

ОСОБИСТІСНА ПЛОЩИНА НАДІЙНОСТІ ПРАЦІВНИКА КАРНОГО РОЗШУКУ ТРАНСПОРТНОЇ МІЛІЦІЇ

Ганеліна К.І.

Як свідчить історія наукових психологічних вчень, практичне вживання поняття “надійність” в особистісному аспекті мала місце ще за часів радянського періоду. Але на сьогодні відсутні науково-обґрунтовані дані, які б дозволили сформулювати ті особистісні властивості і якості правоохоронців, розвиток яких забезпечуватиме надійність їх майбутньої професійної діяльності, а отже, існує необхідність у теоретичній і методичній науковій розробці цього питання, що зумовлюється практичними запитами й потребами системи МВС України, більшість спеціальних підрозділів якої функціонують на основі застарілих форм і методів роботи з персоналом.

При теоретичному аналізі й дослідженні психолого-педагогічної та юридичної літератури щодо цього питання ми спиралися на праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених і науковців, як: О.М. Цільмак, А.В. Філіпов і Б.Ф. Ломов, Д.В. Малєєв, Г.О. Балл, А.Ю. Рожественський, І.А. Котік, Г.С. Нікіфоров, В.М. Крук, О.Л. Осадчук, З.Р. Кісіль, Ю.М. Лапицький, В.В. Давидов, А.Н. Костін, Є.І. Кин, Є.С. Протанська, Є.К. Веселова, І.В. Бормотов та інших. Проте проблема особистісної надійності кожним з науковців розглядається фрагментарно, що не дозволяє цілісно представити й зрозуміти її сутність і зміст.

Отже, незважаючи на різноманітність і численність досліджень вивчення особистісної надійності працівників різних галузей, її становлення та прогнозування в системі ОВС на транспорті нами розглядалося уперше.

Метою нашої статті є побудувати структурно-логічну модель особистісної площини надійності працівників карного розшуку транспортної міліції, визначити поняття й компоненти кожного з різновидів, науково обґрунтувати її компоненти та фактори негативного впливу.

Проблема, що вирішується - виявлення об’єктивних і суб’єктивних закономірностей, що впливають на становлення особистісної надійності працівників.

У загальному значенні “особистісна надійність” (англ. *personality reliability*) ефективно формується, розвивається, вдосконалюється й виявляється в процесі спільної діяльності працівника, шляхом діалогічної взаємодії.

Ми пропонуємо таке власне бачення структури особистісної площини надійності працівників карного розшуку на транспорті:

У процесі дослідження психолого-юридичних інформаційних джерел нами виявлено та виведено, що поняття “особистісна надійність працівника карного розшуку транспортної міліції” - це інтегральна якість, що забезпечує його особистісну нормативну відповідність вимогам соціуму.

Як можна побачити з побудованої нами схеми, особистісна площина надійності працівника поділяється на декілька підвидів, які ми розглянемо нижче, послідовно й більш детально.

І. Психологічна надійність працівника. На неї зазвичай впливають темперамент, характер, які дозволяють працівникові діяти впевнено й справно в будь-якій несподіваній або екстремальній ситуації.

На нашу думку, *психологічна надійність* - це інтегральна якість працівника, яка зумовлена його

індивідуально-психологічними особливостями, властивостями, якостями та особистісним потенціалом.

Основними компонентами психологічної надійності є певні особливості характеру й темпераменту, до яких належать [2, 154]:

розвинуті сенсомоторні реакції - спроможність правильно, точно й своєчасно виконувати зворотні дії на всякі відчуття, що сприймаються органами чуттів;

уважність - здатність до тривалої концентрації свідомості на певному об’єкті з одночасним відвертанням від всього іншого;

почуття обережності - розумне утримання від ризикованих дій;

адекватна самооцінка - правильне співвідношення своїх сил із завданнями й вимогами до себе;

професійна спрямованість - розуміння й внутрішнє прийняття цілей і завдань професійної діяльності, а також співзвучних з нею інтересів, настанов, переконань і поглядів;

самовладання - вміння за будь-яких умов управляти розумовою діяльністю, почуттями й вчинками.

