

Венчик О.В. Фрустрированность и креативность в контексте деятельности сотрудников ОВД

Осуществлён психологический анализ деятельности сотрудников правоохранительных органов. Акцентировано внимание на проблеме фрустрированности сотрудников ОВД и их креативности как существенном факторе предупреждения и преодоления фрустрации.

Ключевые слова: специфика деятельности правоохранителей, личность работника милиции, фрустрация, фрустрированность, креативность, креативная личность.

Ventsyk O.V. Frustration and creativity in the context of law enforcement workers activity

The psychological analysis of law enforcement workers activity is carried out. The attention to the problem of frustration of law enforcement workers and their creativity as an important factor of preventing and overcoming frustration is paid.

Key words: peculiarities of law enforcement workers activity, the police officer identity, frustration, creativity, creative personality.

УДК 159:351:741

О.В. Волошина

**ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ
ОРГАНАМИ ВНУТРІШНІХ СПРАВ:
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ**

Здійснено психолого-педагогічний аналіз головних проблем управління органами внутрішніх справ (базові (головні, стратегічні) психологічні проблеми управління, психолого-педагогічні проблеми організації управління, проблеми психолого-педагогічної оптимізації процесів поточного управління в ОВС та актуальні психолого-педагогічні проблеми зовнішнього контуру управління МВС, УВС).

Ключові слова: управління, управління органами внутрішніх справ, базові психологічні проблеми, психолого-педагогічні проблеми управління ОВС.

Постановка проблеми. Соціальне управління як особливий різновид людської діяльності виникло внаслідок суспільного розподілу праці й притаманне суспільству на всіх ступенях його розвитку. Саме завдяки цій діяльності, що організує людей, уможливило забезпечення узгодженості їх дій для досягнення обраних цілей. У зв'язку з розвитком суспільства та ускладненням управління ним в самій управлінській діяльності відбувся процес розподілу праці й спеціалізації.

Міністерство внутрішніх справ України є невід'ємною частиною системи соціального управління, виконуючи специфічні, притаманні лише йому функції. Тому зміни, що відбуваються в країні, потребують від МВС України змін у стратегії та тактиці управління і усією системою, і кожним підрозділом. Необхідною умовою національної безпеки держави є реформування діяльності правоохоронних органів, що значною мірою пов'язане з удосконаленням психолого-педагогічної складової управлінської діяльності в ОВС. Роль останньої доволі часто недооцінюється керівниками різних рівнів, що є однією із причин неякісного реформування правоохоронної системи, перешкод за впровадження нововведень тощо.

Стан дослідження. Різним аспектам управління персоналом і психології управління в системі органів внутрішніх справ присвячені роботи вітчизняних і зарубіжних учених: П. Айнсворта, В.Г. Андросюка, О.М. Бандурки, В.І. Барка, С.П. Бочарової, Л.Ф. Бурлачука, О.В. Землянської, Я.Ю. Кондратьєва, Л.І. Казміренко, В.П. Казміренка, М.В. Костицького, Д. Кукендала, С.Д. Максименка, В.С. Медведєва, Л.Е. Орбан-Лембрик, К. Піза, В.М. Плішкіна, Р. Роберга, В.М. Синьова, В.О. Соболева, О.М. Столяренка, В.О. Татенка, А.А. Урбановича, О.Г. Шестакова, С.І. Яковенка та інших.

Окремі аспекти проблеми розглядалися у монографіях, наукових збірниках і навчально-методичних посібниках (Н.П. Анікеєвої, В.І. Антонюка, В.С. Афанасенко, В.В. Бойка, В. Воднік, К.Я. Вольциса, А.І. Дзюри, А.І. Донцова, О.І. Зотова, О.Л. Журавльова, О.Г. Ковальова, Г.А. Моченова, Р.С. Нємова, В.В. Новікова, М.М. Ночевніка, М.М. Обозова, В.М. Парфєнова, Б.Д. Паригіна, В.О. Сатаєва, А.С. Чернишова, О.В. Шорохової та ін.). Але аналізу головних психолого-педагогічних проблем управління ОВС, на нашу думку, приділено недостатньо уваги.

