

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНЕ ТА КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОВС

Віта КОВАЛЬСЬКА

доктор юридичних наук, професор
кафедри теорії та практики управ-
ління ОВС Академії управління МВС;

Олександр БАНДУРКА

доктор юридичних наук, профе-
сор, академік Академії правових
наук України

УДК 351. 741(477) УДК (342.9)

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

У статті проаналізовано проблему належного психологічного забезпечення працівників міліції для підвищення ефективності їх правоохоронної діяльності. Розглянуто аспекти забезпечення психологічного клімату в колективах системи МВС України, визначено поняття, мету, завдання та функції психологічного забезпечення працівників міліції.

В статье проанализирована проблема соответствующего психологического обеспечения сотрудников милиции для повышения эффективности их правоохранительной деятельности. Рассмотрены аспекты обеспечения психологического климата в коллективах системы МВД Украины, определены понятие, цель, задачи и функции психологического обеспечения работников милиции.

The problem of proper psychological support for the militia staff is analyzed in the article for the effectiveness increasing in their law enforcement activities. The aspects of team psychological climate ensuring in the system of the MIA of Ukraine are examined; the notions, aim, tasks and functions of the psychological support for the militia staff are defined.

Ключові слова: психологічне забезпечення, психологічний клімат, колектив, психолог, працівники міліції.

Ключевые слова: психологическое обеспечение, психологический климат, коллектив, психолог, работники милиции.

Keywords: psychological providing, psychological climate, collective, psychologist, militiamen.

Кожна професія характеризується низкою ознак, за якими вона відрізняється від інших. Служба в системі МВС України проходить в особливих умовах. Вона вимагає не тільки значних фізичних, моральних і емоційних зусиль, а й постійної готовності діяти з високою динамічністю і в непередбачуваних та непрогнозованих обставинах. Для неї притаманні постійні зміни умов і характеру діяльності, факторів зовнішнього середовища, котрі впливають на особовий склад ОВС. Тож особливого значення набуває психологічне забезпечення діяльності працівників міліції.

Психологічне забезпечення діяльності працівників міліції – це комплекс цілеспрямованих заходів щодо професійної орієнтації молоді, професійного психологічного відбору і психологічного супроводження працівників у процесі їх підготовки до служби та виконання службових обов'язків.

Метою проведення заходів психологічного забезпечення службової діяльності є оптимізація виконання обов'язків на основі індивідуально-психологічних особливостей працівників, своєчасне надання психологічної допомоги для адаптації та психологічної реабілітації після стресових ситуацій.

Основними завданнями психологічного забезпечення є:

- робота з професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ;
- забезпечення професійно-психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ;
- заходи щодо підтримання належного соціально-психологічного клімату в колективі;
- індивідуальна психологічна допомога працівникам;
- первинна психопрофілактика;
- психологічне супроводження проходження служби;
- психологічний аналіз професійної діяльності;
- психологічне обстеження та дослідження процесів, що відбуваються навколо та в самому колективі.

Відомо, що кожна людина має різний ступінь придатності чи непридатності до певного виду діяльності. Завдання спеціалістів полягає в тому, щоб допомогти кожній людині вибрати для себе той вид праці, який найбільше відповідатиме її особистим якос-

тям. Практика свідчить, що в багатьох випадках працівники не досягають бажаних результатів тільки тому, що не пройшли професійного відбору, їм не надали допомоги в професійній орієнтації, не встановили психологічну придатність до професії.

Професійна придатність формується в процесі навчально-професійної і трудової діяльності, але це не виключає необхідності вивчати природні задатки, виявляти всі фізіологічні, психологічні та соціальні чинники, що дозволяє в кожному конкретному випадку намічати прийоми й методи досягнення оптимального результату. Робота з професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ і на навчання здійснюється за допомогою методів соціально-психологічного вивчення та професійної психодіагностики. Ця робота виконується працівниками підрозділів соціальної роботи та психологічного забезпечення управлінь (відділів) по роботі з персоналом, як правило, у співпраці з центрами психіатричної допомоги та психофізіологічного відбору управлінь охорони здоров'я. Професійно-психологічна підготовка здійснюється психологами переважно у формі занять із різними категоріями працівників, надання методичних матеріалів, а також консультацій керівництва.

Основними показниками психологічного клімату в колективі є задоволеність службовою діяльністю, перспективами кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації, характером міжособистісних стосунків у підрозділах і в органі внутрішніх справ загалом, станом дисципліни і законності, наявними шляхами розв'язання конфліктних ситуацій. Особливості психологічного клімату в окремих підрозділах вивчають шляхом співбесід, анкетування, інтерв'ю, соціометрії, аналізу діяльності її результатів, ознайомленням з умовами праці та побуту. Найкращих результатів у роботі досягають ті колективи органів внутрішніх справ, у яких створений і підтримується оптимальний соціально-психологічний клімат. Важлива роль у його формуванні належить керівникові, який має намагатися здобути авторитет, що відповідав би не тільки формальному статусу начальника, а й визнаного лідера – найважливішого й найініціативнішого члена колективу. Оптимальний соціально-психологічний клімат створює необхідні передумови для високої

морально-психологічної стійкості колективу органу внутрішніх справ, його згуртованості, що виявляється в здатності протистояти впливу деструктивних чинників, екстремальних ситуацій, зберігаючи при цьому свої соціальні функції.

