морально-етичні норми, відповідний рівень духовної культури. Формування загальної культури необхідно здійснювати на основі принципів гуманізації та здатності до самореалізації: через пріоритетні ідеї прав і свобод людини, творчого розвитку особистості, розуміння її значущості. До особистих якостей ми відносимо: колективізм, професіоналізм, доброзичливість, організованість, скромність, кмітливості, активність, самовладання, вимогливість до себе, стійкість емоцій, прагнення до спілкування. Ці якості мають бути розвинуті в наступні властивості особистості:

- гностичну здатність – вміння вислухати та розуміти інших людей; експресивну здатність – вміння самовираження; інтеракційну здатність – вміння активно впливати на партнерів по спілкуванню та організовувати сумісну діяльність, що складає поняття комунікативної компетентності;

- відповідальність та дисциплінованість;
- свідоме прагнення до саморозвитку та самовиховання;
- здатність діяти та приймати правильні рішення в ситуаціях високого емоційного та фізичного навантаження.

Сьогодні в педагогіці домінує ідея неможливості підготовки повноцінного фахівця в рамках лише навчального процесу. Усе

більшого значення набувають дослідження соціалізаційних механізмів, що функціонують у позанавчальній діяльності, яка забезпечує формування моральних, етичних, соціокультурних основ особистості майбутнього фахівця і складає основу соціальної компетентності особистості. У вищому навчальному закладі така діяльність представлена в рамках виховного процесу, при цьому важливо, щоб курсант був активним суб'єктом його планування, організації, участі й оцінки.

Сьогодні є всі підстави стверджувати, що в системі вищої освіти МВС України оформилось серйозне протиріччя між потребою суспільства у фахівцях, які поєднують у собі професійні якості з відповідним рівнем соціалізації у суспільстві, і недостатньою теоретичною й технологічною розробленістю цієї проблеми в педагогічній науці. Виходом із ситуації є організація виховного процесу, максимально наближеного до суспільної дійсності, коли курсант у процесі активної участі в різноманітних формах виховної роботи здобуває особисті (суб'єктні) суспільно-корисні навички. Таким чином, виховний процес набуває нового статусу, піднімаючись до смислоутворюючого рівня формування соціальної компетентності у майбутнього правоохоронця в системі вищої освіти МВС.

Пріоритетні напрямки педагогічної діяльності в системі вищого навчального закладу МВС полягають в створенні максимально сприятливих умов для розвитку особистості, реалізації її сил і властивостей, духовного збагачення кожного курсанта, оволодіння ними професійною етикою, навичками культури поведінки та спілкування з громадянами, стимулювання внутрішніх зусиль до саморозвитку і самовиховання. Без ціленаправленої соціалізації і створення відповідних педагогічних умов неможливо забезпечити позитивне формування соціальної компетентності курсанта.

Лелюк Алла Анатоліївна,
заступник начальника курсу
з виховної та соціальної роботи ННІПСІТ ХНУВС

ЗАКЛАД СИСТЕМИ МВС – КЛЮЧОВА ФІГУРА В СИСТЕМІ ВІДОМЧОГО ВИХОВАННЯ

Сьогодні, коли якість навчального процесу знайшла свої чисельні підтвердження і у призначенні випускників на досить високі для їх віку посади, і у здобутті ними наукових ступенів та наукових звань, перед персоналом відомчих закладів освіти постала нагальна проблема підвищення якості другої невід'ємної складової навчально-виховного процесу – виховання майбутніх працівників органів внутрішніх справ, особистісні якос-

ті яких відповідали б тим високим вимогам, які ставить держава перед своїми правоохоронцями. Проблеми виховання майбутніх правоохоронців, підвищення рівня їх правосвідомості, загальної та професійної культури на сьогодні приділяється велика увага не тільки на державному, а й на відомчому рівні. Про це свідчать численні укази та розпорядження Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, накази МВС України.

Навчальні заклади системи МВС є ключовою фігурою в системі відомчого виховання. Саме в їх стінах відбувається підготовка більшості персоналу органів внутрішніх справ. Час навчання курсанта у вузі не лише можливість набуття ним знань, умінь, навичок щодо подальшої професійної діяльності, але й період становлення його особистості як майбутнього професіонала-правоохоронця, тобто період соціально-професійної самоідентифікації. Вузи повинні виховати висококваліфікованих, морально загартованих, дисциплінованих, мужніх працівників, які будуть в змозі стійко переносити високі фізичні, моральні та психологічні навантаження, долати труднощі служби. Саме таку ціль має виховна робота в Харківському національному університеті внутрішніх справ, а отже і в структурних одиницях університету.

Система виховної роботи в навчальних підрозділах ХНУВС реалізується комплексно центром соціально-гуманітарної роботи і дозвілля, курсовою ланкою, професорсько-викладацьким складом та громадськими організаціями курсів, інститутів і традиційно проводять роботу у таких формах:

- індивідуально-виховна робота з курсантами;
- гуманітарна підготовка особового складу;
- ознайомлення курсантів з питаннями: внутрішньої і зовнішньої політики, проведення лекцій, семінарських занять з приводу міжнародного становища, історії і культури українського народу, міжконфесійних проблем тощо;
- організація та проведення зустрічей з представниками депутатського корпусу різних рівнів, держадміністрації, з політологами, економістами, вченими, представниками творчої інтелігенції, а також з ветеранами як Великої Вітчизняної Війни, так і органів внутрішніх справ, з членами сімей загиблих працівників внутрішніх справ та пенсіонерами;
- організація роботи щодо розвитку художньої самодіяльності: фестивалі, концерти, огляди-конкурси колективів художньої самодіяльності;
- організація урочистих культурно-масових заходів на честь знаменитих дат і подій;

- робота в духовно-просвітницькій сфері;
- проведення бесід, лекцій, диспутів з питань професійної етики, культури поведінки та спілкування з громадянами;
- виховання засобами наочної агітації;
- забезпечення виховного впливу на особовий склад можливостями громадських угруповань, які створені та діють в органах і підрозділах внутрішніх справ відповідно до чинного законодавства;
- виховання особового складу за кращими традиціями органів внутрішніх справ, на конкретних прикладах сумлінного ставлення до роботи кращих керівників, працівників та ветеранів;
- цілеспрямоване використання виховного впливу засобів масової інформації(у першу чергу – відомчих);
- застосування єдиної системи заохочень та стягнень з метою стимулювання ефективної службової діяльності, дотримання працівників ОВС вимог чинного законодавства, наказів та статутів;
- пропаганда здорового способу життя;
- організації та проведення масових спортивних заходів.

Основними умовами реалізації системи виховної роботи в інститутах Харківського національного університету внутрішніх справ є:

- підбір, підготовка і підвищення кваліфікації працівників, які здійснюють виховний процес;
- проведення науково-дослідницьких заходів, спрямованих на вдосконалення організаційно-методичних засад виховного процесу;
- комплексний підхід до вибору та застосування форм, засобів та методів виховної роботи;
- зміцнення матеріально-технічної бази: наявність приміщень для проведення виховних заходів (народознавчих світлиць, кімнати психологічного розвантаження та ін.), оснащення їх приладами та обладнанням, наочною агітацією, методичною та науковою літературою.

Щодо методів виховання, то слід зазначити, що управління виховним процесом в інститутах не повинно зводитись до "жорстокого" контролю, до спроб розглядати курсантів в якості об'єктів педагогічних впливів, у відповідь на які вони повинні поводити себе суворо визначеним чином. Сьогодні необхідний інший підхід, який задає нові цілі системі керування навчально-виховним процесом. Виховання самостійності, формування навичок вирішення проблем, прийняття рішення – одна із найсуттєвіших задач виховання у вузах, інститутах, зокрема і в нашому, проте, як бачимо, остаточно не вирішена. Її реалізація

повинна забезпечуватись не шляхом "жорстокого" управління, що позбавляє курсанта самостійності та активності, а за рахунок самовиховання.

Ляшенко Наталя Олександрівна,

кандидат соціологічних наук,

доцент кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В ОВС ЯК МОЖЛИВА ПЕРЕШКОДА В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

В сучасній Україні не допускається національна, расова, гендерна та релігійна дискримінація. Міністерство внутрішніх справ визнає актуальність впровадження гендерної рівності при реалізації правоохоронної політики держави. Основні закони, що регламентують діяльність ОВС, не відокремлюють різницю в проходженні служби між чоловіками та жінками. Однак все ж таки проблема гендерної нерівності на практиці існує. На сьогодні жінки все частіше приходять на службу в правоохоронні органи. Це – закономірний процес демократичного розвитку українського суспільства, але існують гендерні особливості проходження служби. Це може бути перешкодою в виконанні професійних обов'язків та самореалізації працівників, викликати конфліктні ситуації між ними. Тому дослідження гендерної нерівності в ОВС є досить актуальною. Для виявлення форм її прояву, впливу на функціонування підрозділів ОВС, оцінки з боку працівників ми пропонуємо наступні напрямки конкретних соціологічних досліджень:

Особливості професійного самовизначення жінок та чоловіків, які є працівниками ОВС, та вплив гендерних стереотипів на формування мотивації при виборі професії правоохоронця.

Вивчення особливостей професійної адаптації жінок та чоловіків, які є працівниками ОВС.

Виявлення існуючих стереотипів, як серед працівників ОВС, так і звичайних громадян стосовно місця і ролі жінки та чоловіка в ОВС, та їх вплив на процес проходження служби.

Особливості проходження служби в ОВС чоловіками та жінками, а саме: особливості кар'єрних просувань та реальне їх здійснення; стійкість професійного вибору; рівень дисциплінованості; стосунки між колегами та керівництвом; можливості підвищення рівня кваліфікованості та професіоналізму.

Вплив професійної діяльності в ОВС на індивідуально-особистісні характеристики чоловіків та жінок.

Вивчення існуючих пільг та привілеїв при проходженні служби в ОВС чоловіків та жінок.

З метою виявлення загальних гендерних особливостей проходження служби нами було проведено анкетне опитування працівників ОВС. На його базі можливо зробити наступні висновки:

В цілому жінки менш критично оцінюють службу в ОВС, вважають її більш престижною для себе, ніж чоловіки та більш стійки в виборі місця служби;

Чоловіків в першу чергу не задовольняє рівень оплати праці, а жінок – умови праці, обладнання робочого місця. Однаково їх не задовольняє режим праці, але жінки частіше вказують що вони виконують багато нецікавої рутинної роботи.

При прийомі до служби перевага надається чоловікам;

На практиці існує поділ на чоловічі та жіночі підрозділи, що відповідає існуючим в суспільстві стереотипам щодо жіночої та чоловічої роботи.

Кожний другий чоловік впевнений, що жінки –міліціонери не спроможні виконувати покладені на них службові обов'язки однаково з ним. До жінок відносяться більш поблажливо, їх неформальні службові пільги "відпрацьовують" чоловіки.

Існує суттєва розбіжність в переліку чоловічих та жіночих привілеїв при проходженні служби. До чоловічих респонденти відносять переваги при грошовому заохоченні, переміщенні вверх по службовій дробині, підвищенні кваліфікації, керівництво більш прислуховується до їх думок та порад. Жіночі привілеї відносяться до умов та характеру праці (менш об'ємна, відповідальна та ризикована, більш легко отримати лікарняний та відпустку в потрібний час...) Таким чином гендерні привілеї пов'язані з існуючими стереотипами маскуліності та феміності, допомагають виконувати традиційні сімейні ролі. З їх допомогою чоловіки підвищують свій професійний статус та отримують додаткові матеріальні нагороди, а жінки отримують можливість одночасного виконання професійних та сімейних ролей. Це підтверджує також тим, що жінки найбільшою перешкодою в кар'єрному просуванні вважають те, що кар'єра може заважати виконанню сімейних обов'язків та може вплинути на традиційні риси жіночої поведінки (необхідно бути більш суворою, твердою та вимогливою).

