

УДК 159.922:65.011.8:354.31(477)

**А.О. ЗОЗУЛЯ**

*Національний університет внутрішніх справ*

## **ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ**

Показана актуальність і доцільність проведення досліджень з психологічних проблем сприйняття працівниками органів, підрозділів і служб МВС ідей, концепцій та шляхів реформи системи.

Без сумніву, нещодавно розпочатий новий етап реформування системи МВС України нагально необхідний, бо результати практичної діяльності усієї системи правоохоронних органів України нарешті перестали задовольняти як населення, так і керівництво держави, тобто, вступили у фазу певного протиріччя. Аналіз перших місяців реформування показав нерівнозначне до неї відношення – населення сприймає кожен шаг реформ з надією, обережністю та деяким подивом<sup>1</sup>, працівники системи – дуже й дуже неоднозначно.

Дослідження тих чи інших проблем психологічного супроводження службової діяльності працівників правоохоронних органів досі проводились виключно з позицій аналізу їх придатності до служби, наприклад, у системі МВС - щодо попередження конфліктів тощо. Це, наприклад, роботи відомих в Україні фахівців – Л.М. Балабанової, О.М. Бандурки, С.П. Бочарової [1], В.А. Друзя [2], Л.А. Перелигіної та інших. Звісно при цьому, що не усі аспекти психологічного супроводження діяльності правоохоронців ними досі досліджені.

Разом із тим, реформування системи МВС України – це складна і неординарна проблема, яка потребує досить широкого спектру зусиль як практичних працівників, так і науковців, що працюють в галузі правоохоронної діяльності. Але відомо, що визначення стратегічних і тактичних напрямків реформування, подолання різних тимчасових перешкод на її шляху – це абсолютно ніщо у порівнянні, як зазначалось у роботі [3], з тим, як означене реформування системи МВС буде прийняте самими працівниками системи, бо ідеї реформи саме ці працівники повинні впроваджувати у життя, і, нарешті, від них у повній мірі тільки й залежатиме, чи досягне означена реформа якогось позитивних результатів<sup>2</sup>.

І, вважаємо, кожен погодиться з тим, що *у ході реформування системи МВС України тільки її працівники є рушійною силою, що здатна чого-небудь досягти*, наочно реалізувати замисли та ідеї керівництва Міністерства. Життєвий досвід підказує, що реформи завжди несуть певні зміни у звичному образі життя та службових відно-

синах, а до того ж, якщо ці зміни є кардинальними - то й ломку старої системи. Саме тому, дуже багато у кінцевому результаті залежить від того, чи сприймуть належним чином працівники системи ідеї її реформування, чи ні.

Йі цілком очевидно, що так або інакше, як і при всякому іншому починанні, існує досить реальна загроза, що увесь особовий склад, починаючи від керівництва апарату МВС, обласних управлінь, міськрайвідділів тощо, і закінчуючи підрозділами, органами і службами системи, може немовби розбитись на 2 частини – одна з яких буде підтримувати новачі, а інша – протистояти ним. При цьому ззовні усе, як завжди, може перебувати тільки у вигляді одностайного схвалювання висунутих ідей<sup>3</sup>, але що ж насправді відбувається в душі кожного працівника...? До речі, нам невідомо, чи *опрацьовував хто взагалі думки безпосередньо пересічних працівників системи МВС щодо її реформування у 1996, 2000 роках та наприкінці 2003 року* – особливо саме сьогодні, коли реформа, як ми бачимо, набула нової сили, й перейшла до другого етапу? Хто може наперед сказати, що “стільки-то відсотків працівників щиро системи підтримують ідеї реформи, і тому реформу негайно треба зрушити з місця...”, або, що “сама раз працівники системи не розуміють новачі, та не підтримають їх, тому треба провести їх психологічну “розкрутку”? Хто, починаючи таку надзвичайно важливу справу, принаймні радився з цього явно нерядового приводу із працівниками психологічної служби<sup>4</sup>?

Але жереб кинуто, тому й стоїть зараз перед нами дуже актуальна задача психологічного супроводження процесу реформування системи, щоб недавно розпочату керівництвом Міністерства справу зміни<sup>5</sup> системи допомогти спрямувати тільки у бік покращення<sup>6</sup>.

*Тому головним у реформуванні системи МВС Украї-*

<sup>3</sup> Майже як за іронічним висловлюванням “бо в нас сьогодні, виявляється, усі за реформи, усі реформатори” або іншими аналогічними на стор.7 роботи: Мороз О. Реорганізація інститутів публічної влади – пріоритетний напрям реформ в Україні // Право України. –1998. -№ 1. – С.6-11.

<sup>4</sup> Ми вже не кажемо про технічні, організаційні, методологічні моменти.

<sup>5</sup> Тільки в який бік?

