

Kisil R.-V. V. Professional deformation, moral and psychological reaksilogization of an officer as a form of micro-social consequences of corruption: deontological analysis

The article gives synalohmatic generalizations about philosophical-legal and moral-psychological estimation of interpretation of corruption, its trends that are specific to the current stage of law-making and state-forming process, considers socio-economic consequences of corruption in the ontological sense.

Key words: *corruption, manifestation, countermeasure, ontological aspect, prevention.*

УДК 342.951

М. В. Ковалів

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС КЕРІВНИКА ОРГАНУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА ЙОГО ПРОФІЛАКТИКА

Порушуються питання стійкості до стресів керівника органів внутрішніх справ різного рівня та вплив психологічних факторів на діяльність підрозділів міліції.

Ключові слова: *професійний стрес керівника, органи внутрішніх справ, особливості службової діяльності.*

Постановка проблеми. Реформування органів внутрішніх справ України відповідно до міжнародних стандартів правоохоронної діяльності неможливе без ефективного правового регулювання та якісної організації роботи з кадрами органів внутрішніх справ. Якість кадрового забезпечення безпосередньо впливає на плінність кадрів в органах внутрішніх справ України (далі – ОВС), переміщення по службі, кар’єрне зростання, рівень забезпечення особистої безпеки під час виконання службових завдань.

Стан дослідження. Комплексне дослідження професійних стресів керівника ОВС та їх профілактики в українській науці не здійснювалося. Окремі аспекти цього питання вивчали такі науковці: М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. М. Бесчастний, І. П. Конопльов, П. Б. Коптєв, Ю. Ф. Кравченко, Т. О. Проценко, Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. В. Казміренко ін., що дає підстави зробити висновок про міжгалузевий характер цієї проблематики.

Ці обставини викликають необхідність пошуку і вибору комплексних підходів у наукових дослідженнях, присвячених цій проблематиці.

Метою статті є вироблення теоретичних підходів до визначення особливостей подолання стресів керівниками органів внутрішніх справ.

Виклад основних положень. Службова діяльність у підрозділах міліції має свої характеристики. Так, виконання функціональних обов'язків пов'язане з підвищеною відповідальністю співробітників за свої дії. Несення служби часто відбувається в ситуаціях з непередбачуваним результатом, характеризується недостатньою визначеністю рольових функцій, психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян і вимагає від співробітника рішучих дій і здатності ризикувати. Ці специфічні особливості професійної діяльності значно впливають на особистісні характеристики її представників і можуть призводити до розвитку у співробітників міліції явища професійної деформації.

Діяльність працівників правоохоронних органів належить до максимально стресогенних і емоційно високо напружених. Небезпека (реальна чи уявна) – це постійно діючий стресор в їх діяльності. Специфіка вияву цього стресора в діяльності співробітників полягає в такому: з одного боку, є постійна можливість виникнення небезпеки, з іншого – небезпека може з'явитися раптово. І, нарешті, співробітник правоохоронних органів, на відміну від представників інших професій, пов'язаний професійною необхідністю завжди йти назустріч небезпеці.

Наявність у діяльності співробітників таких сильно діючих факторів, як небезпека, ризик, загроза життю і здоров'ю, з одного боку, актуалізують первинні потреби (за шкалою А. Маслоу) – потреби безпеки та захисту, а з іншого боку – структурує їх. Усвідомлення співробітником правоохоронних органів неможливості задовольнити потреби сприяє хронічному переживанню негативних емоцій, появи дефіцитарних психічних станів.

В умовах реформування системи МВС України дедалі більше уваги приділяється її якісному вдосконаленню. Здійснювані перетворення мають інноваційний характер, що викликає прогнозований опір, насамперед на особистісному рівні, і породжує значну кількість конфліктних ситуацій. Проблема соціально-психологічних і особистісних детермінант конфліктної поведінки тісно пов'язана з тим, що багатьом співробітникам не вистачає професійної компетентності. Більшість службових конфліктів мають деструктивний характер саме внаслідок нездатності грамотної і адекватної поведінки співробітників органів внутрішніх справ (ОВС). Не випадково сьогодні підвищуються вимоги до їх особистісних і професійних якостей, важливим регулятором яких виступає наявність вираженої активної професійної ідентичності, яка сприяє створенню психологічної стійкості.