Закоренілі гендерні уявлення не тільки можуть створювати значні перешкоди в професійному самовизначенні жінок та чоловіків в міліції, але й призводити до зниження ефективності їх функціонування. Останнім часом кількість жінок – працівників ОВС зростає, тому дослідження гендерних питань – це обов'язковий напрямок кадрової роботи.

Макєєв Олексій Олегович,
*науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС*

ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА ЇЇ МІСЦЕ У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Темпи розвитку сучасного українського суспільства висувають значні вимоги до професіоналізму працівників ОВС. Організація професійної підготовки правоохоронців потребує суттєвого вдосконалення не лише тому, що їх професійна діяльність являє собою вид діяльності, який має суспільно-спрямований характер і тим самим зумовлює підвищену відповідальність учасників суспільно-правового процесу, а й тому, що вона пов'язана зі здійсненням складних службових функцій, часто пов'язаних з ризиком для життя та здоров'я. Психологічний зміст професійної діяльності працівників ОВС є дуже об'ємним і вимагає від професіоналів наявності глибоких знань із загальної, юридичної та навіть медичної психології. Це створює підстави для виділення важливої складової професіоналізму працівника ОВС, як психологічна компетентність.

На теперішній час у науковій літературі дослідженню особливостей психологічної компетентності правоохоронців приділено не достатньо уваги. Професіоналізм визначають як сукупність особистісних якостей, навичок та вмінь, які забезпечують успішне виконання професійної діяльності. Професія правоохоронця у порівнянні з так званими громадськими спеціальностями має підкреслену нормативну регламентованість. І саме ця регламентованість протистоїть творчій, спонтанній реалізації особистості як професіонала. Крім того ряд авторів визначають професіоналізм як певну ступінь майстерності. В такому разі професіоналізм є здатністю до компетентного виконання функціональних обов'язків, він передбачає рівень майстерності відповідний ступеню складності виконуваних завдань. Отже є очевидним, що поняття професіоналізм та компетентність є тісно між собою пов'язаними, але не тотожними. В психологічній науці компетентність розглядається як компонент професіоналізму, тобто більш вузьким поняттям.

Найбільш поширений погляд полягає в тому, що професійна компетентність є одним із рівнів професіоналізму і визначається як сукупність знань, вмінь, навичок, професійно важливих якостей, необхідних працівнику для ефективного здійснення професійної діяльності. В такому разі професійна компетент-

ність – це не компонент, а існуючий рівень підготовки фахівця, який виявляється в результативному оволодінні професією, що робить його діяльність ефективною. Професійна компетентність визначається перш за все як якісна характеристика ступеню оволодіння правоохоронцем своїми професійними обов'язками. Компетентний правоохоронець повинен усвідомлювати власну мотивацію щодо обраної професії, мати адекватне уявлення про свою соціальну роль, вміти дати оцінку власним особистісним якостям у відповідності до правоохоронної діяльності, а також співвідносити результати цих оцінок з об'єктивними вимогами професійної діяльності та спираючись на цю оцінку будувати власне професійне становлення.

Складовою професійної компетентності будь-якого фахівця є сукупність професійно-важливих психологічних якостей, однак для успішного здійснення професійних завдань необхідно мати також знання з практичної психології і, найголовніше, – вміти застосовувати їх на практиці. Оперативно-службова діяльність працівників ОВС вимагає практичного використання певних психологічних знань, вмінь та навичок, які повинні забезпечити ефективне здійснення професійної діяльності, значною складовою якої є процес комунікації. Таким чином ми приходимо до поняття психологічна компетентність працівника ОВС і його визначення: психологічна компетентність це сукупність професійно-важливих психологічних якостей та соціально-психологічних знань. Під час виконання професійних обов'язків правоохоронець вирішує низку різнопланових завдань. Психологічний аспект містять в собі усі види професійної діяльності правоохоронця, особливо це стосується взаємодії з підлеглими, громадянами та правопорушниками.

Професійне становлення відбувається значною мірою під час практичної діяльності професійної діяльності правоохоронця, отже логічно постає питання про місце психологічної компетентності в процесі професійного становлення працівника ОВС. Оскільки психологічна компетентність є складовою професійної компетентності, то очевидно, що психологічна компетентність є складовою професіоналізму працівника ОВС, певним ступенем його професійного зростання. На підґрунті актуальних психологічних якостей правоохоронця в процесі отримання психологічних знань та досвіду їх використання формується його психологічна компетентність, яка у поєднанні з нормативно-правовою та службово-практичною компетентністю утворює професійну компетентність працівника органів внутрішніх справ.

Таким чином, психологічна компетентність є невід'ємною складовою професійної компетентності правоохоронця, яка в свою чергу є складовою професіоналізму. Психологічна компетентність водночас є умовою формування професіоналізму та ознакою його досягнення. Відбувається також і зворотній процес в наслідок поширення досвіду та накопичення знань відбувається зріст професійної та психологічної компетентності працівника ОВС.

З метою спрямованого розвитку психологічної компетентності працівників ОВС слід розробити діючі моделі професійної діяльності окремих підрозділів, встановити шкалу та визначити чіткі критерії психологічної компетентності правоохоронців.

Мальцев Володимир Володимирович,
кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ КУРСАНТІВ ВНЗ МВС УКРАЇНИ

Професійну ідентичність особистості прийнято розглядати як один з основних індикаторів професіоналізму. Із цієї точки зору основою становлення професіонала як соціального типу є формування в особистості потреби в професійному самовизначенні. Це означає, що у свідомості суб'єкта формується сприймання цінностей професії та його власної здатності до професійної діяльності, особистість сприймає професійну потребу як власну необхідність, що є значимою для суспільства та необхідна для своєї життєдіяльності.

Треба зауважити, що професійна ідентичність формується, перш за все, у процесі трудової діяльності, але основа закладається під час професійного навчання, у вищому навчальному закладі. Уже вибір місця професійного навчання виступає першим етапом професійно ідентифікації, якщо він, звісно, не здійснюється під впливом навколишнього середовища, не є ситуативним, а є результатом свідомого вибору.

Отже, завданням вищого навчального закладу є не тільки трансляція відповідних професійних знань та навичок, але й формування певних професійних цінностей та соціальних установок, які характерні для професіонала, інтеріоризація цілей, які ставляться суспільством і конкретними інститутами перед професійним співтовариством, а також основних соціально схвалюваних засобів їх досягнення. В успішному випадку сприйняття індивідом ролі, її зміст буде відповідати експекта-

ціям суспільства як замовника освітянських послуг вищого навчального закладу. Актуальність професійної ідентифікації в системі відомчої освіти органів внутрішніх справ посилюється ще тим фактом, що замовником у цьому випадку виступає не суспільство взагалі, а конкретно визначена організація – Міністерство внутрішніх справ, яка пред'являє досить конкретно сформульовані вимоги до майбутнього спеціалістів, як у якісних, так і в кількісних показниках.

У 2007 р. було проведено соціологічне дослідження з метою виявлення змісту й характеру сприйняття своєї професії правоохоронцями, окремим аспектом якого було вивчення професійної ідентифікації курсантів ХНУВС. У процесі дослідження було опитано 156 курсантів випускного курсу Інституту слідства Харківського національного університету внутрішніх справ.

Під час анкетного опитування респондентам було запропоновано оцінити за п'ятибальною шкалою міру своєї спільності з певною ланкою соціально близьких груп з метою виявлення з чим саме (колективом, професією або організацією) ототожнюють себе респонденти.

Отримані результати свідчать про те, що поряд з традиційно близькими для особистості родину та друзів, основними об'єктами ідентифікації для опитаних є однокурсники. У професійній сфері курсанти ідентифікують себе, в першу чергу, з юристами, потім зі слідчими й, на кінець, з працівниками правоохоронних органів.

Як на раціональному, так і на емоційному рівнях випускники ототожнюють себе з юристами. З цим поняттям пов'язується й поняття слідчого. Респондентам більш прийнятно ототожнювати себе з престижною професією юриста, ніж працівниками правоохоронних органів.

Дослідження мотиваційних факторів курсантів виявляє домінуючу роль «західної» моделі професійного росту: цікава робота, яка є суспільно значущою та відповідає індивідуальним здібностям, – кар'єра – високий дохід за сумлінну працю. Але, за результатами опитування, тільки 8% випускників убачають своє професійне майбутнє в міліції, отже, значна частка спеціалістів, які готуються відомчими вищими навчальними закладами, орієнтовані на професійну діяльність в інших структурах. Це призводить до ситуації, коли відомчі навчальні заклади працюють на більш широкому сегменті освітніх послуг, чим це планувалося заздалегідь, оскільки випускники даних вузів не пов'язують свою кар'єру зі службою в органів внутрішніх справ.

Одним з факторів створення даної ситуації є характер надання освіти відомчим навчальним закладом. Кінцевим продуктом діяльності вищого навчального закладу є не спеціаліст, а людина з освітою в певній науковій галуззі. Іншими словами, відомча вища система освіти страждає на надлишок універсальності характеру освіти та на певну нестачу спеціалізації. З одного боку, це підвищує мобільність випускників, дозволяє їм отримати роботу в різних секторах економіки, що можна оцінити позитивно, з другого боку, це призводить до марного витрачання бюджетних коштів через дублювання системи підготовки спеціалістів для «цивільного» сектору економіки.

Одна з причин цієї проблеми міститься в традиційній структурі вищого навчального закладу, яка багато в чому не відповідає його сучасним функціям. Зупинимося на двох традиційних структурах, що беруть участь у підготовці фахівця: кафедрі й факультеті. Кафедра відповідає за вивчення, інтерпретацію наукових текстів і трансляцію змісту певного наукового напрямку. Кафедра є найбільш реальною (за статутом університету) одиницею. Вона абсолютно необхідна як наукове співтовариство, оскільки тільки всередині кафедри, яка відстежує розвиток наукового знання й розвиває його, можлива реальна оцінка того, що змістовно робить викладач.

Якби метою освіти була б трансляція наукових теорій, то питань не було б. Але університети репрезентують себе як носії й виробники вищої професійної освіти, тоді як у них практично відсутній суб'єкт, відповідальний за цілісне уявлення про спеціаліста. За визначенням, це не кафедра, оскільки вона відповідає за певний науковий напрям, і не факультет, який здійснює поточне адміністрування навчального процесу. Компромісним рішенням проблеми є створення так званих «випускаючих» кафедр, але вони ніколи не можуть вирішити базову суперечність між орієнтацією на науковий напрям і сукупністю професійних завдань фахівця.

Отже, не існує структурно виділених груп людей, організованих навколо комплексів професійних завдань, суб'єктом рішення яких умовно можна позначити як фахівець. Немає людини, яка бачила б модель фахівця в цілісності й оперативно управляла б її розвитком. Окремі елементи такого роду в університетах є, але вони працюють при неадекватній структурній підтримці, називаються не своїм ім'ям і використовують ресурси, які формально призначені для інших цілей. Це призводить до невідповідності відомчої системи освіти МВС вису-

нутим вимогам у сфері підготовки професіоналів правоохоронної діяльності.

Таким чином, необхідна відповідна структура, основним призначенням якої було б визначення певних вимог, що висувуються до спеціаліста, та формування єдиного підходу в організації навчання. «Проектна група» повинна розуміти, що відбувається в певній професійній галузі, яка модель професіонала відповідає існуючим вимогам. Вона повинна складатися зі стійкого колективу викладачів, освітніх менеджерів, а також представників практичних органів.

У свою чергу, це повинно привести до формування трьохрівневої структури управління освітнім процесом у вищих навчальних закладах, яка дозволила б не тільки передавати наукові знання, а й чітко координувати процес формування особистості професіонала.

Мартиненко Олександр Вікторович,
*науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС*

ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ В СФЕРІ ФОРМУВАННЯ ДУХОВНОЇ КУЛЬТУРИ КУРСАНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Результати проведеного нами дослідження рівня розвитку духовної культури курсантів ВНЗ системи МВС України наочно показують, що для ефективної роботи з формування духовної культури курсантів необхідні перегляд і оптимізація всієї стратегії виховної роботи. Сучасна модель виховання повинна ґрунтуватися на психології, педагогіці й соціології, враховувати позитивний вітчизняний і закордонний досвід. Особливо важливе значення це набуває в умовах інтеграції вітчизняної освіти в міжнародну освітню систему. Саме тому зростає значення вивчення, узагальнення й використання вітчизняного та закордонного досвіду підготовки фахівців для правоохоронної сфери.

