

ни структури організації підготовки кадрів: створення спеціалізованих шкіл, ліцеїв, мережі середніх спеціалізованих закладів.

Другим складовим компонентом фізичної надійності є стан здоров'я. Він може бути забезпечений суворим професійним відбором та збереженням його через систему відомчих оздоровчих установ.

Визначений підхід у створенні характеристик, що визначають ефективність професійної діяльності, дозволяє цілеспрямовано регулювати їх використання для досягнення необхідного результату найбільш ефективним шляхом, що неможливо досягти класичними методами.

Таким чином, вирішення проблеми підвищення ефективності діяльності слідчого апарату потребує залучення представників різних за фахом спеціалістів від усіх сфер життєдіяльності правоохоронних органів у цілому.

Використання такого підходу до визначення ефективності професійної діяльності надає можливість широкого використання комп'ютерної техніки при організації автоматизованого контролю за станом роботи як окремого працівника, так і організації в цілому. Вирішення цього питання значно поліпшує керівництво відповідної сфери професійної діяльності, прикладом якої може бути навчальний заклад, виробництво, системи управління будь якої галузі.

Г.В. Попова, канд. психол. наук

НЕУСВІДОМЛЕНЕ ЕМОЦІЙНЕ СТАВЛЕННЯ ДО ВАЖЛИВИХ ПРОФЕСІЙНИХ ПОНЯТЬ ЯК ПОКАЗНИК ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Діагностика неусвідомлених компонентів емоційних ставлень у системі службових стосунків працівників ОВС може служити орієнтиром у ступені результативності формування спеціаліста, його фахової комунікативної компетентності (ФКК, рос. мовою – ПКК), психологічної адаптації в цілому.

Дані, отримані за допомогою анкетування серед працівників ОВС, часто є перекрученими різноманітного роду психологічними блоками, що почасти долається застосуванням проєктивних психологічних тестів. У своєму дослідженні питання задоволеності роботою в цілому і різних її параметрах, зокрема, поряд з анкетуванням ми використовували колірний тест ставлень (КТС, рос. мовою – ЦТО).

У рамках нашого дослідження метою експериментального вивчення емоційних неусвідомлених ставлень явилось виявлення конкретних емоційних ставлень до значимих фахових понять у різноманітних групах працівників ОВС за стажем і спеціалізацією. У дослідженні взяли участь слідчі й оперуповноважені відділів внутрішніх справ з різним фаховим стажем (до 1 року, від 1 до 3 років, 3-5 років, понад 5 років). Випробуваним (126 слідчих і 184 оперуповноважених) у рамках процедури тестування було запропоновано підібрати колірні асоціації до таких понять: професія, посада, кар'єра, фахове спілкування, система ОВС, колектив, начальство, сім'я, я самий.

До поняття «професія» у групі слідчих тільки третя частина підбирала основні кольори, що символізують значимі потреби особистості, такі як активність, завзятість і енергія. Четверта частина обирає різноманітні додаткові кольору, що символізують пасивність, пригніченість, протест.

До поняття «посада» у слідчих, так само як і по всьому масиву, виділяється велика група випробуваних, у котрих це поняття асоціюється з основними (червоним, зеленим, жовтим) кольорами: відповідно – 42,62% і 45,85%.

Поняття «просування по службі» як ресурсне, позитивне у групі слідчих представлено більшою кількістю опитаних (45,16%), ніж по цілому масиву (37,85%). Проте приблизно третя частина слідчих і біля половини всіх опитаних відреагували на це поняття як на дисгармонійне, пов'язане із додатковими кольорами.

Поняття «система ОВС» у більшості слідчих (61,9%) і більшості опитаних оперуповноважених ОВС (60,43%) викликає асоціації з додатковими кольорами. Тільки біля 20% як по групі слідчих, так і по групі опитаних пов'язують дане поняття з активністю, енергією, спрямованістю в майбутнє.

Поняття «фахове спілкування» у значній частині опитаних слідчих пов'язане з позитивними, ресурсними асоціаціями (вибір основних кольорів). У загальному масиві виділяється третя частина опитаних, що мають негативні асоціації з даним поняттям (вибір додаткових кольорів).

Об'єктивна і суб'єктивна значущість сприятливих емоційних ставлень на роботі та у сім'ї в справі гармонійного формування фахівця та його ФКК є очевидною, проте самі емоційні ставлення, закономірності їхнього впливу на розвиток ФКК працівників ОВС вивчені недостатньо. Розвиток ФКК багато в чому залежить від досвіду спілкування в службових контактах. Порушення емоційних зв'язків між членами колективу по вертикалі і горизонталі може гальмувати формування оптимальної ПКК працівника ОВС. Напружені відносини можуть виявлятися в ускладненнях фахової адаптації молодих працівників, стані пригніченості, у негативному ставленні до фахового шляху в цілому, загальної психічної напруженості. Мова йде про відповідність настанов слідчого як особистості до нормативних вимог організації. На конкретному рівні взаємовідносин у колективі мова йде про забезпечення конструктивних, результативних і доброзичливих контактів між слідчим і вищими керівниками, оперативними працівниками, колегами, працівниками прокуратури та ін. Здійснення таких контактів потребує високого ступеня розвитку комунікативних умінь, визначеної ціннісно-світоглядної основи особистості, глибоких фахових знань.