Удосконалення кадрової політики, зміцнення службової дисципліни та законності в діяльності органів внутрішніх справ – пріоритетні завдання в справжній період реформування правоохоронної системи [1]. Особлива увага приділяється морально-психологічній стійкості співробітників ОВС, що пов'язано з низкою випадків учинення злочинів співробітниками міліції, які отримали широкий громадський резонанс.

При цьому, поряд із реформуванням ОВС, гостро постає питання про професіоналізм керівного складу, його здатності упоратися з зростаючим стресовим навантаженням, пов'язаним з вирішенням завдань щодо організації охорони правопорядку в нових умовах. На часткове вирішення цих важливих завдань спрямовані нормативні акти МВС України, що регламентують відбір, призначення та атестацію керівників [2].

Зазначені нормативні акти фіксують певні стандарти і процедури відбору грамотних і здібних фахівців на керівні посади, акцент в яких зроблено на виявлення професійного потенціалу особистості. Однак, не беруться до уваги необхідність і можливість психодіагностики професійного стресу та не розглядаються психологічні проблеми його психопрофілактики.

Професійна діяльність керівників полягає в зрівноважуванні деколи взаємовиключних завдань, у балансуванні між інтересами служби, колективу в цілому, і особистими інтересами окремих співробітників. В умовах постійного дефіциту часу стан високої психічної напруженості стає безперервно чинним фактором службової діяльності керівника. Характер, частота і вираз негативних наслідків стресу залежать від сили (інтенсивності) нервово-емоційного напруження, особистої готовності керівника до його подолання. Негативні реакції на стрес, накопичуючись, формують виражені тривалі дезадаптивні стани.

Хронічний стрес призводить до збільшення ризику розвитку низки захворювань стресової етіології – «хвороб стресу» (серцево-судинні, виразкові хвороби, невротичні стани), а також до соціально-економічних та соціально-психологічних наслідків: плинності кадрів, неповного і несвоєчасного виконання поставлених завдань, зниження задоволеності працею, деформації особистісних і характерологічних якостей керівників. У цілому це призводить до зниження ефективності функціонування поліції як соціального інституту.

Наслідками високої інтенсивності професійного стресу керівників ОВС прямо або побічно можуть бути різні надзвичайні ситуації в ОВС (порушення законності), дезадаптивні стани (психосоматичні захворювання, дезадаптивні типи поведінки, посттравматичні стресові розлади, агресивність, алкоголізація), низька ефективність діяльності [3].

Здатність упоратися з професійним стресом – один із основних структурних елементів професіоналізму керівників ОВС. Для формування цієї здатності необхідний теоретично обґрунтований підхід і практична програма поетапного навчання керівників ОВС активній адаптивній поведінці та вмінню протидіяти негативним впливам стрес-факторів у різних повсякденних, стандартних і нестандартних, екстремальних ситуаціях професійної діяльності.

Установлено, що психологічним змістом професійної ідентичності працівників ОВС є: зовнішня причинність результатів поведінки і цілепокладання (поведінковий компонент), переживання тотожності, визначеності і цілісності (емоційно-оцінний компонент) і самопрезентація як прагнення до ідентифікації та відокремлення (когнітивний компонент). Серед особливостей досягнутої активної професійної ідентичності працівників ОВС визначено такі, як сформованість основних її структурних компонентів, наявність професійних цілей, що додають життю, спрямованості і тимчасової перспективи, задоволеності прожитою частиною життя, відчуття достатньої свободи вибору за побудови майбутнього згідно зі своїми цілями і уявленнями. У процесі служби відбуваються реальні зміни професійної ідентичності співробітників ОВС. Значних змін зазнає образ Я співробітників, які стосуються насамперед статусних, рольових і функціонально-діяльнісних самохарактеристик, при цьому практично не стосуються емоційно-оцінного ставлення до себе. Розвиток рівня професійної ідентичності співробітників органів внутрішніх справ дозволяє впливати на вибір бажаних стратегій поведінки.

Основні психологічні умови розвитку професійної ідентичності працівників ОВС для оптимізації вибору стратегій поведінки в службових конфліктах: рефлексивний аналіз і внутрішнє переживання рівня професійної обізнаності; відповідність професійних домагань реальних перспектив; визнання іншими змісту професійної самопрезентації; введення елементів ритуалізації професійної поведінки; наявність досвіду емоційного переживання ситуації особистісного подолання професійних труднощів в інтересах зміни Я-образу, заснованого на самовідображенні, самоставленні і саморегуляції; наявність високопрофесійного оточення; актуалізація системи професійних цінностей; моделювання особистісного та професійного прототипів.

