

За шкалами Нормативності діяльності та Досягнення результату як показник виконання обов'язків визначено вірогідне зниження показника у другій групі у порівнянні з першою групою, що свідчить про підвищення цінності нормативності діяльності, а також підкреслює те, що досягнення результату стає більш цінним для стажованих працівників.

Зафіксовано вірогідне зниження показника за шкалами Мінімізація зусиль та Оцінка керівництва у другій групі у порівнянні із показником у першій групі, що може бути пов'язано тим, що стажовані працівники менше схильються до мінімізації зусиль і для них зростає.

У першій групі вірогідно знижено показник за шкалою Підтримка неформальної групи у порівнянні з показником другої групи, тобто стажовані працівники більш самостійні.

За шкалою Стабільність змісту діяльності показник у досліджуваних з більшим стажем вірогідно вищий у порівнянні із аналогічним показником у досліджуваних з меншим стажем до 3 років, тобто стабільність змісту діяльності є для них менш важливою, ніж для представників першої групи. Щодо стабільності обсягу діяльності, показник першої групи демонструє вірогідне підвищення у порівнянні із показником другої групи, що відбиває більшу цінність стабільного обсягу роботи для досліджуваних з більшим стажем.

Таким чином, у нашому дослідженні було визначено певні психологічні особливості державних виконавців з різним стажем професійної діяльності, що підкреслює необхідність подальшого вивчення заявленої проблеми не тільки у теоретичному, але й у прикладному сенсі.

Я. О. Овсяннікова – науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології
Університету цивільного захисту України

Специфіка психологічного інтерактивного впливу на персонал правоохоронних органів

В умовах євроінтеграції України, приведення державних інститутів у відповідність до міжнародних стандартів, аналіз й узагальнення досвіду, накопиченого правоохоронними системами передових країн світу, є необхідною умовою подальшого розвитку й досягнення оптимальних результатів діяльності вітчизняних правоохоронних органів. Зрозуміло, що вивчення і посилення на зарубіжний досвід не означають необхідності його суцільного копіювання і перенесення у практику роботи. Проте аналіз окремих напрямів діяльності і застосування деяких підходів, прийомів і методів, особливо у сфері впровадження психотренінгових технологій, безумовно, є корисними і значущими для реформування правоохоронних органів України.

На початку 90-х років XX сторіччя у більшості західноєвропейських країн актуалізувалася проблема нерезультативності і незадовільної якості

поліцейської служби. Під впливом ідей гуманістичного напрямку у філософії, психології і соціології почалася активна критика поліцейської системи, що базувалася на жорсткій ієрархії та авторитарному стилі управління. Поліцію звинувачували у відставанні від розвитку цивільного суспільства, закритості, відсталості, корумпованості. «Воєнізована» модель діяльності поліцейського перестала відповідати тому рівню завдань, який він повинен був виконувати в суспільстві, а саме: захищати честь і гідність людини, стояти на сторожі її інтересів і вміти діяти самостійно згідно із ситуацією, що склалася.

Традиційні стратегії поліцейської діяльності не спрацьовували. Так, Дж. Грін в одній зі своїх робіт у 90-х роках відзначав, що «сьогодні більшість поліцейських відомств не мають інтенсивного надходження інформації, вони не можуть добре ідентифікувати проблеми, дуже часто їм не вистачає адміністративної і культурної гнучкості для миттєвого реагування на обстановку, що швидко змінюється».

Внаслідок цього останніми роками в поліції багатьох європейських країн відбулися якісні зміни, які стосуються трансформації змісту і орієнтирів у роботі. Процеси реформування поліцейських сил спрямовані на зміну пріоритетів в їх діяльності з державно-орієнтованих на суспільно-орієнтовані. Для забезпечення ефективності роботи поліції були передбачені важливі зміни в системі роботи з персоналом. Визначено, що якість діяльності поліції залежить від якості людей, які виконують обов'язки поліцейських, і успіш організації залежить від того, як ці люди відбираються, вчаться, розвиваються, просуваються по службі і підтримуються.

Відчутні інновації останнім часом були здійснені і в діяльності поліції Сполучених Штатів Америки. Ці інновації були направлені не тільки на вирішення питань, пов'язаних зі злочинами, а і на надання сервісних послуг громадянам, які у свою чергу сприяли формуванню високоякісної поліцейської служби. Особлива увага почала приділятися заохоченню ініціативи і творчого підходу у виконанні повноважень кожним окремо взятим поліцейським. Нові методи відбору і навчання поліцейських США повинні були відповідати системі підзвітності перед громадянським про діяльність поліції, а також новим формам партнерства поліції і громадянськості.

У цих умовах теоретика і практики поліцейського менеджменту вимушені були переглянути підходи до діяльності службовця силового відомства і вдатися до допомоги психологічного тренінгу, як одного з активних методів навчання і перепідготовки персоналу, дієвого засобу для створення нової структури відносин у середовищі правоохоронних органів.