В анкетуванні ми одержали дані, що свідчать про те, що задоволеність відносинами з керівництвом, мірою престижності і суспільної значущості праці знаходиться в прямій кореляційній залежності (коефіцієнт кореляції дорівнює 0,35, тобто спостерігається стійка тенденція такої залежності) із ступенем задоволеності роботою.

Про значимість взаємовідносин із колегами в колективі свідчать дані про вибір колірних асоціацій до понять «колектив», «начальство», «сім'я», «я самий».

Поняття «колектив» для респондентів має один із найвищих рангів, поряд із поняттями «я самий», «сім'я»: відповідно 3,8; 3,1; 4,1. У цілому по групі слідчих 55,7% опитаних дають колірні асоціації, що мають 1,2,3 ранг у розкладці кольорів за перевагою, а по групі оперуповноважених – 55,9% відповідно.

Показовими є колірні асоціації до поняття «колектив» у групі задоволених і незадоволених роботою: у групі незадоволених роботою помітно вище частина працівників, що мають негативні кольорові асоціації до даного поняття додаткові кольори – чорний, коричневий, сірий). Таким чином, задоволеність роботою пов'язана з чинником взаємовідносин у колективі і є, у свою чергу, показником формування ФКК у частині контактів із колегами.

Отже, відчуття поняття «колектив» у багатьох працівників ОВС є дисгармонійним, пов'язаним із додатковими кольорами. Даний показник збільшується зі стажем роботи. Наприклад, у слідчих, що мають стаж роботи до трьох років, такі несприятливі асоціації дають біля третини (27,3%) респондентів, а в групі зі стажем понад три роки – понад дві третини опитаних (71,4%). Таке становище, на наш погляд, пояснюється саме перенесенням агресивності середовища спілкування на контакти в рамках самого колективу, орієнтацією в більшій мірі на субординацію, сувору ієрархію відносин, що лежить в основі системи ОВС. Однак з подальшим плином служби лише в 45,5% фіксуються негативні колірні асоціації стосовно даного поняття, тобто претензії до колективу залишаються лише в половині працівників ОВС із стажем понад 5 років.

Поняття «начальство» також має високий ранг (3,8) і є значущим для великої групи опитаних слідчих (39,7% мають 1,2,3 ранг даного поняття щодо розкладки кольорів тесту Люшера за перевагою), але приблизно в половині з опитаних слідчих його відчуття є дисгармонійним (вибір додаткових кольорів до поняття), особливо в перші роки служби. У подальшій службі середовище виробляє в працівників ОВС орієнтацію на начальство, що відбивається в сприятливих асоціаціях працівників, що мають стаж понад три роки.

На підставі отриманих даних можна зробити такі висновки:

1. Щодо соціально-психологічних орієнтацій слідчих: на початку своєї діяльності вони орієнтуються переважно на колег, із плином служби – на керівництво. Ми пов'язуємо ці дані з освоєнням слідчими функціонально-рольової структури діяльності, засвоєнням нормативів, що регулюють службову взаємодію.

2. Існує певний термін службової адаптації з погляду вироблення визначеної функціонально-рольової орієнтації в колективі, у системі горизонтальних і вертикальних службових зв'язків. Цей період охоплює перші три роки служби, після закінчення котрих або настає адаптація, або людина орієнтується на рішення піти з системи ОВС.

3. Підгрупа зі стажем від 3 до 5 років може розглядатись як кризова. Отримані дані дозволяють говорити про фіксацію на неусвідомленому рівні незадоволеності посадою, кар'єрою і професією, що є наслідком недостатньо успішного (або незакінченого) процесу адаптації. Надалі подібний стан буде більш чітко усвідомлюватись респондентами і, якщо ситуація не зміниться, може призвести до їхнього відходу від служби.

4. Неусвідомлені емоційні компоненти ставлень працівників ОВС до системи соціального оточення на роботі свідчать про несприятливість соціального середовища, що негативно впливає на процес фахової адаптації і розвиток ФКК, як його складової.

О.В. Тимченко

ЕКСТРЕНА ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ПРАЦІВНИКАМ ОВС, ЩО БЕЗПОСЕРЕДНЬО БЕРУТЬ УЧАСТЬ У ЛОКАЛЬНОМУ ЗБРОЙНОМУ КОНФЛІКТІ

Переживання смертельної небезпеки, втрата товаришів, факти жорстокого насильства з боку бойовиків стосовно товаришів по службі і населення, дефіцит інформації про обставинку постійна нестача часу на прийняття рішень і їхньої реалізації, дискомфорт, бруд, хвороби – усе це накладає сильний відбиток на психічну діяльність і поведінку особового складу підрозділів