

Kisil R.-V. V. Identification of professional stagnation and displays of professional deformation of law-enforcement workers as effective methods of early prevention of corruption offences

Synalagmatic generalizations concerning philosophic and legal as well as moral and psychological dimensions of interpreting corruption and its trends peculiar for modern stages of law and state formation processes are stated. The problem of social and economic consequences of corruption in ontological aspect is considered.

Key words: *corruption, displays, counteraction, deontological aspect, prophylaxis.*

Стаття надійшла 24 жовтня 2013 р.

УДК 342.951:353.214

М. В. Ковалів

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ
СПІВРОБІТНИКІВ МВС УКРАЇНИ
З ОГЛЯДУ НА ЇХ МОТИВАЦІЮ**

Порушуються питання розвитку професіоналізму співробітників Міністерства внутрішніх справ України з огляду на їх мотивацію.

Ключові слова: *професіоналізм, співробітник, органи внутрішніх справ, мотивація, акмеологічний вплив.*

Постановка проблеми. В умовах проведення соціально-економічних реформ у країні набуває особливого значення забезпечення високої ефективності боротьби зі злочинністю. Дієвість цієї боротьби залежить від рівня професіоналізму співробітників органів внутрішніх справ, ступеня їх творчого ставлення до своєї професії, стійкої мотивації професійної діяльності. Результати соціально-психологічних досліджень засвідчують, що одним із найважливіших факторів, що сприяють зростанню злочинності, є низький рівень професіоналізму працівників правоохоронних органів.

Стан дослідження. Концептуальні основи проблеми розвитку професіоналізму працівників органів внутрішніх справ України досліджують такі провідні науковці: В. Г. Андросюк, О. М. Бандурка, В. Т. Білоус, О. Ф. Бондаренко, І. П. Голосніченко, В. В. Гриценко, А. В. Гутник, С. К. Делікатний, А. І. Жаров, М. В. Ковалів, З. Р. Кісіль, П. В. Мельник, Н. Р. Нижник, О. І. Остапенко, А. І. Папкін, О. М. Піджаренко, Г. П. Піс-

кун, П. Я. Пригунов, В. Д. Сущенко, Л. В. Терещенко, В. О. Шамрай, Г. О. Юхновець та інші.

Найкращим шляхом підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів є розроблення науково обґрунтованої системи формування та розвитку професіоналізму співробітників правоохоронних органів. Незважаючи на досягнення в галузі дослідження професіоналізму співробітників МВС України (далі – співробітники), доводиться констатувати відсутність системності у цих дослідженнях і, як наслідок, недостатнє опрацювання теоретичних основ щодо формування професіоналізму, які враховували б специфіку професійної діяльності співробітників з огляду на мотивацію.

Метою статті є розроблення теоретичних підходів до визначення шляхів розвитку професіоналізму співробітників органів внутрішніх справ України у сучасних умовах.

Виклад основних положень. Правозастосовна діяльність співробітників становить високопрофесійну, що вимагає глибоких знань, великого напруження, терпіння, виключної добросовісності, і високої відповідальності, працю, засновану на суворому дотриманні норм права.

Загальні та специфічні психолого-акмеологічні особливості професійної діяльності суб'єктів правозастосовної діяльності найбільшою мірою впливають на процес розвитку професіоналізму суб'єктів правозастосовної діяльності. Це насамперед високий рівень правової регламентації, владний, обов'язковий характер професійних повноважень співробітників [1, с. 24]. Для співробітників характерна процесуальна самостійність і персональна відповідальність, а також високий рівень перевантажень у професійній діяльності. Творчий, нестандартний характер професійної праці співробітників визначається розмаїтістю та неординарністю розв'язуваних фахівцем-юристом професійних завдань.

Професіоналізм означає високий рівень спеціальних професійних знань і оволодіння різними сферами службової діяльності, глибоке розуміння нагальних професійних проблем, ділову надійність та здатність успішно і безпомилково вирішувати широке коло професійних завдань.

Раніше здійснені дослідження засвідчили, що професіоналізм діяльності співробітника забезпечується такими загальними параметрами професіоналізму особистості: високим рівнем соціалізації і емоційно-вольовою стійкістю особистості співробітника; професійною компетентністю як властивістю особистості співробітника; організаторськими здібностями та творчістю співробітника [2, с. 65].

Професіонал – це особистість, яка адекватно оцінює своє індивідуальне призначення; свідомо формує та розвиває себе під час праці, отримуючи задоволення від результатів своєї професійної діяльності,

що підвищує престиж своєї професії в суспільстві; спеціаліст ефективно та творчо реалізує свої професійно важливі якості, знання, вміння і навички в основних видах професійної діяльності [3, с. 23].

