

8. Паронянц Т. П. Возникновение и проявление посттравматических стрессовых расстройств у работников органов внутренних дел в условиях выполнения миротворческой миссии ООН (на примере бывшей Югославии): дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.06 / Паронянц Тигран Павлович. – Харьков, 2004. – 209 с.

УДК 159.9:34.01

*Балабанова Л.М., д. психол. н., професор, ХНУВС;
Жданова І.В., к. психол. н., доцент, ХНУВС*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ТА ПРИЧИННІ ПОРУШЕНЬ

В статті розглядають проблеми вивчення соціально-психологічних причин, що призводять до порушення службової дисципліни і законності працівниками ОВС. Показані типові прояви професійної неадекватності фахівців та їх взаємозалежність як від об'єктивних чинників професійного середовища, так і особистісного потенціалу, який в умовах суспільних та відомчих перебудов стає визначальним.

Ключові слова: працівник ОВС, нормативна поведінка, службова дисципліна, психологічні чинники дисциплінарних порушень, особистісно-професійний розвиток.

В статье рассматриваются проблемы изучения социально-психологических причин, приводящих к нарушению служебной дисциплины и законности сотрудниками ОВД. Показаны типичные проявления профессиональной неадекватности специалистов и их взаимозависимость как от объективных факторов профессиональной среды, так и личностного потенциала, который в условиях общественных и ведомственных перестроек становится определяющим.

Ключевые слова: сотрудник ОВД, нормативное поведение, служебная дисциплина, факторы дисциплинарных нарушений, личностно-профессиональное развитие.

Постановка проблеми. Соціальні та економічні перебудови, що відбуваються в Україні на сучасному етапі стимулюють корінні зміни як загалом в суспільстві, так і в силових структурах. Трансформаційні процеси висувають нові вимоги до функціонування органів внутрішніх справ МВС України в цілому та до їх підрозділів. У системі виконавчої влади органи внутрішніх справ становлять собою найбільш численну структуру, що бере участь у охороні правопорядку, боротьбі зі злочинністю, здійсненні контактів з цивільним населенням. Як частка загального соціального простору держави, система такого державного інституту характеризується рядом специфічних властивостей, серед яких можна виділити соціальну спрямованість на виконання завдань по боротьбі зі злочинністю та забезпеченню громадського порядку та безпеки. В цілому, специфіка роботи органів внутрішніх справ полягає у боротьбі зі злочинніс-

тю, з одного боку, а з іншого – в наданні послуг тим, хто її потребує (сервісна модель роботи поліції деяких європейських країн).

Професійне середовище здійснює істотний вплив на особистість людини і характеризується суворою ієрархією, особливою організаційною побудовою й міжособистісним спілкуванням, строгою дисципліною, підвищеною соціальною й професійною відповідальністю. Поведінка фахівця в такому середовищі є строго детермінованою і обмеженою рамками закону та ієрархічних службових відносин, що накладає певний відбиток на його особистісні особливості і може спричинювати деякі деформаційні процеси (делінквентну поведінку та дисциплінарні порушення). Подібні явища дискредитують міліцію, тому вивчення чинників, що призводять до порушення службової дисципліни і законності працівниками ОВС набуває актуальності та потребує певного наукового осмислення.

Виклад основного матеріалу. В юридичній літературі є різні точки зору щодо сукупності норм, які регламентують службову дисципліну. Одні автори включають норми, які регулюють умови і форми безпосереднього впливу адміністрації державного органу на порушника службової дисципліни; інші – норми, які пов'язані з правовою оцінкою поведінки службовця під час виконання службових обов'язків та – норми, що передбачають відповідальність за несумлінне їх виконання і заохочення тих, хто відзначився на службі. В суб'єктивному розумінні [1] службова дисципліна виражається в фактичній поведінці працівників органів внутрішніх справ при виконанні ними своїх службових функцій і полягає в оцінці рівня дотримання правил, встановлених у нормах права при їх здійсненні. Досі вважалося, що якщо людині створити необхідні матеріальні, фінансові умови, правове поле, демократичний стиль керування, то вона добровільно та свідомо буде дотримуватись правових норм і ефективно виконуватиме свої службові обов'язки. Безперечно, умови мають велике значення для формування у людей свідомого ставлення до своїх обов'язків. Але у вирішальній мірі зміцнення правопорядку в суспільстві, регіоні та організації залежить від самих людей, їх бажання, прагнень до нормативної поведінки. Проблемами неправомірної поведінки працівників міліції опікувалась ціла низка науковців [2; 3]. Конкретні порушення нормативної регламентації службової діяльності досить різноманітні. Це і відсутність адекватної реакції на заяви і повідомлення про порушення законності, приховання злочинів від обліку, порушення термінів розгляду заяв і повідомлень про противоправну поведінку тощо. В умовах триваючої криміналізації суспільства до особистісних особливостей фахівця міліції висуваються високі вимоги: його погляди, інтереси, потреби, ставлення до різних соціальних цінностей і установки, в тому числі до правових приписів і заборон. В роботі [4] проведено ранжування причин росту порушень службової дисципліни в наступному порядку: 1) «розмивання» професійного ядра в провід-