На психологічну надійність працівника, зазвичай, впливають найрізноманітніші негативні фактори [3, 179], до числа найвагоміших можна віднести такі: емоційна нестійкість, що може призвести до порушення стійкості емоційно-вольової сфери працівника (напруженість, тривожність, стомлення, стрес тощо); недостатня психологічна підготовленість до екстремальних ситуацій [6, 62]; низька або надмірно висока мотивація щодо здійснюваної діяльності або відсутність її взагалі; втрата самоконтролю й схильність до паніки; висока емоційна напруженість; байдужість.

Отже, як можна побачити, для цілісного вивчення феномену психологічної надійності працівника тільки механізму погодженості зовнішніх і внутрішніх детермінант недостатньо. Провідним чинником постає взаємодія регуляторних систем, відповідальних за саморегуляцію поведінки, діяльності й психічного стану [2, 156].

II. Поведінкова надійність працівника. Проблема поведінкової надійності працівників ОВС майже не розкрито. Проаналізувавши літературу стосовно поведінкової теорії в психології в загальному значенні, ми прийшли до власного визначення цього поняття. Отже, *поведінкова надійність* - це інтегральна якість працівника, що визначає його здатність до обрання форм правомірної та соціально бажаної поведінки.

Поведінкова надійність, на нашу думку, детермінується комплексом таких взаємодіючих і взаємодоповнюючих вольових якостей [4, 360]: *рішучість* - здатність вчасно й без зайвих коливань приймати досить обґрунтовані рішення, а також свідомо проводити їх у життя; *сміливість* - спроможність прийняття правильного та адекватного рішення, незважаючи на страх; *ініціативність* - здатність і схильність до активних, творчих і самостійних дій; *цілеспрямованість* - здатність підпорядковувати свої дії цілям, яких необхідно досягти, а також цілюва спрямованість прийнятих рішень і їх виконання; *самостійність* - здатність обходитися без сторонньої допомоги в прийнятті відповідальних рішень; *наполегливість* - здатність наполегливо виконувати прийняті рішення.

ливність - вміння мобілізувати свої сили для відносно тривалої й складної боротьби з перешкодами й труднощами, що зустрічаються в його діяльності; *старанність* - активне й систематичне виконання прийнятих рішень.

Слід виділити наступні фактори, що можуть знижувати й негативно впливати на поведінкову надійність працівника: зловживання службовим становищем, корислива або інша особистісна зацікавленість; низька або підвищена активність, загальмованість; довірливість; легковажність; негаразди в сім'ї, що виникають через постійну зайнятість; запальність характеру та агресивність;

Поведінкова надійність працівника має важливе значення для успішного виконання ним своїх повноважень. Майже всі якості необхідно систематично розвивати, вдосконалювати й підтримувати їх на належному професійному рівні для протистояння негативним зовнішнім і внутрішнім факторам.

III. Моральна надійність працівника. Нами це поняття інтерпретується як *інтегральна якість, що передбачає відповідність його установок моральним вимогам соціуму.* А також характеризує систему ціннісних орієнтацій працівника, що визначають його ставлення до виконання службових обов'язків.

Ми вважаємо, що моральна надійність є найбажанішою, але її дуже складно перевірити або оцінити. Не часто можна зустріти працівника, який володів би переважно більшістю якостей, притаманних цьому різновиду надійності, тому що ці якості розвиваються ще з самого початку становлення людини як особистості.

Проаналізувавши різні джерела щодо моральної надійності особистості загалом, виділимо особистісні якості, які, на наш погляд, забезпечуватимуть високий рівень розвитку моральної свідомості працівника карного розшуку транспортної міліції:

розсудливість (обачність) - вміння побачити, де є добро, а де зло;

непідкупність - здатність не змінювати своєму обов'язку при спробах його підкупити;

гідність - особливе моральне ставлення до самого себе й ставлення до людини з боку суспільства, в якому визнається цінність особистості;

обов'язковість - єдність слова й справи;

мужність - здатність до вчинення високих вчинків;

гуманність - поважність до людей;

просоціальна нормативність - додання всіх можливих зусиль до дотримання моральних норм соціуму.

