Т. М. Малкова

Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України)

Монографія

Київ 2012

УДК 378-057. 875
ББК 88.4

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
(протокол №7 від 2 липня 2012 року)

Рецензенти:

Костицький М. В. – доктор юридичних наук, професор, академік Національної академії правових наук України, член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, заслужений юрист України, суддя Конституційного суду України у відставці;

Чепелєва Н. В. – доктор психологічних наук , професор, академік Національної академії педагогічних наук України;

Бондаренко О. Ф. – доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент Національної академії педагогічнбих наук України.

Малкова Т. М.

Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України): монографія / Т. М. Малкова. – Київ, 2012. – 395 с.

ISBN 978-617-696-039-3

У монографії розглядається проблема професійного становлення майбутніх працівників міліції в системі координат «професія-суспільство-особистість». Досліджено психологічні детермінанти появи деструкцій професійного становлення особистості працівника міліції. Виявлено, зокрема, що кризові явища стосовно професійного вибору виникають у курсантів на другому курсі і що тенденція до домінування «негативу» в уявленнях про майбутню професійну діяльність у більш ніж половини курсантів позначається на їхніх професійних намірах: кількість курсантів, які планують працювати в міліції до досягнення пенсійного віку, з року в рік зменшується. Хоча настанова на роботу в міліції у більшості курсантів пов’язана з особливостями уявлень про професійну діяльність працівників міліції, позитивне ставлення до професії у деяких курсантів домінує всупереч негативній оцінці певних аспектів майбутньої професійної діяльності.

Проведене дослідження може бути корисним насамперед для керівників органів внутрішніх справ, працівників кадрових апаратів, викладачів, слухачів та всіх, хто цікавиться роботою міліції.

УДК 378-057.875
ББК 88.4

ISBN 978-617-696-039-3
© Малкова Т.М., 2012

З м і с т

Вступ 8

Розділ 1. Теоретико-методологічні засади дослідження проблем професійного становлення особистості 11
1.1. Концепції професіогенезу в психології та педагогіці 11
1.1.1. Деструкції професійного розвитку 33
Висновки до розділу 1.1. 44
1.2. Методологічні та концептуальні засади дослідження 46
1.2.1. Характер вирішення внутрішнього конфлікту як детермінанта розвитку особистості 54
1.2.2. Совість як регулятор вчинку 60
1.2.3. Основні положення гіпотези та завдання дослідження 72
Висновки до розділу 1.2 75
1.3. Обґрунтування методик дослідження 76
Висновки до розділу 1.3. 84
Розділ 2. Психологічні особливості професійної діяльності працівників міліції 85
2.1. Особливості діяльності працівників міліції за даними науково-психологічної літератури 85
2.1.1. Деструкції професійного розвитку працівників міліції 94
Висновки до розділу 2.1. 104
2.2. Психологічні особливості сприйняття службової діяльності працівниками міліції 105
2.2.1. Структура уявлень працівників міліції про позитивні сторони службової діяльності 106
2.2.2. Структура уявлень працівників міліції про негативні сторони службової діяльності 109
Висновки до розділу 2.2. 121
Розділ 3. Характеристика професійно важливих якостей працівників міліції 122
3.1. Професійно важливі якості в уявленнях працівників міліції ……..122
Висновки до розділу 3.1. 132
3.2. Особливості розуміння курсантами волі та вольових якостей особистості 133
Висновки до розділу 3.2 138

Розділ 4. Уявлення працівників міліції та курсантів про поведінку працівників міліції у конфліктних ситуаціях, пов'язаних із виконанням службових обов'язків 139
4.1. Уявлення працівників міліції про особливості вирішення конфліктних ситуацій працівниками міліції (апробація методики) 139
Висновки до розділу 4.1. 148
4.2. Динаміка уявлень курсантів 1 – 4 курсів про поведінку працівників міліції у конфліктних ситуаціях, пов'язаних із виконанням службових обов'язків 149
Висновки до розділу 4.2. 203
Розділ 5. Особливості сприйняття курсантами професійної діяльності працівників міліції 205
5.1. Сприйняття та оцінка працівниками міліції власної професійної діяльності (апробація методики) 207
5.1.1. Сприйняття та оцінка курсантами 1-го і 4-го курсів особливостей діяльності працівників міліції 212
Висновки до розділу 5.1. 216
5.2. Динаміка сприйняття та оцінки курсантами 1 – 4 курсів особливостей професійної діяльності працівників міліції 217
5.2.3. Порівняльний аналіз даних курсантів 1-го та 2-го курсів 223
5.2.4. Порівняльний аналіз даних курсантів 2-го та 3-го курсів 226
5.2.5. Порівняльний аналіз даних курсантів 3-го та 4-го курсів 229
Висновки до розділу 5.2. 231
Розділ 6. Уявлення курсантів про професійну діяльність працівників міліції у світлі сучасних теорій мотивації трудової діяльності 233
6.1. Сприйняття професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками з огляду на теорію мотивації праці Ф. Герцберга 235
Висновки до розділу 6.1. 244
6.2. Сприйняття професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками у світлі теорій мотивації трудової діяльності Р. Вудвортса-Р. Уайта та А. Маслоу 248
Висновки до розділу 6.2 259
6.3. Сприйняття професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками в контексті теорії мотивації трудової діяльності К. Альдерфера 260
Висновки до розділу 6.3. 271

Розділ 7. Сприйняття та оцінка курсантами Кіровоградського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ та Львівського державного університету внутрішніх справ професійної діяльності працівників міліції 272
7.1.1. Динаміка сприйняття та оцінки курсантами факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання Кіровоградського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ особливостей професійної діяльності працівників міліції 278
7.1.1.1. Характеристика особливостей професійної діяльності працівників міліції, спільних для сприйняття курсантів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання 279
7.1.1.2. Динаміка сприйняття та оцінки курсантами факультету підготовки фахівців міліції громадської безпеки особливостей професійної діяльності працівників міліції 281
7.1.1.3. Характеристика особливостей професійної діяльності працівників міліції, спільних для сприйняття курсантів факультету підготовки фахівців міліції громадської безпеки 283
7.1.1.4. Характеристика особливостей професійної діяльності працівників міліції, спільних для сприйняття курсантів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання та факультету підготовки фахівців міліції громадської безпеки 284
7.2. Вплив вищого навчального закладу на сприйняття курсантами професійної діяльності працівників міліції 285
7.3. Вплив спеціалізації курсантів на сприйняття ними особливостей професійної діяльності працівників міліції 286
7.4. Характеристика особливостей професійної діяльності працівників міліції, спільних для сприйняття курсантів усіх спеціалізацій незалежно від вищого навчального закладу 287
Висновки до розділу 7..... 288
Розділ 8. Характеристика взаємозв'язку особливостей сприйняття та оцінки курсантами професійної діяльності працівників міліції, афективно-оціночного ставлення до неї та їхніх професійних намірів 290
8.1. Дослідження професійних намірів та ставлення курсантів до майбутньої професійної діяльності: апробація методики 291
Висновки до розділу 8.1. 297
8.2. Особливості професійних намірів курсантів в залежності

від сприйняття та оцінки ними особливостей майбутньої професійної діяльності та афективно-оціночного ставлення до неї 298
Висновки до розділу 8.2 315
Післямова 317
Додатки 323
Список використаних джерел 377

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВДСБЕЗ – відділ Державної служби боротьби з економічною злочинністю;

ГУМВС – головне управління Міністерства внутрішніх справ;

ДІМ – дільничний інспектор міліції;

ДРП – Департамент роботи з персоналом;

ДСБЕЗ – Державна служба боротьби з економічною злочинністю;

ДТП – дорожньо-транспортна пригода;

ІЗДН – Інститут заочного та дистанційного навчання;

КірЮІХНУВС – Кіровоградський юридичний інститут Харківського національного університету внутрішніх справ;

КК – Кримінальний кодекс України;

КНУВС – Київський національний університет внутрішніх справ;

КПК – Кримінально-процесуальний кодекс України;

КУАП – Кодекс України про адміністративні порушення;

ЛьвДУВС – Львівський державний університет внутрішніх справ;

МВС – Міністерство внутрішніх справ;

НАВСУ – Національна академія внутрішніх справ України (з 2010р. – НАВС);

НАВС – Національна академія внутрішніх справ;

НЦБ Інтерпол – Національне Центральне Бюро Інтерполу

ОВС – органи внутрішніх справ;

ОЗУ – організоване злочинне угруповання;

о/у – оперуповноважений;

РВ – райвідділ міліції;

УБНОН – управління по боротьбі з незаконним обігом наркотиків;

УМВС – управління Міністерства внутрішніх справ.

