

Інна Ларіонова

старший викладач кафедри тактичної та спеціальної фізичної підготовки Харківського національного університету внутрішніх справ; Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-7006-6476

E-mail: inna.larionova@gmail.com

ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ КОРУПЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Анотація: викладено програму профілактики корупційних взаємин у колективах персоналу сектору безпеки і оборони України, яка є соціально-психологічною технологією, що має на меті формування антикорупційної стійкості правоохоронців. Вона включає три функціональних блоки: діагностичний; психопрофілактичний; психокорекційний.

Ключові слова: психологічний тренінг; психопрофілактика; корупційна поведінка; антикорупційна стійкість; правоохоронці.

Inna Larionova

senior lecturer of the department of tactical and special physical training of the Kharkiv National University of Internal Affairs; Kharkiv, Ukraine

E-mail: inna.larionova@gmail.com

CORRUPTIVE BEHAVIOR PREVENTION PROGRAM OF THE STAFF OF THE SECTOR OF SECURITY AND DEFENSE OF UKRAINE

Abstract: the program for the prevention of corruption relations in the personnel teams of the security and defense sector of Ukraine, which is a socio-psychological technology aimed at the formation of anti-corruption resistance of law enforcement officers, is outlined. It includes three functional units: diagnostic; psychoprophylactic; psychocorrective.

Key words: psychological training; psychological prevention; corrupt behavior; anti-corruption resistance; law enforcement officers.

Inna Larionova

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Corruptive behavior prevention program of the staff of the sector of security and defense of Ukraine”

Article proposes the program for prevention of corruption relations in the personnel teams of the security and defense sector of Ukraine, which is a socio-psychological technology aimed to form the anti-corruption resilience of law enforcement officers.

The relevance of the problem of psychological prevention of corrupt behavior of

law enforcement officers is proven, which is determined on the one hand by significant negative social consequences, and on the other by the possibility of influencing the personnel of the security and defense sector of Ukraine with the help of relevant psychotechnologies.

© Інна Ларіонова, 2023

The purpose of the article is the presentation of the developed program for the prevention of corruption relations in the personnel teams of the security and defense sector of Ukraine, which consists of three blocks.

The diagnostic block includes an assessment of the level of anti-corruption resistance of law enforcement officers. For its implementation, an instrumental method is used, which makes it possible to evaluate the psychophysiological characteristics of a person based on the use of a polygraph.

The psycho-prophylactic block includes the preparation and implementation of measures aimed at the development of an individual's anti-corruption orientation. The preventive block provides for the implementation of education, information, individual and group discussions. It is also pre-

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Корупція в середовищі правоохоронців – болюча загальнодержавна проблема, яка в сучасних умовах не тільки негативно впливає на репутацію силових структур і сприйняття їх населенням, а й прямо підриває обороноздатність країни. Попри те, що увагу суспільства привертають випадки «великої корупції» серед високопосадовців, переважна більшість корупційних вчинків правоохоронців – дрібні. У таких умовах корупційна спрямованість особистості правоохоронця може розглядатись як предмет психологічного впливу, підстава для психокорекційної та психопрофілактичної роботи. З огляду на це, певним внеском у проблему психопрофілактики корупційної поведінки персоналу сектору безпеки й оборони України може стати розробка психотехнологій формування його антикорупційної стійкості.

Дослідження ґрунтується на п. 16 Тематики наукових досліджень і науково-технічних розробок на 2020-2024 рр., затверджених наказом МВС України № 454 від 11.06.2020 р.. наукових дослідженнях Харківського національного університету

sented developed cases for recognizing corrupt actions of law enforcement officers.

The psychocorrective unit includes conducting psychological training, which is aimed to increase the level of conscientiousness, reducing the level of selfishness and the degree of readiness for unjustified risk, correcting value orientations and attitudes, forming psychological resistance to provocations related to bribery attempts. The psychological training “Anti-corruption behavior of personnel of the security and defense sector of Ukraine” embodies features of two forms of practical psychology - psychocorrection and training. During the training, participants faced with simulated situations of moral choice under conditions of uncertainty. They learn about the negative aspects of corruption, learn to defend their opinion against group pressure or abuse of trust.

внутрішніх справ на 2021-2024 рр. та плані наукової роботи кафедри соціології і психології у межах напрямку “Психологічне, педагогічне та соціологічне забезпечення правоохоронної діяльності” (№ Держреєстрації 0113U008196).