них службах внаслідок звільнення зі служби кваліфікованих фахівців; 2) стійка тенденція до зниження рівня життя основних категорій особового складу, що спонукає їх шукати додаткові доходи поза системою МВС України; 3) нав'язування засобами масової інформації споживчого способу життя при одночасному негативному висвітленні образу міліціонера та діяльності МВС. Більшість дослідників схиляються до думки, що стан службової дисципліни залежить з одного боку, від чіткого й конкретного визначення прав і обов'язків працівника, а з іншого – його моральних і особистісних якостей. Така амбівалентність диктується, на наш погляд, недостатньою визначеністю та наднормованістю службової діяльності. Документи, що регламентують діяльність фахівця пропонують лише обмежувальні рамки, в яких повинно бути прийняте рішення. В той же час, ці рамки настільки великі, що будь яка ситуація, що утворилась, може бути вирішена декількома способами, які не завжди вкладаються в коло функціональних обов'язків людини. Все, що не підпадає під це коло визначається велінням совісті, рівнем моральної культури працівника тощо. Тому закономірним є те, що дисциплінарні умови – нормативні пропозиції мало чого варті без певних рис особистості, негативний розвиток яких блокує правослухняну поведінку. Особисте ставлення працівника правопорядку, солідарність з правовими нормами, сприймання їх як своїх, як внутрішні переконання, є важливим фактором у зміцненні службової дисципліни. Тому не треба переоцінювати роль правових знань. Практика показує, що більша частина порушень дисципліни і злочинів, що допускають працівники органів внутрішніх справ (крадіжки, пограбування, фальсифікація матеріалів розслідування, розробка корупційних схем, рукоприкладство) не пов'язана із незнанням правових норм. Значну роль продовжують відігравати особливості професійного середовища, традиції і практика формалізму, непрозорість діяльності відомчих підрозділів та маніпулювання інформацією. Це призводить до виникнення системних протиріч між особистістю (суб'єктивним чинником) і середовищем (об'єктивним чинником), що призводить до порушення контактів з реальністю, неадекватності самооцінки і незадоволеності особистості професією. Серед суб'єктивних факторів, що сприяють виникненню ненормативних професійних відхилень, коли професія є лише засобом досягнення позапрофесійних особистих цілей, можна виділити підміну професійної ментальності пересічною, абсолютизацію принципу доцільності в діяльності, некомпетентність осіб, що приймають рішення, одномірність оцінок, дефіцит професійно-правової самосвідомості. За даними В.Л.Погрібної [6] усе різноманіття ознак професійного маргіналізму групується навколо чотирьох властивостей особистості: 1) неадекватність ментальної бази професії, до якої належать ригідність як прихильність віджилим професійним установкам; 2) «споживання професії», тобто ставлення до неї не як до конструктивної мети, а як до засобу задоволення особистих потреб; 3)

імітація професійної діяльності (демонстрування зовнішньої атрибутики професії) і професійної свідомості (подвійна мораль); 4) «ефект краю», який проявляється в екстремальних проявах таких характеристик як байдужість - фанатизм, деідеологізація - надідеологізація; пасивність - агресивність.

Більшість науковців стверджують, що професійна активність особистості тісно зв'язана з такими професійно значущими якостями особистості як самостійність, відповідальність, поведінкова гнучкість, мобільність. Відповідальність, на думку К.Муздибаєва, служить засобом внутрішнього контролю (самоконтролю) і внутрішньої регуляції (саморегуляції) діяльності особистості. Одна людина приймає відповідальність за те, що відбувається навколо, на себе (інтернальність), і це дозволяє їй відчувати себе суб'єктом свого життя; інша - за всіма подіями бачить випадок (екстернальність) і заздалегідь відмовляється від будь-яких активних дій.

Аналіз власних результатів досліджень показав, що працівники з високим рівнем суб'єктивного контролю над будь-якими значимими ситуаціями (високий рівень інтернальності), особливо в сфері досягнень, значно більш дисципліновані, ніж їх колеги. Їм притаманний високий рівень загального самоконтролю, самоконтролю в сфері діяльності та в емоційній сфері. Виходячи з принципу ієрархічної структури системи регуляції діяльності, слід вважати, що локус контролю індивіда, універсальний по відношенню до будь-яких типів подій і ситуацій, характеризує його поведінку як у випадку невдач, так і в сфері досягнень, визначає його витривалість по відношенню до життєвих труднощів і тип реакції на ці труднощі.