Здійснюючи заходи з підтримання належного соціально-психологічного клімату, необхідно враховувати обставини економічного, політичного, соціального, демографічного та іншого характеру, які на нього впливають, зокрема, діяльність адміністрації, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, рівень матеріального, технічного та фінансового забезпечення, розподіл функціональних обов'язків, формальні й неформальні взаємини, вікові та статеві особливості колективу, національний склад тощо.

Здійснивши заходи з підтримки належного соціально-психологічного клімату, слід проаналізувати, як змінилися настрої працівників, їхнє ставлення до виконання службових обов'язків, дотримання правил внутрішнього розпорядку і дисципліни.

Працездатний згуртований колектив формується не відразу – цьому передують довгий процес становлення і розвитку, успіх яких визначається низкою обставин, мало залежних від того, як організовано колектив – за наказом чи стихійно. Насамперед ідеться про конкретні цілі майбутньої діяльності колективу, які відповідали б визначеним напрямам, заради досягнення яких люди готові повністю або частково відмовитися від свободи рішень і вчинків та підкоритися груповій владі. Прикладом може бути створення слідчо-оперативної групи для розкриття злочину, яка працює злагоджено й сумлінно, об'єднується не тільки рішенням керівника, а й власним бажанням досягти цілі; і навпаки, якщо така група не згуртована, а її члени нетерпимо ставляться один до одного, то вона ніколи не буде мати успіху в роботі.

Другою важливою умовою успішного формування колективу є наявність певних, навіть незначних досягнень у процесі спільної діяльності, які наглядно демонструють її переваги порівняно з індивідуальною.

В офіційному, формальному колективі, участь в роботі якого є обов'язковою, будь-які досягнення необхідно заохочувати.

Одним з основних завдань психологічної роботи є вивчення персоналу в підрозділах органів внутрішніх справ і надання практичних рекомендацій керівництву щодо переміщення працівників з метою підвищення якості виконання службових обов'язків.

Грунтовне вивчення колективу допомагає побудувати структуру неформальних стосунків між усіма працівниками, визначити місце кожного в колективі, встановити засади, на яких ґрунтується об'єднання особового складу в мікрогрупи, а в разі виявлення негативного спрямування цих засад учасно вжити заходів щодо запобігання негативним явищам. Методика також дає змогу виявити та вчасно спрогнозувати можливий негативний вплив з боку осіб, які можуть бути віднесені до групи ризику, на колег у колективі. Водночас вона дозволяє дослідити процес адаптації молодих працівників на новому робочому місці та надати керівництву рекомендації щодо сприяння цим працівникам у швидкому й ефективному адаптуванні до умов служби.

Соціометричні дослідження забезпечують кращий результат під час застосування їх поряд із методиками індивідуально-психологічного вивчення працівників колективу, що досліджується.

Кожен працівник, який проходить початкову психологічну підготовку, має змогу на практичних заняттях з'ясувати власний тип вищої нервової діяльності, тип нервової системи й темпераменту, що в чистому вигляді виявляється лише в екстремальних умовах із прямою загрозою життю та здоров'ю осіб, які перебувають у таких умовах. Визначивши всі позитивні й негативні сторони власної поведінкової реакції в надзвичайній ситуації, працівник робить висновок щодо корегування власної поведінки на службі та окреслює напрями роботи над особистими вольовими якостями.

З особами, схильними до систематичних порушень дисципліни, необхідно проводити заходи психолого-педагогічного впливу, які передбачали б індивідуально-виховну роботу, психокорекційну роботу з використанням психологічних тестів, співбесід, відвідування за місцем мешкання з метою з'ясування об'єктивних причин, що могли призвести до порушень службової дисципліни та неправильної поведінки в побуті.

Індивідуальна допомога працівникам надається психологами переважно в ході індивідуальних психологічних консультацій. Така допомога може надаватись і членам сімей працівника, якщо це може позитивно вплинути на його власний психологічний стан.

Індивідуальна психологічна допомога може надаватись як за ініціативою психологів, так і за дорученням керівництва чи зверненням працівників або членів їх родин. Підставами для надання психологічної допомоги можуть бути:

- конфліктність і труднощі у взаєминах із членами сім'ї;
- нервово-психічна перевтома, викликана труднощами служби і соціально-економічного стану в ОВС і держави загалом;
- конфліктність і труднощі у взаєминах з колегами, громадянами;
- негативний психологічний вплив з боку криміналітету;
- психотравми, отримані під час виконання службових обов'язків;
- порушення дисципліни працівником.