З уваги на те, що професіоналізм – це сукупні індивідуальні властивості особистості, які забезпечують максимальну ефективність і високу якість професійної діяльності за одночасної задоволеності трудовим процесом, можна стверджувати, що формування професіоналізму співробітників є не що інше, як розвиток їх здатності до певного виду (сукупності видів) діяльності, формування професійних знань, умінь і навичок шляхом організації та здійснення цілеспрямованого акмеологічного впливу на співробітників з урахуванням домінантних у них мотивів професійного самовдосконалення. В процесі розроблення системи формування професіоналізму співробітників слід виокремити мотивацію професіоналізму в якості основного, базового елементу.

Мотивація співробітника є основоположним компонентом його професійної діяльності. Мотивація професійної діяльності, будучи основою, що спонукає суб'єкта виконувати свої професійні обов'язки, виявляється у емоційному ставленні спеціаліста-юриста до професійної правозастосовної діяльності. Мотивація професійної діяльності співробітника – сукупність факторів і процесів, які на рівні психічного відображення суб'єкта професійної діяльності явищ дійсності спонукають і «направляють» його виконувати свої функціональні обов'язки і проявляються у вигляді його емоційного ставлення до професійної діяльності.

Мотиви професійної діяльності – відображення в психіці суб'єкта предметів його актуальних потреб (служіння інтересам України, виконання обов'язку громадянина, самоствердження, отримання матеріальної винагороди, професійне зростання тощо), що задовольняються за допомогою виконання своїх функціональних обов'язків і спонукають його займатися професійною діяльністю.

Мотиваційні чинники – це відображення в психіці суб'єкта певних реалій навколишньої дійсності, що впливають на появу та зміну мотивів його професійної діяльності. До факторів можна віднести рівень престижності професійної діяльності, соціальну стабільність у суспільстві, частоту реорганізацій професійних структур, суспільну значущість професійної діяльності тощо [4, с. 321].

Від мотивів професійної діяльності необхідно відрізнити мотивування – «раціональне пояснення суб'єктом причин дії за допомогою вказівки на соціально прийнятні для нього і його референтної групи обставини, які спонукали його до вибору даної дії».

Різке зниження життєвого рівня фахівців-юристів на тлі серйозного ускладнення умов діяльності державних структур стає найважли-

вішою причиною песимістичних оцінок фахівцями-юристами і особистих, і перспектив системи державної служби в цілому, стає основою формування мотивації звільнення державних службовців. Мотивація професійної діяльності кожного фахівця-юриста строго індивідуальна та визначається особистісною ієрархічною системою мотивів. Однак аналіз результатів досліджень мотивації професійної діяльності фахівців-юристів дозволяє виявити певні загальні тенденції, закономірні залежності, які виявляються в сучасних умовах.

Дослідження, здійснені останнім часом, свідчать про те, що в мотивації професійної діяльності юристів-держслужбовців спостерігається «зсув» у бік мотивів корисливого змісту, які раніше мали ієрархічно більш низьке положення. Це явище, на нашу думку, є результатом формування в суспільстві ринкових відносин, які природно переносяться в сферу професійної правозастосовної діяльності.

У зв'язку зі змінами економічної ситуації, а також в ідеології і морально-етичних орієнтирах чільними стають матеріальні стимули. Тому зниження матеріального добробуту негативно впливає на ефективність діяльності співробітників, заохочує неробство і створює умови для процвітання корупції, хабарництва, байдужого ставлення до підвищення свого професіоналізму. Тому необхідно вжити термінових заходів щодо вдосконалення системи зміцнення мотивації та розвитку професіоналізму співробітників.

Рівень професіоналізму визначається ступенем адекватності компонентів структури особистості і вимог, що встановлюються щодо неї специфікою конкретної діяльності. Досягти адекватності компонентів структури особистості можна кількома шляхами, і найбільш плідний – формування стійкої мотивації професійної діяльності. За високого ступеня мотивації можна досягти бажаного для успішної діяльності рівня. Другий шлях – компенсація недостатньо вираженого компонента або декількох компонентів у структурі особистості.

Час, необхідний для успішної професіоналізації співробітника, залежить, за інших рівних умов, від природних даних людини, рівня розвитку його професійно важливих якостей, а також домінуючих мотивів професійного самовдосконалення.

Діагностика професійно-ціннісних орієнтацій співробітників засвідчила, що для більшості співробітників найбільшу цінність становлять професійні традиції. Професійні традиції виражаються в повазі, прийнятті професійно-корпоративних норм, сукупності ідей, світоглядних позицій, системи поглядів, відносин, що існують у професійній субкультурі, з якою отожднюють себе співробітники, і їх дотримання [5, с. 221].