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Соціально-психологічні особливості схильних до дрібної корупції правоохоронців узагальнено автором у дослідженні [1]. Там же показана принципова складність створення “особистісного профілю” дрібного корупціонера-правоохоронця, однак визначено певні загальні характеристики, зокрема стійкість життєвих пріоритетів, смислів, зосередженість на власних бажаннях і неготовність відступати від них, попри те, що така поведінка перестає бути адекватною ситуації; переконаність у недооцінці власних професійних зусиль, у тому, що вони заслуговують на значно більше, ніж те, що їм може запропонувати суспільство як винагороду за їхню роботу.

Дослідники пропонують низку принципових підходів і заходів щодо психологічного впливу на корупційну по-

ведінку представників професійних спільнот.

Гарькавець С. (2013) пропонує посилити тиск у сфері інформаційної політики за допомогою ЗМІ, здійснювати заходи зневолення корупції як цінності (наповнювати інформаційний простір прикладами успішної боротьби з хабарниками, висміювати їхні дії, надавати соціальні докази просоціальних алгоритмів вирішення життєвих проблем, залучати фахівців спроможних надати експертну оцінку, формувати моду у молодих людей щодо зневажливого ставлення до корупціонерів і хабарників тощо) [4].

Пархоменко-Куцевіл О. (2019) вважає, що профілактика корупції має ґрунтуватись на формуванні антикорупційної культури. Аналізуючи досвід Казахстану, він зазначає, що активними провідниками (агентами змін) можуть виступати установи культури, музеї, театри, бібліотеки, виставки і художні галереї, а також організації освіти. Найбільш дієвими заходами, на думку автора, є освітні (проведення різного роду тренінгів, семінарів, лекцій щодо нетерпимості до корупції), та інформаційні (поширення серед працівників підприємства позитивних прикладів боротьби з корупцією, зокрема за допомогою зовнішньої агітації) [7].

Малиновська Т. і Гладкова Є. (2014), аналізуючи заходи профілактики корупційної поведінки правоохоронців, зазначають дієвість: публікацій відкритої статистики щодо корупційної поведінки; формальних та неформальних форумів із залученням громадськості; публічних розслідувань; залучення громадськості та ЗМІ до контрольно-ревізійних заходів; перегляду критеріїв ефективності роботи правоохоронних органів (переорієнтація їх на сервісні функції). Дослідниці також відмічають доцільність проведення для правоохоронців тренінгів у сфері застосування норм права і дотримання етичних принципів [5].

Клименко І. (2019) пропонує системну програму формування антикорупційної культури поліцейських. На його думку, корупційна поведінка ґрунтується

не стільки на правовій безграмотності особистості або нехтуванні законами, скільки на духовних пріоритетах і цінностях окремих членів суспільства. Послідовними завданнями запропонованої програми є підвищення рівня знань антикорупційного законодавства України; формування активної громадянської позиції як базису антикорупційної спрямованості особистості; формування навичок протистояння у корупційних ситуаціях, а також здібностей до самостійної активної дії із запобігання корупції. Основним засобом реалізації програми є психологічний тренінг, який включав моделювання ситуацій морального вибору в умовах невизначеності [6].

Таким чином, зроблено підсумок про те, що формування антикорупційної стійкості варто розглядати як складову процесу розвитку антикорупційної культури персоналу сектору безпеки і оборони України. Визначено, що методичним засобом формування антикорупційної стійкості може виступати психологічний тренінг.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Попри достатню розробленість проблематики соціально-психологічних особливостей особистості дрібних корупціонерів у секторі безпеки і оборони України, а також специфіки взаємин у таких колективах, спостерігається недостатність конкретних розвивальних (освітніх, корекційних) технологій, спрямованих на психопрофілактику корупційної поведінки правоохоронців.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є показати особливості розробленої програми профілактики корупційних взаємин у колективах персоналу сектору безпеки і оборони України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Відтворення корупційних взаємин у колективах персоналу сектору безпеки й оборони України пов'язане із взаємодією декількох факторів, що мають значення для

професійної соціалізації. Зокрема до таких факторів слід віднести атмосферу штучно створених нерівних можливостей для досягнення цілей, професійної самореалізації. Не менш важливим є неадекватні уявлення про статус правоохоронця в суспільстві – використання влади, відповідальність перед суспільством, винагорода за службу, які роблять можливим “комерціалізацію” професійних функцій, торгівлю впливом. Неадекватні уявлення про взаємини у професійному колективі (підпорядкованість, довіру та корпоративну товариськість) визначено ще одним фактором, який сприяє розвитку корупційних взаємин [1].