Вступ

Без вивчення проблем професіоналізації особистості якісне навчання та прогнозування успішності наступної професійної діяльності людини навряд чи можливі. Професійний розвиток особистості – процес настільки ж складний, наскільки складне саме життя. Достеменно не з'ясовано, які чинники детермінують професійне самовизначення особистості і як можна впливати на цей процес. Недостатньо вивченими є навіть проблеми професійної придатності або відповідності якостей людини вимогам професії, які почали вивчатися раніше за інші. Відомо, що люди природно обдаровані й професійно здібні нерідко досягають у своїй професійній діяльності результатів менш вагомих, ніж люди менш здібні, але високовмотивовані, цілеспрямовані, наполегливі. Взагалі поняття «професійне становлення» і «особистість» є тісно пов'язаними. Є професії вузькоспеціалізовані (зазвичай пов'язані з конкретною предметною діяльністю, наприклад, з технікою) і є такі, в яких особистість має ключове значення. Найчастіше це професії типу «людина-людина», в яких найважливішим засобом професійної діяльності виступає особистість професіонала (як-то має місце у діяльності психіатра, психолога, педагога, актора тощо). В усіх випадках взаємодії людини з людиною особистість суттєво впливає на результат праці та соціальну ефективність професійної діяльності. Це стосується також працівників правоохоронної сфери.

Слід визнати, що проблеми професійного становлення працівників міліції є недостатньо дослідженими і на теоретичному, і на емпіричного рівнях. Причинами цього є, з одного боку методологічні та методичні суперечності позицій та підходів у психології праці (що взагалі є для науки благодатним), а по друге – така особливість професійної діяльності правоохоронців як певна непублічність «закритість» від широкого загалу. Про теоретичну недослідженість цих проблем свідчить, зокрема, розмаїття понять, уживаних у психологічних дослідженнях питань професіогенезу – таких як «професійний розвиток», «професійне становлення», «професійне самовизначення», «професійна ідентичність», «професійна придатність», «професійно-особистісний розвиток» та інших. Ці труднощі породжуються, на наш погляд, не в останню чергу протиставленням двох підходів – діяльнісного та особистісного. Якщо професіогенез розглядати у руслі діяльнісного підходу, то на перший план виходять проблеми відповідності людини і професії (проблематика професійного відбору, професійно важливих якостей), згідно з яким людина «підганяється» під професію. У світлі особистісного підходу не людина пристосовується до професії, і

професія – до людини (проблематика професійного підбору). Як це доведено у дослідженнях, зокрема, О. П. Єрмолаєвої, О. Р. Фонарьова, Ю. П. Поваренкова людина здатна на певному етапі свого професійного розвитку, на певному етапі оволодіння професією до такого перетворення своєї професійної діяльності, яке б відповідало системі її життєвих цінностей та смислів. Змінюються характер психічної регуляції діяльності, способи її виконання, система професійно важливих якостей. Отже, мотиви професійної діяльності є вкрай важливою детермінантою професійного розвитку особистості. Поняття «особистісно-професійний розвиток», попри усю його незвичність та неусталеність у науці, більш точно, ніж інші, відображає зв'язок людини та професії: професія змінює людину, але й людина, розвиваючись, змінює характер своєї професійної діяльності.

Останнім часом в центрі негативної уваги суспільства нерідко опиняються правоохоронці. Недбале виконання службових обов'язків, перевищення влади та службових повноважень, прийняття помилкових рішень, неякісне професійне спілкування обурює громадян, викликає значний резонанс у суспільстві. Звісно, подібні прояви можна пояснити професійною деформацією правоохоронців, обумовленою постійною нервово-психічною напругою, недосконалістю керівництва та управління в ОВС. Професії екстремального, так би мовити, характеру висувають підвищені вимоги не тільки до психофізіологічних властивостей людини, але й до її морально-вольових якостей. Наявність владних повноважень, необхідність самостійного прийняття рішення в умовах дефіциту часу, непрогнозованість в багатьох випадках розвитку подій в ситуаціях, що підлягають правовому врегулюванню, постійне фізичне і психологічне перевантаження, небезпека для здоров'я та життя, підвищена юридична відповідальність правоохоронця за свої дії та вчинки – все це висуває високі вимоги до особистості як суб'єкта професійної діяльності. Якщо до цього додати ще й складні умови праці, про які пишуть та говорять у засобах масової інформації вкрай рідко, то стане зрозуміло, що існує певне протиріччя між високими вимогами до особистості професіонала та умовами реалізації професії. Подолати це протиріччя можна за рахунок не тільки професійного відбору, який, хоча і є обов'язковою сходинкою на шляху входження в професію, здійснюється, на нашу думку, через масовість професії і плинність кадрів, не досить жорстко, але й належної професійної підготовки майбутніх працівників ОВС в процесі навчання та виховання у вишах системи МВС. Необхідність оптимізації (а, можливо, і перебудови) навчально-виховного процесу у вишах МВС з метою приведення його у максимальну відповідність з вимогами оперативно-службової діяльності

усвідомлюється як керівництвом, так і курсантами і викладачами. Така оптимізація потребує з'ясування низки питань: якими є особливості професійного становлення особистості майбутніх правоохоронців в процесі навчання? Якою є динаміка цього розвитку? Якими є його чинники? Як уявляють собі професійну діяльність працівників міліції курсанти на початку навчання і як змінюються їх уявлення про правоохоронну діяльність протягом навчання? Чи змінюється ставлення до професії міліціонера на різних етапах навчання і якими є особливості планування професійної кар'єри у курсантів? Чи багато серед них тих, хто відчуває потяг до правоохоронної діяльності як своє покликання?

Об'єкт даного дослідження – професійне становлення особистості курсантів на стадії підготовки до майбутньої професійної діяльності; предмет – психологічні механізми професійного становлення особистості. Оскільки уявлення адептів (за Є. О. Клімовим, осіб, які обрали певну професію і стали на шлях оволодіння нею) про зміст, умови та морально-психологічні особливості представників певної професії мають мотивуюче значення, метою дослідження було з'ясування взаємозв'язків уявлень-мотиваторів, ставлення до професії та планування професійної кар'єри майбутніми працівниками міліції.

Розділ 1.
Теоретико-методологічні засади дослідження проблем професійного становлення особистості

1.1. Концепції професіогенезу в психології та педагогіці

Усе більшої актуальності набувають питання професіоналізації особистості. Як зауважує О. Р. Фонарьов, склалася неоднозначна ситуація: вимоги до особистості професіонала стають більш високими, разом із тим загальний рівень професіоналізму у професійних спільнотах знижується, що пояснюється, зокрема, «розмиванням» професійних спільнот внаслідок «вливання» у них спеціалістів із інших сфер діяльності, зазвичай не найкращих [209]. Звісно, це лише одна із причин падіння професіоналізму, інші ми проаналізуємо згодом (розділ 2.1.1).