Професійна ідентичність працівника ОВС – це багатовимірний інтегративний психологічний феномен, що передбачає високу готовність смислових і регуляторних основ поведінки; здійснення особистісного, інструментального та ситуативного самовизначення (набуття досвіду); інтеграцію в професійне співтовариство; форму-

вання і рефлексію уявлення про себе як офіцера (сформований адекватний образ «Я»), в якому актуалізовані: гуманність і ініціативність; бажання і здатність домагатися соціальної справедливості; знання основ психології, соціальної психології та психології особистості; широкий кругозір і освіченість; висока культура поведінки та спілкування; ідейність, патріотизм і політична зрілість; високі моральні і моральні якості). Її розвиток може бути важливим регулятором у зміні вибору стратегій поведінки співробітників ОВС у службових конфліктах.

Загальна кількість керівників ОВС з високою інтенсивністю професійного стресу за даними наукових джерел становить 23% від загальної кількості керівників, в той час як кількість керівників з високою і середньою інтенсивністю професійного стресу становить 85%. Порівняння показників інтенсивності професійного стресу керівників ОВС середньої ланки з працівниками ОВС, які не обіймають керівні посади, вказує на більш високу стресогенність професійної діяльності управлінців та наявність у більшості з них професійного стресу високої та середньої інтенсивності [4; 5].

Інтенсивність професійного стресу керівників ОВС середньої ланки пов'язана з організаційними, комунікативними, креативними та етичними суперечностями професійної діяльності, які охоплюють такі стрес-фактори: складність діяльності, нераціональна тривалість робочого дня, неможливість впливати на процес ухвалення важливих рішень в організації, супровід діяльності зайвим документообігом, невідповідність оплати за аналогічний праця порівняно з цивільними організаціями, часткове невиконання законодавства про працю, домінування в мотивації службової діяльності вищого керівництва часто особистих інтересів над внутрішньо та зовнішньо організаційними інтересами.

Фундаментальний принцип психології про єдність свідомості, діяльності й особистості дозволяє розглядати професійну діяльність як основну умову формування зрілої особистості з огляду на те, яка мотивація цієї діяльності. Під мотивацією розуміється система спонукань людини, спрямована на досягнення конкретних цілей. Мотивація поведінки дає відповіді на питання: чого хоче людина і до чого прагне.

Мотивація до праці не вичерпує всю мотивацію особистості, оскільки особистісний простір ширше професійного, і життя людини не зводиться до роботи. Людина не тільки реалізує у праці свої професійні мотиви, але задовольняє свої непрофесійні спонукання та цілі – психічне самозбереження та розвиток, відпочинок і розваги, суспільне становище. Недостатність мотиваційної сфери професійної діяльності може виражатися в її бідності, присутності тільки окремих

спонук, несприятливій динаміці мотивації тощо. Різні недоліки мотиваційної сфери праці мають різну руйнівну силу. І хоча в цілому мотивація виконує значну роль у професійній діяльності, проте потреби, що визначають мотиваційну сферу, можуть перетворювати її в деструктивну, оскільки не завжди задовольняються в межах цієї ж професійної діяльності. Подібна незадоволеність призводить до виникнення негативних психічних станів, що реально загрожують психічному здоров'ю особистості.

Інтенсивність професійного стресу керівників ОВС середньої ланки слабо обумовлена їх індивідуально-особистісними особливостями. При цьому, високої інтенсивності професійного стресу відповідає слабка зацікавленість у професійній компетентності, орієнтація на безпеку і стабільність служби, недостатня інтеграція різних сторін життя (сім'я, кар'єра, саморозвиток), відсутність прагнення шукати шляхи вирішення проблем і більш слабка прагнення до підвищення рівня професійної освіти, ніж у керівників з низькою інтенсивністю професійного стресу. Високої інтенсивності професійного стресу керівників ОВС також сприяє більш слабкий вираз професійних установок на «регулювання взаємовідносин» і «професійне вдосконалення, престиж професії» [6].

Психологічними факторами, що детермінують високу інтенсивність професійного стресу керівників ОВС середньої ланки, є: особистісна незрілість, агресивна поведінка в діяльності, підозрілість і обережність у вирішенні службових завдань, формалізм у діяльності, відсутність гнучкості за вирішення службових завдань, нездатність до самостійного вирішення службових завдань, що у подальшому може зумовити професійну деформацію.

Професійна деформація – це вияв в особистості під впливом деяких особливостей професійної діяльності таких психологічних змін, які розпочинають негативно впливати на здійснення цієї діяльності та на психологічну структуру особистості.