Метою статті є психолого-педагогічний аналіз проблем управління ОВС.

Виклад основних положень. Узагальнення та аналіз наукової літератури й практичної діяльності керівників ОВС дозволив виділити чотири головні групи психолого-педагогічних проблем управління ОВС.

1. Базові (головні, стратегічні) психологічні проблеми управління.
2. Психолого-педагогічні проблеми організації управління.
3. Проблеми психолого-педагогічної оптимізації процесів поточного управління в ОВС.
4. Актуальні психолого-педагогічні проблеми зовнішнього контуру управління МВС, УВС.

Детальніше розглянемо кожну групу.

1. Базові (головні, стратегічні) психологічні проблеми управління.

За управління будь-якою соціальною системою виникають певні проблеми. Однак їх вирішення залежить від соціально-економічних особливостей суспільства, становить основу функціонування всієї системи управління (і суб'єкта, і об'єкта) і визначає основні цілі та стратегію управління.

Перша базова психологічна проблема, яка постає перед кожним керівником органу внутрішніх справ, – це забезпечення безумовного виконання функції-управління за найкращого поєднання її з соціально-виховною під час усебічного врахування психологічних наслідків практики управління. Психологічність проблеми визначається складністю сполучення цих функцій з феноменом психологічних наслідків. Ці наслідки мають властивості непримітності та накопичення. Спочатку вони можуть бути незначними, але, поступово накопичуючись, підсилюються (властивість накопичення), і залежно від свого змісту позитивно або негативно впливають на ефективність усього управління.

Психологічні наслідки мають також властивості широти та суперечливості. Стиль, рішення, методи, розподіл обов'язків та інші характеристики управління мають не одне, а декілька наслідків. Одні з них можуть сприяти, інші – знижувати ефективність управління. В динаміці також є протиріччя: якийсь психологічний ефект первісно може бути позитивним, а далі перетворюватись на негативний, і навпаки. Стосовно деякої частки наслідків виникають труднощі щодо їх передбачення. Управління органами внутрішніх справ може бути ефективне, якщо передбачаються та досягаються позитивні психологічні результати за умов виключення негативних. Передбачення всіх психологічних наслідків вимагає також регулярної комплексної оцінки стану психологічної підсистеми управління, тенденції її зміни, які повинні бути суспільно важливими, відповідати інтересам розвитку суспільства та національної безпеки.

Особлива група проблем виникає за розгляду питань управління діяльністю окремої посадової особи. Всі її дії схематично можна поділити на три поля: приписних дій; суспільно корисних ініціативних дій; антисуспільних дій. Якщо робота не приносить людині задоволення, не подобається, не відповідає її споживчо-мотиваційній сфері, уподобанням, здібностям, то за будь-якої, навіть найдосконалішої організаційно-правової підсистеми управління, будь-якої вимогливості та контролю найбільше, чого можна досягти від особи, – це робота «для контролю», в межах, що наближаються до границі поля приписаних дій.

Поле суспільно корисних ініціативних дій – це конкретні дії та вчинки, які виходять за межі юридично узаконених норм та орієнтуються на передові моральні норми праці. За їх виконання використовуються резерви робочого місця, що можуть бути знайдені лише при відповідальному, свідомому ставленні до роботи, прояві ініціативи та творчості. Якщо такого ставлення у співробітника немає, то немає і позитивних результатів цієї роботи. Притягти його за це до юридичної відповідальності не можна, а резерви залишаються невикористаними, результати – зниженими.

Третя базова психологічна проблема управління полягає в підборі психологічно ефективних управлінських впливів та створенні таких психологічних умов у системі управління, які б забезпечували самоуправління на кожному робочому місці за повного використання резервів удосконалення, роботи на основі сумлінного, відповідального, дисциплінованого, ініціативного та творчого ставлення до неї. Воно вимагає збалансованого використання керівником прямих і побічних управлінських впливів: адміністративних та виховних, індивідуальних і колективних з постійним та невинним прагненням до успішного вирішення проблеми.