При порівнянні результатів, отриманих серед працівників адміністративної міліції за допомогою опитувальника стильової саморегуляції поведінки людини (СПП-98) по групах з різним показником рівня службової дисципліни (визначався методом експертних оцінок), була встановлена наступна залежність (табл. 1).

Таблиця 1

Стильова саморегуляція поведінки працівників ОВС ($x_{cp} \pm \sigma$)

Назва шкали	Групи працівників ОВС		P
	Рівень дисципліни нижче середнього (гр. I)	Рівень дисципліни вище середнього (гр. II)	
Планування	5,6+1,2	5,7+0,9	-
Моделювання	3,7+1,4	7,4+1,1	0,01
Програмування	5,2+2,3	5,6+1,8	-
Оцінка результатів	4,0+0,9	7,4+1,5	0,01
Гнучкість	3,8+0,6	7,2+1,3	0,01
Самостійність	4,7+0,8	6,4+1,0	0,05
Загальний рівень	24,3+2,7	35,6+3,8	0,01

Як свідчать представлені в таблиці 1 дані, такі регуляторно-особистісні властивості як загальний рівень стильової саморегуляції, здатність до моделювання (здатність гнучко змінювати модель значимих умов і, відповідно, програму дій), гнучкість (здатність змінювати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов) і самостійність (здатність до автономності в організації активності людини) значимо впливають на службову дисципліну. В той же час, показники за таким шкалами, як планування і програмування не мають статистично значимого впливу на рівень службової дисципліни в підрозділах адміністративної міліції.

В останні роки професійний світ став особливо динамічним: змінюється зміст діяльності, технології. Це потребує від фахівця пластичності і поведінкової гнучкості, здатності відмовлятися від невідповідних ситуації способів поведінки, або розробляти нові підходи до вирішення проблемної ситуації при незмінних принципах і моральних підставах. І тут на перший план виступає особистість людини з її суперечливими, а іноді протидіючими силами: з одного боку чітко визначена та суворо детермінована рамками закону службова діяльність, а з іншого - прагнення до самовизначення та внутрішньої свободи. Автори теорії самодетермінації та особистої автономії Е. Десі та Р. Райан виділяють три основні особистісні орієнтації, виходячи із домінуючих у людей механізмів регуляції їх дій: 1) автономну орієнтацію, яка заснована на впевненості про те, що свідома поведінка особистості прямо пов'язана з її результатами; джерелом поведінки виступає при цьому усвідомлення своїх потреб та почуттів; 2) підконтрольну орієнтацію, також засновану на відчутті зв'язку поведінки з її результатом, однак джерелом поведінки виступають зовнішні вимоги; 3) безособистісну орієнтацію, засновану на впевненості, що результат не може бути досягнутим цілеспрямовано та передбачено і мало залежить від самої людини. Хоча ці орієнтації представляють собою стійкі характеристики особистості, які проявляються в її індивідуальних відмінностях, автори обґрунтовують модель поступового формування особистісної автономії через інтерналізацію мотивації та відповідного переживання контролю над поведінкою: від суто зовнішньої мотивації через етапи інтроекції, ідентифікації та інтеграції до внутрішньої мотивації та автономії.

Ключову роль в самодетермінації відіграє рефлексивна свідомість. Якщо обмежити розуміння свідомості людини як відображення оточуючого світу і не брати до уваги критичну рефлексивну свідомість, то все, на думку Д.О. Леонт'єва, відносно просто. Можна виміряти, протестувати потреби людини, врахувати можливості їх реалізації, порівняти їх силу і спрогнозувати з високою вірогідністю варіант поведінки, який людина вибере в даній ситуації. Однак, як тільки включається рефлексивна свідомість, прогноз стає неможливим, тому що людина може прийняти будь-яке рішення. Інша справа — яку ціну прийдеться запла-

