

УДК 159.9.072-0547

**Олег МАТЕЮК**

доктор психологічних наук, доцент,  
начальник ад'юнктури Національної  
академії ДПСУ ім. Б. Хмельницького;

**Ольга КІРЕЄВА**

ад'юнкту Національної  
академії ДПСУ ім. Б. Хмельницького

## **НЕГАТИВНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВЗАЄМОДІЇ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ТА ІНШИХ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ**

*Стаття присвячена розгляду організаційно-психологічних чинників, які негативно впливають на взаємодію між підрозділами Державної прикордонної служби України та інших правоохоронних органів України. Визначено основні види організаційно-психологічних чинників, які знижують якість організації взаємодії, а також запропоновано практичні заходи щодо їх профілактики та подолання.*

*Статья посвящена рассмотрению организационно-психологических факторов, негативно влияющих на взаимодействие между подразделениями Государственной пограничной службы Украины и других правоохранительных органов Украины. Определены основные виды организационно-психологических факторов, которые снижают качество организации взаимодействия, а также обозначены практические меры по их профилактике и преодолению.*

*The article considers the organizational and psychological factors negatively influencing the cooperation between the subdivisions of the State Border Service of Ukraine and the law enforcement organs of Ukraine. The basic kinds of organizational and psychological factors negatively influencing the quality of cooperation are defined, practical measures concerning their preventing and overcoming are proposed.*

**Ключові слова:** психологічні чинники, Державна прикордонна служба України, правоохоронні органи, органи внутрішніх справ.

**Ключевые слова:** *психологические факторы, Государственная пограничная служба Украины, правоохранительные органы, органы внутренних дел.*

**Keywords:** *psychological factors, State Border Service of Ukraine, law enforcement organs, organs of Internal Affairs.*

Після здобуття Україною незалежності прикордонне відомство пройшло етап становлення, розбудови кордону по всьому периметру та реформування від військової структури до правоохоронного органу. Впроваджено сучасну модель охорони кордону, яка базується на правоохоронних підходах і нових технологіях на пунктах пропуску, що спрямовано на спрощення прикордонних формальностей та забезпечення високої якості контролю. Триває реформа системи всебічного забезпечення та підготовки персоналу, перехід до повного комплектування на контрактній основі. Державна прикордонна служба України (далі – ДПСУ) є самодостатньою та цілісною структурою, яка забезпечує державне управління комплексом заходів, пов'язаних з охороною кордону. Реформування ДПСУ визначено Концепцією розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року. Протягом 2009–2012 рр. триватиме другий етап розвитку, визначений цією Концепцією [1].

Процес розвитку та реформування правоохоронних органів України нерозривно пов'язаний зі здійсненням взаємодії між їх структурними складниками під час виконання оперативно-службових завдань. Проблема організації взаємодії між правоохоронними органами неодноразово розглядалася як на міжвідомчих нарадах, так і в працях науковців. Як свідчить аналіз їх результатів, стан взаємодії між правоохоронними органами розглядався переважно в правовому і тактичному аспектах. Зокрема, питання психологічних особливостей взаємодії правоохоронних органів у роботі з нелегальними мігрантами є недослідженим.

На думку В. Мікрюкова, взаємодія – це змінна система відносин між взаємозалежними елементами, сутністю якої є обмінний процес. Взаємодія за визначенням не може бути однобічною [5].

Необхідність взаємодії між правоохоронними органами є нагальною потребою, а необхідність організації взаємодії – однією з найважливіших вимог до діяльності керівника правоохоронного органу

на будь-якому рівні системи – від структурного підрозділу до відомства [4].

Здійснюючи оперативно-службову діяльність, підрозділи ДПСУ взаємодіють із підрозділами МВС України, СБУ, Міграційної служби України (далі – МСУ). Хоча на постанову уряду «Про створення Міграційної служби України» від 17 липня 2009 року № 750 Президент наклав вето, визначимо МСУ як окремий правоохоронний орган, створений на базі Державного департаменту у справах громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб МВС України і Департаменту у справах біженців Держкомітету у справах національностей та міграції [9; 10].