Четверта базова психологічна проблема полягає в оптимальному включенні конкретної системи управління (конкретним ОВС) до макросистеми. Її суть зрозуміла з зазначеного вище і не потребує додаткових пояснень.

2. Психолого-педагогічні проблеми організації управління.

Вони зумовлені специфічним виявом психолого-педагогічних закономірностей в організації суб'єкта управління та його діяльності.

Важливою є проблема забезпечення зрілості та узгодженості ціннісно-цільових орієнтацій керівників та всіх працівників апаратів управління ОВС. Будь-яке підприємство, установа, державний орган становлять інструмент суспільства, вони створюються та функціонують для досягнення певних, визначених суспільством цілей, зміцнення та примноження суспільних цінностей.

Цілі управління знаходяться не лише у площині організаційно-правової системи, але й відображаються в психологічній. Є нормативні, поведінські та суб'єктивні цілі, втілені в ідеальній формі, тобто у свідомості людей. Вони пов'язані одна з одною, проте не ідентичні. Хоча, здавалося би, тут немає проблеми, але особливу увагу слід приділяти поведінським цілям і цінностями; тому що вони повинні бути єдиними та апробованими, що підтверджують і проведені психологічні дослідження.

Особливої уваги вимагають вивчення, оцінка та вдосконалення таких чинників, які, за даними досліджень, найбільше впливають на ціннісно-цільову підструктуру організації управління, а саме:

– управлінські погляди керівників та їх узгодженість;

- стан цільового управління (статус цілі в управлінні);
- формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС;
- наявність у системі керівництва людей, які підпорядковують свою роботу досягненню кар'єристсько-бюрократичних цілей та використовують такі негативні прийоми, як приховування, відписки тощо;
- критерії оцінок ефективності діяльності керівника [1].

Досягнення мети управління неможливе без створення системи цілей людей, які працюють в організації. На думку дослідників, одним із критеріїв ефективності управління є поєднання цілей організації і цілей працівників [2–4]. Проте для ОВС таке об'єднання цілей не завжди реальне: безпосередньою метою працівника ОВС може бути не лише зниження рівня злочинності або захист прав і свобод населення регіону (ціль організації), а й інші цілі, пов'язані з індивідуальними потребами та інтересами. Це одна з форм вияву психологічного парадоксу розбіжності цілей. Отже, управлінцю слід подбати про створення системи цілей, розвиток мотивів діяльності співробітників, оскільки відомо, що задоволений співробітник – це здебільшого успішний працівник, причому позитивні емоції виникають у процесі наближення до поставленої мети і зникають в разі відсутності таких цілей або наближення до них. Як зазначає В.І. Барко, це потребує нового проактивного підходу до управління ОВС. Психологічною особливістю такого управління є необхідність постановки системи цілей (мотивів-цілей), коли досягнення цілі працівником сприяє реалізації цілей організації, хоча безпосередньо не обов'язково поєднується з останніми. Дослідники проблем управління також зазначають, що вектор «мотив-ціль» є системоутворювальним фактором соціальної системи управління, становить зміст і спрямованість діяльності і соціальних об'єктів, і окремих індивідів [2].