Спотворена цими факторами професійна соціалізація (зокрема неадекватна професійна ідентифікація, низькі професійні знання та професійна ефективність (самостійність, ініціативність, відповідальність), знижує спроможність правоохоронців, робить їх нездатними протистояти корупційним впливам, змушує відтворювати корупційні взаємини, ставати їх частиною.

Таким чином, шляхи психологічної профілактики корупційних взаємин у колективах персоналу сектору безпеки і оборони України, на наш погляд, мають включати три функціональних блоки:

- 1) діагностичний;
- 2) психопрофілактичний;
- 3) психокорекційний.

Діагностичний блок включає оцінювання рівня антикорупційної стійкості правоохоронців. На думку Кудерміної О. та ін. (2019), антикорупційна стійкість особистості – це інтегральна психологічна якість, що реалізується в мотивації суб’єктів професійної діяльності, моральних якостях, термінальних цінностях та відображається в ситуаціях корупційного тиску [2].

Враховуючи той факт, що нині відсутні специфічні методики дослідження антикорупційної стійкості особистості, для її вивчення слід застосовувати інструментальний метод, що дозволить на основі використання складного технічного пристрою провести оцінювання психофізіологічних характеристик особистості. Для реалізації цієї мети на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на керівні посади залучаються спеціалісти поліграфа. Опитування з використанням поліграфа проводять з метою професійно-психологічного відбору кандидатів відповідно до наказу МВС України від 01.09.2017 № 749 “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування особового складу НГУ”, в ході якого одержується інформація за низкою напрямків [3].

Психопрофілактичний блок включає підготовку та проведення заходів, спрямованих на розвиток антикорупційної спрямованості особистості. Передбачено реалізацію таких заходів:

- читання інформаційно-профілактичних лекцій із основних причин скоєння корупційних злочинів, профілактики корупційної поведінки;
- підвищення правової грамотності з питань протидії корупції;
- обговорення у формі групових дискусій наслідків скоєння корупційних злочинів;
- організація круглих столів із профілактики корупції;
- складання пам’яток у сфері профілактики корупції;
- проведення профілактичних бесід та консультацій.

Як методичне забезпечення цього блоку доцільно використовувати розроблені кейси з розпізнавання корупційних дій правоохоронців.

Кейси розпізнавання корупційних дій правоохоронців

Кейс щодо близьких родичів		
Кейс	Відповідь	Пояснення
Особа П. при прийнятті на військову службу на посаду	У діях особи П. є порушення антикорупційного	Особи, зазначені в п. 1. ч. 1 ст. 3 Закону, не можуть:

Продовження таблиці

<p>командира роти однієї з бригад НГУ, подаючи відповідні документи у відділ кадрів, не вказала, що її тесть є командиром батальйону, до складу якого входить рота. Чи є ці дії порушенням антикорупційного законодавства України?</p>	<p>законодавства</p>	<p>– мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб; – бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.</p> <p>Пряме підпорядкування – це відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, зокрема через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.</p> <p>Близькі особи – члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у ч. 1 ст. 3 Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта.</p> <p>Особи, які претендують на зайняття посад, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.</p> <p>Таке повідомлення здійснюється стосовно всіх близьких осіб, які працюють в органі, незалежно від того, яку посаду вони обіймають, чи призведе таке призначення до утворення відносин прямого підпорядкування між близькими особами.</p> <p>У повідомленні необхідно зазначати також про близьких осіб, які працюють в органі вищого (нижчого) рівня відповідно до органу, в який працевлаштовується особа, оскільки поняття “пряме підпорядкування” охоплює повноваження щодо прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень (зокрема участь у вирішенні таких питань) тощо.</p>
<p>Кейс щодо можливого зловживання військовою службовою особою владою або службовим становищем</p>		
<p>Курсовий офіцер капітан Ч. відправив під час проведення навчальних занять підпорядкованих курсантів для проведення ремонту у своїх батьків. Кваліфікуйте дії капітана Ч.</p>	<p>Капітан Ч. повинен бути притягнутий до кримінальної відповідальності за зловживання військовою службовою особою владою або службовим становищем.</p>	<p>Відповідно до ст. 423 Кримінального кодексу України незаконне використання військовою службовою особою транспортних засобів, споруд чи іншого військового майна, а також незаконне використання підлеглою для особистих послуг чи послуг іншим особам, а також інше зловживання владою або службовим становищем, вчинене з корисливих мотивів чи в інших особистих інтересах або в інтересах третіх осіб, якщо таке діяння заподіяло істотну шкоду, караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або службовим обмеженням на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до трьох років.</p>

