

13. Про судову практику в справах про бандитизм : постанова Пленуму Верховного Суду України від 7 лип. 1995 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 12 : Постанови Пленуму Верховного Суду України у кримінальних справах. – 360 с.

14. Кузьмін С.А. До питання визначення об'єктивних ознак організованої групи корисливо-насилницької спрямованості / С.А. Кузьмін // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). – 2009. – № 21. – С. 225-230.

УДК 351.746.1

А.М. Василевський

**ПРОБЛЕМА АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ
ПРАЦІВНИКІВ СБУ
ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Розглядається проблема забезпечення адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України. Визначено сутність адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України. Зазначено, що відповідальність за організацію адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності покладається на керівництво підрозділів Служби безпеки України.

Ключові слова: адаптація, професійна адаптація, професійна діяльність працівників Служби безпеки України.

Рассматривается проблема обеспечения адаптации молодых работников к условиям профессиональной деятельности в органах Службы безопасности Украины. Определена сущность адаптации молодых работников к условиям профессиональной деятельности в органах Службы безопасности Украины. Отмечено, что ответственность за организацию адаптации молодых работников к условиям профессиональной деятельности возлагается на руководство подразделов Службы безопасности Украины

Ключевые слова: адаптация, профессиональная адаптация, профессиональная деятельность работников Службы безопасности Украины.

The problem of providing of adaptation of young workers is examined to the terms of professional activity in the organs of Services of safety of Ukraine. Features and stages of adaptation of young workers are certain to the terms of professional activity in the organs of Services of safety of Ukraine. It is marked that responsibility for organization of adaptation of young workers to the terms of professional activity is laid on guidance of subsections of Services of safety of Ukraine

Key words: adaptation, adapting, professional, professional employees of the Security Service of Ukraine.

Щороку лави органів Служби безпеки України поповнюються тисячами молодих працівників, які приходять на зміну старшому поколінню. Тому забезпечення професійної адаптації молодих фахівців до умов

професійної діяльності є одним з найважливіших напрямків роботи органів Служби безпеки України. Професійна адаптація молодих працівників СБУ – це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу

За результатами проведеного нами дослідження, 65% молодих працівників при входженні в колектив відчувають проблеми, а 20% звільняється з органів СБУ на першому році служби. При цьому 82,8% керівників вважають рівень адаптації молодих працівників незадовільним і тільки 17,2% задоволені тим, як вони адаптувалися до умов службової діяльності.

Сьогодні випускники після закінчення ВНЗ СБУ України здебільшого мають труднощі щодо реалізації своїх фахових знань в реально існуючих умовах роботи у практичних підрозділах, тому опановують особливості професійної діяльності безпосередньо в її процесі. Найбільш гостро це стосується оперативно-розшукової роботи, оскільки до звичайних умов додаються чинники особистого ризику, фізичного та психічного навантаження. Такі умови суттєво знижують ефективність діяльності молодих працівників і згодом призводять до плинності кадрів [9].

Така ситуація склалася внаслідок дії багатьох дезадаптаційних факторів професійної діяльності у практичних підрозділах. Соціальна незахищеність, низька заробітна плата більшості молодих фахівців, надмірне службове навантаження, становлять комплекс досить впливових чинників, що характеризують роботу в системі СБУ. І багато молодих фахівців саме психологічно не витримують дії цих чинників.

Відтак проблема плинності кадрів в СБУ, а особливо молодого покоління, яке приходить на зміну старшому поколінню працівників, залишається однією з найважливіших. Нерідко їх адаптація до умов службової діяльності проходить непросто, про що свідчить досить висока кількість звільнених на першому році служби, порушень дисципліни і законності, недостатня результативність роботи. Тому так необхідно визначити порядок роботи із молодими працівниками та фахівцями, а саме з питання аналізу успішності їх адаптації до умов служби. Також залишається не вирішеним питання впливу різних факторів і специфічних умов професійної діяльності на успішність адаптації.