Ключовим фактором, що припускає опору на європейську модель поліцейського утворення є Болонський процес. Крім того, є інші фактори, а саме: необхідність інтеграції поліцейських освітніх систем як однієї з основних умов боротьби зі злочинністю в Європі, зміна загальної концепції діяльності поліції Європи в XXI столітті у бік її гуманізації, а також прийняття, у зв'язку із цим, в 2001 році Європейського Кодексу Поліцейської Етики, що містить цінності та загальні етичні принципи роботи поліції в новому столітті. Зазначені фактори підсилюють актуа-

льність пошуку нових підходів до формування духовної культури і етики в поведінці працівників міліції.

Слід зазначити, що головною перевагою виховної роботи в поліції країн Європи є її відкритість соціальним змінам, які мають місце в суспільстві. Це дозволяє навчальним закладам швидко реагувати на те, як розвивається суспільство та з якими проблемами воно стикається. Саме тому, новими напрямками в змісті морального виховання керівних кадрів поліції Європи на початку XXI століття стали:

- рішення етичних проблем, пов'язаних з дотриманням прав людини в суспільстві;
- зміна функції поліції в суспільстві та її реформування;
- дослідження проблеми безперервності навчання етиці в поліції й необхідності спеціального навчання керівників поліції загальній і професійній етиці;
- рішення проблеми необхідності навчання керівників поліції сучасному менеджменту;
- вивчення етичних правил і принципів роботи поліції в умовах багатонаціонального суспільства;
- вивчення етичних проблем спілкування поліцейських служб із державними, суспільними й релігійними організаціями та з населенням.

Слід зазначити, що творцями європейських програм поліцейського навчання був зроблений висновок про те, що для формування гуманістично спрямованого професійного мислення офіцерів поліції, їх духовного й морального вдосконалювання недостатньо використання тільки загальних основ професійної педагогіки. Саме тому в європейських поліцейських навчальних закладах широко використовуються напрацювання психології, деонтології, акмеології.

Такий інтегративний підхід дозволяє підсилити ефект навчання, у ході якого офіцерами поліції Європи вивчаються та інтериоризуються такі принципи й цінності, як повага права на життя, повага фундаментальних прав і свобод особи, принципи неупередженості, чесності, ввічливості, справедливості, відповідальності, розсудливості, підпорядкування закону, принципи рівності перед законом, об'єктивності, необхідності і виваженості дій, непідкупності та поваги до суспільства. Таким чином, загальною метою розвитку духовної культури кадрів поліції в процесі їх професійної підготовки є формування цілісної особистості, якій притаманні не тільки професійна компетентність, але й високі моральні якості.

Разом з тим, слід зазначити що, як і в Україні, до початку нинішнього століття етика не була одним із пріоритетних предметів у програмі ряду поліцейських академій і коледжів Європи. Їй приділялося менше навчальних годин, чим іншим важливим предметам професійної підготовки офіцерів поліції: тактичній і бойовій підготовці, основам законодавства та інших дисциплін. Виходячи з міркувань технічної доцільності, поліцейські академії й коледжі спеціалізувалися, головним чином, на викладанні закону, технічних дисциплін, використання зброї та поліцейського обладнання, а також на різних процедурах поліцейської діяльності.

Істотне посилення європейської інтеграції, зміна ролі поліції в суспільстві, підвищення стандартів і зростання пріоритету прав людини в поліцейській діяльності європейської поліції обумовили інтерес до пошуку нових педагогічних підходів до навчання поліцейській етиці, деонтології, свідомому формуванню у співробітників поліції високого рівня духовної культури. В багатьох європейських країнах виникла потреба в нових, але єдиних етичних стандартах поліцейської діяльності, яка була реалізована в Європейському Кодексі Поліцейської Етики, прийнятому в 2001 році. Саме цей кодекс закладає основи етичних норм, дає їх краще розуміння, більш глибокий аналіз і на цих підставах надає можливість полегшеного прийняття рішень у певних ситуаціях. Він змушує замислитись над тими цінностями, які захищає поліція та їх адекватному використанню.

Крім того, існує певна кількість документів інших відомих організацій, таких як ООН («Кодекс поведінки працівників правоохоронних органів», «Основні принципи застосування сили й вогнепальної зброї працівниками правоохоронних органів», «Цивільна поліція – принципи і провідні вказівки»), ОБСЄ («Кодекс поведінки з військово-політичних аспектів забезпечення безпеки»). В цих документах є такі принципи діяльності поліції: «чесність, справедливість, чуйність, високий рівень моралі, орієнтованість на служіння суспільству, повага до прав людини, законотворчість». А це вказує на високі вимоги до особового складу поліції, про наявність у нього високих морально-ділових якостей та відповідний рівень загальної, професійної та духовної культури.

Отже, аналіз моделей морального та духовного розвитку співробітників правоохоронних органів різних країн вказує на те, що його використання буде корисним для вдосконалення певних напрямків виховної роботи з курсантами ВНЗ системи МВС України в частині формування та вдосконалення їх духовної культури.

КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА МІЛІЦІЇ

Особливістю сучасного суспільства є постійно зростаючий потік інформації, який пронизує всі його системи. Впровадження нових підходів в організації управлінської, оперативно-розшукової та слідчої діяльності в міліції є неминучим на шляху розвитку суспільства. Зростає складність і кількість професійних завдань, а отже і рівень професійної компетентності працівників міліції має підвищуватися. Постає питання про належну підготовку персоналу ОВС до таких умов. Працівники міліції мають володіти комплексом пізнавальних стратегій, який забезпечить їм швидке прийняття правильних рішень в професійній діяльності. Одним із способів формування ефективних пізнавальних стратегій працівників міліції є розвиток в них критичного мислення.

Критичне мислення є базовою передумовою успішної професійної діяльності працівника міліції в умовах суспільства, що характеризується постійним оновленням інформації.

Існують різноманітні робочі визначення критичного мислення, вони є прийнятними якщо не суперечать один одному. Заслуговує уваги визначення, що запропоноване Д. Халперн: «Критичне мислення – це використання технік або стратегій, які збільшують ймовірність отримання бажаного кінцевого результату». За такого підходу мислення характеризується як таке, що відрізняється цілеспрямованістю, контрольованістю і обґрунтованістю. При цьому людина, що думає, використовує навички, що є ефективними для конкретної ситуації і типу завдання, що вирішується. В управлінській, оперативно-розшуковій або слідчій діяльності працівник міліції повсякчас стикається з ситуаціями, що вимагають аналізу, розуміння та оцінки інформації. В цьому аспекті професійно важливими якостями працівника міліції є:

- **спрямованість на упорядкування інформації.** Упорядкування інформації є передумовою подальшого ефективного оперування категоріями, що упорядковуються. Працівник міліції має усунути будь-яку плутанину, пов'язану з логічними протиріччями, багатозначністю та невизначеністю ключових понять.
- **схильність до постійного формулювання правильних запитань.** Критичне мислення передбачає постійну взаємодію

людини з інформацією, що опрацьовується, шляхом задавання правильних запитань. Правильні запитання спрямовують пізнавальну діяльність працівника до отримання істини у конкретній ситуації. Це запитання, що стосуються визначення проблеми та висновку, логічних помилок, пошуку додаткових резонів тощо.

- **схильність до формування висновків на основі сильних резонів.** Працівник міліції має відрізнити факти від точок зору, обґрунтовані точки зору від необґрунтованих. Факти, закони та закономірності, аксіоми, статистичні дані, висновки експерта мають різну силу як резони щодо конкретного висновку, тому працівник міліції має володіти прийомами, що забезпечують якісну оцінку сили таких резонів.

- **готовність виправляти свої помилки.** Сила критичного мислення полягає в тому, що воно спрямоване на оцінку правильності власного процесу міркування. Через яке міркування працівник прийшов саме до такого висновку? Відповідь на це запитання передбачає перевірку правильності власних думок суб'єктом.

- **відкритість до альтернативних припущень та пояснень.** Толерантність до можливих припущень, причин та пояснень усуває заангажованість та упередженість мислення, а відтак зменшує ймовірність помилки.

Як можна розвивати критичне мислення? Застосування прийомів критичного мислення може бути результатом цілеспрямованого навчання таким прийомам через спеціальні курси, тренінгові заняття, семінари тощо, або додатковим результатом тривалого професійного вдосконалення, адже рішення професіонала, як правило, характеризуються обґрунтованістю, практичністю, доречністю і вагомістю. Цілеспрямоване вивчення і розвиток критичного мислення може суттєво підвищити професійний потенціал працівника міліції, що створить стійкий фундамент для швидкого становлення його як професіонала. Те, що мислення може ефективно розвиватись, шляхом цілеспрямованого навчання, підтверджується доказами, представленими Шенфельдом і Херманном, які виявили, що коли студентів коледжу навчали загальних мислительних навичок, вони виконували різноманітні інтелектуальні завдання набагато краще, ніж ті, хто не проходив спеціальний курс. Крім того, вони, на відміну від студентів загальної групи, організовували свою інтелектуальну діяльність так, як це зазвичай роблять спеціалісти. Роботи Фаціоне, Лемперта, Нісбетта та інших дослідників в галузі розвитку інтелектуальних здібностей також

свідчать про можливість розвитку критичного мислення шляхом цілеспрямованого навчання.

Варто відзначити, що розвиток критичного мислення в ОВС потребує розробки і впровадження спеціальних програм, курсів, тренінгів, спрямованих на різні вікові та функціональні групи працівників ОВС.

Мілорадова Наталя Едуардівна,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри прикладної психології ХНУВС

ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄВИХ ПРІОРИТЕТІВ ПРАЦІВНИКІВ ОВС (ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ)

Проблемі ціннісних орієнтацій належить одне з провідних місць у дослідженні людської поведінки та її саморегуляції. Цінності зорієнтовують діяльність індивіда, а також істотно впливають на процес становлення особистості. Особистісні цінності – це найбільш дієвий психологічний механізм регуляції поведінки особи, який підтверджує усталеність її психічних властивостей.

Основні сторони життя людини: праця, суспільна робота, сім'я, сфера дозвілля та захоплень – виступають об'єктами ціннісних орієнтацій та уявлень. Система ціннісних орієнтацій виражає внутрішню основу відносин особистості до дійсності та створює змістовну сторону її спрямованості. Зумовлюючи лінію поведінки людини, її конкретні вчинки, ця система виступає в якості мотивів, тобто показує, які цілі переслідує (моральні чи аморальні, з особистою вигодою чи з користю для суспільства і т.ін.). Ціннісні орієнтації можуть бути каталізатором як позитивних вчинків (високоморальних), так і негативних (аморальних).

Формування особистості працівників ОВС – це складний процес перетворення вимог сучасного законодавства та відповідних відомчих настанов у переконання, звички, особистісні якості, навички та вміння. Тому нами було проведене дослідження щодо виявлення гендерних особливостей у виборі життєвих пріоритетів працівниками органів внутрішніх справ.

Для виявлення гендерних особливостей життєвих цінностей та емоційного ставлення до них нами були застосовані наступні методи та методики: анкетування, методика «ціннісні орієнтації» М. Рокіча; тестування «Морфологічний тест життєвих цінностей», та «Колірний тест відношень» А.М. Еткінда. Обробка

даних проводилася з використанням критерія Фішера та параметричного критерія Стюдента.

Протягом дослідження були виявлені гендерні особливості відношення працівників ОВС до ціннісно важливих понять. Аналіз результатів анкетування працівників ОВС різних статей дозволив нам виявити рівень сформованості уявлень про основні цінності життя, коло інтересів чоловіків та жінок. Крім того, нами було виявлено значущі гендерні розбіжності по деяким напрямкам: стосовно бажань змінити роботу, у відношеннях до підтримання взаємин з колегами по службі, у виборі пріоритетів між інтересами сім'ї та професійними інтересами, у бажаннях зміни професії та досягненні значних висот у житті.