Продовження таблиці

		<p>Під військовими службовими особами розуміються військові начальники, а також інші військовослужбовці, які обіймають постійно чи тимчасово посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських обов'язків, або виконують такі обов'язки за спеціальним дорученням повноважного командування.</p> <p>Таким чином, курсовий офіцер капітан Ч. повинен бути притягнутий до кримінальної відповідальності за ст. 423 Кримінального кодексу України.</p>
<p>Кейс щодо відповідальності за подання недостовірних відомостей у декларації</p>		
<p>Підполковник М. у декларації за попередній рік не вказав квартиру дружини, яка була придбана у минулому році за 500 тис. грн.</p> <p>Чи повинен бути притягнутий підполковник М. до юридичної відповідальності, якщо так, то до якого її виду.</p>	<p>Підполковник М. повинен бути притягнутий до адміністративної відповідальності за ст. 172-6 КУпАП.</p>	<p>За подання недостовірних відомостей у декларації особа може притягатися до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку.</p> <p>Відповідно до ст. 366-2 КК України (діє з 30.12.2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> – умисне внесення суб'єктом декларування завідомо недостовірних відомостей до декларації, передбаченої Законом, якщо такі відомості відрізняються від достовірних на суму від 500 прожиткових мінімумів до 4000 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, карається штрафом від 2500 неоподаткованих мінімумів до 3000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від 150 год до 240 год із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років; – умисне внесення суб'єктом декларування завідомо недостовірних відомостей до декларації, передбаченої Законом, якщо такі відомості відрізняються від достовірних на суму понад 4000 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, карається штрафом від 3000 тис. до 5000 тис. неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від 150 год до 240 год або обмеженням волі на строк до двох років із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. <p>Відповідно до ч. 4 ст. 172-6 КУпАП подання завідомо недостовірних відомостей у декларації тягне за собою накладення штрафу від 1000 до 2500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p> <p>Відповідальність за цією статтею за подання завідомо недостовірних відомостей у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, стосовно майна або іншого об'єкта декларування, що має вартість, настає у випадку, якщо такі відомості відрізняються від достовірних на суму від 100 до 500 прожиткових мінімумів для працездатних осіб.</p>

Продовження таблиці

	<p>У разі декларування недостовірних відомостей до 100 прожиткових мінімумів для працездатних осіб до суб'єкта можуть бути застосовані заходи дисциплінарного впливу.</p> <p>Особа, яка вчинила корупційне правопорушення або правопорушення, пов'язане з корупцією, однак судом не застосовано до неї покарання або не накладено на неї стягнення у вигляді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, пов'язаними з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку (ч. 2 ст. 65-1 Закону).</p> <p>Суб'єктами адміністративної та кримінальної відповідальності за подання недостовірних відомостей є особи, які відповідно до ч.ч. 1, 2 ст. 45 Закону зобов'язані подавати декларацію, особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.</p> <p>Таким чином, підполковник М. повинен бути притягнутий до адміністративної відповідальності за ст. 172-6 КупАП.</p>
--	---

Кейс щодо можливого одержання неправомірної вигоди службовою особою

<p>Начальник фінансового відділу військової частини НГУ майор Р. пропонував та одержував від військовослужбовців своєї частини за швидку і безперешкодну підготовку фінансових документів щодо проведення виплат належних військовослужбовцям грошових коштів перед звільненням зі служби (компенсації за неотримане речове майно тощо). Тобто, за вчинення дій, які входять до його компетенції.</p> <p>Майор Р. наголошував, що у разі відмови у передаванні йому коштів, він буде затягувати вчасне проведення та чинитиме інші перешкоди в отриманні військовослужбовцями належних їм коштів.</p> <p>Чи повинен бути притягнутий майор Р. до відповідальності, якщо так, то кваліфікуйте його дії.</p>	<p>Майор Р. повинен бути притягнутий до кримінальної відповідальності за вчинення злочину, передбаченого ч. 3 ст. 368 Кримінального кодексу України (прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою).</p> <p>Ч. 3 ст. 368 Кримінального кодексу України прийняття пропозиції, обіцянки або одержання службовою особою неправомірної вигоди, а так само прохання надати таку вигоду для себе чи третьої особи за вчинення чи не вчинення такою службовою особою в інтересах того, хто пропонує, обіцяє чи надає неправомірну вигоду, чи в інтересах третьої особи будь-якої дії з використанням наданої їй влади чи службового становища, тобто дії, предметом якої була неправомірна вигода у значному розмірі, або вчинене службовою особою, яка займає відповідальне становище, або за попередньою змовою групою осіб, або повторно, або поєднане з вимаганням неправомірної вигоди, – карається позбавленням волі на строк від п'яти до десяти років із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років з конфіскацією майна.</p> <p>Таким чином, майор Р. повинен бути притягнутий до кримінальної відповідальності за вчинення злочину, передбаченого ч. 3 ст. 368 Кримінального кодексу України (прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою).</p>
--	---