Загальні філософсько-методологічні питання адаптації людини розглядалися Є. Ануфрієвим, Л. Буєвою, О. Георгієвським, В. Івановим, І. Калайковим, О. Ковальовим, С. Кінелевим, М. Руткевичем, І. Слепенковим, В. Судаковим, Є. Сулимовим, Г. Царегородцевим та ін. Проблеми адаптаційної взаємодії досліджувались в теоретичному плані Г. Андрєєвою, О. Здравомистовим, Є. Кузьміним, С. Максименком, Н. Мансуровим, Г. Осиповим, О. Уледовим. Професійна адаптація працівників і службовців певним чином відображена в дослідженнях С. Ареф'єва, С. Артемова, Т. Ку-

харева, К. Платонова, В. Синявського. Проблема пристосування в особливих умовах життєдіяльності розглядалась Л. Аболіним, В. Андросюком, Ю. Блудовим, Н. Наєнко, С. Яковенком. Адаптаційні процеси під час навчання відображені у працях Д. Андреевої, Л. Єгорова, О. Іванової, Ю. Колесникова, Т. Кончаніна, Г. Медведева, Б. Рубіна.

Розуміння поняття "адаптація" залежить від того, в руслі якої науки або наукового напрямку воно розглядається. Зокрема, адаптацію працівника до службової діяльності СБУ пропонується розглядати як професійно-психологічне пристосування особистості до умов роботи в органах СБУ, що сприяє ефективному виконанню службових обов'язків з найменшими психологічними витратами [8].

Отже, трудова адаптація - це двосторонній процес між особистістю і новим для нього соціальним середовищем. Ступінь адаптованості людини до конкретного підрозділу виявляється у її реальній поведінці, у конкретних результатах трудової діяльності: ефективності праці, засвоєння соціальної інформації і її практична реалізація та задоволення різноманітними сторонами трудової діяльності. Людина активно включається у систему професійних і соціально-психологічних відносин конкретного підрозділу, засвоює нові для нього соціальні ролі, цінності, норми, співставляє свою індивідуальну позицію цілям і завданням організації, у разі співпадання підпорядковує свою поведінку службовим нормам підрозділу.

Процес професійної адаптації привертає до себе увагу багатьох дослідників. Адаптацію (лат. "adaptation" - пристосування) у широкому змісті трактують як зміни, що супроводжують на рівні психічної регуляції процес активного пристосування індивіда до нових умов життєдіяльності [6].

У науковій літературі визначаються біологічний, фізіологічний, операціональний, інформаційний, комунікативний, особистісний і соціально-психологічний аспекти професійної адаптації. Таке розмаїття аспектів адаптації пояснюється тим, що людина розглядається як сплав властивостей індивіда й особистості. У такому випадку професійна адаптація являє собою єдність адаптації індивіда до фізичних умов фахового середовища (перший аспект, психофізіологічний), адаптації до професійних завдань, виконуваним операціям, професійної інформації і т.д. (другий аспект, професійний) та адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (третій, соціально-психологічний аспект) [1].

У процесі адаптації до професійної діяльності фахівець проходить низку етапів: первинну адаптацію, період стабілізації, можливу дезадаптацію, повторну адаптацію, переадаптацію [7].

Аналіз соціально-педагогічної літератури свідчить, що різні вчені трактують адаптацію як процес пристосування індивідуальних (особистісних) якостей людини до діяльності у змінених умовах існування, а саме:

розглядається процес активної взаємодії особистості й середовища; адаптація розглядається як процес, який є цілісною реакцією особистості на складні зміни життя і діяльності; адаптація розглядається як процес і результат активного пристосування індивіда до умов нового соціального середовища [4].

У процесі життєдіяльності людина стикається з потребою активного пристосування до різних виявів соціального середовища, тому розглянемо два види адаптації, які висвітлено у сучасній літературі.