Крім того, в ході дослідження життєвих цінностей працівників ОВС також були виявлені гендерні відмінності в ціннісно – смисловій сфері. За допомогою методики «Морфологічний тест життєвих цінностей» були визначені так звані декларовані життєві пріоритети (цінності). Сфера професійного життя для жінок є більш домінантною ніж для чоловіків, за допомогою професії жінки самоутверджуються, вважають свою професійну діяльність в ОВС певним досягненням в своєму житті. Чоловіки, в свою чергу, віддають перевагу сфері захоплень та фізичної активності. Вони вважають що ці сфери зможуть забезпечити їх існування та підвищення ефективності виконання своїх професійних обов'язків. Таким чином, були виявлені цінності, що декларуються у співробітників органів внутрішніх справ, тобто ті цінності які є усвідомлюваними. Крім того, нами були виявлені гендерні розбіжності серед виборів термінальних та інструментальних цінностей.

Та як відомо людина може не усвідомлювати свої дійсні цінності або ховати їх, створюючи таку собі «бутафорію ціннісних відносин». Тому для вивчення «реальних» ціннісних відносин, емоційного ставлення до запропонованих цінностей було проведено проєктивну методику «Колірний тест відносин». В наслідок проведення цієї методики було виявлено, що як для жінок так і для чоловіків найпріоритетнішими виступають такі цінності як родина, друзі, власне «Я», освіта як засіб підвищення кваліфікації та професійного росту. Жінки більш позитивно ставляться до поняття «родина» та «освіта» й негативно до поняття «Я». Чоловіки, на відміну від жінок, більш позитивно ставляться до поняття «Я». Поняття «друзі» та «фізична активність» сприймаються однаково позитивно як серед жінок так серед чоловіків. Негативне ставлення серед досліджених обох статей спостерігається до поняття «керівник». Найпривабливішими цін-

ностями являються «друзі», «родина», власне «Я», «освіта». Найнепривабливішими цінностями як для жінок так і для чоловіків – працівників ОВС є «керівник» та «професійна діяльність».

Таким чином, можна зробити висновок про те, що хоч жінки і декларують цінність професійного життя, але для них більш важливою є сфера сімейного життя, спілкування з друзями та власний престиж. Чоловіки також декларують цінність фізичної активності, як засобу ефективного виконання своїх службових обов'язків, але емоційно більш позитивно ставляться до освіти як засобу підвищення кваліфікації та просуванню по службі. Тому дійсні цінності є джерелом мотивації, їх знання дає можливість керівному складу органів внутрішніх справ більш ефективно та продуктивно мотивувати до професійної діяльності працівників ОВС.

Мороз Алла Вікторівна,
науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Протягом ХХ століття була прийнята низка документів, що регламентують правову діяльність на міжнародному, світовому та європейському рівнях, в яких наголошується на необхідності ліквідації будь-якої нерівності між чоловіками та жінками в суспільстві, але, на жаль, руйнування будь-якої гендерної дискримінації частіше залишається лише на папері.

Для здійснення гендерної політики у всіх сферах суспільного життя в 2006 році була розроблена Державна програма по затвердженню гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 рр. та відповідний План заходів. Однак, на наш погляд, Програма фіксує окремі фрагментарні, а іноді й одноразові заходи, виконання яких навряд чи призведе до впровадження гендерної рівності в суспільстві. Так, сфера діяльності МВС України в ході реалізації гендерної політики обмежується лише зовнішньою діяльністю, при цьому повністю відсутні конкретні, деталізовані заходи, направлені на затвердження гендерної рівності в самій системі.

Першочерговою умовою ефективної імплементації принципу гендерної рівності в діяльність органів внутрішніх справ України є вивчення існуючої ситуації, основних причин, наслідків і форм прояву гендерної нерівності та дискримінації за статевою ознакою. Дослідження стану захищеності прав, осно-

вних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України (2007 р. НДА СПР в ОВС ХНУВС) довело, що гендерна нерівність та дискримінація в органах внутрішніх справ існує, причому як відносно жінок, так і відносно чоловіків.

Найбільші, на думку респондентів, порушення гендерної рівності працівників ОВС спостерігаються у важкості покладених завдань (на це вказали майже половина опитаних), у доступі до керівних посад (40,7%), у тривалості робочого дня (37,9%), в умовах праці (35,6%), а також у просуванні по службі (34,5%). Дещо меншою є кількість респондентів, які вказали на порушення рівності прав між жінками й чоловіками-співробітниками у забезпеченні обмундируванням (28,8%), у винагородах (24,5%) та у грошовому забезпеченні (20,7%).

Слід зазначити, що відповіді респондентів стосовно порушення гендерної рівності в ОВС значно різняться залежно від статі респондентів. Так, значно більший відсоток чоловіків, порівняно з жінками, вважають, що гендерна нерівність проявляється у важкості покладених завдань, тривалості робочого дня та умовах праці. В той же час більшість жінок вважають, що є нерівними права працівників різної статі у доступі до керівних посад, просуванні по службі, обмундируванні, винагородах та грошовому забезпеченні. Найменші розбіжності у відповідях чоловіків і жінок при оцінюванні порушень гендерного паритету були виявлені відносно грошового забезпечення.

В ОВС України жінки значно частіше, ніж чоловіки відчують прояви дискримінації через стать. На запитання «Чи були на службі відносно Вас факти дискримінації Ваших прав та свобод через Вашу стать?» серед жінок відповідь «так» звучала в 13 разів частіше (27,2%), ніж серед чоловіків (2,1%).

Існування дискримінації відносно жінок-працівників ОВС України також підтверджується результатами опитування «Система традицій ОВС України» (2007р. НДА СПР в ОВС ХНУВС). Важливо зазначити, що у гайді інтерв'ю не було окремого запитання стосовно існування в міліції дискримінації через стать. Проте кожна третя жінка, незалежно від підрозділу та віку, віднесла до традицій, що приносять шкоду системі ОВС України або окремим її елементам, дискримінацію стосовно жінок через їх стать.

Отже, дані проведеного дослідження дозволяють зробити висновок, що гендерна нерівність в органах внутрішніх справ існує за багатьма ознаками. Чоловіки частіше за жінок при виконанні службових завдань ризикують життям і здоров'ям, стикаються із підвищеною загрозою зараження інфекційними

хворобами; чоловікам у п'ять разів частіше навмисно спричиняли фізичні страждання або застосовували до них протизаконне фізичне насильство і на третину частіше – протизаконне психічне насильство (шантаж, залякування, погрози, приниження); чоловіки майже вдвічі частіше свідчили про факти зазіхання на їх честь та репутацію, пов'язані з виконанням службових обов'язків; соціально-трудові права чоловіків порушуються частіше; тривалість робочого дня та робочого тижня у чоловіків більша, ніж у жінок. Так, чоловіки-правоохоронці «оберігають» жінок, беручи на себе більш складні та ризиковані завдання. Але жінкам за це доводиться «платити» тим, що вони утиснуті у кар'єрному зростанні; їм втричі частіше доводиться бути об'єктом знущань, протизаконного психічного насильства з боку інших працівників міліції; вони набагато частіше свідчать про факти втручання у їх приватне та сімейне життя з боку керівництва або інших працівників ОВС; більш утиснуті в правах щодо прийняття на службу, у забезпеченні форменим одягом, у якісному медичному забезпеченні.

Вважаємо за необхідне провести комплексне статистичне і соціологічне дослідження сучасного стану дотримання принципу гендерної рівності в ОВС для виявлення типових форм гендерної дискримінації, гендерних стереотипів і упереджень, їх причин; гендерних міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів, їх причин та розробки оптимальних методів їх усунення. Отримана інформація дозволить виробити оптимальні та пристосовані до специфіки органів внутрішніх справ методи утвердження гендерної рівності та удосконалити збір відомчих статистичних даних про кадровий склад для моніторингу процесу змін у гендерній площині.

Москаленко Андрій Петрович,

кандидат психологічних наук,

старший науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС

МОТИВАЦІЙНА СФЕРА ОСОБИСТОСТІ ЯК ПОКАЗНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ДО СЛУЖБИ В ОВС

Мотиваційна сфера є необхідним показником при професійному психологічному відборі як на службу в органи внутрішніх справ, так і на навчання у навчальних закладах системи МВС. Виявлення її особливостей при психологічному відборі на службу в ОВС реалізує вимоги про врахування обґрунтованості особистістю вибору професії. У дослідженнях

багатьох психологів показана залежність ефективності діяльності, як навчальної, так і професійної, від розвитку мотиваційної сфери індивіда.

Той факт, що в даний час система психологічного відбору на службу в ОВС не враховує повною мірою мотиваційного компонента, указує на необхідність виділення і наукового обґрунтування мотиваційних показників придатності до навчання та професійної діяльності.

Аналіз основних підходів до вивчення даної проблеми, а також результати наших досліджень дозволили нам дати змістовну характеристику професійних мотивів кандидатів на службу в ОВС.

В залежності від зовнішніх і внутрішніх характеристик професійної діяльності працівника ОВС, що є спонукальними, ми виділили такі групи мотивів.

Мотиви, пов'язані з об'єктивними цілями, змістом та результатами професійної діяльності працівника ОВС. Даний тип мотивації пов'язаний із усвідомленням соціальної значущості професії, її об'єктивних цілей, змісту, основних умов, засобів, методів, оцінки і контролю результатів і характеризується спрямованістю особистості на участь у реалізації даних цілей: бажання особисто брати участь у забезпеченні правопорядку, захисту закону і прав громадян, у боротьбі зі злочинністю. У цьому випадку сама професійна діяльність є ціллю для індивіда.

Мотиви розвитку та самореалізації, що характеризуються прагненням індивіда до творчій самореалізації в обраній професійній діяльності, до особистісного та професійного удосконалювання. Цей тип сприяє творчому та грамотному підходу до виконання службових обов'язків, розширенню сфери компетенції та самостійності працівника.

Мотиви, що пов'язані із зовнішніми характеристиками й умовами діяльності. У даному випадку факторами діяльності, що спонукають індивіда, є зовнішні характеристики професії, а сама професійна діяльність розглядається як засіб задоволення власних потреб, які не відповідають її об'єктивним цілям.

У професіях системи ОВС такими зовнішніми умовами (факторами) є: престиж професії; можливість кар'єрного просування; матеріально-побутові умови (зарплатня, квартира та ін.); сприятливі умови праці (режим роботи, наявність вільного часу, розташування місця роботи); можливість спілкуватися з людьми (неформальне спілкування, спілкування з різноманітними категоріями людей); романтика професії;

зовнішній імідж професіонала як мужнього, вольового, зрілого і цілеспрямованого; військова дисципліна; наявність спеціальної форми і зброї. Кожний із цих чинників може бути спонукальним і домінувати в мотиваційній сфері індивіда.

Наступною важливою характеристикою професійної мотивації кандидата є ступінь його самостійності у виборі професії. У залежності від цього варто виділяти мотиви, що характеризуються високим та низьким ступенем самостійності у виборі професії. У першому випадку (високий ступінь самостійності у виборі професії) мотивація пов'язана із усвідомленням власної ролі у виборі професії, пошуком покликання, самостійним визначенням і аналізом джерел інформації про професію.

В іншому – вибір професії здійснюється в основному під впливом референтної групи: батьків, родичів або друзів. Дана мотивація пов'язана з бажанням відповідати чеканням батьків, прагненням навчатися разом з друзями (або працювати разом із ними), а також прагненням продовжувати сімейні професійні традиції.

Ще одною характеристикою професійної мотивації слід вважати ступінь адекватності уявлень кандидата про майбутню професію. У даному випадку має значення усвідомлення як об'єктивних цілей, змісту, методів, соціальної значущості та специфічних особливостей діяльності, так і зовнішніх умов. У залежності від цього можна виділити мотиви, пов'язані з високим і низьким ступенем адекватності уявлень про професію, а також їх різноманітні сполучення.