Психокорекційний блок включає проведення психологічного тренінгу, який спрямований на підвищення рівня

моральності, зниження рівня егоїзму і ступеня готовності до невинуватого ризику, корекцію ціннісних орієнтацій і

установок, формування психологічної стійкості до провокацій, пов'язаних зі спробами підкупу.

Психологічний тренінг “Антикорупційна поведінка персоналу сектору безпеки і оборони України” втілює у собі риси двох форм практичної психології – психокорекції та навчання. Під час тренінгу учасникам моделюють ситуації морального вибору в умовах невизначеності. Вони ознайомлюються з негативними сторонами корупції, навчаються відстоювати свою думку всупереч тиску групи або за зловживання довірою. В останньому випадку виконання прохання може призвести до вкрай негативних наслідків, тому відмова виключила б можливість виникнення непотрібних проблем.

Під час тренінгових занять необхідно використовувати різні тренінгові методи: групову дискусію, ігрові методи та методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції, які мають максимально вдосконалити антикорупційну поведінку персоналу сектору безпеки та оборони України та забезпечити мотивацію активної участі у

тренінгових заняттях. Необхідність використання тренінгу як форми навчання зумовлена тим, що саме процес навчання дозволяє оптимальним чином сформуванню антикорупційний зразок поведінки у разі можливості отримання хабара та транслювати цей зразок третім особам.

Авторами було проведено теоретичний аналіз інформації та визначені цілі тренінгу; підібрано необхідні інструменти реалізації тренінгу (психологічні вправи, ділові ігри, завдання, теми дискусій); створено програму тренінгових занять.

План проведення тренінгу розрахований на п'ять тижнів по три заняття щотижня (в основному через день), чотири академічні години щодня. Усього на тренінг заплановано 57 годин, що відповідає методичним вимогам до його проведення. Цільовою групою програми є персонал сектору безпеки і оборони: військовослужбовці, правоохоронці, працівники ДСНС тощо. Професійна діяльність зазначених фахівців характеризується можливістю вчинення дрібних корупційних дій.

Програма вдосконалення антикорупційної поведінки персоналу сектору безпеки і оборони України

Назва елемента тренінгу	Мета	Час, хв
1	2	3
Заняття 1		
Вправа “Апельсини”	Знайомство учасників один із одним та швидке запам'ятовування імен	15
Вправа “Я сподіваюся, я повоююся”	Створення атмосфери довіри у тренінговій групі	20
Вправа “Асоціації”	Визначити рівень знань учасників тренінгу, створити основу для більш глибокого змісту роботи та дискусії	30
Вправа “Провокаційні тези”	З'ясувати, наскільки актуальною є тема корупції для співробітників державної організації та оцінити їхній базовий рівень поінформованості	40
Вправа “Моделі рольових ситуацій”	Навчитися робити відповідальний вибір моделі антикорупційної поведінки у складних ситуаціях	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв'язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 2		
Вправа “Східний ринок”	Емоційний та фізичний розігрів учасників заняття	20
Вправа “Табу”	З'ясувати, як поводитимуться учасники, якщо виникне можливість порушити ті чи інші закони або правила службової поведінки	45
Вправа “Рольова гра”	Дослідити ситуацію провокації отримання хабара, вироблення аргументованої позиції та навичок відмови	45

*РОЗВИТКОК СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМ: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ,
МЕНЕДЖМЕНТ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ*