Означена спрямованість характеризується тим, що у мотиваційній ієрархії переважають мотиви, обумовлені професійно-предметною

діяльністю. Висловлено прагнення до пізнання, оволодіння новими навичками, захоплення процесом діяльності, зацікавленістю виконати завдання якомога краще. У колективі співробітники з такою спрямованістю професійної діяльності прагнуть обстояти свою думку, яку вважають правильною та корисною для досягнення результату. Співробітник із вираженою спрямованістю на виконання завдання займає лідерську позицію в досягненні групової поставленої мети, вміє правильно сформулювати ідею, резюмувати отримані результати.

Результати досліджень, проведених у країнах Європейського Союзу, підтвердили правильність обраного нами шляху розвитку професіоналізму співробітників та підвищення ефективності їх професійної діяльності через надання акмеологічного впливу з метою корекції та зміцнення мотивації їх професійної діяльності [5, с. 312].

Дослідження причин плинності кадрів довело що, на нашу думку, головними із них є: недостатній рівень грошового утримання; відсутність перспектив просування по службі; труднощі в сімейно-побутовій сфері (відсутність житла); конфлікти з вищим керівництвом.

Менш значущими причинами високого рівня плинності кадрів стали: недоліки в організації професійного праці; психологічне вигорання; недостатній рівень професійної підготовки; психічні перевантаження.

Найбільші проблеми та складнощі в професійній діяльності керівників різного рівня пов'язані з низьким рівнем професіоналізму. Це насамперед стосується питань спілкування з громадянами та вищим керівництвом, невмінням аргументовано доводити свою точку зору, долати упереджене ставлення громадян до органів, керувати емоційним станом, невмінням долати нетерпимість і невтриманість вищого керівництва, виступати перед аудиторією. Іншими словами, такі проблеми пов'язані з низьким рівнем розвитку комунікативних, інтерактивних, регулятивних, аутопсихологічних компетенцій, що становлять основу професіоналізму керівника [6, с. 87].

Крім цього, це положення пов'язано з низьким рівнем розвитку регулятивної компетентності керівника в питаннях ефективного управління мотивацією професійної діяльності підлеглих, зокрема в межах реалізації управлінських функцій. Зокрема, з одного боку, це виражається в нерозумінні підлеглими поставлених завдань, низькій дисциплінованості та старанності підлеглих. З іншого боку, це проявляється у формуванні професійного ядра, в підборі та розстановці кадрів, розподілі навантаження, виявленні причин та вирішенні конфліктів, постановці службових завдань, мобілізації колективу на виконання службових завдань в екстремальних умовах, проведенні оперативних нарад, діагностиці індивідуально-особистісних особливостей підлеглих.

Аналіз особливостей мотивації професійної діяльності співробітників підтвердив, що в сучасних умовах вона має виражену специфіку. Співвідношення цієї ієрархічно вибудованої специфіки з ієрархією труднощів, що виникають в управлінській діяльності, дозволяє зробити висновок про те, що найбільш гострі проблеми у професійній діяльності пов'язані з мотивацією професійної діяльності, а також із низьким рівнем професіоналізму і співробітників, і керівників різного рівня. Тому основні напрями вирішення цього питання полягають у формуванні стійкої позитивної мотивації професійної діяльності, а на її основі – успішного формування та розвитку професіоналізму і співробітників, і керівників різного рівня.

З огляду на те, що мотивація є одним із ключових компонентів, зокрема у професійній діяльності, на першому етапі рішення проблеми підвищення ефективності професійної діяльності необхідно формування стійкої позитивної мотивації професійної діяльності співробітників. Саме стійка позитивна мотивація професійної діяльності є основою для формування та розвитку професіоналізму і співробітників, і керівників різного рівня. За її відсутності, як доводить практика, позитивні зміни у професійній діяльності не спостерігається. Як результат – виникають системні проблеми в управлінні, а професійна діяльність характеризується низьким рівнем ефективності [7, с. 69–71].

Отримані результати реалізованого нами дослідження дозволили побудувати модель розвитку професіоналізму співробітників з уваги на мотивацію професійної діяльності.

Така модель відображає чотири етапи розвитку професіоналізму співробітників з огляду на мотивацію професійної діяльності.

На першому етапі здійснюється діагностика особливостей мотивації професійної діяльності та рівня розвитку професіоналізму співробітників.

На другому – формується стійка мотивація професійної діяльності, яка виступає базовим компонентом розвитку професіоналізму співробітників. Формування стійкої мотивації професійної діяльності охоплює низку рівнів зміцнення мотивації. Індикаторами цього процесу на першому рівні, як показують результати нашого дослідження, є суттєві зміни в системі ціннісних орієнтацій, спрямованості особистості співробітників, позитивні зміни в рівні мотивації досягнень.