За результатами аналізу функціональних обов'язків зазначених правоохоронних органів було визначено такі види організації взаємодії структурних підрозділів ДПСУ та МВС України в мирний час: організація супроводу спеціальних вантажів у прикордонних районах; організація спільного патрулювання в контрольованих прикордонних районах; організація та здійснення екстрадиції за межі території країни; організація в контрольованих прикордонних районах спільного пошуку осіб, які втекли з-під варти; організація спільних дій, спрямованих на виявлення та знищення каналів протиправної діяльності в прикордонних районах; організація спільного виявлення, розшуку та затримання нелегальних мігрантів [2; 3; 6; 7].

Під час організації взаємодії між будь-якими структурними підрозділами неодмінно виникають проблемні питання. Тому метою цієї статті є визначення організаційно-психологічних чинників, які негативно впливають на взаємодію між структурними підрозділами.

Організація взаємодії по суті є інваріантом управління, оскільки йдеться про забезпечення узгодженості трудових процесів, досягнення єдиної спрямованості в діяльності елементів системи й окремих працівників правоохоронних органів. Особливу гостроту проблемі взаємодії надають особливості функціонально-структурного устрою цих органів. З одного боку, різні служби та підрозділи виконують настільки специфічні функції, що могли б скласти автономну соціальну систему, з другого – ці служби й підрозділи так тісно пов'язані в реалізації своїх правоохоронних функцій, що їхня діяльність фактично становить єдиний процес.

Особливою формою взаємодії між структурними підрозділами ДПСУ та МВС України є участь у спільних спеціальних операціях, які проводяться в прикордонних районах.

На цьому аспекті зупинимося детальніше, оскільки нині нелегальна міграція в Україні досягла такого рівня, що стала однією із загроз національній безпеці держави.

Унаслідок об'єктивних чинників (географічне розташування, розширення кордонів ЄС, транскордонність організованої злочинності, пов'язаної з нелегальною міграцією) та низки суб'єктивних чинників (брак чіткої та узгодженої візової політики) виникли передумови для переміщення нелегальних мігрантів у напрямку країн Західної та Центральної Європи через територію України.

Одним з основних легальних каналів незаконної міграції є в'їзд в Україну іноземців під приводом вступу до вищих навчальних закладів, оскільки це найпростіший і найдешевший спосіб легально потрапити в Україну. Тому для виявлення таких осіб керівництвом правоохоронних відомств було проведено спільну операцію «Студент». Так, у межах здійснення цієї операції в період з 05.02.2009 до 11.02.2009 підрозділами ДПСУ проводилися спільні з МВС України та СБУ профілактичні заходи з перевірки дотримання іноземцями, які навчаються у вищих навчальних закладах України, правил перебування на території держави. Було виявлено низку студентів із країн «ризик», які не прибули до навчальних закладів. Так, наприклад, лише на території Харківської області було виявлено 103 нелегальні мігранти та 662 порушники законодавства про правовий статус іноземців [8].

Слід враховувати, що з 1 січня 2010 р. вступає в дію Угода між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб, ратифікована 15 січня 2009 р., згідно з якою всі нелегальні мігранти Західної Європи до моменту видворення утримуватимуться в Україні в пунктах тимчасового тримання ДПСУ та МВС України.

Тому необхідність організації взаємодії між підрозділами ДПСУ та МВС України щодо роботи з нелегальними мігрантами стає дедалі нагальнішою. Визначимо основні організаційно-психологічні чинники, які негативно впливають на взаємодію між правоохоронними органами.

1. Нормативно-правова база взаємодії правоохоронних органів України розроблена недостатньо.