Важливим напрямом у практиці зарубіжного поліцейського менеджменту та проведення психологічних тренінгів є забезпечення максимально сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах підрозділів. Досвід багатьох країн світу, насамперед на зразок США,

ФРН і особливо Японії з її найбільш інтенсивним характером праці, впевнено довір, що затрати на соціально-психологічну підтримку персоналу відносяться до числа не тільки об'єктивно необхідних, але й цілком скупних.

У Німеччині, в середині 90-х років XX сторіччя, було проведено низку наукових досліджень з обґрунтування впливу соціально-психологічних факторів на збільшення випадків суїцидів серед працівників поліції, фактів психічної і фізичної травматизації поліцейських під час виконання службових обов'язків, алкоголізму, наркотизації, вчинення злочинів та інших негативних явищ у поліції. Головний результат цих досліджень полягає у тому, що стрес працівників, їх комунікація і клімат у колективі, знаходяться у тісному взаємозв'язку між собою, а іноді взаємообумовлюючи один одного – в остаточному підсумку відбиваються на ефективності службової діяльності і якості виконуваної поліцейськими роботи.

У зв'язку з цим були здійснені певні заходи, спрямовані на зміну підходів і методів у роботі з персоналом поліції. Зокрема, в Баварії (Німеччина) було впроваджено систему проведення ангістресових комунікаційних тренінгів для поліцейських – «Семінар-пакет» – поліцейський ангістресовий комунікаційний тренінг та тренінг для керівного складу. Такі тренінги сприяли утвердженню принципів гуманності, демократизму, паритетності, кооперації, відкритості, ефективності, толерантності, орієнтації на особистість, як у безпосередній роботі поліції, так і у відносинах власне в колективах поліцейських підрозділів, управлінь.

Нові методи і принципи в роботі з персоналом поліції Німеччини сьогодні реалізуються також у системі тренінгів для керівного складу. Такі тренінги є обов'язковими для всього керівного складу від заступників начальників підрозділів і вище. Як прийнято вважати в Баварській поліції, участь у такому тренінгу є візитною картою до «золотих зірок».

Слід зазначити, що тренінги з поліцейськими у Німеччині проводяться організовано і планомірно, під керівництвом Інститутів підвищення кваліфікації поліції. У таких інститутах працюють науково-практичні центри, які займаються розробкою і вдосконаленням тренінгових програм, вивченням результатів тренінгів, впровадженням інших інноваційних психологічних програм. Крім цього, існують автономні тренінгові центри, які рівномірно розподілені за округами земель, переважно у курортних зонах (у літній час вони використовуються для відпочинку службовців поліції або членів їх сімей).

Взагалі, сьогодні тренінг є практично провідним методом у всій системі підготовки поліцейських Німеччини.

На сьогодні нові міжнародні програми роботи з персоналом правоохоронних органів почали реалізовуватися в країнах Азії. Перед орга-

нами, що становлять інтереси професійних служб безпеки і правоохоронних органів країн, стоять два головних завдання, а в умовах Азії – два серйозних виклики: по-перше, створення і розвиток структур, за допомогою яких до роботи у правоохоронних органах можна було б залучити висококваліфікованих кандидатів; по-друге, необхідність більш централізованого ставлення важливих питань дисципліни, поведінкової культури кадрів і зменшення ризиків управлінського плану в межах корпоративних структур.

Для реалізації цього вживаються заходи щодо розробки та впровадження тренінгових програм з підняття статусу професіоналів у системах безпеки, забезпечення можливості для самовдосконалення кадрів, їх професійного зростання.

Отже, за останнє десятиріччя майже у всіх розвинених країнах сучасні тренінгові технології впроваджені у правоохоронну діяльність, що, як свідчать численні зарубіжні дослідження, значно підвищує ефективність самої діяльності, а також надійність персоналу. Завдяки тренінгам не тільки вдалося значно підвищити професійну компетентність поліцейських, а й змінити на позитивне ставлення поліцейського до себе, оточуючих, до своєї професії. Світовий досвід тренінгової підготовки і роботи з поліцейськими кадрами, з урахуванням адаптації до національної специфіки може впроваджуватися у діяльність органів внутрішніх справ України.

Для організації кадрової роботи, формування високого професіоналізму, а також виховання патріотизму, етично-психологічної культури та духовності персоналу в органах внутрішніх справ цілеспрямовано здійснюється науково обґрунтована і особистісно-орієнтована діяльність, що називається у системі Міністерства внутрішніх справ України – роботою з персоналом ОВС.

Органи внутрішніх справ вирішують питання боротьби зі злочинністю, охорони особистої безпеки громадян і громадського порядку. Ці питання є складником державної політики, і тому робота з персоналом ОВС направлена на ефективну реалізацію державної політики у галузі правоохоронної діяльності.

Для вирішення конкретних завдань суб'єктами роботи з персоналом використовуються різні методи, серед яких: організаційно-адміністративні, засновані на прямих директивних вказівках у формі наказів, розпоряджень, оперативних вказівок, які можуть здійснюватися в письмовій або усній формі; економічні – способи і прийоми впливу на мотиваційну сферу персоналу за допомогою матеріальних стимулів та інші.