тити за кожне із рішень. Недостатньо розвинута рефлексія виявляється у нездатності фахівця аналізувати свої вчинки, дії, знижує прогностичні можливості і призводить до професійної неадекватності та порушень нормативно-правової регламентації службової діяльності. Типовими проявами професійної неадекватності є невідповідність поведінкових реакцій реальній професійній ситуації, порушення соціальної взаємодії внаслідок переоцінки або недооцінки своїх професійних можливостей. У своєму професійному середовищі працівник органів внутрішніх справ часто знаходиться під тиском, який здійснюється в моральній, матеріальній, фізичній формах і має широкий діапазон - від відвертого залякування і погроз до витонченого схиляння і спокусу. Щоб ослабити цей тиск більшість працівників, за даними численних наукових спостережень [5], обирають алкоголь як засіб зняття психічної напруги. Найчастіше це відбувається через відсутність системи оздоровчо-підтримуючих заходів і навичок психічної саморегуляції. Проблема вживання алкоголю на службі і поза нею актуальна не тільки для працівників ОВС України, але і для інших країн близького і далекого зарубіжжя, в тому числі і для США. У багатьох публікаціях американських фахівців зазначається, що вживання алкоголю та наркотиків є однією з типових реакцій поліцейських на стресогенність служби. Для її запобігання і корекції застосовуються комплексні програми. Така програма, за даними В.С.Лурі, передбачає відновлювані заходи, повну перепідготовку через п'ять років служби, психологічний огляд, добровільне анонімне консультування й ін. Пристрасть до спиртного, разом із свідченням суб'єктивно-довільного тлумачення законотворчої поведінки, може бути одночасно розглянута як прояв професійного «огрубіння» особистості працівника (за В.С.Медведевим) [5]. Воно полягає у звуженні кола інтересів і потреб, їхньому змістовному спрощенні. Працівник сприймає і оцінює навколишнє оточення з позицій користі для служби і цікавиться переважно тільки тим, що можна безпосередньо використати в роботі. Типовою ознакою професійного огрубіння особистості є емоційно-почуттєве збіднення, яке характеризується неадекватним емоційно-почуттєвим супроводом діяльності, поведінки в позаслужбових сферах. Найчастіше таке збіднення виявляє себе у грубоощах, жорстокості, у професійному цинізмі. Останнє, за свідченням видатного юридичного психолога А. Нидерхофера, є ідеологічним пунктом, що глибоко проник у сферу діяльності поліцейських та призводить до появи зневірення в людей, суспільну систему і, зрештою, в самих себе.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Повертаючись до узагальненої картини проблеми дисциплінарних порушень, спробуємо прояснити механізм цього процесу і намітити перспективи та шляхи подолання проявів ненормативної поведінки працівників ОВС. Традиційна психологія детермінізму безсильна допомогти людині, яка повинна приймати рішення за умов відсутності визначених орієнтирів,

опинившись один на один зі світом, так само як і в протилежній ситуації, коли у людини все прекрасно, але їй потрібно ще щось, і вона до чогось прагне без явної необхідності. В ситуаціях особистісних зломів та криз, коли життєвий світ руйнується і немає ніяких адекватних стереотипних форм вивченої поведінки людина часто приймає необумовлені рішення. У зв'язку з цим відзначимо, що у великій кількості взаємодій у системі «людина - середовище» професійна надійність фахівця багато в чому визначається установками, переконаннями, «мотиваційною повнотою», коли людина бачить сенс всього, що відбувається в її житті та бере на себе відповідальність за все, що трапляється в її житті. Розмаїття почуттів, оцінок і переконань, що виникають в різних ситуаціях, формують чуттєвий, індивідуальний досвід людини і багато в чому визначають внутрішній образ світу людини і її життєву стійкість. І тут центральним, ключовим пунктом в розумінні окремої діяльності є питання мотиву і здатність знайти смисл того, що відбувається. І сьогодні ресурси свідомості фахівця, його внутрішній світ – є тими мішенями, на які повинна бути спрямована увага науковців. Тому зусилля дослідників необхідно направляти на пошук шляхів розвитку більшої усвідомленості суб'єкта діяльності, розуміння його внутрішніх мотивів і спонукань відповідальності за свій особистісний та професійний розвиток і вдосконалення. Це ті проблеми, які потребують подальшої теоретичної розробки та практичної реалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Щербина В. І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ : автореф. дис....кан-та юр.наук : 12.00.05 / В. І. Щербина // Ун-т внутр. справ. – Харків, 1998. – 22 с.
2. Бандурка О. М., Соболев В. О. Теорія і методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : [підручник] / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Харків : Університет внутрішніх справ, 2000. – 365 с.
3. Бесчастний В. М. Робота с персоналом органів внутрішніх справ : [науково-практичний посібник] / В. М. Бесчастний. – Донецьк : ДЮІ, 2005. – 296 с.
4. Васюк А. Г., Олейніков В. А. Про критичні періоди психологічної адаптації працівників ОВС до професійної діяльності / А. Г. Васюк, В. А. Олейніков // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти : Матеріали наук. практи. конф. – Х. : Вид-во Харк. Нац. Ун-ту внутр. справ, 2009. – С. 82 - 85.
5. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : [монографія] / В. С. Медведєв. – К., 1996. – 225 с.
6. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : [монографія] / В. Л. Погрібна. – К. : Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. – 336 с.