Оскільки мотиваційна сфера характеризується не тільки її змістом, але й іншими параметрами, то при її вивченні в процесі професійного психологічного відбору необхідно враховувати силу, стійкість, множинність, структурність, ієрархічність та динамічність мотивів. Питання оцінки сприятливості або несприятливості особливостей мотиваційної сфери кандидата з точки зору успішності його майбутньої професійної діяльності, на наш погляд, необхідно вирішувати з позиції профільного підходу. Слід розглядати комплекс мотивів як цілісне утворення, враховувати системостворюючі зв'язки між мотивами і виходити з положення, що зміст мотиваційного профілю особистості містить у собі не тільки взаємодії мотивів, а й має свій власний онтологічний статус, за яким знаходиться об'єктивний рівень розвитку психічних структур, що забезпечують функціонування мотивів.

Виходячи з вищесказаного ми виділили структуру параметрів, яка характеризує мотиваційну сферу кандидата на службу в ОВС з точки зору впливу її на успішність або неуспішність освоєння майбутньої професії.

Сприятлива мотивація характеризується такими параметрами: високий рівень самостійності у виборі професії; раннє (в онтогенезі) захоплення професією; адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов та соціальної значущості; усвідомлення вимог професії до особистості; прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії; усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані із професією; усвідомлення необхідності морального вибору у професійній діяльності працівника ОВС; прагнення до творчій самореалізації у професійній діяльності; прагнення до особистісного та професійного удосконалення; конкретне уявлення про плани на майбутнє, пов'язані із вибраною професією.

Профіль, у якому зазначені показники домінують, а зовнішні умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризує ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту діяльності і визначають відповідність дійсних професійних мотивів соціально заданим характеристикам професії.

Несприятлива мотивація, на наш погляд, характеризується домінуванням у мотиваційному профілі особистості таких параметрів: виражене прагнення компенсації характерологічних вад за рахунок професії; потреба в соціальному схваленні, реалізація якої пов'язується із зовнішнім престижем професії; домінуюча потреба у виправданні своєї самооцінки, реалізація якої пов'язується індивідом із зовнішніми характеристиками професії: владні повноваження, кар'єрне просування, зовнішній імідж професіонала; прагнення вирішити свої матеріально-побутові проблеми за допомогою професії; неадекватне уявлення про професію та її вимоги до особистості, вибір її на основі романтичної привабливості; ігнорування творчих аспектів діяльності, а також можливості особистісного та професійного удосконалення; низький рівень самостійності у виборі професії; відсутність уявлень про власні плани на майбутнє, які пов'язані із вибраною професією; нерозбірливість у засобах при реалізації особистих потреб; небажання особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії; негативне емоційне ставлення до професії.

Необхідно відзначити, що сполучення зазначених параметрів мотивації із соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, відсутністю віри в можливість закону і права, низькою самооцінкою та слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, відношення до закону як до засобу реалізації власних потреб може виражатися в асоціальній поведінці, призводити до порушення індивідом дисципліни і законності.

Виходячи з описаних характеристик професійної мотивації кандидатів на службу в ОВС, її оцінка повинна враховувати усі необхідні параметри, а не обмежуватися яким-небудь одним.

Пахар Ірина Володимирівна,
кандидат соціологічних наук,
доцент кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

У конституціях багатьох країн світу соціальний захист знайшов своє втілення як одна з найважливіших функцій держави. Це означає визнання відповідальності останньої не лише за життя своїх громадян, але й забезпечення процесу формування та розвитку повноцінної особистості, виявлення і нейтралізацію негативних чинників, які впливають на неї внаслідок включення в систему соціальних зв'язків, створення умов для самовизначення та ствердження в суспільстві. Сучасна українська держава не є винятком. Більш того, з переходом до ринкових відносин з'явилися нові фактори соціального ризику, що в поєднанні з традиційними, створюють додаткові перешкоди для соціальної безпеки суспільства в цілому, і окремих його соціальних груп.

Щодо різних соціальних (в тому числі й професійних) груп, соціальний захист має свої особливості. Специфіка його реалізації в ОВС зумовлена підвищеною ризикованістю правоохоронної діяльності з одного боку, і правовими обмеженнями, які негативно впливають на соціальний статус правоохоронців і роблять їх вразливими до певних соціальних подій – з іншого.

Не викликає сумніву, що важливість цього виду діяльності для суспільства вимагає від держави прийняття додаткових зобов'язань щодо правоохоронців, не обмежуючись загальними гарантіями підтримки життєзабезпечення особи на рівні, необхідному для її виживання. Створення сприятливих умов для їх роботи та життя є одним з джерел боротьби з корупцією та зловживанням службовим становищем. Крім того, соціальний

захист працівників органів внутрішніх справ повинен не тільки компенсувати важкі умови праці та обмеження їх прав, які випливають з умов проходження цього виду державної служби, але й стимулювати професійне зростання.

Аналізуючи проблему соціального захисту крізь призму соціальної політики, ми дійшли висновку, що соціальний захист доцільно розглядати в рамках системи соціальної безпеки. Вважається, що метою соціального захисту є захист від негативних наслідків соціальних ризиків, тому треба включити до нього й категорію соціальної безпеки, відрізняючи останню від ризику. Виходячи з цього, соціальний захист може розглядатися як сукупність організаційно-правових заходів з попередження, пом'якшення та усунення негативних наслідків соціальних ризиків та небезпек. Відповідно, соціальний захист в ОВС – це сукупність державних організаційно-правових заходів, метою яких є створення та підтримка таких умов життєдіяльності працівників міліції, які б сприяли підвищенню соціального статусу останніх та забезпечували б їх ефективну службову діяльність.

Тому є необхідність системного вивчення структури соціального захисту в ОВС, його елементів, специфіки реалізації кожного з них, а також визначати вплив соціального захисту на соціальні відношення як в системі ОВС, так й на рівні суспільства в цілому. Важно розглядати соціальний захист в реалізації його основних функцій:

- в складних системах обміну між державою, громадянським суспільством та ОВС;
- безпосередньо в рамках ОВС як соціального інституту;
- відносно окремих працівників міліції.

Можливість ефективного виконання правоохоронної діяльності зростає, якщо робітники, в остаточному підсумку, одержать відповідну їхнім знанням, досвіду, умовам праці винагороду. Таким чином обмін, що відбувається, повинен бути справедливим. Як відзначає П. Блау, незважаючи на те, що кожній людині, безумовно, властиве почуття справедливості, розумінню їм справедливості надає специфічне утримання і значення система цінностей і норм, що домінує в даному суспільстві. Норми створюють мінімальні чекання щодо того, що повинні одержати сторони, вступаючи в різноманітні відношення обміну.

Щодо держави й органів внутрішніх справ, з одного боку, а з іншого боку – органів внутрішніх справ і їх працівників, існує ряд нормативних актів, що встановлюють статус правоохоронців, їх

права й обов'язки, порядок оплати праці, систему заохочень, санкції за неналежне виконання своїх функцій.

У сучасних ринкових умовах, політика держави має бути спрямована на якомога більш повне забезпечення соціального захисту працівників правоохоронних органів. Виконуючи свої функціональні обов'язки, співробітники органів внутрішніх справ у період проходження служби та при виконанні службових обов'язків, пов'язаних з охороною громадського порядку, громадської безпеки і боротьбою зі злочинністю постійно зустрічаються з випадками, які передбачають підвищений професійний ризик, супроводжуються побічними негативними наслідками для їх здоров'я.

В теперішній час можна констатувати, що в Україні сформувалося протиріччя між існуючим законодавчим закріпленням принципів та напрямків системи соціального захисту працівників ОВС та відсутністю дійового механізму його реалізації, способів контролю над даним принципом. Як слідство – зниження соціального статусу працівників ОВС, виникнення у них почуття незахищеності, незадоволеності службою і, як підсумок, негативно відбивається на рівні професіоналізму та результативності роботи ОВС в цілому. Таким чином, сьогодні соціальний захист працівників міліції в значній мірі перетворився з правової проблеми в проблему соціальну.

Прасол Маріна Ігорівна,

викладач кафедри загальної психології та педагогіки ХНУВС

ОСОБЛИВОСТІ ВИХОВАННЯ КУРСАНТІВ ХНУВС у зв'язку з РОЗВИТКОМ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

Сучасний етап життя у незалежній, демократичній країні тісно пов'язаний з перебудовою усієї системи соціально-економічних відносин та пред'являє особливі вимоги до виховання зростаючої людини, як найвищої суспільної цінності. Звідси необхідність розкриття психологічних законів та механізмів формування особистості, що складає важливу передумову розробки нових засобів, форм та методів якісного удосконалення системи виховання. Розглядаючи виховання, як процес, який здійснюється при взаємодії вихователів з вихованцями, а також при взаємодії між собою самих вихованців, які є повноправними суб'єктами, а не тільки об'єктами виховання, вітчизняна психологія вивчає закономірності самовиховання особистості в умовах спеціально організованої виховної системи (якою і є вищі навчальні заклади системи ОВС). Також процес

виховання повинен забезпечувати не пристосування зростаючих людей до існуючих форм соціального існування, не пристосування під існуючий стандарт, а цілеспрямований розвиток дитини, як неповторної людської індивідуальності. Організація виховання в ХНУВС повинна бути пов'язана з побудуванням такої загальної практики, яка буде спрямовувати розвиток суб'єктивного світу людини, сприяючи усвідомлюваному прийняттю ним суспільних цінностей, самостійності в рішеннях важких моральних проблем відповідно до зразків та ідеалів суспільства. Особливо важливо у процесі виховання курсантів виявляти психологічні закони розвитку особистості, характер її встановлення у підлітковому віці з урахуванням «зони найближчого розвитку» тому, що вступ до вищого навчального закладу (особливо такої специфічної системи, як ОВС) є кризовим періодом у процесі формування особистості. Дитина, потрапляючи до лав вищого навчального закладу системи ОВС, повинна за допомогою виховання швидко та ефективно затвердити себе серед оточуючих та сформувати:

- свою думку про основні принципи навчання в такому закладі,
- самостійність,
- відповідальність,
- принциповість,
- відчуття особистої гідності, як майбутнього офіцера міліції,
- творчу активність,
- критичність мислення тощо.

На нашу думку, лише при наявності усіх цих рис характеру курсант може ефективно спілкуватися з іншими учнями, поважно ставитися до офіцерсько-викладацького складу та найголовніше сумлінно навчатися та виконувати покладені на нього обов'язки. Отже, формування саме цих рис характеру повинно стати однією з основних задач процесу виховання курсантів в ХНУВС.

В процесі виховання повинні відбутися якісні зміни, а саме:

- посилення уваги, поваги до кожної зростаючої людини, як самостійної особистості,
- залучання курсантів та слухачів до участі у справах, маючих соціальну значимість,
- залучання курсантів та слухачів до роботи з населенням, з метою покращення відносин між населенням та працівниками ОВС,
- забезпечення єдності суспільного та сімейного виховання, яке дасть змогу здійснювати корекцію виникаючих відхилень у

розвитку особистості та у поведінці курсантів та слухачів вищих навчальних закладів системи ОВС.

З метою створення широких можливостей для максимального самовираження та розвитку соціальної активності зростаючої людини, а саме курсантів та слухачів ХНУВС необхідно удосконалювати форми різноманітної діяльності з боку, як формальних так і неформальних організацій у системі університету. Наприклад:

- пропонувати курсантам та слухачам вивчення героїчної історії українського народу, їх звичаїв та вірувань, а також національної духовної спадщини,

- вивчення та обґрунтування курсантами та слухачами національно-теоретичних основ державної незалежності та суверенітету,

- працювати разом з курсантами та слухачами над розвитком співпраці та надання допомоги ветеранам війни та органів внутрішніх справ України, допомоги творчим колективам та навчальним закладам у вихованні молоді,

- відвідування курсантами та слухачами театрів, музеїв та місць пам'яті борців за свободу та незалежність українського народу,

- заохочення курсантів та слухачів до участі у спортивних змаганнях та гуртках художньої самодіяльності, а особливо у гуртках за інтересами, що проводяться викладачами кафедр ХНУВС, наприклад психологічний, соціологічний гуртки та інші,

- залучати курсантів та слухачів до участі у різноманітних науково-практичних конференціях, бесідах та засіданнях круглих столів, що дасть їм змогу максимально проявити себе, як особистість та внести свій вклад до розвитку сучасної науки.