<sup>6</sup> Бо може бути й навпаки...

<sup>7</sup> Навіть випереджуючим саму реформу.

<sup>1</sup> Бо, як так міліція вирішила сама себе реформувати?

<sup>2</sup> Широко відомим з цього приводу є поетичний образний вислів Д. Давидова щодо “ніг, які на власний розсуд можуть покінчити з головою, що не міру зарвалася своїм нерозумним управлінням”.

ни, на наш погляд, повинно стати дослідження саме сприйняття працівниками органів, підрозділів і служб МВС ідей, концепцій та шляхів реформи. Бо конче необхідно, як і у всякій справі, тут бути твердо впевненим у тому, що тебе оточують одностайні, соратники, які не кинуть напризволяще справу життя.

І, як на нашу думку, ключовою фразою подібного дослідження має бути висловлення Е.М. Єгорової, яке ми так довго шукали у науковій літературі, і яке у повній мірі нам співзвучне, бо відбиває сутність наших власних поглядів - "оскільки дієздатність всієї системи насамперед визначається її працівниками, саме цьому аспекту необхідно приділити увагу в реформі?" [4, с.49].

Таким чином, з цього напрямку предметом нашого дослідження є психологія сприйняття працівниками органів, підрозділів і служб МВС процесу реформування системи МВС України; метою дослідження – вироблення психологічного супроводження процесу реформування системи МВС України та видача рекомендацій щодо змісту та темпів проведення заходів з її реформування.

Відомо, що у загальному вигляді процедуру виникнення та впровадження будь-якої новації, у тому числі й реформування системи МВС України, на її прикладі, можна уявити через алгоритмічну модель:

1. Виникнення протиріч між очікуваним і дійсним результатом діяльності МВС.
2. Усвідомлення необхідності змін у діяльності системи.
3. Пошук та ініціювання нових форм і методів роботи системи МВС.
4. Директивне розповсюдження нових форм і методів практичної роботи.
5. Апробація нових форм і методів роботи у підлеглих підрозділах. Отримання нових результатів.
6. Оцінка позитивності результатів діяльності оновленої системи МВС.
7. Усталена робота системи за новою схемою.

Аналіз свідчить, що найбільш відповідальними у процесі реформування системи МВС є її 3-5 етапи. Очевидно, що 3 етап заздалегідь припускає свідому участь працівників системи МВС у підтримці ідей реформування, принаймні вузьким колом реформаторів так званого "першого рівня" та близьких до них реформаторів "другого рівня", через пошук прийнятних і гарантуючих швидкий позитивний результат нових технологій (форм і методів) діяльності системи.

Дещо більш складним за наведеним алгоритмом є саме 4 та 5 етапи реформування, де можна спостерігати найбільш суперечливе ставлення працівників до новачій-них ідей реформування системи. Саме тут вирішується успіх новацій, бо він, власне, залежить від сприйняття працівниками підрозділів, органів та служб системи МВС нових провідних ідей реформування, готовності (або ні) їх реалізувати та відстоювати. Саме тут зароджується дуже вагома небезпека пробуксовки, схованої протидії реформам, їх перетворення у псевдореформи тощо.

Тому ці етапи і є, на наш погляд, кризовими точками перелому ходи реформування системи МВС.

І не має ніякого значення, що сьогодні, як за пресою, ідеї реформування начебто отримали усіляку одностайну підтримку усередині системи МВС України<sup>8</sup>. Бо це тільки перша захисна, так звана, природна "хвиля пристосування" респондентів в системі МВС до зміни звичних обставин. Насправді, поки що кожен працівник системи "переломлює" через власний життєвий досвід запропоновані новації з її реформування; оцінює значимість цієї події для нього самого; приймає рішення з того, як власне йому "сприймати" ідеї реформування і як реагувати.

Тому, можна навіть прогнозувати результативність реформування системи МВС в залежності від підтримки або не підтримки її власними працівниками. Але можна вже сьогодні *a priori* сказати, що тільки єдина комбінація збігу власних інтересів працівників системи з ідеями її реформування гарантує абсолютний успіх новації. Тому, в чому власне перебувають ці інтереси працівників, як досягти їх повного збігу з інтересами керівництва Міністерства внутрішніх справ України та держави щодо реформування системи, які темпи є прийнятними у реформуванні тощо – ці питання потребують свого подальшого дослідження та відповідей.