На третьому етапі, на основі стійкої мотивації професійної діяльності, використовуються психолого-акмеологічні технології розвитку професіоналізму співробітників.

Паралельно з цим процесом доцільно використовувати акмеологічний вплив на мотивацію професійної діяльності з метою подальшого зміцнення, розвитку та оптимізації мотивації професійної діяльності

співробітників. На другому рівні – подальшого розвитку мотивації професійної діяльності – окреслений процес має свої індикатори та виявляється у більшій впевненості в собі, спрямованості співробітників на досягнення професійного результату, усвідомленні співробітниками необхідності розвитку професіоналізму, підвищенні якості професійної підготовки, зміни стилю та професійного рівня керівництва в системі, цілеспрямованому формуванні позитивного іміджу працівника. На третьому рівні – оптимізації мотивації професійної діяльності – цей безперервний процес проявляється за допомогою активізації акмеологічних механізмів саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації співробітника у професійній діяльності, розквіту особистості, досягнення нового рівня професійних відносин, отримання нового соціального статусу, суттєвого розширення професійних можливостей співробітників [8, с. 228–229].

На четвертому етапі знову проводиться діагностика динаміки зміцнення та розвитку мотивації професійної діяльності та рівня розвитку професіоналізму співробітників.

Висновок. Застосовуючи цю модель як базову, можливо, як засвідчують результати досліджень, внесення істотних коректив у функціонування психологічних механізмів професійної діяльності співробітників, значне підвищення її ефективності.

Технологічно на людину з метою управління її поведінкою та діяльністю можна чинити психологічний вплив, використовуючи м'які, тонкі психологічні технології, що дозволяють із високим ступенем ймовірності проникати через системи психологічного захисту особистості та безпосередньо вельми ефективно впливати на особистісне (мотиваційне) «ядро», керуючи поведінкою та діяльністю об'єкта такого професійного впливу. Як доводить аналіз реальної практичної діяльності, в тих же цілях використовуються грубі, жорсткі психологічні технології (психологічний тиск, погрози, шантаж тощо), які деформують психологічний захист особистості, а також її «мотиваційне ядро», не досягаючи бажаного ефекту.

Взаємозв'язок між м'якими та грубими психологічними технологіями в аспекті впливу на розвиток професіоналізму співробітників органів внутрішніх справ з огляду на їх мотивацію становить **перспективу подальших досліджень**.

1. Бандурка А. М. Психология управления: учебное пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х., Титул, 2007. – 532 с.

2. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навчальний посібник / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Д. Й. Никифорчук, П. П. Підюков. – К.: Київський юридичний інститут, 2005. – 278 с.

3. Психологія управління: курс лекцій / В. І. Барко, В. М. Клачко, О. В. Волошина, Т. В. Остафійчук. – К.: АУ МВС, 2009. – 123 с.
4. Урбанович А. А. Психологія управління: учебное пособие / А. А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2003. – 640 с.
5. Юридична психологія: підручник. – 2-е вид., доопр. та доп. / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсєєва. – К.: КНТ, 2008. – 352 с.
6. Юридична психологія: словник / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсєєва. – Вид. 2-ге, уточ. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 224 с.
7. Юридична психологія: практикум / за ред. Л. І. Казміренко. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. – 190 с.
8. Пальчевський С. С. Акмеологія: навчальний посібник / С. С. Пальчевський. – К.: Кондор, 2008. – 398 с.

Ковалив М. В. Развитие профессионализма сотрудников МВД Украины с учетом их мотивации

Освещаются вопросы развития профессионализма сотрудников Министерства внутренних дел Украины с учетом их мотивации.

Ключевые слова: профессионализм, сотрудник, органы внутренних дел, мотивация, акмеологическое влияние.

Kovaliv M. V. Professionalism development of workers of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine with regard to their motivation

The article raises the problems of professionalism of the workers of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine with regard to their motivation.

Key words: professionalism, worker, internal affairs organs, motivation, acmeological impact.

Стаття надійшла 21 жовтня 2013 р.

УДК 159.98

О. С. Колосович

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ ОФІЦЕРІВ**

Аналізуються теоретичні аспекти та викладено результати опитування щодо психологічних особливостей професійної діяльності молодих офіцерів. Установлено, що психологічними аспектами є особливості, поєднані в такі групи, як об'єктивні (стандартні для будь-яких умов), суб'єктивні (відображають особливості молодого офіцера) та ситуативні (умови несення служби, особливості професійного колективу).