Ще однією психологічною особливістю проактивного управління можна вважати врахування відповідної мотивації і здібностей у суб'єкта управління – керівника органу внутрішніх справ. Мотивація і здібності є найважливішими компонентами суб'єктивної та об'єктивної готовності особистості до діяльності. Управлінець, у якого сформовані професійні та пізнавальні інтереси, пов'язані з керівною роботою, розвинуті інтелектуальні та творчі можливості, наявні необхідні для керівника характерологічні та емоційно-вольові якості, матиме необхідні особистісні ресурси досягнення мети, тобто буде суб'єктивно і об'єктивно підготовленим до управлінської діяльності. У практиці роботи правоохоронних органів зарубіжних країн непоодинокі випадки, коли офіцери поліції багато років працюють на посадах невисоких поліцейських рангів. Наприклад, у Великобританії працівник поліції іноді залишається на початковій посаді констебля без про-

сування на посади менеджерів поліції (сержанта, інспектора тощо) через недостатній рівень управлінських здібностей, лідерських якостей. Такий підхід базується на принципі просування лише на підставі заслуг офіцера як управлінця і є цілком виправданим в умовах, коли системи управління поліцією забезпечують повноцінне функціонування поліцейських офіцерів на всіх рівнях без відчуття власної некомпетентності навіть у разі відсутності просування по службі [3].

Серед здібностей управлінця, які становлять основу його особистісного ресурсу, можна виділити індивідуально-психологічні особливості, пов'язані з емоційно-вольовою та інтелектуальною сферою керівника. Оскільки постановка мети свідомо здійснюється суб'єктом управління, то на процес цілеутворення впливатимуть такі особливості керівника, як ціннісні орієнтації, досвід, ваблення, потреби, інтереси, інші емоційно-вольові якості. Отже, врахування у процесі управління зазначених особистісних якостей і рис управлінця є також важливою психологічною умовою оптимізації управління персоналом.

До психолого-педагогічних проблем організації управління також можна віднести проблему створення та психологічної оптимізації організаційних відносин у системі управління МВС, УВС. Відомо, що існують три основні типи організаційних структур управління: лінійна, функціональна та лінійно-галузева. Остання широко застосовується в органах внутрішніх справ. Однак і вона містить певні недоліки. Для лінійно-галузевої структури характерні: подрібненість, наявність лінійних керівників, які несуть відповідальність за всю діяльність, і функціональних, які несуть відповідальність за частину роботи; велика кількість не підпорядкованих один одному підрозділів; безліч зв'язків і залежностей, паралелізм і дублювання функцій; невизначеність компетенції і повноважень.

Оптимізація інформаційного забезпечення управління пов'язана з необхідністю врахування психолого-педагогічних явищ, які впливають на отримання, передачу та обробку і (оцінку) будь-якої інформації, що використовується в діяльності органів внутрішніх справ. До переліку таких явищ належать спостережливість, уважність, інтелект тих осіб, які добувають, передають, отримують і використовують інформацію. Крім того, на передачу інформації впливають взаємини людей та колективів, їх підготовленість до спільної праці та ступінь бажання її здійснювати без приховування та побоювань. Відносини людей в системі управління можуть суттєво виявлятися і в схемі інформаційних комунікацій, змінюючи її рух каналами, передбаченими організаційно-правовою підсистемою, перериваючи деякі з них та встановлюючи нові неформальні канали; організації руху психолого-педагогічної інформації як особливого різновиду суспільної інформації, що відображає суттєві особливос-

ті об'єктів управління, діяльності підлеглих осіб та колективів. Це інформація про особливості особистості підлеглих і колективів, їх стани, цілі та мотиви, погляди, настрої, – підготовленість і вихованість. Звичайно, керівники певною мірою володіють вказаною інформацією та зважають на вплив психолого-педагогічних чинників на її отримання, обробку та оцінку. Але, як правило, – це здійснюється недостатньо цілеспрямовано, систематично, повно та комплексно.

3. Проблеми психолого-педагогічної оптимізації процесів поточного управління в ОВС. Під оптимізацією, в широкому розумінні цього поняття, розуміється найкращий підбір форм, методів і прийомів управлінської діяльності, що дозволяє керівникові за мінімальних затрат часу, ресурсів та ін. досягнути максимального результату.

Поточна організаційна робота полягає у впровадженні прийнятих рішень, у підтримці всієї організації управління в належному стані, в мобілізації людей для створення умов успішної діяльності, в координації роботи, допомоги, розвитку та підтримки ініціативи, в контролі, оцінці досягнутих результатів тощо.