Моральна надійність, на нашу думку, знаходиться в складній залежності від багатьох таких негативних факторів [5, 131]: неможливість влаштувати особисте життя; здійснення вчинків, що виходять за межі соціальної допустимості; переважне використання засобів досягнення цілей, які соціально не схвалюються; зловживання спиртними й наркотичними речовинами; віддання переваги власним бажанням і діям за своїми правилами, ніж дотриманню просоціальних (загальноприйнятих) норм; низький рівень моральної зрілості суспільства та домінуючі в ньому етичні цінності й ідеали [7, 4]; потенційна конфліктність щодо інших людей, а також не дотримання загальноприйнятих етичних правих поведінки й взаємовідносин.

Показником моральної надійності виступає її розвиток, що характеризується прагненням працівника до побудови життєвих і професійних принципів та ідеалів відповідно до соціально схвалених моральних норм і вимог закону. Також моральна надійність виступає ре-

зультатом самовизначення працівника, що спрямовує його подальший моральний розвиток і обрання необхідного способу й меж отримання матеріальних цінностей.

Узагальнюючи наведене, можемо зробити наступні висновки.

Особистісна надійність виступає важливою й невід'ємною складовою працівника карного розшуку транспортної міліції, без систематичного вдосконалення й постійного тренування якої її показники суттєво буде знижено, що негативно впливатиме на виконання професійних функцій, а також породжуватиме помилки в його подальшій діяльності.

Незважаючи на це, слід мати на увазі, що окреслені в статі комплексні якості не є "раз і назавжди заданими", притаманними працівнику. Міра його особистісної надійності залежить від різних причин і може мінятися у зв'язку зі зміною умов, виникненням нестандартних і особливо екстремальних (надзвичайних), кризисних ситуацій, що для професії карного розшуку транспортної міліції не є виключенням і випадковістю й зустрічається досить часто. У цих ситуаціях відбувається, мабуть, прояв саме ненадійності в тих працівників, які не вважають себе зобов'язаними щодо моральних вимог або ж володіють деякими особовими недоліками.

Підбиваючи підсумки огляду напрямків дослідження особистісної площини надійності працівника, маємо констатувати, що попри достатню кількість наукових праць, присвячених вивченню окремих її складових, питання основ формування в теоретико-експериментальному відношенні, залишається відкритим і складає окрему перспективну лінію дослідження.

Література

1. Балл Г. Особистісна надійність у гуманістичному тлумаченні: психологічні, етичні та педагогічні аспекти / Г. Балл // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-український щорічник. IV. - К.: Ченстохова, 2003. - С. 461-474.

2. Кісіль З.Р. Психологічна надійність професіонала як фактор протидії деформації // Університетські наукові записки, 2007. - № 4 (24). - С. 551-556.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - М.: Академия, 2004. - 304 с.

4. Лопатіна Н.В. Психологічні умови надійності праці професіонала / Н.В. Лопатіна // Педагогіка і психологія професійної освіти. - 2002. - № 5. - С. 175-180.

5. Мокшанцев Р. Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов / - М., Новосибирск: Инфра-М, 2001. - 408 с.

6. Протанская Е.С. Моральная надежность - категория профессиональной этики // Этическое и эстетическое: 40 лет спустя. Материалы научной конференции. 26-27 сентября 2000 г. Тезисы докладов и выступлений. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2000. - С. 130-132.

7. Рождественський А.Ю. Психологічна надійність професіонала як предмет наукового дослідження // Збірник наукових праць (Психологічні науки). - № 2. - Бердянськ: БДПУ, 2005. - 213 с.

8. Юревич А.В. Нравственность как психологическая проблема // Вопросы психологии. - 2009. - № 4. - С. 3-13.

Ганеліна К.І.
здобувач кафедри
психології та педагогіки ОДУВС
Надійшла до редакції: 29.04.2013