Таким чином, виховання у широкому педагогічному розумінні, як спеціальна організацій, цілеспрямований і керований вплив колективу вихователів на вихованця з метою формування у нього заданих якостей зазнає у сучасному суспільстві деяких змін. В вищих навчальних закладах системи ОВС процес виховання також повинен змінюватись згідно вимог сучасності та бути ближчим до вихованців, а саме сприяти розвитку їх особистості, ініціативності та самосвідомості.

Проскурякова Оксана Сергіївна,
науковий співробітник НДЛ кадрового, соціологічного
та психологічного забезпечення ОВС ХНУВС

ПІДВИЩЕННЯ АКТИВНОСТІ КУРСАНТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННІ ТРАДИЦІЙНИХ СВЯТКОВИХ ЗАХОДІВ ХНУВС

Одним з основних завдань процесу виховання у ВНЗ МВС України є виховання курсантів на історичних традиціях українського народу та органів внутрішніх справ України. Традиції потенційно мають величезний вплив на загальнокультурне та професійне виховання курсантів, їх самоідентифікацію з ОВС, сприяють збереженню та передачі професійного досвіду, історії й цінностей міліції та всього українського народу.

Але незважаючи на це, як показали результати проведеного у 2005 р. соціологічного опитування курсантів Харківського національного університету внутрішніх справ (опитано 1195 респондентів), святкові традиції, що існують в університеті, мають незначний вплив на виховання курсантів. Основною проблемою низької функціональності даних традицій є недостатня активність курсантів під час організації та проведення заходів. За результатами дослідження в організації та проведенні таких свят як День Конституції України, День Незалежності України, День Перемоги, а також Міжнародний Жіночий День та День Захисника Вітчизни не приймають участі більше 40% опитаних курсантів, участь 30-50% курсантів є формальною. Тобто майже 2/3 всього перемінного складу залишається поза дією даних традицій. Проте, саме ступінь активності впливає не тільки на рівень емоційності учасників під час проведення заходів, але й на сприйняття та засвоєння ними тих цінностей і норм, які передаються за допомогою традицій.

Необхідно зазначити, що підвищити активність курсантів в організації та проведенні святкових традицій можливо лише за умови планомірної та цілеспрямованої роботи суб'єктів виховного процесу, яка, на нашу думку, передбачає реалізацію наступних етапів:

1. Створення ініціативної команди, яка відповідає за організацію й проведення традиційних заходів. До складу команди рекомендується залучати представників з кожного факультету (інституту), як з числа постійного складу (офіцерів-вихователів, викладачів), так й з числа курсантів. При цьому необхідно враховувати зайнятість членів команди на постійному робочому

місці, а також забезпечити їх матеріальне та моральне стимулювання до участі в організації традиційних заходів.

2 Виявлення причин низької активності курсантів в проведенні традиційних заходів та факторів, що сприяють її підвищенню. Даний етап передбачає проведення опитування курсантів з використанням різноманітних емпіричних методів. Доцільно використовувати якісні методи (інтерв'ю, фокус-групи), що нададуть можливість отримати більш глибоку інформацію щодо відношення курсантів до тих чи інших традиційних заходів.

3 Розробка сценаріїв та проведення традиційних свят з урахуванням побажань курсантів. Під час розробки сценаріїв необхідно звернути особливу увагу на емоційну насиченість традиційних заходів. Це пов'язано з тим, що саме позитивне емоційне сприйняття традиції сприяє її закріпленню на рівні окремих індивідів, засвоєнню її норм й цінностей.

Одночасно рекомендується різноманітнити сценарії проведення традиційних заходів з використанням можливостей навчально-виховного процесу. Наприклад, враховуючи те, що більшість традиційних державних свят направлені на виховання серед курсантів почуття патріотизму та поважливого ставлення до історії своєї держави доцільно запровадити проведення всезагальних курсантських олімпіад, присвячених тій або іншій видатній даті. При цьому олімпіади можуть бути як внутрівузівськими, так й міжвузівськими, проводитися у декілька турів. З метою залучення всіх курсантів перший відбірний тур рекомендується проводити у вигляді творчої письмової роботи або тестування. За результатами написання робіт на другий тур проходять курсанти, що обрали найвищу кількість балів. На другому турі змагання відбуваються в рамках інтелектуально-розважальних ігор (наприклад, KBK, брейн-рінг), під час яких курсанти об'єднані в команди факультетів (інститутів) вирішують різноманітні творчі завдання, направлені на перевірку знань подій традиційного свята. Якщо олімпіада міжвузівська, то третій тур передбачає змагання курсантів різних вузів з визначенням й нагородженням переможців цінними подарунками або певним перехідним символом проведення олімпіади. При цьому з метою залучення інших курсантів, що не пройшли у другий тур, рекомендується проводити загально вузівську рекламну акцію, направлену на підвищення зацікавленості та бажання вболівати за своїх колег-курсантів. Наприклад, провести конкурс на найкращий підтримуючий лозунг або плакат.

Переможці конкурсу будуть офіційно включені до групи підтримки за свою команду.

Також на честь традиційних свят рекомендується організувати театралізовані ярмарки, костюмовані карнавали, в рамках яких проводити театралізовані вистави, емоційно насичені конкурси, спортивні змагання й дискотеки. Особливо важливо при цьому, щоб курсантам надавалася самостійність у підготовці та проведенні даних заходів.

4 Контроль за дієвістю проведених традиційних заходів та корегування роботи команди у даному напрямку. На даному етапі здійснюється вивчення громадської думки курсантів щодо якості організації свята та його впливу на діяльність та психоемоційний стан курсантів, а також виявляється доцільність подальшої організації подібних заходів й недоліки, які необхідно усунути. Для цього можна запропонувати присутнім занести свої побажання в скриньку (журнал) відзивів та пропозицій або відповісти на запитання невеличкої анкети під час проведення заходу.

На нашу думку, запропонований нами підхід щодо організації та проведення традиційних заходів не тільки сприятиме підвищенню активності курсантів в них, але й одночасно впливатиме на підвищення престижу керівництва та навчального закладу, спрощення процесу адаптації першокурсників та самоідентифікації курсантів із закладом, у якому вони навчаються.

Ромас Роман Володимирович,
ад'юнкт ХНУВС

СОЦІОЛОГІЧНИЙ МОНІТОРИНГ УМОВ РОБОТИ В ПІДРОЗДІЛІ ОВС ТА СТАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ДО ЙОГО ЦІЛЕЙ

Ефективність роботи ОВС залежить від цілого ряду умов. До них ми можемо віднести соціально-економічний стан та політична ситуація в країні, матеріально-технічне забезпечення умов діяльності ОВС, законодавче забезпечення діяльності працівників підрозділів ОВС, рівень довіри населення до ОВС та можливість співпраці, відносини в колективі, соціальне забезпечення працівників ОВС, інше.

Умовами ж роботи працівників підрозділу ОВС як і будь-якої організації є умови, які створені в самій організації для роботи її членів. Зазначимо, що до даних умов ми не відносимо труднощі, які пов'язані з виконанням працівниками професійних обов'язків. Так, наявність високого рівня злочинності ми

не можемо віднести до умов роботи працівника ОВС, тому що це відноситься до характеристик даної професійної діяльності. Наприклад, для шахтаря наявність певного рівня метану в шахті також не є умовою роботи. Це ризики, пов'язані з його професійною діяльністю. Для нього умовами роботи є наявність чи відсутність обладнання яке може захистити його життя.

Та слід зазначити, що існують випадки, коли й за найкращих умов результати роботи працівників ОВС є досить низькими, а інколи і взагалі негативними. Причини цього можуть бути різними, але найбільш небезпечною є причина не розділення працівники ОВС цілей підрозділу чи організації взагалі.

Таким чином, метою роботи є розроблення соціологічного моніторингу ставлення працівників ОВС до умов роботи в підрозділі та до його цілей.

В цілому, даний моніторинг буде складатися з трьох блоків: 1) дослідження умов роботи працівників ОВС; 2) дослідження ставлення працівників ОВС до цілей свого підрозділу; 3) визначення співвідношення між умовами роботи працівників ОВС та їх ставленням до цілей організації.

Для здійснення першого блоку необхідно визначити що саме ми мусимо досліджувати. Відмітимо ще раз, що вивчати необхідно лише внутрішні умови, якими забезпечила організація роботу персоналу. Вивчення негативних зовнішніх факторів не є безпосереднім предметом даного дослідження.

Таким чином, до найбільш суттєвих внутрішніх умов роботи працівників ОВС, які необхідно вивчати, ми можемо віднести наступні фактори:

- соціально-психологічний відносини в підрозділі (відносини в колективі);
- рівень матеріального забезпечення працівників (заробітна платня);
- рівень внутрішньої корупції;
- рівень матеріального оснащення необхідний для виконання завдань та індивідуального захисту під час служби;
- наявність вільного часу та відпочинку;
- можливість захисту своїх прав (наявність профспілок і т.д.);
- можливість розвитку працівника як особистості (можливість навчатися та інше);
- соціальне забезпечення (житло та інше);
- рівень надання медичної та психологічної допомоги;

Наступним блоком моніторингу умов роботи працівників ОВС має бути дослідження їх ставлення до цілей підрозділу організації. Під час здійснення даної частини дослідження необхідно зробити інтерпретацію поняття ставлення працівників до цілей які декларуються ОВС та цілей підрозділу.

Останнім блоком моніторингу є визначення змін умов роботи працівників ОВС за певний період часу та порівняння їх зі змінами які відбулися в ставленні працівників ОВС до цілей організації та цілей підрозділу за той самий період. За умов поліпшення умов праці, це дасть можливість визначити працівників, які, маючи негативне ставлення до цілей організації, не змінили його. При виявленні таких працівників необхідно поставити питання про доцільність їх перебування на службі в ОВС.

Слід зауважити, що проведення даного моніторингу можливе лише при постійному покращенні умов роботи працівників ОВС та знаходження на керівних посадах підрозділів ОВС відповідальних осіб, які не будуть використовувати свою посаду у власних цілях.

Користувачами інформації отриманої в результаті дослідження можуть бути керівники підрозділів різних рівнів, тому що саме на них покладається відповідальність за роботу свого підрозділу.

Таким чином, проведення такого моніторингу дасть можливість керівникам підрозділів спрямувати зусилля на виправлення виявлених недоліків в умовах роботи. Прослідкувати не лише зміну умов роботи працівників ОВС, але й зміну ставлення працівників ОВС до цілей організації, та визначити працівників, які маючи негативне ставлення до цілей організації, при поліпшенні умов роботи, не змінили його.

Саппа Ганна-Марія Миколаївна,
викладач кафедри соціології ХНУВС

КРИМІНАЛЬНА МІЛІЦІЯ У СПРАВАХ ДІТЕЙ ЯК СУБ'ЄКТ ПРОФІЛАКТИКИ ДЕЛІНКВЕНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ДІТЕЙ

Проблема попередження делінквентної поведінки підлітків вже багато років залишається однією з найактуальніших. В Україні щорічно засуджуються понад 20 тисяч осіб цієї категорії населення, з яких 2,3 тисячі позбавляються волі. Згідно з даними Верховного Суду України у порівнянні з 2007 роком за 10 років кількість засуджених неповнолітніх збільшилась на

третину. Характерним є і те, що останнім часом суттєво зросла кількість неповнолітніх, обвинувачених у вчиненні тяжких групових злочинів.