До найважливіших методів роботи з персоналом відносяться соціально-психологічні, які застосовуються з метою оптимального використання психологічних механізмів і закономірностей у формуванні стабільності, динамічності і творчої діяльності, а також і підвищення соціальної активності кожного працівника і колективу. Саме у сукупність соціально-психологічних методів входять тренінгові технології.

В останні роки тренінг, нарешті, перестають сприймати як тимчасову данину моді. Він одержує усе більше поширення як необхідний фактор розвитку професійних навичок і корекції особистості сфери працівника. Взагалі тренінг як унікальний метод сьогодні є невід'ємною частиною функціонування більшості організацій, особливо у сфері бізнесу, освіти. Але у зв'язку з достатньо високими цінами на тренінгові послуги, на ринку тренінгу практично не беруть участі бюджетні організації і відомства, зокрема, правоохоронні органи й інші силові структури. Це відбувається як безпосередньо через специфіку діяльності, так і через певний ступінь консервативності і прихильності до традиційних форм навчання і розвитку персоналу у цих відомствах. У той же час, масове використання тренінгу, особливо у державних структурах екстремального профілю діяльності, — це справа часу.

Завдяки феномену прогресивної трансформаційної маніпуляції, тренінги на сьогодні є найбільш ефективним засобом розвитку професійно-важливих якостей та позитивної особистісної зміни дорослої, сформованої людини. Участь у психологічних тренінгах працівників органів внутрішніх справ дозволить їм відчутти колосальні ефекти тренінгу, зокрема:

- випробувати цілу гамму професійних переживань, порівнятих з переживаннями під час службової діяльності;
- сформувати необхідні професійні установки;
- відпрацювати різноманітні вміння та навички ефективної професійної поведінки;
- створити умови для особистісного прогресу, саморозкриття і самостійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем тощо.

Тренінг у роботі з персоналом ОВС може виступити як специфічне середовище особистісних та групових змін, своєрідним психологічно-професійним полігоном ігрового моделювання службових і життєвих ситуацій, отримання різноманітного досвіду пізнавального та емоційного плану. Крім цього, діагностичні, навчальні, розвивальні, психокорекційні, саморефлексивні та інші функції і можливості тренінгу будуть сприяти виконанню загальних та специфічних цілей і завдань роботи з персоналом ОВС.

Ефективність психотренінгових технологій в ОВС полягає у значному підвищенні рівня професійної підготовленості працівників міліції, оптимізації їх службової діяльності і досягненні високих професійних результатів.

Таким чином, реалізації базових принципів діяльності міліції — законності, гуманізму, пошани особистості, гласності, соціальної справедливості, взаємодії з населенням — сприятиме впровадження сучасних технологій у роботу з персоналом ОВС, серед яких потенційно ефекти-

вним є психологічний тренінг. Використання тренінгових технологій у системі роботи з персоналом ОВС обумовлене необхідністю вирішення комплексу соціально-психологічних і професійних проблем, пов'язаних з реформуванням органів внутрішніх справ України, підвищенням їх професійного рівня і якості роботи, довіри і авторитету серед населення.

Г. В. Андрусева — науковий співробітник науково-дослідної лабораторії кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення ОВС Харківського національного університету внутрішніх справ

До проблеми формування та розвитку сприятливої службової мотивації правоохоронців

В процесі демократичного розвитку України особливого значення набуває підвищення ефективності роботи органів державної влади, а це в свою чергу залежить від ефективної діяльності їх працівників. Крім наявності професійних здібностей, спеціальних знань, умінь та навичок сьогодні слід надавати особливого значення ціннісним орієнтаціям працівників та шукати шляхи щодо механізмів управління їх мотивацією. Шлях до ефективної професійної діяльності кожного працюючого полягає у розумінні його трудової мотивації.

Мотивація в сучасній науці визначається як: 1) процес осмислення індивідом ситуації, вибір та оцінка різноманітних моделей поведінки, їх результатів, що передбачаються, і формування на цій основі мотивів; 2) відносно стабільна система мотивів, що визначає поведінку даного суб'єкта.

Трудова мотивація — це усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці через постійний вплив на його потреби, інтереси та цілі. Виділяють різні групи мотивів праці. Вони відрізняються за:

- потребами, які людина хоче задовольнити своєю трудовою діяльністю;
- цінностями, які потрібні людині для задоволення своїх потреб;
- ціною, яку працівник готовий заплатити за свої потреби.

Спільним в них є завжди тільки те, що задоволення потреб, одержання бажаних цінностей обов'язково пов'язані з трудовою діяльністю. Для здійснення сприятливого мотиваційного впливу необхідно визначити потреби працівників, які вимагають першочергового задоволення, а також структуру цінностей особистості кожного працюючого. Тобто, при налагодженні впливу на трудову мотивацію слід враховувати, що є цінним для конкретного працівника в певний трудовий період, що він прагне отримати і в який спосіб, чим він керується при виборі прийнятних шляхів досягнення своїх цілей. Ціннісна структура працівника та мотиви його дій мають динамічний характер. Тому при здійсненні постійного впливу на мотивацію підлеглих брати за основу лише одну, важливу для працівника, цінність неефективно. Людину можна утримати в організації зарплатою, безпечними умовами праці, гарантією