Першим є трактування професійної адаптації як окремий випадок соціальної адаптації, яка означає активну діяльність індивіда, що забезпечує йому можливість адекватно реагувати на зміну умов середовища. Другий підхід базується на тому, що відокремлюється два основні види адаптації: професійна та соціально-психологічна, які виступають сторонами єдиного процесу адаптації. Можна погодитися з найбільш поширеною думкою науковців, що характеризує адаптацію як важливий період у професійному становленні особистості, який є складним динамічним процесом, у якому необхідно розрізняти низку специфічних взаємопов'язаних аспектів: соціальний, соціально-психологічний, психологічний і власне професійний. Тривалість звикання до нових умов, а також характер поведінки молодих фахівців у перші дні перебування у новому середовищі залежать від індивідуальних особливостей кожного юнака, що виявляються у ставленні працівника до різних видів діяльності та формального і неформального спілкування зі співробітниками та керівниками. Вживаючи термін "професійна адаптація" до молодого працівника СБУ, треба мати на увазі адаптацію у вузькому розумінні, тобто пов'язану з реалізацією професійних умінь, навичок, норм, функцій професійної діяльності й розглядати її як одну із складових ширшого поняття "соціально-адаптація молодої людини" [8]. На наш погляд, проблема адаптації молодого фахівця до роботи в СБУ є комплексною і багатогранною й може бути розглянута в різних аспектах, основними з яких є професійний, соціальний та психологічний.

У спеціальній літературі вищезгадані аспекти розглядаються як окремі види адаптації, які мають специфічний зміст, реалізуються у певних умовах, підпорядковані певним закономірностям. Змістовні функції професійної адаптації працівника СБУ безпосередньо пов'язані з реалізацією професійних умінь, навичок, норм і функцій уставних відносин, дисципліни, особливих фізичних і психологічних якостей та ін. Соціально-адаптація відображає процес взаємодії молодого працівника із новим соціальним середовищем, під час якого відбувається "узгодження цілей і ціннісних орієнтацій", його "вимог і очікувань" і членів колективу, засвоєння нових або прийнятих раніше норм поведінки, традицій, що склали-

ся, визначення свого місця в системі колективних відносин. Соціальна адаптація працівника СБУ визначається специфікою професійної діяльності. Одним з напрямів реалізації функції соціальної адаптації може бути нормативно-організаційний. Заходи цього напрямку мають забезпечувати відповідність нормативної бази чинному законодавству, а також організацію проведення таких заходів в органах Служби безпеки України. Це передбачає організаційне забезпечення адаптації і поширення сучасних психотехнологій, ефективних психодіагностичних методик, методик проведення тематичних тренінгів серед відповідних служб і підрозділів. Крім того, нині ведеться робота зі створення системи заходів щодо правового забезпечення соціальних гарантій працівникам СБУ (належних умов професійної діяльності, страхування, медичних і матеріальних потреб працівників, членів їх сімей, інвалідів та пенсіонерів). Другий напрям пов'язаний із заходами психологічної спрямованості з формування та вдосконалення поведінкових установок працівників СБУ, орієнтації їх на збереження життя і здоров'я в екстремальних оперативно-службових умовах, на підтримку професійно-психологічної готовності до професійної діяльності у складних штатних і позаштатних службових ситуаціях, що передбачає використання спеціалізованих стандартизованих психологічних технологій:

- сприяння соціальній, професійній і психологічній адаптації працівників у колективі;
- контроль за рівнем психологічної готовності до виконання професійних обов'язків;
- рання діагностика негативних психічних станів;
- здійснення профілактики негативних наслідків психотравмуючих впливів і професійної деформації;
- полегшення емоційного реагування на стресогенні ситуації та запобігання нагромадженню негативного емоційного заряду;
- створення позитивного соціально-психологічного клімату у колективі;
- формування безконфліктних службово-особистісних стосунків у колективі [8].