В літературі зустрічаються різні визначення самого терміну «*професія*» [19, с. 262–263; 94, с. 44; 181, с. 20; 198, с. 12; 224, с. 102–103 і т.д.]. Взагалі цей термін має чотири різних значення, а саме:

- спільність людей, зайнятих у певній галузі праці;
- царина діяльності, що характеризується множиною трудових постів;
- процес діяльності у певній галузі;
- характеристика людини з огляду на певні знання, вміння, навички, досвід та психологічні властивості [224, с. 102]. Сутнісна характеристика професії відображається у понятті «*професійна діяльність*», в якому узагальнені її соціально-економічні, медико-біологічні, психолого-педагогічні, санітарно-гігєнічні ознаки [198, с. 13]. В історії розвитку людства професія виникає тоді, коли праця стає – у вигляді своєї соціальної функції – товаром. У відповідності із розподілом праці виділяються робочі місця, трудові пости, посади. Кожний трудовий пост має певне обладнання і характеризується певними вимогами до знань та вмінь працівника, його поведінки, а також його правами та обов’язками. Такий пост називається спеціальністю, якою людина має оволодівати. Професія – це група споріднених спеціальностей [224, с. 102–103].

Термін «*професіогенез*», на думку В. О. Бодрова, охоплює усю сукупність проблем становлення професіонала, відповідно, професіогенетичний підхід ґрунтується, по-перше, на вивченні закономірностей соціального і психологічного розвитку суб’єкта праці на всіх етапах професійного життєвого шляху (через те, мабуть, деякі вчені говорять про «професійно-особистісний розвиток» – див., зокрема, 204); по-друге, у даному підході так чи інакше постулюється можливість управління процесом професійної придатності та професійного становлення особистості;

по-третє, цей підхід орієнтований не тільки на вивчення особливостей розвитку особистості і становлення професіонала, але й на психологічний аналіз існуючих і перспективних видів діяльності, механізмів психічної регуляції процесів адаптації до певної діяльності, узгодження ресурсних можливостей людини з вимогами професії [21].

Професіоналізацію зазвичай розглядають як форму соціалізації особистості і визначають як процес входження індивіда у професійне середовище та засвоєння досвіду оволодіння стандартами і цінностями певної професійної спільноти [69,130,155, 208, 224]. З темою нашого дослідження безпосередньо пов'язані такі поняття як професійне становлення, професійний розвиток, професійне самовизначення, професійна ідентичність, образ професії, а відтак, маємо їх диференціювати або, принаймні, дати робочі визначення.

Нерідко такі поняття як «професійний розвиток» та «професійне становлення» вживаються як синоніми, причому стадіальність професійного становлення пов'язується з віковими етапами розвитку особистості. Так, Т. В. Кудрявцев в якості критеріїв виділення стадій професійного становлення запропонував ставлення особистості до професії та рівень виконання діяльності і виокремив чотири стадії:

1) виникнення і формування професійних намірів;
2) професійне навчання і підготовку до професійної діяльності;
3) входження у професію, активне її засвоєння, знаходження свого місця у виробничому співтоваристві;
4) повну реалізацію особистості у професійній праці [105].

Дуже відомою є класифікація фаз розвитку професіонала Є. О. Клімова, який виділив у ньому такі фази як оптант – період, коли людину починають хвилювати питання вибору або вимушеної зміни професії і людина має зробити свій вибір; адепт – людина, яка встала на шлях відданості професії і оволодіває певною професією (учні професійно-технічних училищ, студенти технікумів, вишів, курсанти і таке інше). В залежності від професії у зв'язку з цією фазою може матися на увазі як багатолітній, так і короткочасний процес – наприклад, інструктаж; адаптант – фаза адаптації, пристосування молодого спеціаліста до професії; інтернал – досвідчений працівник, який вже увійшов у професію, що усвідомлює і він сам, і інші; майстер – характеристики попередніх фаз присутні, але додаються деякі інші: майстру притаманні або якісь видатні спеціальні якості, або універсалізм, або і те, і інше. Майстер має підстави вважати себе у певному сенсі незамінним або унікальним; авторитет – майстер своєї справи, знаний, як мінімум, у своєму професійному колі; наставник – вчитель, який вчить і в якого вчаться [89]. Як

видно з цієї класифікації стадій професійного розвитку, жорстко прив'язаними до певних вікових періодів життя людини вони вже не являються.

Стадіальність професійного розвитку так чи інакше детермінована віковими етапами життєвого шляху людини також у концепціях Е. Ф. Зеер і Е. Е. Симанюк, А. Т. Ростунова Д. С'юпера. Так, Е. Ф. Зеєр та Е. Е. Симанюк вважають, що професійний розвиток – явище, обумовлене багатьма чинниками, серед яких вони вказують природне середовище, географічне місцезнаходження людини та кліматичні умови, біологічні та соціальні чинники, випадковий збіг обставин, власну активність людини [73, с. 17]. Інтегративними смислоутворюючими чинниками професійного розвитку ці дослідники вважать вікові психологічні зміни, розвиток та перетворення провідної діяльності та неперервну професійну освіту [там само]. Згідно з концепцією Е. Ф. Зеєра, професійне становлення – це значна частина онтогенеза людини, яка охоплює період від початку формування професійних намірів до завершення активної професійної діяльності. Е. Ф. Зеєр виділяє у цьому процесі практично ті ж самі стадії, що і інші дослідники: стадію оптації, професійної освіти і підготовки, професійної адаптації, професіоналізму, майстерності. Разом із тим Зеєр визнає, що поняття «професійне становлення особистості» у психології ще не закріпилося і пропонує розуміти його як процес прогресивної зміни особистості в результаті соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності особистості, спрямованої на самовдосконалення і самоздійснення. Обов'язковою передумовою професійного становлення є наявність у людини потреби у розвитку та саморозвитку, можливість задоволення цієї потреби, а також потреба у професійному самозбереженні [72, с. 29]. У понятті «професійне становлення суб'єкта діяльності» відображено рух особистості у просторі та часі професійної праці. Вирішальне значення у цьому становленні особистості має, як відомо, провідна діяльність. Перетворення професійної діяльності у провідну залежить від соціально-економічних відносин, соціальної ситуації та позиції особистості. У зрілому віці для більшості людей основою розвитку особистості є професійна діяльність. Ядром професійного становлення вважається взаємодія людини та професії.

Провідним чинником професійного становлення особистості Е. Ф. Зеєр вважає систему об'єктивних вимог до особистості, детерміновану професійною діяльністю, у процесі виконання якої і виникають нові властивості та якості.

Активність людини визначається системою домінуючих потреб, мотивів, інтересів, орієнтацій і т.п. З огляду на цю активність професійне

становлення людини Е. Ф. Зеєр визначає як формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значимих і професійно важливих якостей та їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності у відповідності з індивідуально-психологічними особливостями людини. Професійне становлення суб'єкта виявляється у розвитку його особистості та індивідуальності за рахунок набуття професіоналізму і формування індивідуального стилю діяльності [72, с. 50]. Отже, професійне становлення Зеєр розуміє як продуктивний процес розвитку і саморозвитку особистості, освоювання і самопроектування професійно орієнтованих видів діяльності, визначення свого місця у світі професій, реалізації себе у професії та самоактуалізації свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму. Це динамічний процес «формоутворення» особистості, адекватній діяльності, який передбачає формування професійної спрямованості, професійної компетентності і професійно важливих якостей, розвиток професійно значущих психофізіологічних властивостей, пошук оптимальних способів якісного й творчого виконання професійно значимих видів діяльності у відповідності з індивідуально-психологічними особливостями. Системотвірним чинником цього процесу на різних стадіях становлення виступає професійна спрямованість, яка формується під впливом соціальної ситуації, комплексу взаємопов'язаних професійно значимих видів діяльності, що розвиваються, та професійної активності особистості.

Перехід від однієї стадії становлення до іншої ініціюється змінами соціальної ситуації, зміною і перебудовою провідної діяльності, що тягне за собою професійний розвиток особистості через кризу її психологічної організації, формування нової цілісності, яка змінюється дезорганізацією і наступним встановленням якісно нового рівня функціонування, центром якого стають професійно обумовлені психологічні новоутворення [72, с. 58–59].