Продовження таблиці

Вправа “Тиск групи”	Відпрацювання навичок відмови, вибір найефективніших стратегій відмови	40
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 3		
Вправа “Рукоприкладання”	Емоційний та фізичний розігрів учасників заняття	15
Вправа “Переконання”	Розвиток загальнокомунікативних навичок, уміння аргументовано, доказово та переконливо позиціонувати інформацію	45
Гра на чесність	Зниження емоційної напруги, розвиток такої якості, як чесність	45
Вправа “Що Ви дійсно думаєте?”	Діагностика та вплив на систему ціннісних орієнтацій	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 4		
Вправа “Біг слів”	Розворушити учасників тренінгу перед основними вправами заняття	15
Вправа “Без маски”	Позитивний вплив на розвиток чесності учасника по відношенню до самого себе та інших людей	45
Вправа “Чорний і білий ангели”	Програти ситуацію вибору, порівняти методи переконання щодо їх ефективності	45
Вправа “Які ваші уявлення про життя загалом?”	Аналіз поведінкових реакцій на підставі уявлень про життя, вплив на вибір позитивних цінностей та чесність до себе та оточуючих	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 5		
Вправа “Склеї анекдот”	Розігрів перед основною частиною тренінгу, командування	30
Вправа “Бідність, багатство та Господь Бог”	Вправа дає можливість учасникам пережити екстремальні ситуації в уяві та зрозуміти, до чого можуть привести зміни у життєдіяльності, яких вони несвідомо прагнуть	80
Вправа “Встановіть межі”	Формування уміння розмежовувати прохання, які можна виконати, та ті, які мають бути табуовані	40
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 6		
Вправа “Моя служба схожа на...”	Залучення групи до роздумів про проблематику тренінгу, стимулювання творчої активності учасників, активізування асоціативного мислення	25
Вправа “Вся річ у подяці”	Рефлексія потреби вдячності з боку оточуючих та критичний аналіз способів її реалізації	45
Вправа “Відмова”	Відпрацювати навички впевненої поведінки, аргументованої відмови у ситуації вибору стратегії поведінки	80
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 7		
Вправа “У дитинстві я хотів бути...”	Формування у групі довірчих взаємин, пробудження інтересу до теми професійного самовизначення	20

*РОЗВИТКОК СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМ: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ,
МЕНЕДЖМЕНТ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ*

Продовження таблиці

Вправа “Аукціон цінностей”	Корекція ціннісних орієнтацій працівників	130
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 8		
Вправа “Уважні слухач”	Підвищення концентрації уваги перед заняттям	15
Вправа “Чого треба соромитись?”	Розвиток сумлінності та відповідальності за свої вчинки. Критичне оцінювання егоїзму	45
Вправа “Казка за казкою”	Формування уявлень про необхідність законів та їх неухильне виконання	60
Вправа “Я хочу – я можу”	Усвідомлення своїх реальних бажань та можливостей	30
Вправа «Більш за все мені сподобалось»	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 9		
Вправа “Вигідний обмін”	Підготовка до заняття та рефлексія досягнутих психічних новоутворень	30
Вправа “Складання портрета сучасного військовослужбовця”	Створення на основі уявлень учасників збірного образу сучасного чиновника	60
Вправа з оповідання “Уламки в серці”	Розвиток сумлінності та відповідальності за свої вчинки, зниження егоїстичних нахилів співробітників	60
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 10		
Вправа “Це я”	Емоційний розігрів перед заняттям	15
Вправа “Ні” для формування стійкості до маніпуляцій	Формування навички відмови та протидії маніпулюванню з використанням прийомів емпатії	45
Групова дискусія “Чи можна жити без встановлених правил?”	Пошук підстав для реалізації антикорупційної поведінки.	45
Вправа “Пограйте у бунтаря”	Формування можливості відмови у ситуації невизначеності і морального вибору, зниження навіюваності у разі впливу маніпуляцій	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 11		
Вправа “Загальна увага”	Зняття напруженості учасників тренінгу перед заняттям	15
Вправа “Зворотний бік вашої поведінки”	Вплив на рівень совісності, розвиток поведінкового самоконтролю	45
Вправа “На що я маю право”	Надання можливості усвідомити себе рівноправним громадянином	45
Вправа “Навчіться не пристосовуватися”	Формування психологічних основ самоствердження та незалежності від маніпуляцій	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10

*РОЗВИТКОК СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМ: ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ,
МЕНЕДЖМЕНТ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ*