Наведені дані свідчать про те, що заходи профілактики, які використовуються сьогодні, не призводять до корінних змін на краще. Це зумовлює необхідність пошуку нових підходів профілактики протиправних проявів серед підлітків, які б сприяли поступовому скороченню правопорушень.

Проблематика, пов'язана з делінквентною поведінкою неповнолітніх, з профілактичною роботою по її попередженню була і залишається одним із найактуальніших напрямків наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних психологів, соціологів, кримінологів, криміналістів (Р.М. Абізов, Г.А. Аванесов, Ю.М. Антонян, З.А. Астеміров, М.М. Бабаєв, Ю.Д. Блауштейн, Я.Л. Гишинський, О.М. Джужа, Є.В. Додін, А.І. Долгова, А.П. Закарлюк, А.П. Зелінський, К.Є. Ігошев, А.М. Костенко, В.М. Кудрявцев, Г.М. Міньковський, В.Ф. Пірожков та ін). На думку багатьох дослідників та практиків, найкращим шляхом профілактики дитячої злочинності є зайнятість неповнолітніх у навчальному процесі, а в позанавчальний час – у різних гуртках, студіях, клубах за інтересами. Однак лише кожен шостий школяр сьогодні охоплений таким організованим дозвіллям.

Головним підрозділом, що займається профілактикою правопорушень неповнолітніх у системі органів внутрішніх справ, є кримінальна міліція у справах дітей. Вона проводить роботу, пов'язану з виявленням криміногенних факторів і їх усуненням; правовим вихованням неповнолітніх; веде профілактичний облік осіб, звільнених з місць позбавлення волі, засуджених з відстрочкою виконання вироку, чи умовно до виправних робіт; обвинувачуваних у здійсненні злочину і не узятих під варту в період попереднього наслідку; неповнолітніх, котрі зробили злочин, але звільнені від кримінальної відповідальності в зв'язку з застосуванням до них заходів суспільного впливу, акту про амністію, а також тих, котрі зробили суспільно небезпечні дії по досягненню віку, з якого настає кримінальна відповідальність; виключених зі спеціальних навчально-виховних установ, яким лікувальними установами встановлений діагноз наркоманія. Кримінальна міліція у справах дітей також виявляє дорослих осіб, що втягують неповнолітніх у протиправну діяльність, проституцію, пияцтво і жебрацтво; направляє у відповідні

служби у справах неповнолітніх відомості про неповнолітніх, котрі повернулися з загальноосвітніх шкіл чи професійних училищ соціальної реабілітації; скоїли правопорушення, у зв'язку з яким прийняті міри суспільного впливу чи адміністративні стягнення; вживають спиртні напої чи допускають немедичне вживання наркотичних і одурманюючих засобів: у віці до 16 років систематично залишають сім'ю, спеціальні навчально-виховні установи. Перераховані особи беруться на облік для проведення з ними профілактичної роботи.

Профілактична робота повинна проводитися відповідно до розроблених наукою і практикою принципів:

- законності;
- дотримання прав і інтересів неповнолітнього;
- компетентності осіб, що займаються профілактикою;
- взаємодія посадових осіб і громадських організацій;
- своєчасності;
- попереджувальності;
- індивідуального підходу до кожного неповнолітнього;
- диференційованості застосування профілактичних мір;
- послідовності застосування мір;
- безперервності;
- комплексного використання сил і засобів.

На нашу думку, профілактичної роботи кримінальної міліції у справах дітей недостатньо, а необхідно щоб керівники всіх правоохоронних органів включали питання профілактики правопорушень серед неповнолітніх окремим розділом у плани роботи на звітний період, забезпечували контроль за діяльністю підлеглих у цьому напрямку і вживали заходів щодо підвищення їхньої професійної майстерності по роботі з неповнолітніми.

Профілактичну роботу серед неповнолітніх правоохоронні органи повинні вважати найважливішою задачею, проводити в тісній взаємодії з іншими суб'єктами, що мають відношення до підлітків: навчальними закладами, адміністраціями підприємств, військкоматами, засобами масової інформації та ін. Тісне співробітництво повинно здійснюватися з органами суду, виховно-трудовими установами. До вживання профілактичних заходів повинні залучатися представники громадськості, актив позаштатних співробітників. Без цього профілактична робота з підлітками не дасть бажаних результатів.

Харченко Світлана Вячеславівна,
кандидат психологічних наук, доцент
доцент кафедри загальної психології та педагогіки ХНУВС

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ДО НАВЧАННЯ У ВНЗ СИСТЕМИ МВС ЮНАКІВ ТА ДІВЧАТ

Психологічна адаптація – це процес встановлення оптимальної відповідності особистості й навколишнього середовища в ході здійснення діяльності, яка дозволяє суб'єкту задовольняти актуальні потреби й реалізовувати значимі цілі (при збереженні психічного й фізичного здоров'я), забезпечуючи в той же час відповідність діяльності, поведінки вимогам середовища.

З проблем адаптації першокурсників ВНЗ, у тому числі й відомих, проведена значна кількість досліджень. Ситуація адаптації до нового освітнього простору викликає у першокурсників коло специфічних проблем: знаходження власної ніші в новому колективі, взаємодія з членами нової групи, необхідність зміни звичного режиму функціонування, придбання нового статусу та нових ролей. На першому році навчання у курсантів часто виникає низка труднощів, обумовлених особистісними особливостями, невідповідністю уявлень, що сформувалися до вступу до ВНЗ, першокурсників реальним умовам навчання й служби, високими, що відрізняються від цивільних вузів, навчальними й дисциплінарними вимогами. Серед особливостей специфічних для ВНЗ системи МВС особливостей учбово-службової діяльності курсантів найчастіше виділяють наступні:

- жорстка регламентація розпорядку дня;
- сполучення навчальної діяльності з виконанням службових обов'язків;
- підпорядкування і субординація;
- перевага групових видів діяльності.

Таким чином, адаптація першокурсників до навчання у ВНЗ системи МВС не є новою та активно досліджується, але гендерному аспекту проблеми увага приділяється недостатньо. При цьому збільшення кількості дівчат, які приходять працювати в органи правопорядку та вступають у ВНЗ системи МВС, робить особливо актуальним врахування в навчально-виховному процесі підготовки майбутніх працівників ОВС гендерних особливостей адаптації до умов навчання.

Метою проведеного дослідження було вивчення особливостей адаптації юнаків і дівчин першокурсників ВНЗ системи

МВС. Критеріями адаптації курсантів – першокурсників у роботі вважалися показники соціально-психологічної адаптації й рівень виразності симптомів дістресу.

У роботі були використані наступні методики: опитувальник виразності психопатологічної симптоматики (SCL-90), методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса й Р. Даймонда, Багаторівневий особистісний опитувальник "Адаптивність" (МЛО-АМ) А.М. Маклакова й С.В. Чернятіна. При порівняльному аналізі особливостей адаптації дівчат та юнаків були використані U- критерій Манна-Уїтні, ц-критерій Фішера.

У дослідженні взяли участь юнаки та дівчата у віці 17 – 18 років, курсанти 1 курсу ННІ ПМІСТ ХНУВД. Дослідження проводилося після того як курсанти пройшли курс молодого бійця. Слід зазначити, що учасники дослідження досить успішно адаптувалися до умов навчання у вузі, серед обстежених не було осіб з вираженою дезадаптацією. У учасників дослідження виразність психопатологічної симптоматики була незначною й нижче, ніж у групі нормативного порівняння.

У юнаків більшість психопатологічних симптомів (за винятком соматизації, яка відбиває дістрес, виникаючий з відчуття тілесної дисфункції) була вище, ніж у дівчат, розходження за вираженістю таких симптомів як обсесивність – компульсивність, почуття особистісної неадекватності й неповноцінності, проявами негативного афективного стану злості, ворожості, підозрілості, страху втрати незалежності досягли рівня статистичної значущості.

У дівчат адаптивні здібності розвинені статистично вірогідно краще, ніж у юнаків, всі компоненти адаптивності (нервово-психічна стійкість, комунікативні особливості, моральна нормативність) у дівчат сформовані краще, ніж у юнаків.

У дівчат статистично вірогідно частіше, ніж у юнаків, був визначений низький рівень дезадаптивності. У них вірогідно частіше, ніж у юнаків, був визначений високий рівень прийняття себе й низький рівень неприйняття себе. Тільки в юнаків була виявлена відомість і відхід від проблем на високому рівні.

У дівчат статистично вірогідно нижче, ніж у юнаків, рівень дезадаптивності, неприйняття себе, неприйняття інших, емоційний дискомфорт і зовнішній контроль. У дівчат статистично вірогідно вище показники адаптації, самоприйняття, прийняття інших і емоційна комфортність, а в юнаків вірогідно сильніше прагнення домінувати.

Загалом данні дослідження свідчать про більш успішну адаптацію дівчат у порівнянні з юнаками до умов навчання в ХНУВС.

Отримані в дослідженні результати багато в чому уточнюють наявні в науці дані про особливості адаптації до навчання в режимному вузі юнаків і дівчат і можуть бути використані в роботі центрів практичної психології по профілактиці порушень адаптації в курсантів – першокурсників.

Червоний Павло Дмитрович,
старший психолог центру практичної психології ХНУВС

ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КУРСАНТІВ ДО ВИХОВНОЇ РОБОТИ

Постановка проблеми. Згідно «Положення про вищі навчальні заклади МВС України», яке затверджене наказом Міністерства внутрішніх справ України від 14 лютого 2008 року N 62 керівники підрозділів курсантів ВНЗ (начальники курсів, заступники начальників курсів, командири навчальних взводів) є прямими начальниками курсантів. Вони відповідають за стан навчання, службової дисципліни та виховання курсантів. Посади керівників підрозділів курсантів займають на конкурсній основі переважно особи середнього та старшого начальницького складу органів внутрішніх справ з вищою освітою, які мають стаж роботи в практичних підрозділах органів внутрішніх справ, служби у внутрішніх військах МВС.

Як вимагає «Положення» в частині виховної роботи з курсантами керівники підрозділів курсантів мають право:

- брати участь у розробленні й обговоренні основних питань виховної та наукової діяльності;
- бути присутніми на всіх видах занять, що проводяться з курсантами підпорядкованих їм підрозділів;
- брати участь у наукових дискусіях, конференціях і семінарах, проводити наукові дослідження і публікувати їх результати.

Вони повинні:

- знати основні вимоги нормативно-правових актів щодо організації навчально-виховного процесу ВНЗ;
- знати особисті якості курсантів, їх поточну успішність навчання і з урахуванням цього проводити індивідуальну виховну роботу, розвивати і вдосконалювати в них професійні якості, формувати рішучість і наполегливість, хоробрість і вірність, відданість Вітчизні.

Керівники підрозділів курсантів повинні уміти:

- виховувати у курсантів цілеспрямованість, волю, ретельність, високу відповідальність за результати своєї праці, дисциплінованість, розвивати фізичну витривалість;
- формувати у курсантів навичок управлінської діяльності, здатності до ініціативного, творчого і відповідального вирішення практичних завдань;
- організовувати та забезпечувати самостійні заняття, підтримувати постійний зв'язок з науково-педагогічними працівниками кафедр;
- бути для курсантів взірцем бездоганного виконання службового обов'язку, ретельності, творчого ставлення до справи, високої культури та моралі;
- формувати в курсантів прагнення до здорового способу життя, проводити роботу з попередження шкідливих звичок та надзвичайних подій.

На наш погляд, для виконання цих вимог та забезпечення ефективної виховної роботи з курсантами керівниками підрозділів курсантів необхідно надати окремі знання з педагогіки та психології, і підвищити їх педагогічну, комунікативну та конфліктологічну компетентності.

Мета нашої статті полягає в тому, щоб показати доцільність спеціальної підготовки керівників підрозділів курсантів до виховної роботи з курсантами.

Основний текст. Готовність та педагогічна компетентність включає в себе знання, уміння та навички. Для того, щоб сформувати у керівників підрозділів курсантів готовність до виховної роботи, підвищити їх комунікативну та конфліктологічну компетентність нами розроблена навчальна програма з дисципліни «Формування організаторських здібностей та виховних умінь» та програма тренінгу «Формування організаторських умінь, комунікативної та конфліктологічної компетентності».