Успіх визначається наявністю сили установки керівника на проведення цієї роботи, що виявляється в умінні вбачати необхідність в ній, в стійкому спрямуванні до активної організаційної роботи, впевненості в собі, доброму настрої під час виконання своєї організаційної функції. Керівник не має права вважати, що його обов'язок – тільки приймати рішення, а обов'язок підлеглих – виконувати. Кожний керівник повинен бути впевнений, що після прийняття рішення тільки й розпочинається його головна робота разом із колективом.

Є також пряма залежність між успіхом поточної роботи та вмінням керівника вбачати її психолого-педагогічні особливості, враховувати їх, вирішувати проблеми, які виникають у зв'язку з цим. В процесі цієї роботи він отримує відповідні своїм зусиллям результати щодо вдосконалення організації управління, розвитку в колективі і на кожному робочому місці здібностей до самоуправління, творчості, ініціативи, зацікавленого, а не формального виконання завдань.

4. Актуальні психолого-педагогічні проблеми зовнішнього контуру управління МВС, УВС. Як зазначалося, правопорядок у регіоні, ступінь його поліпшення – головний продукт праці органу внутрішніх справ. Виконанню цього завдання перешкоджає проблема вивчення та оцінки психолого-педагогічних чинників законослухняної та протиправної поведінки населення регіону. За вивчення та оцінки обстановки в регіоні, як показує досвід, слід зважати на:

– соціально-психологічні явища, які виконують роль тла оперативної обстановки;

– соціально-психологічні явища, які мають особливе кримінологічне значення;

– педагогічні явища, які впливають на оперативну обстановку.

Соціально-психологічні особливості населення регіону, його спосіб життя та трудової діяльності навіть у нормальних умовах виступають як своєрідне соціально-психологічне підґрунтя оперативної обстановки – позитивної чи негативної.

Однак за певного розвитку вони можуть бути причиною зростання злочинності. До них належать: групові спрямування, думки та настрої, традиції, звичаї, суспільні звички, мода тощо.

До соціально-психологічних явищ, що безпосередньо пов'язані з правом, правоохоронною діяльністю, можуть бути віднесені: психологія правової свідомості, ставлення населення до злочинності та участі в зміцненні правопорядку, авторитет і довіра до правоохоронних органів та їх діяльності. Ці явища залежать від діяльності МВС, УВС.

Педагогічні явища, які впливають на оперативну обстановку, вивчені менше, проте вже зараз можна вказати на такі з них, як:

– рівень освіченості, вихованості, культури населення;

– стан та якість педагогічного процесу в школах, середніх та вищих навчальних закладах;

– ступінь педагогічної підготовленості батьків до виховання дітей в родині;

– домінуючі серед населення погляди на цілі, засоби виховання майбутнього покоління та розповсюджені прийоми і методи виховання (народна педагогіка);

– рівень правового виховання населення; психолого-педагогічна ефективність форм і методів масової пропаганди та агітації;

– рівень педагогічної підготовки осіб, які здійснюють профілактичну роботу з неповнолітніми, неблагополучними сім'ями тощо.

Ці явища становлять важливу умову ефективності діяльності колективу органу внутрішніх справ і своєрідну норму (орієнтир) за вибору цілей та засобів реалізації функцій управлінського процесу в зовнішньому контурі. Вони можуть бути особливим об'єктом впливу та основою для проведення певних заходів, прийняття рішень керівництвом ОВС, виступають одним із показників (критеріїв) ефективності діяльності МВС, ГУМВС (УВС), а також є умовою психологічного комфорту діяльності співробітників і керівників.