Психологічна адаптація пов'язана з реакцією психіки на зміну соціального статусу, соціальної ролі та превалюючого виду діяльності. В одних цей процес триває рівно, в інших - навпаки, викликає іноді нервові розлади і стресові реакції. У психологічній літературі існує поняття "дезадаптаційного психологічного синдрому", основними симптомами якого є емоційна напруженість, схвильованість, відчуття дискомфорту, невпевненість, незадоволеність собою і своєю діяльністю [2]. Деадаптація є протилежним до адаптації процесом. Таке явище розуміється як дисфункція між професійною роллю й особистісними якостями суб'єкта [3]. Психологічна адаптація залежить від особливостей професійної адаптації, оскільки

ки джерелом емоційної напруги та дискомфорту можуть бути як конфлікти з соціальним середовищем, так і помилки, і невдачі професійного характеру. На психологічному рівні адаптація здійснюється з допомогою успішного прийняття рішень, вияву ініціативи, покладання на себе відповідальності за результати майбутніх дій.

Професійна адаптація молодих фахівців СБУ, безумовно, пов'язана з труднощами, які виникають, з одного боку, у зв'язку зі специфічними особливостями професійної діяльності, з другого – з психологічною готовністю молодшої людини до існування у соціальному середовищі, в якому здійснюється її навчання та виховання, розвиток інтелектуальних можливостей.

У нашому дослідженні молодих фахівців, яке проводилося на базі Управління СБУ України в Луганській області було виявлено, що на успішність служби найбільше впливають ще й такі фактори, як:

- добра професійна підготовка - (вказали 43 % респондента);
- значний практичний досвід - (43 %);
- дисциплінованість і слухняність - (50 %).

У соціологічних і психологічних дослідженнях виділяють кілька напрямів труднощів адаптації молодого працівника. Це насамперед:

- труднощі в адаптації, пов'язані з перевантаженням протягом робочого тижня та у зв'язку зі складністю завдань як у професійному, так і у психологічному аспектах [5]. Під час проведеного анкетування встановлено, що 25% фахівців працюють щодня до 10 год, 12% – до 12 год і 25 % – понад 12 год щодня. Саме це виділяє існування у працівника СБУ необхідних професійно важливих якостей – фізичної витривалості та психологічної сталості;

- необхідність дотримання дисципліни та законності, знайомство з можливими ситуаціями порушення дисципліни та з покараннями і стягненнями (56% фахівців мають дисциплінарні стягнення протягом другого року служби), які накладаються за це (найчастіше порушення відбуваються саме через незнання особливостей поведінки у тій чи іншій професійній ситуації);

- недостатня обізнаність і володіння фахівцем інформацією про вже сформовані соціально-психологічні стосунки у колективі. Для опанування ними потрібні зусилля як з боку молодого фахівця, так і з боку окремих членів колективу або колективу в цілому. Ось чому налагодження міжособистісних контактів та відповідальність за інформування молодого фахівця, перш за все, має взяти на себе керівник підрозділу;

- специфіка і труднощі роботи з документами також зумовлюють складність та обмеженість адаптації молодого працівника СБУ до професійної діяльності, не дозволяють швидко і повністю оволодіти всіма правилами оформлення документів. У цей час допомога наставника відіграє

важливу, в тому числі й вирішальну роль (доцільно перенести частину відповідальності на наставника);

- труднощі адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами професійної діяльності (від того, як правдиво фахівець буде проінформований про всі особливості служби і передусім про матеріально-економічні умови, звичайно, залежить термін адаптації до професійної діяльності, а також запобігання цілої низки труднощів, пов'язаних з оманливими очікуваннями, з фінансовим та матеріальним забезпеченням, що надалі виявиться в недбалому ставленні до роботи, порушенні дисципліни і закону) [8].

Згідно з результатами проведеного нами анкетування, саме брак перспективи отримання житла (50%), недостатнє матеріально-технічне забезпечення (31%) та недостатні розміри заробітної плати (44%) надалі можуть призвести випускників ВНЗ до бажання звільнитися з СБУ.