Аналіз нормативно-правових документів, які регламентують діяльність правоохоронних органів України, свідчить про те, що нині немає систематизованої нормативної бази взаємодії правоохоронних органів. Відповідно, організація взаємодії визначається відомчими наказами, постановами, інструкціями. Водночас недоліки взаємодії також спричинені недостатнім розробленням посадових інструкцій працівників правоохоронних органів. У посадових інструкціях немає пунктів, які визначали б зміст, порядок і періодичність здійснення взаємодії між правоохоронними органами. Також в інструкціях не визначено критерії оцінювання взаємодії. Така невизначеність призводить до того, що під час взаємодії працівники можуть відчувати психоемоційне напруження, безпорадність і безперспективність роботи, незахищеність від несправедливих вимог керівника.

2. Об'єктивно оцінити ефективність взаємодії правоохоронних органів України не можна у зв'язку з невизначеністю критеріїв оцінювання.

Брак чітких критеріїв оцінки взаємодії між правоохоронними органами негативно впливає на мотивацію діяльності, що у свою чергу перешкоджає щільній та систематичній співпраці. Тому керівник, підбиваючи підсумки проведеної роботи, не може дати об'єктивну оцінку взаємодії, вказати причини виникнення недоліків і порядок їх усунення. Така ситуація викликає незадоволення керівника власними діями та діями підлеглих, безпідставну, на перший погляд, занепокоєність, що позначається на ефективності професійної діяльності й мікрокліматі в колективі.

3. Не налагоджено чітко визначеного порядку взаємoinформування між правоохоронними органами.

Для вирішення цієї проблеми необхідно створити єдину базу даних результатів оперативно-службової діяльності різних відомств правоохоронних органів. Так, наприклад, в ДПСУ застосовується на практиці система бази даних «ГАРТ», до якої заносять усі дані оперативно-службової діяльності, починаючи від відділів прикордонної служби. У кожного підрозділу є свій ступінь допуску. Якби така система бази даних була міжвідомчою, це значно підвищило б

ефективність оперативно-службової діяльності, викликало б у працівників правоохоронних органів вдоволеність своєю професійною діяльністю та позитивно відобразилося би на внутрішньому мікрокліматі колективу.

4. Вплив суб'єктивного ставлення керівника підрозділу до окремих служб і підрозділів.

Керівник може виявляти емоційно неоднакове ставлення до різних служб і підрозділів, демонструючи симпатію до одних або антипатію до інших. Таке ставлення призводить до того, що підлеглі починають розподіляти служби на першорядні та другорядні тощо; між окремими підрозділами служб правоохоронних органів починається «холодна війна»: інформація надається із запізненням, не в повному обсязі, під час проведення спільних операцій працівники намагаються самоусунутися чи ухилитися від виконання завдань, що призводить до значного зниження ефективності взаємодії та майже нульової результативності такої співпраці.

5. Егоцентричне намагання деяких працівників отримати однобічні переваги та вигоди від взаємодії з представниками інших служб.

Намагання деяких працівників отримати певні переваги або перекласти виконання частини своїх посадових обов'язків на інших у процесі взаємодії сприймається їх партнерами негативно та може стати причиною міжособистісних і міжгрупових конфліктів, ускладнення соціально-психологічного клімату в колективі і, як наслідок, призвести до зниження ефективності взаємодії.

Такі негативні особистісні риси деяких працівників підрозділу, як кар'єризм, агресивність, амбіційність, підлабузництво, самоствердження за рахунок результатів діяльності партнерів тощо, виявляючись у реальному процесі взаємодії працівника з представниками інших служб, можуть викликати антипатію, міжособистісне «відштовхування». Такі обставини, як правило, негативно впливають на результати взаємодії та формують помилкове негативне уявлення про всіх представників певного підрозділу.

6. Колективний егоцентризм.

Колективний егоцентризм можна також назвати функціональним егоїзмом, зокрема, коли група працівників підрозділу спрямована лише на вирішення своїх професійних питань за рахунок інших

служб. Вузькофункціональна спрямованість колективу виявляється в тенденції до замкнутості на своїх завданнях і недостатній зацікавленості спільною роботою з іншими службами.

Як приклад одноосібного або колективного егоцентризму можна навести ситуацію затримання нелегального мігранта у двох варіантах.