Спостереження показують, що кваліфікована індивідуальна психологічна допомога, як правило, сприяє позитивним змінам у самопочутті працівника, в його поведінці та ставленні до роботи.

З метою запобігання девіантній поведінці, загибелі і травматизму працівників здійснюється первинна психопрофілактика. Вона проводиться психологами спільно з медичними працівниками. Психопрофілактика дозволяє виявити працівників, які за своїми індивідуально-психологічними якостями потребують поглибленого психологічного супроводження з метою запобігання вказаним проявам. Посиленої психологічної уваги потребують також працівники, які потерпіли внаслідок психотравматичних ситуацій. Окремі з них можуть бути направлені до центрів психіатричної допомоги та психофізіологічного відбору, з іншими проводиться індивідуальна профілактична робота за місцем служби. Психологами органів внутрішніх справ проводиться також робота з профілактики суїцидів серед особового складу. Така робота здійснюється у формах індивідуальної та групової первинної психопрофілактики, під час проведення занять із професійної підготовки. З метою глибокого вивчення причин і умов, що спричиня-

ють негативну поведінку окремих працівників, доцільно до участі в службових розслідуваннях залучати і психологів.

Психологічне супроводження проходження служби здійснюється психологами шляхом участі в роботі кадрових комісій, підготовки аналітичних документів стосовно працівників, котрих включають до резерву на висунення, переводять на інші посади, висувають на заміщення керівних посад. Психологи беруть участь в атестуванні працівників, здійснюють психологічну підтримку адаптації молодих працівників, курсантів і слухачів до умов служби. Вони готують експертні висновки стосовно пересування працівників по службі й тих працівників, яких включено до групи ризику.

Психологи можуть залучатись і безпосередньо до проведення оперативно-розшукових заходів та слідчих дій як спеціалісти. Вони залучаються або складають самостійно психологічні портрети злочинців, можуть брати участь у проведенні допиту, спостерігаючи за підозрюваним чи звинуваченим, під час обшуку та інших слідчих дій роблять висновки і дають поради оперативним працівникам, які такі дії виконують. Рекомендується залучати психологів і до проведення слідчо-оперативних дій з неповнолітніми або з потерпілими, яким необхідна психологічна підтримка.

У деяких органах внутрішніх справ психологи надають консультації населенню через засоби масової інформації, також упроваджено телефони довіри, за якими працівники можуть отримати невідкладну анонімну психологічну допомогу та консультацію.

Важливим моментом психологічного забезпечення діяльності працівників міліції є психологічний аналіз професійної діяльності. Цей аналіз є основою для таких науково-практичних завдань, як профвідбір, профконсультація, профадаптація і профреабілітація, профпідготовка і профперевтома, профтравматизм, реконструкція наявних і проектування нових видів професійної діяльності. На основі психологічного аналізу професійної діяльності розробляються професіограми та психограми, психологічні портрети різного виду професійної діяльності.

Психологічний аналіз професійної діяльності застосовується і під час соціологічних досліджень стосовно громадської дум-

ки про успіхи й недоліки роботи працівників органу внутрішніх справ, організації заходів публік рилейшнз.

Узагальнюючи, слід сказати, що психологічне забезпечення діяльності працівників міліції реалізується через такі функції:

- організаційну – впровадження результатів і рекомендацій психологічних досліджень, організація практичних заходів (у т.ч. навчання раціональних навичок ділового спілкування, прийняття колективних рішень, адаптація до служби, корекція поведінки тощо);

- дослідницьку – вивчення різних психологічних явищ серед працівників органів внутрішніх справ;

- пропагандистську – розповсюдження психологічних і психогігієнічних знань у колективі;

- консультативну – регулювання взаємин, зняття внутрішнього і міжособистісного напруження, надання психологічної допомоги;

- виховну – прищеплення почуття поваги один до одного, колективізму, культури спілкування, відповідального, свідомого і сумлінного ставлення до своїх обов'язків.

Психологічне забезпечення діяльності працівників міліції мусять здійснювати не тільки психологи, а й інші працівники, перш за все керівники, працівники відділів (відділень) по роботі з персоналом, медичні працівники, працівники соціальної служби.

Список використаних джерел

1. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

2. Аврутин Ю.Е. Эффективность деятельности органов внутренних дел: опыт системного исследования / Ю.Е. Аврутин. – СПб.: Санкт-Петербургская академия, 1998. – 412 с.

3. Бандурка О.М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України: монографія / О.М. Бандурка. – Х.: Вид. Ун-ту внутр. справ, 2004. – 779 с.

4. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Юридическая психология: учебник / А.М. Бандурка и др. – Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2002. – 621 с.

5. Ковальська В.В. Методи прийняття управлінських рішень в ОВС: монографія / В.В. Ковальська. – Х.: ТИТУЛ, 2006. – 279 с.

Стаття надійшла 22.10.2009.