Основні зміни структурних складових особистості полягають у тому, що на стадіях активного засвоєння діяльності утворюються інтегральні професійно значимі констеляції різноманітних якостей та вмінь. Із переходом на іншу стадію становлення структуроутворюючі якості змінюються, встановлюються нові взаємозв'язки. Динаміка професійного становлення підпорядкована загальним закономірностям психічного розвитку: спадкоємності, гетерохронності (нерівномірності), єдності свідомості та діяльності.

Важливим критерієм усвідомленості й продуктивності становлення особистості є її здатність знаходити у професійній праці особистісний смисл.

Особистість постійно вирішує проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, іноді – аналізу і рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення щодо вибору або зміни професії і т.п. Увесь цей комплекс проблем у професіознавстві позначають поняттям «професійне самовизначення» [72, с. 102–103]. У концепції Зеєра професійне самовизначення означає самостійне усвідомлене узгодження професійно-психологічних можливостей людини зі змістом і вимогами професійної діяльності, а також знайдення смислу праці, яка виконується у конкретній соціально-економічній ситуації [72, с. 21, 31]. Е. Ф. Зеєр цитує Є. О. Клімова, який стверджує, що професійне самовизначення не зводиться до одноразового акту вибору професії і не закінчується завершенням професійної підготовки з обраної спеціальності, воно продовжується на протязі усього професійного життя людини: вибір професії, який іноді здається легким і короткочасним, насправді здійснюється за формулою «мить плюс усе попереднє життя» [72, с.103].

На початкових стадіях професійного становлення вирішальне значення мають протиріччя між особистістю та зовнішніми умовами життєдіяльності. На стадіях професіоналізації і особливо – професійної майстерності, провідну роль мають протиріччя внутрішньосуб'єктного характеру, обумовлені внутрішньоособистісними конфліктами, незадоволеністю рівнем свого професійного зростання, потребою у подальшому саморозвиткові і самоздійсненні [72, с. 59–60].

Поняття «професійне становлення особистості» та «становлення суб'єкта праці» Ю. П. Поваренков використовує як синоніми і вважає, що професійне становлення особистості – це системний, неперервний процес, який детермінується комплексом зовнішніх та внутрішніх чинників і реалізується за допомогою різних психологічних механізмів [153, с. 95]. Поняття «професійний розвиток» визначено Поваренковим як «пересічення» понять «професіоналізація» та «розвиток». До чинників детермінації професійного розвитку належать: 1) зовнішні чинники й інститути професійної соціалізації (соціально-економічні умови, провідна професійна діяльність, система стимулювання професійного зростання, випадкові обставини); 2) внутрішні чинники – індивідуальні особливості суб'єкта праці (соціально-професійна активність, мотиви та смисли професійної діяльності, потреби в реалізації професійного потенціалу, кризи професійного становлення). Цілісний процес професійного становлення особистості і набуття нею соціальної зрілості – це і є професіоналізація. Ю. П. Поваренков виділяє три провідні критерії професіоналізації: професійну продуктивність, професійну ідентичність, професійну зрілість. Наше дослідження

безпосередньо пов'язане з поняттям професійної ідентичності. Як пише Поваренков, професійна ідентичність свідчить про ступінь відповідності змісту та умов професіоналізації вимогам та домаганням суб'єкта праці і фактично характеризує ступінь прийняття професії й професіоналізації в цілому, рівень їхньої особистісної значущості. Професійна ідентичність оцінюється цим дослідником на основі трьох параметрів: ставлення суб'єкта до професії й професіоналізації як засобу задоволення своїх потреб; ставлення до себе як до професіонала; ставлення до системи цінностей даної професійної спільноти [153, с. 104–105]. Принциповим етапом освоєння професійної діяльності є її прийняття, тобто те, наскільки уявлення про професію відповідає потребам людини [99, с. 59]. Потребу у праці В. Д. Шадріков [219] розглядає як синтетичну, тобто таку, що складається з елементів трьох основних груп потреб – матеріальних, соціальних, духовних. Таким чином, основним моментом професіоналізації є зміни у мотиваційній сфері особистості, які впливають на її поведінку, навчально-професійну діяльність, планування професійної кар'єри.

Одним з провідних механізмів професійного становлення є, на думку Ю. П. Поваренкова та Г. І. Корчагіної, професійне самоствердження як система психологічної діяльності особистості, компонентами якої є, зокрема, мотиви професійного самоствердження. Мотиви професійного самоствердження ці автори розуміють як систему об'єктивних та суб'єктивних чинників, що детермінують цей процес. До об'єктивних чинників професійного самоствердження належать умови професійної діяльності, психологічний простір для задоволення потреб (розуміння професійних завдань та посадових функцій); до суб'єктивних – переконання, настанови, система ставлень і здібності. Об'єктивні та суб'єктивні чинники – це система мотивів, що проецюються на професійну діяльність, за допомогою якої можна задовольнити потреби [99, 15–155].

У концепції професійного становлення особистості Ю. П. Поваренкова стадії професійного становлення в основному співпадають з етапами професійної соціалізації людини: допрофесійний розвиток особистості (підготовка до професіоналізації), пошук та вибір професії і навчального закладу; професійне навчання; самостійна професійна діяльність; стадія після професійного розвитку. Компонентами стадій є періоди, пов'язані з конкретизацією задач професійного розвитку: 1) завершення вирішення задач попередньої стадії професійного розвитку; 2) вирішення основного завдання даної стадії; 3) підготовка до переходу на нову стадію розвитку. Наприклад, стадія професійного навчання в університеті включає два періоди: навчально-академічний (1-3 курси) і навчально-професійний. На протязі

першого формується навчальна діяльність, адекватна університетським вимогам, та особистість студента; впродовж другого – починають засновуватися особистість професіонала та психологія професійної діяльності [99, с. 73]. В залежності від особливостей конкретизації кожної задачі, яка має бути вирішена протягом кожного періоду, виділяються фази, а саме: фаза «післявступної ейфорії» і апробації довузівських форм навчальної діяльності; фаза усвідомлення – з огляду на майбутню професію – неефективності усталених форм навчальної діяльності і формування нових; підготовка до переходу до навчально-професійної діяльності.

Уявлення Ю. П. Поваренкова про стадії, періоди та фази професійного розвитку дивним чином перегукуються із уявленнями Н. П. Бехтєревої про наявність деяких біологічних регуляторів, які вмикаються послідовно згідно з програмами, закладеними природою, і визначають тривалість кожної фази життя, як і його загальну тривалість. На думку Бехтєревої, новизна її підходу полягає у підкреслюванні значення активного гальмування кожним наступним регулятором ще «повного сили» регулятора попередньої фази [20, с. 257–258]. Щоправда, у Поваренкова – навпаки (адже йдеться про еволюцію, а не про інволюцію): на початку кожного нового періоду «довирішуються» задачі попереднього, що і зумовлює розвиток по висхідній, а не по низхідній, як в процесі старіння.

У концепції Ю. П. Поваренкова головним є не хронологічний, а «професійний» вік індивіда, тобто тривалість професійного становлення особистості.

У концепції Л. М. Мітіної акцент зроблено на механізми становлення у професії, а не на вікову стадіальність професійного розвитку. В основу цієї концепції покладені положення С. Л. Рубінштейна про два способи життєдіяльності, у відповідності з якими Мітіна пропонує дві моделі: модель адаптивної поведінки і модель професійного розвитку [166]. В обох вона виділяє по три стадії. У межах моделі адаптивної поведінки професійна діяльність розглядається як детермінована протиріччями між вимогами професійного співтовариства до професійної діяльності та можливостями особистості. На стадії професійної адаптації зростаючі вимоги діяльності починають суперечити сформованим у процесі навчання особливостям особистості, її знанням та вмінням. На наступній стадії – стадії професійного становлення – необхідність пристосування до зовнішніх вимог вступає у протиріччя з уже виробленим до цього часу індивідуальним стилем діяльності і спілкування, звичними способами виконання діяльності. На завершальній стадії – стадії професійної стагнації – завдяки використанню

професіоналом стереотипів та шаблонів виникають передумови для зниження професійної активності.