Симптомокомплекс, що характеризує професійну деформацію особистості співробітника правоохоронних органів, охоплює:

а) підозрілість, відчуженість щодо навколишнього, наявність негативізму, необгрунтованої критичності, замкнутості, скептичності;

б) труднощі в інтерперсональних контактах, схильність до алкоголізації;

в) владність, деспотичність і, як один з крайніх варіантів, жорстокість і ворожість щодо інших;

г) формування різних психологічних захистів як відповідних реакцій на вплив дестабілізуючих факторів, зумовлених специфікою

діяльності, підвищеними емоційними навантаженнями, зокрема існування «синдрому емоційного вигорання»;

г) наявність потреби в самоствердженні.

Психологічними факторами, що детермінують низьку інтенсивність професійного стресу керівників ОВС середньої ланки, є: самореалізація через управлінську діяльність, творчий підхід до діяльності, установка на досягнення успіху в діяльності, установка на інтеграцію всіх сторін життя і готовність до реалізації інтуїтивних рішень. Психологічними факторами, що впливають на інтенсивність професійного стресу керівників ОВС, є їх особистісна зрілість і прагнення до самореалізації через управлінську діяльність.

Висновки. Під час призначення на керівні посади та за включення співробітників у резерв на висунення на керівні посади професійний психологічний відбір є одним із основних засобів психопрофілактики професійного стресу керівників ОВС. Особливу увагу за здійснення цього відбору необхідно звернути на особистісну зрілість майбутніх керівників та їх готовність до самореалізації в управлінській діяльності. З метою формування в підрозділах ОВС середовища, що сприяє запобіганню негативним наслідкам професійного стресу, необхідно вирішувати професійні труднощі (складність діяльності), організаційні (нераціональна тривалість робочого дня), комунікативні (неможливість впливати на процес ухвалення важливих рішень в організації), креативні (супровід діяльності зайвим документообігом), матеріальні (невідповідність оплати за аналогічну роботу порівняно з громадянськими організаціями), соціальні (частково не виконується законодавство про працю) та етичні (домінування в мотивації службової діяльності вищого керівництва часто особистих інтересів над внутрішньо та зовнішньоорганізаційними).

1. Психология управления: учебное пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: 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. Підкоков. – К.: Київський юридичний інститут, 2005. – 126 с.

3. Психология управления: курс лекцій / В. І. Барко, В. М. Клачко, О. В. Волошина, Т. В. Остафійчук. – К.: АУ МВС, 2009. – 123 с.

4. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 5. Психологія управлінської діяльності органів внутрішніх справ: навч.-метод. посіб. / Д. О. Александров, О. В. Давидова; за заг. ред. Я. Ю. Кондратьєва. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2004. – 213 с.

5. Юридична психологія: словник / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.: заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – Вид. 2-ге, уточ. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 224 с.

6. Юридична психологія: підручник / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.: заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – Вид. 2-е, доопр. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 352 с.

Ковалив М. В. Профессиональный стресс руководителя органов внутренних дел и его профилактика

Рассматриваются вопросы устойчивости к стрессам руководителей органов внутренних дел различных уровней и влияния психологических факторов на деятельность подразделений милиции.

Ключевые слова: профессиональный стресс руководителя, органы внутренних дел, особенности служебной деятельности.

Kovaliv M. V. Professional stress of the head of internal affairs bodies and its prevention

The article raises the problems of firmness to stress of the head of internal affairs bodies at various levels and the impact of psychological factors on the activities of militia units.

Key words: professional stress of the head, internal affairs bodies, peculiarities of official activity.

УДК 159.9:316.35

О. С. Колосович

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
НЕФОРМАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА
У ВІЙСЬКОВИХ ПІДРОЗДІЛАХ**

Аналізуються теоретичні аспекти розуміння явища неформального лідерства у військових підрозділах. Виділено два фактори, що формують неформальне лідерство у військових підрозділах, а саме: низька управлінська компетентність керівника та групові особливості. Факторами функціонування неформального лідерства є організаційно-діагностичний, соціально-психологічний та професійно-психологічний.

Ключові слова: неформальне лідерство, військовий колектив, психологічні аспекти виникнення та функціонування неформального лідерства.

Постановка проблеми. Реалії нового століття, розвиток Збройних Сил та інших військових формувань, практичний досвід ведення бойових дій в локальних збройних конфліктах, виконання миротвор-