Продовження таблиці

Заняття 12		
Вправа “Я хочу більше за всіх”	Підготовка до основного блоку тренінгового дня, зняття скутості учасників	15
Вправа “У пошуках власних переваг”	Пошук власних позитивних характеристик, необхідних для функціонування антикорупційної поведінки	45
Вправа “Які ваші негативні уявлення про себе?”	Критичний аналіз власних недоліків та пошуки шляхів їх подолання	45
Вправа “Які ваші негативні уявлення про інших?”	Критичне сприйняття поведінки інших людей	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 13		
Вправа “Привітання на сьогоднішній день”	Емоційний розігрів учасників перед заняттям	15
Вправа “Запрограмуйте себе на”Ні”	Розвиток навички відмови у ситуації морального вибору	45
Вправа “Почніть говорити “ні”	Вироблення навички відмови у ситуації тиску вищого співробітника у посадовій ієрархії	45
Вправа “Мати сміливість сказати “ні”	Формування навички відмови під тиском із боку незаперечного авторитету	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10
Заняття 14		
Вправа “Чотири стіни”	З’ясувати уявлення та переконання учасників на тему тренінгу в цілому	30
Вправа “Десять заповідей”	Вплив (корекція) на ціннісні орієнтації військовослужбовців	45
Вправа “Знайдені гроші”	Вплив на мотивацію учасників та соціально-психологічну атмосферу у групі	30
Вправа “Чинить опір”	Протидія прихованим проханням та маніпулюванню	45
Вправа “Більш за все мені сподобалось”	Зворотній зв’язок із учасниками тренінгової програми	20
Вправа “Оплески по колу”	Зниження напруги після заняття. Завершення дня у позитивній обстановці	10

Щоденне заняття включало три етапи.

1. Підготовчий (“розігрів”), завданням якого є адаптація членів групи до участі у тренінгу, підвищення рівня їхньої лабільності, створення сприятливого психологічного клімату групи. Вправи розігріву допомагали тренеру в управлінні емоційною атмосферою всередині групи та підготувати сприятливий ґрунт для проведення наступного блоку занять основного етапу.

Протягом підготовчого етапу тренінгу необхідно використовувати такі вправи:

– “Апельсини” – дозволяє учасникам тренінгу познайомитись та швидко запам’ятати імена один одного;

– “Я сподіваюся, я побоююся” та “У дитинстві я хотів бути” – спрямовані на створення атмосфери довіри у тренінговій групі;

– “Східний базар”, “Рукостискання”, “Склеї анекдот”, “Вигідний обмін”, “Це я”, “Загальна увага”, “Я хочу найбільше”, “Привітання на сьогоднішній день” – застосовуються у тренінгу для емоційного та фізичного розігріву учасників;

– “Уважні слухачі” та “Біг слів” для концентрації уваги перед заняттям;

– “Чотири стіни” – допомагає тренеру з’ясувати уявлення та переконання учасників із предметної сфери тренінгу антикорупційної поведінки.

2. Основний (корекційний) етап кожного тренінгового дня передбачає цілеспрямовані впливи на різні сфери психіки учасників шляхом їхньої участі у ділових іграх, різних вправах, що формують на свідомому та несвідомому рівнях негативне ставлення до корупційних проявів у службово-бойовій діяльності.

Під час проведення основного етапу тренінгу використовувалися вправи, що формують психологічну стійкість у ситуаціях, передбачають вплив корупційних факторів та знижують рівень готовності до невиправданого ризику (“Моделі рольових ситуацій”, “Табу”, “Рольова гра”, “Відмова”, “Чорний і білий ангели”, “Тиск групи”, “Переконання”, “Пограйте в бунтаря”, “Навчіться не пристосовуватися”, “Запрограмуйте себе на”, “Почніть говорити ”ні””, “Мати сміливість сказати “ні””, “Вся справа вдячності”, “Чиніть опір прихованим проханням”, “Встановіть межі”).

Для формування негативного образу корупційної поведінки до основного блоку тренінгу були включені вправи: “Асоціації”, “Провокаційні тези”, “Казка за казкою”, групова дискусія “Чи можна жити без встановлених правил?”.

Корекція системи цінностей учасників тренінгу проводиться за допомогою гри “Аукціон цінностей” та вправ “Чи є ви військовослужбовцем”, “Складання портрета сучасного військовослужбовця”, “Я хочу – я можу”, “На що я маю право”, “Бідність, багатство та Господь” Бог”, “Знайдені гроші”.

Для підвищення рівня моральності, чесності та відповідальності, зниження егоїстичних нахилів учасників необхідно застосовувати вправи “На чесність” та “Чого потрібно соромитися», такі вправи, як “Що ви дійсно думаєте”, “Зворотний бік вашої поведінки”, “Без маски”, “У пошуках власних переваг”, “Які ваші не-

гативні уявлення про себе?”, “Які ваші негативні уявлення про інших?”, “Які ваші уявлення про життя загалом?” та “Уламки в серці”.

3. Рефлексивний етап, під час якого здійснюється самоаналіз та аналіз за допомогою учасників групи тренінгу та тренера психічних новоутворень, сформованих у ході тренінгових занять. Впродовж рефлексивного етапу необхідно використовувати вправу “Найбільше мені сподобалося”, що встановлює зворотний зв’язок з учасниками тренінгової програми та “Оплески по колу”, що знижує напругу після заняття і дозволяє завершити день позитивно.