Професійний розвиток детермінується суперечностями іншого роду. На стадії самовизначення має місце співставлення себе з іншими, розуміння необхідності змін і перетворень у самому собі. На стадії самовиявлення власна поведінка співвідноситься із тією мотивацією, яку вона покликана реалізувати; головним мотиваційним чинником розвитку виступає прагнення до якомога повнішої реалізації своїх можливостей. На третій стадії – стадії самореалізації – формується філософське осмислення себе у житті, усвідомлення себе як професіонала, усвідомлення сенсу власного існування. Розуміючи однобічність професійного розвитку, особистість виходить за межі своєї професії і задовольняє таким чином свою потребу у всебічному розвиткові.

Отже, як підкреслює О. Р. Фонарьов, у концепції Л. М. Мітіної стадії професійного розвитку визначаються у відповідності із тим рівнем професіоналізму, на якому перебуває суб'єкт [209, с. 23–24].

Ще далі від спроб пов'язати стадії професійного становлення (або розвитку, бо в даній концепції це – синоніми) з віком концепція О. Р. Фонарьова. На основі аналізу, як він зауважує, небагатьох цілісних концепцій професійного становлення особистості Фонарьов робить висновок про те, що професійне становлення зазвичай розглядається або як процес, детермінований віковою періодизацією життя людини, або як процес, обумовлений цільовою детермінацією, тобто сукупністю способів і засобів діяльності. Ціннісні основи процесу професійного становлення, на думку Фонарьова, не вивчалися [208, 209].

О. Р. Фонарьов розглядає професійне становлення як частковий випадок становлення особистості в процесі її життєдіяльності, в контексті всього життєвого шляху особистості. Фонарьов відкидає адаптивні моделі становлення особистості у професії, він розглядає особистість як людину, яка активно сама себе перетворює і лише внаслідок такого самоперетворення перетворює і свою професійну діяльність. Фонарьов вважає, що ставлення до професії – це частковий випадок ставлення до життя взагалі, тому предметом його дослідження є процес особистісного становлення професіонала. Головними, визначальними чинниками професійного становлення Фонарьов вважає «спів-буттєві спільноти людей», в основі яких лежить духовне єднання людей і які є цілісно-смисловими об'єднаннями, і «надситуативну активність» особистості. До поняття надситуативної активності близьким за змістом є поняття професійного новаторства Н. В. Самоукіної, у разі наявності останнього працівник не пристосовується до професійних вимог, а

припасовує систему професійних вимог до власної індивідуальності [181, с. 25].

У межах зазначеного вище спів-буття людей виникає те, що дозволяє суб'єкту перевищити наявний професійний рівень і перетнути границю колишніх можливостей. Такі об'єднання стимулюють пошук нових, над-ситуативних смислів діяльності і розвиток не тільки предметної професійної діяльності, але й потребо-мотиваційної сфери особистості, завдяки чому відбувається подальший розвиток індивідуальних здібностей стосовно тієї або іншої діяльності.

Професійний розвиток може здійснюватися, згідно з концепцією Фонарьова, у трьох основних формах: особистісній, індивідній та індивідуально-психологічній. Перша форма професійного становлення передбачає злам старих способів і засобів діяльності, усталених взаємостосунків, активне прагнення до нових смислів, які потребують нового рівня психологічної регуляції діяльності. Індивідній формі професійного становлення притаманне прагнення до збереження засвоєних способів дій, підтримання відповідності людини вимогам тієї діяльності, яку вона виконує. Третя форма є проміжною, перехідною між індивідною і особистісною. З її появою людина втрачає згоду сама із собою, що зазвичай відбувається на тлі дискредитації усієї її ціннісної системи, і тоді людина повертається до індивідної форми професійного становлення, тобто регресує, або має місце сходження до особистісної форми регуляції, тобто розвиток [209, с. 5–6]. Даним формам психічної регуляції професійної діяльності відповідають певні рівні її реалізації: індивідній – рівень виконання; індивідуально-психологічній – планування; особистісній – проектування.

Вектор становлення людини в професії визначають, на думку Фонарьова, модуси (modus – лат. образ, спосіб) її буття, а саме: модус володіння, модус соціальних досягнень, модус служіння. Ці модуси являють собою не лише етапи особистісного становлення професіонала, але й, у відповідності із законом трансформації етапів розвитку будь-якого явища у структурні рівні його організації, характеризують рівні розвитку особистості професіонала. У концепції Фонарьова особистісне становлення професіонала представлене як вирішення протиріч між модусом життєдіяльності, формою психологічної регуляції діяльності і рівнем її здійснення. Можливими наслідками способів вирішення цих протиріч може бути або розвиток особистості професіонала, або стагнація і регрес.

Вивчення професійного становлення є можливим з огляду на різні підходи – наприклад, маніпулятивно-прагматичний, який постулює орієнтацію особистості на нормативно схвалений спосіб діяльності і який

передбачає підганяння особистості під певні вимоги професії. В межах цього підходу досліджуються так звані «професійно важливі якості» (ПВЯ), котрі не завжди, на думку Фонарьова, є саме тими якостями, від яких залежить успішність оволодіння певною діяльністю. (Ще жорсткіше з цього приводу висловився Поль Вайнцвайнг, на думку якого тести, за допомогою яких визначають, яку обрати роботу і професію, не більш надійні, ніж ворожба на кавовій гущі. Вайнцвайнг вважає, що у більшості тестів, які стосуються вибору професії або визначенню покликання, з самого початку закладено біля 40% імовірності помилки і що з таким же успіхом можна дізнатися про своє покликання, підкидаючи монетку і загадуючи на «орла» або «решку») [35]. О. Р. Фонарьов, як ми думаємо, справедливо, вважає, що проблема професійного становлення особистості не може бути зведена до проблеми формування професійно важливих якостей через те, що повноцінність розвитку професіонала дуже часто заперечується вимогами тієї діяльності, яку він виконує.

Згідно із позитивно-технократичним підходом відсутні або недостатньо розвинені професійно важливі якості можна сформувати в процесі навчання. Фонарьов заперечує доцільність такого підходу, висуваючи такі аргументи: по-перше, вихід за межі вимог професії є необхідним для розвитку особистості; по-друге, індивідуальний стиль діяльності і притаманні особистості форми поведінки можуть мати компенсаторний характер і тоді у будь-яких нестандартних, пов’язаних із фрустрацією ситуаціях спеціаліст може виявитися неповносправним.

Етико-гуманістичний підхід вимагає вивчення професіоналізації особистості з огляду на особливості особистості професіонала, а не на основі об’єктивних характеристик процесу праці. В результаті співставлення успішних та неуспішних спеціалістів та порівняння їхніх особистісних особливостей можна виокремити професійно важливі властивості. Але, все одно, на думку Фонарьова, властивості особистості і професіоналізм – різні речі.

О. Р. Фонарьов пропонує інший підхід – аксіологічний. Цей підхід є ідеографічним, оскільки особистісні якості професіонала не підганяються під професійно важливі якості. Розвиток особистості стимулює перетворення професійної діяльності, поглиблення уявлень про неї, що приводить до зміни вимог людини до цієї діяльності. Новий рівень виконання професійної діяльності, в свою чергу, стимулює розвиток особистості і т.д.