Особливості стосунків з керівництвом підрозділу теж мають неабиякий вплив на адаптацію молодого працівника до служби (для працівника, який адаптується, ставлення до роботи, до колективу багато в чому залежить від ставлення керівника до нього та оцінення його діяльності). Як свідчить практика, дотримуватися формули "суворий, але справедливий" доцільно як з погляду оцінення дисципліни і результатів діяльності молодого працівника, так і з погляду його особистісних переживань, крім того, не доцільно оцінювати діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала. Згідно з нашими спостереженнями, систематичний контроль зайнятості молодого працівника та ретельного виконання доручень є умовою успішного подолання труднощів адаптації і підвищення ефективності професійної діяльності працівника СБУ. Не останнє місце займають вимоги про необхідність дотримання певних показників у діяльності працівника СБУ. Це, перш за все, залучення молодих працівників до завдань зростаючої складності. Саме у цей час поради старшого наставника з роботи та заохочування молодого працівника до неформальних стосунків з більш досвідченими колегами є найбільш ефективними [9].

Викладені вище положення можуть розглядатися як практичні поради і приклад адаптації молодого працівника СБУ (приспособлення суб'єкта до соціального середовища) до тієї ролі, яку йому належить виконувати у нових для нього умовах професійної діяльності.

Таким чином, розглянуті нами аспекти правосвідомості молодих фахівців не становлять виключного переліку. На нашу думку, це лише найбільш "гострі" моменти, що виникають як на етапі оволодіння знаннями, так і на етапі реалізації їх у практичній діяльності сьогодення. У зв'язку з цим вони потребують належної уваги, адже службова діяльність за своєю професійною та психологічною характеристикою дійсно є досить складною, враховуючи її належність до діяльності типу "людина-людина".

Використана література:

1. Андросюк В. П. Профессиональная адаптация / Андросюк В. П., Козмирченко Л. Н., Медведев В. С. - К. : КНУВС, 1997. - 111 с.
2. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии.-1989. №1. С.119-122.
3. Бараннік Р. В. Судові, правоохоронні та правозахисні органи. - К., 2005.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - М., 2001. - 511 с.
5. Кутц Ф.Д.,Максименко Л.Н. Адаптация молодого рабочего в трудовом коллективе. - К., 1980. - С.2.
6. Мацкевич А. Л. Специфические характеристики субъекта общения в процессе профессиональной адаптации будущего молодого специалиста / Мацкевич А. Л. - М., 2007. - 172 с.
7. Федоров К. Л. Проблеми професійної адаптації молодих фахівців органів внутрішніх справ до умов слідчої діяльності / К. Л. Федоров, А. В. Юрченко, А. В. Чернікова // Наук. вісник НАВСУ. - 2001. - Вип.4. - С. 58-64.
8. Ясько П. В. Професійна адаптація в силових структурах - К. : Лібра, 2008. - 161 с.
9. Ярош М. В. Служба безпеки України - К. : Наук.думка, 2009. - 142 с.

УДК 343.34:351.778.5(477)

С.В. Незнайко

**ЩОДО ПРАВИЛЬНОСТІ МІСЦЕЗНАХОДЖЕННЯ
ЗАБОРОНИ, ПЕРЕДБАЧЕНОЇ СТАТТЕЮ 270-1,
У СИСТЕМІ ОСОБЛИВОЇ ЧАСТИНИ КК УКРАЇНИ**

Ця стаття присвячена вирішенню питання про доцільність розташування норми, якою передбачена кримінальна відповідальність за умисне знищення або пошкодження об'єктів житлово-комунального господарства, у розділі IX Особливої частини Кримінального кодексу України "Злочини проти громадської безпеки".

Ключові слова: *житлово-комунальне, знищення, пошкодження, об'єкт злочину.*

Эта статья посвящена решению вопроса о целесообразности размещения нормы, которой предусмотрена уголовная ответственность за умышленное уничтожение или повреждение объектов жилищно-коммунального хозяйства, в разделе IX Особенной части Уголовного кодекса Украины "Преступления против общественного порядка".

Ключевые слова: *жилищно-коммунальное хозяйство, уничтожение, повреждение, объект преступления.*

The paper is aimed at answer the question whether it is the rightful place for the provision on criminal liability for intended destruction or endamagement of objects of community housing fund in the Chapter IX of Special Part of the Criminal Code of Ukraine titled as "Crimes against Public Safety".

Key words: *community housing, destruction, endamagement, object of a crime.*