Основна мета та завдання курсу полягають в оволодінні слухачами теоретичними знаннями з теорії педагогіки та психології, практичними вміннями і навичками виховної діяльності.

Метою вивчення даної навчальної дисципліни є ознайомлення слухачів з основними завданнями, принципами організації виховної роботи з курсантами та документами, які регламентують її, оволодіння методами здійснення виховного впливу.

На основі одержаних знань слухачі повинні вміти:

- організовувати виховну роботу з курсантами на навчальному курсі та здійснювати її управління;
- адекватно сприймати курсанта як суб'єкта й об'єкта виховання;
- складати індивідуальний виховний план курсанта;
- формувати власну комунікативну компетентність (уміти спілкуватися з різними суб'єктами виховної роботи);
- формувати власну конфліктологічну компетентність;
- розробляти шкалу оцінювання виховної діяльності курсанта.

Висновок. Таким чином, отримані знання сформулюють готовність у керівників підрозділів курсантів до виховної роботи з курсантами.

Шейко Роман Володимирович,
кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та соціальної роботи ХНУВС

ГРОМАДСЬКА ДУМКА ЯК КРИТЕРІЙ ОЦІНКИ ТА ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ОВС

Громадська думка щодо діяльності ОВС є одним із головних критеріїв оцінки їхньої роботи. Цінність громадської думки полягає ще й у тому, що вона пропонує шляхи поліпшення роботи органів внутрішніх справ. Варто підкреслити, що вивчення громадської думки дозволяє вирішувати і проблеми латентності злочинів, а так само виявляти причини, за якими громадяни не звертаються за допомогою в міліцію.

Громадська думка як сукупне судження має такі особливості: по-перше, це визначення стану масової свідомості; по-друге, характерною рисою цього стану є те, що воно містить саме оцінку проблем, подій і фактів дійсності; по-третє, оцінка ця досить стійка, тобто сформувалася протягом якогось часу, під впливом яких-небудь фактів і т.п.; по-четверте, ця оцінка включає як сховану, так і явну форму; по-п'яте, громадської думка – це думка саме «різних соціальних спільнот» [1].

Важлива роль громадської думки полягає в тому, що вона пропонує шляхи удосконалення роботи міліції. Результати вивчення думки можуть бути використані для: а) переконання людей змінити свою думку про міліцію; б) інформаційного насичення і зміни наявної громадської думки; в) посилення наявної думки; г) типологізації груп населення в залежності від можливості допомогти чи нашкодити взаєминам міліції і громад-

ськості; д) розрахунку часу, необхідного для зміни громадської думки про міліцію.

Громадська думка про органи внутрішніх справ є складним специфічним соціально-психологічним явищем, що має своїм об'єктом відбиток різноманітних явищ соціальної дійсності, що стосуються діяльності органів внутрішніх справ. Вона висвітлює ставлення населення до цього правоохоронного органу і його співробітників. Тому, в остаточному підсумку, громадська думка може бути розглянута як один із важливих зовнішніх чинників, що впливають на всі сторони діяльності органів внутрішніх справ. Саме специфіка громадської думки буде визначати характер і результат взаємодії співробітників цього інституту із населенням, а від останнього найчастіше залежить успіх захисту правопорядку (важливість мають багато видів допомоги, що надається населенням міліції, починаючи з показань свідків і закінчуючи інформацією про можливі правопорушення). Звичайно, у реалізації різноманітних функцій органами внутрішніх справ значення громадської думки не однаково, проте в цілому її вплив поширюється на всю систему.

Одним із важливих моментів є оцінка ефективності діяльності міліції населенням, яка тісно пов'язана з інформованістю населення про діяльність ОВС. Якщо населення не проінформовано про діяльність органів правопорядку, або якщо воно має недостатньо інформації, оцінка діяльності організації має хибний характер, або остання недостатньо повна та об'єктивна. Та навпаки, саме оцінка ефективності діяльності міліції дає нам можливість оцінити рівень інформованості населення. Якщо оцінка низька, то, можливо, причиною послугувала низька інформованість. Хоча в даному випадку не слід виключати можливість того, що причиною такої оцінки може бути й дійсно неефективна діяльність працівників ОВС при високій інформованості населення.

Особливу увагу необхідно приділяти методам взаємодії міліції та населення, адже вони безпосередньо пов'язані з рівнем престижу та іміджу міліцейської професії. Престиж і оцінка органів внутрішніх справ із боку суспільства, різноманітних його інститутів і соціальних груп залежить не тільки від номінального набору прав і обов'язків, привілеїв і пільг, можливостей представника силових структур, але і від тісної взаємодії, обопільного спілкування і співробітництва громадськості і підрозділів органів внутрішніх справ, у процесі чого повинний

створюватися позитивний і, головне, правдивий образ міліціонера, основним принципом роботи якого стає сьогодні увага до інтересів особистості як до інтересів держави і суспільства.

Таким чином, проблема престижу органів внутрішніх справ повинна розглядатися не тільки з погляду номінального фіксування того або іншого рівня престижу служби або підрозділу, але так само з погляду управлінського підходу, коли престиж може бути використана як підстава для кадрових ротацій, для формування комплексу мотиваційних орієнтацій співробітників, для формування і закріплення в громадській свідомості позитивного уявлення співробітника ОВС із метою підвищення ефективності їхньої діяльності.

Службові функції міліції, що вона виконує у суспільстві, умовно можливо поділити на такі:

- примус до виконання законів;
- боротьба зі злочинністю;
- охорона громадського порядку.

Остання має особливу важливість, бо саме охорона громадського порядку через свою об'ємність і значну різноманітність заходів є найбільш складною. Тому професіоналізм в міліції в першу чергу пов'язується з удосконаленням її діяльності в сфері охорони громадського порядку, умінням підтримувати тісні контакти з населенням, тобто наданням людям "соціальних" послуг. Крім того, це необхідно і для підвищення ефективності заходів у боротьбі зі злочинністю. Наявність тісних контактів і порозуміння з населенням значно посилює превентивні можливості міліції.

Оскільки найважливішим напрямком підвищення якості роботи органів внутрішніх справ країн Європейського союзу розглядається орієнтація на потреби клієнтів (населення), то й у вітчизняній практиці необхідно особливу увагу приділити питанням вивчення та формування громадської думки щодо діяльності міліції. Необхідний перегляд самої концепції врахування громадської думки в механізмі керування міліцією. Головним повинна бути не оцінка думки населення про діяльність міліції, а з'ясування того, що очікує населення від діяльності міліції, які проблеми, на думку населення, вона повинна вирішувати.

Здійснення запропонованих заходів буде сприяти підвищенню авторитету і престижу професій, пов'язаних з охороною громадського порядку та боротьбою зі злочинністю, що, у свою чергу, буде впливати на ефективність та якість діяльності органів внутрішніх справ.

Комзюк Анатолій Трохимович. Актуальні проблеми роботи з персоналом органів внутрішніх справ.....	3
Морозюк Віталій Васильович. Профорієнтаційна діяльність в органах внутрішніх справ у контексті сучасності	5
Саппа Микола Миколайович. Соціально-психологічний стан підрозділу ОВС як об'єкт паблік рілейшнз	8
Тюріна Валентина Олександрівна. Особливості професійної діяльності жінок у навчальних закладах МВС України (гендерний аспект).....	10
Хорошайло Юрій Євгенович. Особливості професійної мотивації та її врахування в роботі з персоналом.....	13
Лапшина Вікторія Леонідівна. Ділове спілкування як форма діяльності працівників органів внутрішніх справ.....	14
Гіренко Сергій Петрович. Толерантність як складова конфліктологічної культури курсантів ВНЗ МВС.....	16
Гузьман Олена Анатоліївна. Соціально-технологічний підхід в процесі вимірювання показників соціальної роботи з персоналом ОВС	19
Шевченко Лариса Олександрівна. Гендерні стереотипи у поглядах на життєвий успіх сучасних міліціонерів	21
Андрєєва Галина Вячеславівна. Примусова мотивація до служби як один із наслідків соціальної незахищеності працівників ОВС.....	23
Артюшкова Світлана Леонідівна. Індивідуально-виховна робота та проведення профілактики правопорушень серед студентів ННІПЕС ХНУВС ..	26
Бєлих Ольга Євгеніївна. Роль соціальних технологій в оптимізації взаємодії між міліцією і населенням.....	28
Болотова Вікторія Олександрівна. Проблеми формування організаційної культури органів внутрішніх справ.....	30
Бобро Наталія Вікторівна. Розвиток соціального капіталу органів внутрішніх справ як умова підвищення соціального захисту їх працівників	34
Віденєєв Ігорь Олександрович. Особистісні особливості підлітків з різними формами та ступенем виразності девіантної поведінки.....	36
Горбачова Ольга Вікторівна Навчально-виховний процес в підрозділах ОВС крізь призму проблем ксенофобії	37
Доценко Вікторія Вячеславівна. Формування позитивного мислення працівника ОВС через зміну образу «Я»	40
Кійков Віталій Миколайович. Формування соціальної компетентності у курсантів як напрямок виховної роботи	

у вищих навчальних закладах МВС України	42
Лелюк Алла Анатоліївна. Заклад системи МВС – ключова фігура в системі відомчого виховання	44
Ляшенко Наталя Олександрівна. Гендерна нерівність в ОВС як можлива перешкода в професійній діяльності працівників	47
Макєєв Олексій Олегович. Психологічна компетентність працівника органів внутрішніх справ та її місце у структурі професіоналізму	49
Мальцев Володимир Володимирович. Формування професійної ідентичності курсантів ВНЗ МВС України	51
Мартиненко Олександр Вікторович. Використання міжнародного досвіду в сфері формування духовної культури курсантів вищих навчальних закладів системи МВС України	54
Мельник Олександр Григорович. Критичне мислення як передумова успішності в професійній діяльності працівника міліції	57
Мілорадова Наталя Едуардівна. Особливості життєвих пріоритетів працівників ОВС (гендерний аспект)	59
Мороз Алла Вікторівна. Про деякі проблеми гендерної нерівності в органах внутрішніх справ	61
Москаленко Андрій Петрович. Мотиваційна сфера особистості як показник професійної придатності до служби в ОВС	63
Пахар Ірина Володимирівна. Соціальний захист працівників ОВС як елемент соціальної політики	67
Прасол Маріна Ігорівна. Особливості виховання курсантів ХНУВС у зв'язку з розвитком сучасної психології та педагогіки	69
Проскурякова Оксана Сергіївна. Підвищення активності курсантів в організації та проведенні традиційних святкових заходів ХНУВС	72
Ромас Роман Володимирович. Соціологічний моніторинг умов роботи в підрозділі ОВС та ставлення працівників ОВС до його цілей	74
Саппа Ганна-Марія Миколаївна. Кримінальна міліція у справах дітей як суб'єкт профілактики делінквентної поведінки дітей	76
Харченко Світлана Вячеславівна. Особливості адаптації до навчання у ВНЗ системи МВС юнаків та дівчат	79
Червоний Павло Дмитрович. Підготовка керівників підрозділів курсантів до виховної роботи	81
Шейко Роман Володимирович. Громадська думка як критерій оцінки та чинник ефективності роботи ОВС	83

Наукове видання

**Актуальні проблеми
соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС**

Матеріали науково-практичної конференції

Харків, 30 жовтня 2008 р.

Відповідальний за випуск Гузьман О. А.
Комп'ютерна верстка Мальцев В. В.

Підп. до друку 27.10.2008. Формат 60х84 ¹/₁₆. Друк трафарет. Папір офсет.
Ум. друк. арк. 5,12. Обл.-вид. арк. 4,94. Тираж 50 прим. Зам. 70

Видавництво
Харківського національного університету внутрішніх справ
61080, Харків, пр-т 50-річчя СРСР, 27

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів
видавничої продукції № 3087, серія ДК від 22.01.2008 р.