Згідно із аксіологічним підходом, в процесі такої взаємодії особистості та її професійної діяльності змінюються і модуси людського буття. За умов домінування модусу володіння інша людина є лише об’єктом, засобом для

досягнення власних цілей, моральні перешкоди на шляху реалізації яких відсутні, і справжній професіоналізм є неможливим. Мотиви діяльності не пов'язані з її змістом, головне – володіння цією діяльністю. Діяльність як така позбавлена своїх ціннісних якостей. Виконавцям такої діяльності властиві низький рівень емоційної стабільності, підвищена чутливість до негативних впливів, накопичення афективних переживань, ригідність, хвороблива реакція на ситуації, які зачіпають їхню самоповагу. Але якщо суб'єкт відкриє нові смисли своєї діяльності, це уможливить його перехід на більш високий рівень буття – модус соціальних досягнень, який включає: а) прагнення до підвищення соціального статусу; б) прагнення до досягнення власне професійних успіхів. Якщо суб'єкт не має внутрішніх ресурсів, необхідних для перебудови його поведінки, то в обох випадках може мати місце «застрягання», яке уможливить або регресування до модусу володіння, або лише часткове самоперетворення.

Перехід до модусу служіння можливий лише через поглиблення рефлексії і такий перехід Фонарьов розглядає як останній етап становлення професіонала. Цей перехід означає вихід за межі своєї (скільки завгодно розвиненої) індивідуальності у сферу загальнолюдських смислів. У цьому випадку діяльність, по суті, важко назвати діяльністю, оскільки головним у ній є не виробництво якого-небудь корисного продукту, а розкриття світу своєї потенційної унікальності, дотичності до інших. Людина відчуває на цьому етапі професійного розвитку немов би не вона, а хтось інший керує усіма її діями, з'являється відчуття колосальної міці[1] . В процесі віддання себе іншим відбувається вивільнення величезної енергії, в результаті чого працездатність та якість виконання даної діяльності багаторазово підвищуються. Основне, що веде до справжнього професіоналізму – це саме цей спів-буттєвий компонент, який повністю вербалізувати неможливо.

Отже, у концепції О. Р. Фонарьова професійне становлення розглядається як обумовлене насамперед розвитком особистості, яка здатна

---

[1] Опис такого психічного стану Фонарьовим дуже нагадує переживання «потоку», досліджене М. Чиксентміхайі і функція якого, на думку останнього, полягає у стимуляції реалізації можливостей людини навіть з виходом за їх межі. Стан «потоку» виникає, коли успішність діяльності поєднується із відчуттям задоволення, насолоди від неї. Діяльність нагадує «потік», коли наступна дія з необхідністю випливає з попередньої згідно із внутрішньою логікою діяльності і суб'єкт переживає цей процес як неперервне перетікання від даного моменту до наступного, відчуваючи, що його нібито «несе» нестримний потік води. Чиксентміхайі вважає це переживання двигуном індивідуального розвитку та суспільного прогресу. Кожного разу, коли людина «функціонує» у повній мірі, коли вона втягнута у діяльність, що потребує усіх її сил і вмінь, вона переживає емоцію радості. Еволюція примушує людей розвиватися далі за допомогою «переживання потоку» [82, с. 26–32; 214].

змінити спосіб свого життя і тим самим – психологічну регуляцію діяльності та рівень її виконання. Професійне становлення може йти як по висхідній, так і по низхідній, рівень професіоналізму не є похідною або функцією від віку або стажу роботи за спеціальністю, стадіальність професійного становлення не пов'язується Фонарьовим із віковими етапами розвитку. Дуже плідним, на нашу думку, є поняття «надситуативної активності» – активності, яку виявляє людина на найвищому рівні розвитку особистості, коли вона змінює усталені уявлення про способи та засоби професійної діяльності, вимоги до неї і формулює своє бачення смислу професії таким чином, що вводить її у контекст загальнолюдських цінностей.

Деякі інші аспекти професійного становлення особистості розглядаються у концепціях Л. Б. Шнейдер та О. П. Єрмолаєвої.

При визначенні поняття «професійна ідентичність» Л. Б. Шнейдер, за її словами, «аксіоматично» [224, с. 159] постулює у своєму дослідженні в якості основних характеристик людського буття свободу і відповідальність і розвиває ідею ідентичності саме у категоріях свободи-відповідальності, які реалізуються через ідентифікацію і відособлення. Вона виходить з того, що ідентичність в широкому розумінні цього слова – це самореферентність (лат. referre – повідомляти), тобто повідомлення на основі переживання та усвідомлення унікальності свого «Я» самому собі про те, хто Я є [224, с. 95]. Професійна ідентичність, згідно із визначенням цієї дослідниці, це психологічна категорія, яка стосується усвідомлення своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства. Професійна ідентичність детермінована професійним спілкуванням і професійним досвідом і репрезентується за допомогою мовних засобів через образ Я. Інакше кажучи, образ Я – це спосіб вираження професійної ідентичності, яка є результатом внутрішньої активності особистості і виявляється у особистісній значущості професійної активності, тобто є певною смисловою, суб'єктивною реальністю. Поняття «професійна ідентичність» і «професіоналізм» цілком співвідносні, якщо розглядати професіоналізм в контексті особистісного самовизначення і життєвої перспективи [224, с. 114]. Професія і професійна ідентичність пов'язані у цьому відношенні каузальною залежністю – як причина та наслідок. Проте професійна ідентичність не зводиться лише до формальної професійної самопрезентації у професійній спільноті та справі. Визначальними характеристиками професійної ідентичності, крім тотожності, визначеності і цілісності, можуть бути позиційність, рефлексивність і відповідальність. Останні є ознаками внутрішнього плану, оскільки, як зауважує Шнейдер, у сучасному світі зовнішні професійно-диференціюючі ознаки виявляються «розмитими»

внаслідок процесів уніфікації і стандартизації професійної діяльності [224, с. 115]. Становлення професійної ідентичності в онтогенезі проходить, згідно із концепцією Шнейдер, наступні етапи:

1. Допрофесійний (дитинство). Змістом цього етапу є набуття фрагментарних і несистематизованих знань про світ професій. На цьому етапі схильності та вибори ситуативні та випадкові.
2. Професійний, який починається у підлітковому віці. Професійне самовизначення на цьому етапі полягає у ідентифікації зі своєю професією і відособленні від інших видів професійної діяльності.
3. Повідомний або інформаційний, який має місце у юності. Триває диференціація професійних груп із ідентифікацією особистості з однією із них. Професійна персоналізація полягає у ідентифікації зі своєю спільнотою і відособленні від інших; професійне самовизначення може бути завершене у загальному вигляді, після чого починається професійна самоорганізація. Професійна ідентичність на цьому етапі може бути сформована у повному обсязі.
4. Професійний, який розпочинається у післявузівський період. Більш глибоке засвоєння професійних нормативів і стереотипів сприяє побудові образу «ідеального професіонала» і образу себе як професіонала. Продовжується професійна самоорганізація.

Л. Б. Шнейдер вважає, що перші три етапи становлення професійної ідентичності відповідають професійному самовизначенню, четвертий – формуванню професійної кар’єри. В остаточному варіанті професійна ідентичність складається лише на достатньо високих рівнях оволодіння професією (приблизно у 30-35 років). Адже професійна ідентичність – це усвідомлення себе в і через професію, яке передбачає самовизначення у світі ідей, цінностей і смислів. Професійне самовизначення передує професійній ідентичності [224, с. 130–132]. Структурується професійна ідентичність смислами, хронотопами, цінностями і прототипами. У динамічному аспекті її вибудовують самовизначення, персоналізація, самоорганізація і рефлексія; характеризують, як було зазначено, тотожність, визначеність і цілісність; доповнюють позиційність, рефлексивність і відповідальність [224, с. 122, 369, 27 – 380]. Самовизначення – це процес пошуку і привласнення смислів; самоорганізація – процес оволодіння хронотопами; персоналізація – процес формування прототипу (моделі ідеального професіонала); саморефлексія – процес виокремлення професійних цінностей. Отже, за термінологією Шнейдер, професійні цінності – це форма самореференції особистості; прототип – це професійний типаж-стереотип, персоніфікований образ самої

професії або узагальнений образ професіонала, що формується в процесі навчання і розвитку і від окремих, ізольованих еталонів-типажів піднімається до рівня організованої «імпліцитної теорії особистості» [224, с. 146]. Хронотоп – це професійний життєвий план [224, с. 134]; просторово-часові характеристики трудової діяльності [224, с. 120], які змінюються у відповідності зі смислами і цілями особистості [224, с. 124] завдяки самоорганізації і самопроектуванню. Завершує процес становлення професійної самоідентичності формування власної професійної позиції [224, с. 119], яку Шнейдер пропонує використовувати в якості одиниці операційного аналізу феномена ідентичності. Професійна позиція інтегрує в собі професійні ситуації, відносини та образ Я, її характерними рисами є тотожність, визначеність, цілісність людини. Професійна ідентичність припускає екзистенціальну і функціональну відповідність людини і професії і передбачає розуміння своєї професії, прийняття себе у професії, вміння добре виконувати свої професійні функції, відчуття своєї компетентності, власної ефективності і впливовості.