На проведення підготовчих етапів у тренінгові дні приділяється 6 академічних годин від загального часу корекційної програми, на основний етап – 41 академічна година, на рефлексивний етап – 9 академічних годин.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Розроблена програма профілактики корупційних взаємин у колективах персоналу сектору безпеки і оборони України є соціально-психологічною технологією, що має на меті формування антикорупційної стійкості правоохоронців.

Вона включає три функціональних блоки: діагностичний (для реалізації цієї мети на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на керівні посади слід використовувати спеціалістів поліграфа); психопрфілактичний (для реалізації цієї мети необхідно використовувати розроблені кейси з розпізнавання корупційних дій персоналу); психокорекційний (для реалізації цієї мети необхідно використовувати розроблений психологічний тренінг “Антикорупційна поведінка персоналу сектору безпеки і оборони України”). Перспективою подальших досліджень є розробка критеріїв оцінки результативності заходів формування антикорупційної стійкості персоналу сектору безпеки і оборони.

Список літератури:

1. Ларіонова І. Соціально-психологічні особливості схильних до дрібної корупції правоохоронців / І. Ларіонова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. – 2022. – №6. – С. 90 – 94. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.6.16>

2. Кудерміна О., Казміренко Л., Андросюк В., Фодчук А. Психологічні засади запобігання корупційним правопорушенням в органах державної влади та місцевого самоврядування / О. Кудерміна, Л. Казміренко, В. Андросюк, А. Фодчук. – Київ: НАВС. – 2019. – С. 168

3. Наказ МВС України від 01.09.2017 № 749 “Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення опитування особового складу НГУ”. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1169-17#Text> (Дата звернення: березень 10, 2023).

4. Гарькавець С. Аксіологічний вимір антисоціальної активності особистості в умовах суспільних перетворень / С. Гарькавець // Вісник Національного університету оборони України імені І. Черняхівського. Серія Психологія та педагогіка. – 2013. – № 3(34). – С. 206 – 211

5. Малиновська Т., Гладкова. Є Теоретичні та практичні проблеми боротьби зі злочинами у сфері службової діяльності органів внутрішніх справ / Т. Малиновська, Є. Гладкова // Наук.- метод. рек. – Х.: Харк. нац. ун-т. внутр. справ. – 2014. – С. 35

6. Клименко І. Програма формування антикорупційної культури поліцейських / І. Клименко // Теорія і практика сучасної психології. – 2019. – № 5. – Т. 1. – С. 218 – 223

7. Пархоменко-Куцевіл О. Формування антикорупційної культури як основа запобігання корупції / О. Пархоменко-Куцевіл // Європейський вимір рефо-

рмування публічного управління в Україні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (22 листопада 2019 року). – К.: МАУП. – 2019. – С. 69 – 72

References:

1. Larionova, I. (2022), “Socio-psychological features of law enforcement officers prone to petty corruption”, Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Series: Psychology, no. 6, pp. 90 – 94

2. Kudermyna, O., Kazmirenko, L., Androsiuk, V., Fodchuk, A. (2019), “Psychological principles of preventing corruption offenses in state and local self-government bodies”, Kyiv: NAVS, p. 168

3. Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, 01.09.2017 № 749 “On approval of the Instruction on the procedure for organizing and conducting a survey of the personnel of the NGU”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1169-17#Text> (Date of application: March 10, 2023)

4. Harkavets, S. (2013), “Axiological dimension of the antisocial activity of the individual in the conditions of social transformations”, Bulletin of the National Defense University of Ukraine of I. Chernyakhovsky. Psychology and pedagogy, no. 3(34), pp. 206 – 211

5. Malynovska, T., Hladkova, Ye. (2014), “Theoretical and practical problems of combating crimes in the field of official activity of internal affairs bodies: science and method. rec.”, Kharkiv: KhNUVS, p. 35

6. Klymenko, I. (2019), “The program of forming an anti-corruption culture of police officers”, Theory and practice of modern psychology, no. 5, t. 1, pp. 218 – 223

7. Parkhomenko-Kutsevil, O. (2019), “Formation of anti-corruption culture as a basis for preventing corruption”, The European dimension of public administration reform in Ukraine: materials of the International Scientific and Practical Conference (November 22, 2019), K.: MAUP, pp. 69 – 72

Стаття надійшла до редколегії 22.03.2023