Варіант перший. Наряд прикордонної служби затримує нелегального мігранта безпосередньо на лінії державного кордону. Під час співбесіди із затриманим стало відомо, що це громадянин Іраку, документів, грошей та особистих речей не має, в Україну потрапив із Російської Федерації. Прикордонники РФ після інформування відмовляються приймати затриманого, мотивуючи це тим, що їх законодавством не визначено порядок прийняття іноземних громадян. Після цього затриманого оформляють у спеціальне приміщення прикордонного загону. З цієї хвилини в представників ДПСУ є 10 діб, щоб установити особу затриманого. Зрозуміло, що цього часу замало. Після закінчення терміну затриманого необхідно передати представникам МВС України, які теж не хотіли б приймати такого затриманого, і тоді вони вирішують свої завдання шляхом перекладення їх на представників інших підрозділів правоохоронних органів.

Варіант другий. Представники СБУ разом із прикордонним нарядом затримують у пункті пропуску через державний кордон громадянина Грузії, в якого виявляють 300 грамів героїну. Після затримання представники СБУ наркотичну речовину вилучають, а громадянина Грузії залишають у спеціальному приміщенні прикордонного підрозділу, мотивуючи це тим, що в них немає спеціального приміщення. Однак у прикордонників підстав затримувати цього громадянина немає, оскільки документи в нього в порядку. І знову вирішення своїх службових завдань здійснюють шляхом перекладання на інші служби.

Такі випадки непоодинокі, про що свідчать міжвідомчі наради, які проводяться, на жаль, не дуже часто.

Серед практичних заходів щодо профілактики та подолання негативних організаційно-психологічних чинників у взаємодії правоохоронних органів можна зазначити такі:

- чітке визначення в посадових інструкціях усіх правоохоронних органів порядку організації їх взаємодії;

- сформульованість критеріїв оцінки ефективності взаємодії з іншими правоохоронними органами;
- організація системи взаємоінформування;
- обговорення результатів взаємодії на міжвідомчих нарадах;
- розвиток співпраці представників різних правоохоронних органів на основі стимулювання їхньої спільної діяльності;
- формування об'єктивної колективної думки в працівників правоохоронного органу щодо взаємодії з іншими правоохоронними структурами;
- підвищення професійної майстерності працівників підрозділів правоохоронних органів.

Отже, здійснений аналіз підтверджує наявність психологічних чинників, що негативно впливають на взаємодію правоохоронних органів, зокрема взаємодію між підрозділами ДПСУ та МВСУ. Це і є однією з перспектив подальших досліджень у цьому напрямі.

### **Список використаних джерел**

1. Концепції розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року. – К., 2006.

2. Аллеров Ю.В., Бабков Ю.П., Кіріченко І.О. Концептуальна модель взаємодії внутрішніх військ МВС України з органами Державної прикордонної служби при спільному виконанні службово-бойових завдань // Честь і закон. – № 1. – 2004 – С. 7–14.

3. Тробюк В.І. Обґрунтування напрямків організації взаємодії внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України з Державною прикордонною службою України при виконанні службово-оперативних завдань: зб. наук. праць. – Хмельницький, 2008. – № 44. – С. 32–35.

4. Литвин М.М., Аллеров Ю.В., Кіріченко І.О. Сутність, закономірності та принципи взаємодії військ // Честь і закон. – 2003. – С. 9–15.

5. Микрюков В.Ю. Теория взаимодействия войск. – М.: Вузовская книга, 2002. – 240 с.

6. Про Державну прикордонну службу України: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 27. – Ст. 208.



7. Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України (зі змінами): Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 36–37. – Ст. 511.

8. Статистичні дані НАДПСУ. – К., 2009.

9. Міграційна служба України: четверта спроба. Чи остання? // Дзеркало тижня. – 2009. – № 34 (762). – [Електронний ресурс]: <http://www.dt.ua/1000/1050/67195/>

10. Міграційна служба: протистояння триває... // Дзеркало тижня. – 2009. – № 35 (763). – [Електронний ресурс]: <http://www.dt.ua/1000/1050/67158/>

*Стаття надійшла 19.10.2009.*