Професійний розвиток не припиняється і людина не завершує своє професійне самовизначення, коли вона стає суб’єктом діяльності: має місце подальше особистісне, парадигмальне, ситуативне (ділове) і інструментальне самовизначення, тобто професійна ідентичність продовжує розвиватися [224, с. 128]. Усталена професійна ідентичність реалізується через професійний досвід, справу, яку спеціаліст вміє робити добре і результати якої приносять йому і іншим задоволення; через ототожнення (ідентифікацію) себе із своєю професійною групою і дистанціювання (відособлення) від інших професійних спільнот; через розкриття свого функціонального потенціалу, самоздійснення (позитивний образ свого професійного Я).

Професійна самосвідомість формується на основі співвіднесення образу професії із Я-концепцією. Мірою професійної свідомості є професійний типаж-стереотип як внутрішній еталон [224, с. 146]. Я-концепція – сукупність установок «на себе» – має три складових: когнітивну (професійні знання і переконання); емоційну (афективно-оціночне ставлення до професійних переконань та знань, до самого себе як «діяча»); поведінкову (відповідна реакція, яка може виявлятися, зокрема, у поведінці). Іншими словами, Я-концепція (або образ Я) – це не тільки констатація рис власної особистості, але й сукупність оціночних характеристик і пов’язаних з ними поведінкових проявів. Особливість Я-концепції як комплексу установок полягає в тому, що об’єктом є сам носій цих установок [224, с.189]. Цікаво, що Шнейдер виділяє екзистенціальне Я, обумовлене особистісним самовизначенням в процесі структурування професійної ідентичності, і

функціональне Я, змістом якого є професійно-диференційовані якості, які актуалізуються в залежності від сфери докладання зусиль, характеру професійної ситуації і типу вирішуваних задач (при збереженні потенціалу основних професійно значимих якостей, до яких, що стосується психологів-практиків, належать у першу чергу загальнолюдські моральні якості). (Відносно, наприклад, психологів ці професійно-диференційовані якості визначаються через професійну ситуацію і ситуативне (ділове) самовизначення психолога: де (у спорті, бізнесі, школі, лікарні і т.п.), з ким (дорослими, дітьми, здоровими, хворими і т.п.), у якій формі (індивідуальній або груповій) і з яким типом проблем (професійних, особистісних, сімейних і т.п.) він працює. Іншими словами, професійно-важливі якості є корелятами образу Я (екзистенціального і функціонального професійного), тобто вони безпосередньо презентують ідентичність і, стосовно, наприклад, психологів-практиків, пов’язані зі структуруванням професійної ідентичності в рамках особистісного, парадигмального, ситуативного і інструментального самовизначення) [224, с. 205–206]. Образ Я професіонала є частиною загального інтегрального образу Я особистості, хоча йому притаманний особливий зміст, обумовлений специфікою професійної діяльності [224, с. 353].

В процесі досягнення професійної ідентичності студент стикається з такими проблемами: перший блок труднощів пов'язаний із характером професійної підготовки, тобто з особливостями професійного самовизначення – знаходженням смислів майбутньої роботи. Другий блок труднощів пов'язаний із входженням в професійне співтовариство, тобто з процесом професійної персоналізації. Третій – з процесами структурування часу, впорядкуванням і самостійністю в організації життєдіяльності, тобто з процесом самоорганізації. Нездатність впоратися з цими проблемами призводить до криз ідентичності,коли мають місце порушення цілісності, тотожності і визначеності особистості, які репрезентуються в образі Я [224, с. 355].

Як зауважує Шнейдер, поняття «професійне самовизначення» в одному сенсі ширше поняття «професійна ідентичність», в іншому – вужче, оскільки стосується головним чином вибору, пошуку (професії, смислів, професійної діяльності, способів її реалізації). Поняття «професійне самовизначення» ширше за поняття «професійна ідентичність», оскільки є категорією професійної самосвідомості, виражається у мові і поєднує реальність і ментальність, долю і істину, стосується як вибору, так і прийняття рішення, а також криз професійного самоздійснення. Професійне самовизначення як пошук та знаходження смислів професійної діяльності передує професійній

ідентичності. Якщо професійне самовизначення – це проектування та будівництво трудового і, в цілому, життєвого шляху, то професійна ідентичність – це освоєння завершеного будівництва [224, с.132]. Професійну ідентичність можна формувати, професійна самоідентичність досягається [224, с. 118]. Можна забезпечити «чистоту» зовнішніх джерел формування професійної ідентичності, але не можна сформувати професійну самоідентичність – можна лише створити умови для її знайдення [224, с. 118–119]. Професійна ідентичність – це щабель, етап професійного розвитку, більш високий його рівень – професійна самоідентичність, яка передбачає творче осмислення ідентичності [224, с. 72].

Отже, Л. Б. Шнейдер зосередила свою увагу на дослідженні особливостей самоусвідомлення професіонала в процесі його професійного розвитку і вищим рівнем такого самоусвідомлення вона вважає професійну самоідентичність. Вочевидь, ця концепція стосується лише тих особистостей, для яких професійне становлення є особистісно значущим, які бачать себе в професії і прагнуть стати професіоналами. Не дивно, що професійний розвиток розглядається як такий, що відбувається лише по висхідній.

О. П. Єрмолаєва, як і Л. Б. Шнейдер, зосереджує увагу на дослідженні такого аспекту професійного розвитку як професійна ідентичність. Але якщо Шнейдер вивчала, як зауважує Єрмолаєва, формування професійної ідентичності як Я-концепції, то метою Єрмолаєвої є аналіз становлення професійної ідентичності в більш широкому контексті, а саме в системі координат «людина – професія – суспільство». Ідентичність Єрмолаєва розглядає як «результуючу» системи відносин людини з професією, суспільством та самою собою. Професію Єрмолаєва визначає як сферу діяльності, яка має, крім інструментального, ще й соціальні функції і яка передбачає ідентифікацію, психологічне відображення й формування людиною власних моделей професії на кожному із трьох рівнів: на рівні людини – індивідуальну, на рівні суспільства – соціальну, на рівні професійної діяльності – інструментальну модель. Співпадіння цих моделей (або аспектів ідентифікації) означає ідентичність, розходження – маргіналізм, підміна – тіньові функції.

Предметом ідентифікації в професії є різні рівні та аспекти взаємозв’язку підсистеми «людина – професія»:

- рівень професійних норм (предмет – віртуальний професійний ідеал або «прототип» за термінологією Л. Б. Шнейдер);
- соціально прийнятний рівень реального виконання професійних функцій (предмет – прагматична соціальна норма);

• мотиваційно-ціннісна реалізація особистості в професії (предмет – можливість виявити свої здібності й творчий потенціал);

• соціально-ціннісна реалізація особистості через професію (предмет – визнання, соціальний статус і т.п.);

• досягнення влади (орієнтація на керівні посади або на можливість неформального керівництва людьми)[2] ;

• комерційний потенціал професії (гроші і таке інше).