Проблема підвищення ефективності управлінського впливу на психолого-педагогічні фактори законослухняної та протиправної поведінки населення регіону є також важливою, проте її вивченість незначна. В практиці часто співробітники та керівники взагалі не нама-

гаються її вирішувати, обмежуючи свої зусилля адміністративно-правовими підходами: фактом попередження або виклику, працевлаштуванням, публікацією матеріалів, постановкою на профілактичний облік тощо. Психолого-педагогічний аспект чітко виявлений в профілактичній роботі, охороні громадського порядку, роботі з громадськістю, у взаємодії з різними адміністративними, суспільними організаціями, в боротьбі з порушеннями правил дорожнього руху тощо [5].

Висновки. Практичні проблеми управління як складного соціального явища неоднозначні. Вони зумовлені багатьма закономірностями та взаємозв'язками, а тому їх можна вирішувати, здійснюючи тільки комплексний підхід: правовий, соціологічний, організаційний, психологічний, педагогічний тощо. Розуміючи це, психологи не доводитимуть винятковість своєї науки, не протиставлятимуть свій підхід іншим. Однак, безумовно, що комплексний підхід є лише там, де психологічний фактор в управлінні враховується повною мірою, а науковий рівень управління характеризується використанням сучасних методів і рекомендацій психології управління. Діяльність конкретного керівника, за всіх умов її широти та розгалуженості, не може вважатись комплексно вирішуваною, якщо ігноруються досягнення психології в цій сфері.

У подальших дослідженнях пропонується поглиблювати й конкретизувати феномен психологічних наслідків в управлінській діяльності керівників ОВС, обґрунтувати шляхи удосконалення управлінської рефлексії в умовах ВНЗ системи МВС України, визначити роль керівника ОВС у формуванні авторитету і довіри до правоохоронних органів та їх діяльності.

1. Волошина О.В. Професійно-організаційні детермінанти формування суб'єктивних стратегій розвитку керівників ОВС / О.В. Волошина / Психологічні науки: проблеми та здобутки. – Додаток 1 до № 1, Том II. – 2012 р. – Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». – С. 37–44.

2. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): монографія / В.І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

3. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 5. Психологія управлінської діяльності органів внутрішніх справ: навч.-метод. посібн. / Д.О. Александров, О.В. Давидова; за заг. ред. Я.Ю. Кондратьєва. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2005. – 140 с.

4. Урбанович А.А. Психология управления: учебное пособие / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2003. – 640 с.

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

Волошина О.В. Проблемы управления органами внутренних дел: психолого-педагогический анализ

Осуществлен психолого-педагогический анализ главных проблем управления органами внутренних дел (базовые (основные, стратегические) психологические проблемы управления, психолого-педагогические проблемы организации управления, проблемы психолого-педагогической оптимизации процессов текущего управления в МВД и актуальные психолого-педагогические проблемы внешнего контура управления МВД, УВД).

Ключевые слова: *управление, управление органами внутренних дел, базовые психологические проблемы, психолого-педагогические проблемы управления МВД.*

Voloshyna O.V. Problems of law enforcement management: psychologic-pedagogical analysis

The article makes psychologic-pedagogical analysis of main law enforcement management problems (basic (main, strategic), psychological management problems, psychologic-pedagogical organization management problems, the problems of optimization of current law enforcement management processes, and actual psychologic-pedagogical problems of outer contour law enforcement management.

Key words: *management, law enforcement management, basic psychological problems, psychologic-pedagogical problems of law enforcement management.*

УДК 159:343.144

О.А. Галусян

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ НЕГАТИВНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ НА СЛІДЧОГО З БОКУ ДОПИТУВАНИХ

Визначено поняття негативного психологічного впливу; розглянуто його особливості в діяльності слідчого; наведено типові види та прийоми негативного впливу, які виникають у практичній діяльності слідчого.

Ключові слова: *психологічний вплив, негативний психологічний вплив, слідчий, допитуваний, комунікативні слідчі дії.*

Постановка проблеми. У професійній діяльності слідчий може стикатися з протидією різних учасників розслідування, мета яких не збігається з метою кримінального судочинства, а саме – встановлення об'єктивної істини у справі. Досягнення цієї мети є правовим обо-