У подібних питаннях ніяк не можна також обійти поза увагою й особистий авторитет, настрої ініціаторів реформування на позитивну переконаність у власній правоті та сприятливому кінцевому результаті. Мабуть, тут треба завдячити долі, що ідеї нового етапу реформування йдуть, так би мовити, зверху, що саме новий Міністр є носієм цих ідей<sup>9,10</sup>, бо це у деякій мірі суттєво полегшує завдання. Але знову тут виникає ціла низка нових питань як *донес-*

<sup>8</sup> Бо щодо підтримки з боку населення, ніяких сумнівів бути не може. Але не треба забувати, що станом на грудень 2003 року "вже змінено 269 керівників номенклатури МВС, з яких 19 у центральному апараті, 21 начальник регіональних підрозділів, 136 перших керівників міськрайорганів", як за стор.3 роботи: Сторожук Г. Реформи, які мають змінити міліцію // Міліція України. –2003. -№ 12. –С.2-4, а це тепер уже колишні працівники системи МВС, що явно не задоволені ідеями реформування. І хто може казати, починаючи від посадовця у Міністерстві, і до працівника системи "на землі" - чи не зачепить нова "хвиля реформування" власне його самого? Мабуть, тому й тягнеться на протязі більш ніж 5 місяців, на наш погляд, деяка типя в системі МВС - ніхто, крім нових призначених посадовців, активно не вирішує ніяких питань.

<sup>9</sup> Чи то вже така доля окремих міністрів, бо свого часу на пій посаді колишній міністр МВС України Ю.Ф. Кравченко у 1996 році розпочинав, як тоді казали, "розвиток" системи МВС України, який, нажаль, призупинився після захисту ним власної дисертації.

<sup>10</sup> А до того, як ми вважаємо - було би дуже непогано, щоб він був спроможний, як за стор.8 роботи: Френк Н.В. Политическая харизма: версии и проблемы // Социологические исследования. –2003. -№ 12. –С.3-10, «решать различные проблемы и кризисы [вд себе додамо – МВС України] за счет своих экстраординарных организационных способностей».

*ти ідеї реформування системи до кожного працівника, як зробити його, як раніше казали, застрільником ідеї, як заставити працювати у такт вимогам реформ, як контролювати ефективність ходи реформ системи?*

Досвід свідчить, що, як правило, нові ідеї, в тому числі, й з теперішнього реформування системи МВС України, завжди несуть із собою або щось нове, або добре забуте старе, але таке, що завжди може бути затребуване майже усіма – і вищим керівництвом Міністерства та країни, і працівниками системи, і населенням. Це й нові потенційні професійні можливості, й нові відносини між міліцією і населенням, й суттєве зменшення рівня злочинності тощо. Нарешті, це просто надія на краще життя.

Практика першого етапу реформування системи МВС показала, що справжнього успіху можна досягти тільки у планоірній повсякденній діяльності. І ми глибоко переконані, що тільки коли кожен працівник системи МВС України буде сприймати ідеї її реформування як власні, коли тільки від нього самого буде залежати гідне майбутнє, тоді реформи системи набудуть позитиву. Саме тоді, через нові можливості та перспективи, ідеї реформування

системи МВС України отримають несподіване й оригінальне трактування та реалізацію і, як сподіваємось, будуть викликати у працівників тільки очікувану належну підтримку.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Основы психологии управления. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 2002. – 324 с.
2. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфликтология: Учебное пособие. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 1997. – 345 с.
3. Вендиктов В.С., Зозуля І.В. Нотатки на шляху до реформування системи Міністерства внутрішніх справ України: нові технології і нові пріоритети // Право і безпека. – 2003. – Т.2. – № 3. – С.8-18.
4. Єгорова Е.М. Соціально-психологічні аспекти реформування системи органів внутрішніх справ України // Вісник Ун-ту внутр. справ. – 1999. – Вип.8. – С.48-51.

*Надійшла до редколегії 24.01.2004*

#### ЗОЗУЛЯ А.А. ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОЦЕССА РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МВД УКРАИНЫ

Показана актуальность и целесообразность проведения исследований психологических проблем восприятия работниками органов, подразделений и служб МВД идей, концепций и путей реформы системы.

\*\*\*

#### ZOZULJA A.A. PROBLEMS OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PROCESS REFORMING OF SYSTEM OF THE UKRAINE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS

The urgency and expediency of realization of researches of psychological problems of perception is shown by employees of organs, divisions and services of the Ministry of Internal Affairs of ideas, concepts and ways of reform of system.



#### **В.В. КОНОПЛЕВ**

*канд. психол. наук*

*Крымский юридический ин-т Национального ун-та внутренних дел*

УДК 303.725.36:168.522

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В ГУМАНИСТИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Рассмотрены общие закономерности управления системами, в состав которых входит человек; приведены положения, обуславливающие жизнеспособность и управляемость таких систем.

Управление взаимоотношениями людей при их совместном функционировании, направленном на получение положительного конечного результата, составляет предмет профессиональной деятельности руководителя.

На эффективность этого процесса существенно влияют личностные качества руководителя, его характер, объем знаний, опыт, интуитивное восприятие ситуации, умение выбора оптимального решения в нестандартных ситуа-