Реалізаційний потенціал професії – важливий параметр ідентичності про який не згадують інші дослідники (принаймні, ми не знайшли таких згадувань). Введення поняття «комерційний потенціал професії» в умовах ринкових відносин має неабияке значення, оскільки постулює необхідність співвіднесення ієрархії цінностей особистості з ціннісними орієнтаціями у самій професії. Інші аспекти реалізаційного потенціалу професії вимагають співвіднесення життєвих запитів особистості з можливостями їх задоволення завдяки професійній діяльності; оцінку реальних можливостей самоствердження та самореалізації у професії. Так, – наводить приклад Єрмолаєва, – професія бухгалтера має високий потенціал комерційної ефективності, але низький – потенціал самореалізації. Наприклад, ментальна ідентифікаційна база представників професійної групи «соціальних виконавців» (військовиків, міліціонерів, чиновників, суддів, працівників служб соціального забезпечення, операціоністів банку, секретарів і т.п.) гранично вузька, адже коло їхніх посадових обов'язків визначається жорсткими правилами, інструкціями і тому подібним, а основним критерієм професіоналізму є ступінь наближення виконання професійних обов'язків до вимог інструкцій, уставів, законів і ідеальним професіоналом, – за ідеальних умов повної регламентації професійної діяльності, – могла б бути машина.

Єрмолаєва визначає професійну ідентичність як сутнісну психосоціальну структуру, але передусім – це характеристика психологічної відповідності й стійкого самоототожнення особистості з професією. Втім, стійкість цієї структури в умовах радикальних соціальних змін є відносною: вона відкрита для впливу соціальних чинників.

Концептуалізованними ознаками, за якими людина і соціум розпізнають професію, а сам професіонал ідентифікує себе з нею, є наступні: морально-мотиваційні орієнтири суб'єкта, «внутрішні ідентифікаційні вимоги професії», соціальні запити. Якщо ці ознаки повністю співпадають у

---

[2] Цей аспект ідентифікації в професії співзвучний із двома типами професійної кар'єри. Вертикальний тип кар'єри означає орієнтацію на підвищення свого статусу у службовій ієрархії, горизонтальний – на підвищення своєї професійної кваліфікації, досягнення найвищого рівня професійної майстерності.

людини як «споживача» професії, суспільства як замовника і професіонала як виконавця, можна говорити про ідентичність. Професійна ідентичність – це розширення «Я-концепції» до масштабів соціального «Я» і зустрічне розширення професійної відповідності суб'єкта та діяльності до масштабів її прийняття особистістю. Таким чином, ідентичність у професійній сфері виходить за межі особистості і одночасно із внутрішньою функцією особистісного самовизначення виконує зовнішню функцію відповідності на двох рівнях: відповідності професійним вимогам і відповідності соціальним запитам. Звісно, такий розподіл функцій є умовним: адже особистість наскрізь соціальна, тобто її професійна «Я-концепція» вбирає у себе запити суспільства (інша річ, що, на нашу думку, вона може – теоретично – відставати або випереджати ці запити) і вимоги до професії. Але з огляду на потреби наукового аналізу таке «розчленування» цілісного явища здається нам досить плідним. Так, виходячи із розуміння ідентичності як «Я-концепції», «самототожності» особистості, розпад її можна розглядати як особистісну трагедію. Але, як відмічає Єрмолаєва, це не стосується професійної ідентичності: збереження неадекватної соціальним умовам професійної ідентичності – ще більша трагедія, ніж її втрата.

О. П. Єрмолаєва виділяє наступні рівні ідентичності, які співвідносяться із зазначеними вище цілями соціальної реалізації професіонала (або предметами ідентифікації):

- особистісно-професійна ідентичність – стійка професійно-ментальна позиція (результат розвитку професіонала як суб'єкта діяльності);
- функціонально-діяльнісна ідентичність – забезпечення виконання інструментальної функції професії;
- соціально-професійна ідентичність – відповідність соціальному призначенню професії.

Отже, ідентичність має три виміри: ментальний (міра прийняття суб'єктом діяльності правових і ціннісно-моральних норм); інструментальний (ступінь володіння суб'єктом діяльності операціями, навичками, знаннями); соціальний (мається на увазі соціальна адекватність професійних вчинків). Їхнє співпадіння інтерпретується як професійна ідентичність, розходження (повне або часткове) – як маргіналізм. Іншими словами, в структурі професійної ідентичності слід розрізняти індивідуальний, інструментальний та соціальний компоненти. Найбільш піддатлива до змін соціальна модель професії.

Інструментальна ідентичність (традиційні знання, вміння, навички) складається під впливом планомірного і контрольованого професійного

навчання. Індивідуальна ідентичність стосується самосвідомості професіонала (мається на увазі цінність професії для людини та професійна «Я-концепція»). Соціальна ідентичність має безпосереднє відношення до соціальних запитів щодо якості і характеру виконуваних професіональних функцій. Вона відображає ціннісно-моральні і морально-етичні настанови професіонала, позаяк вони лежать в основі його соціальної поведінки.

Ідентичний професіонал за О. П. Єрмолаєвою – це індивідуально (внутрішньо) ідентичний + соціально (зовнішньо) ідентичний + інструментально (операційно-діяльнісно) ідентичний [69]. Професійна ідентичність – це передусім характеристика внутрішньої відповідності суб'єкта, діяльності та середовища як елементів єдиної системи.

Але виникає питання щодо критеріїв соціальної ідентичності. Хто і як має оцінювати соціальну ідентичність професіонала? Інтуїтивно зрозуміло, що критеріями оцінки тут мають бути мораль та моральність. Але навіть панівна або домінуюча у суспільстві мораль змінюється разом із суспільством (те ж саме можна сказати про право) і особливо це стосується суспільств нестабільних, яким і є наше суспільство. А відтак, постійних і чітких критеріїв відповідності реального функціонування професії її соціальному призначенню бути не може. Отже, суспільні уявлення про «соціально прийнятний ментально-моральний тип професіонала» мають бути досліджені емпірично, якщо це поняття сприймати не як теоретичний конструкт. Як влучно констатує О. П. Єрмолаєва, соціальна реалізація професіонала – вічна тема для дослідження. Емпіричні дані, що стосуються особливостей цієї реалізації, застарівають раніше, ніж встигають бути обробленими [69, с. 9]. Для оцінки ступеня соціальної ідентичності Єрмолаєва вводить критерій відповідності професіонала загальнолюдському статусу професії. Загальнолюдський статус професії у даній цивілізації, на даному етапі знаходить своє відображення у нормативних вимогах до професіонала [68]. Саме цей статус професії має на увазі Єрмолаєва, коли постулює такий рівень існування професійної ідентичності, як глобально-професійний. В ньому відбивається сутність істинного професіоналізму – явища надситуативного, наднаціонального і надкультурного [69, с. 75]. Однак якщо реальне становище професіонала у суспільстві не забезпечує безумовне виконання ним його посадових обов'язків, натомість провокує появу прихованих від суспільства і не властивих даній професії функцій, то це веде до руйнування її соціального призначення. У соціально значущих різновидах праці дії посадових осіб, які не відповідають соціальному призначенню їхньої професійної ролі, мають додаткову діагностичну властивість: зафіксовані в них тіньові функції відображають неочевидні,

приховані механізми функціонування суспільної системи [69, с. 216]. Відмінності у функціях технічних і соціально значущих професій полягають не лише у неоднаковості їхнього операціонального змісту, але й у якісній специфіці «живого» порівняно із «неживим». До «живих» об'єктів професійного впливу (а тим більше – до людини) неможливо постійно застосовувати якійсь універсальні прийоми і тим важливішою є моральна позиція професіонала.

Як видно із викладеного вище, О. П. Єрмолаєва – єдина дослідниця, яка вивчає професійну ідентичність безпосередньо в контексті соціальних відносин. Професійна ідентичність, за Єрмолаєвою, – не феномен індивідуальної свідомості (або самосвідомості), це багатовимірна психосоціальна структура. Змінюється соціум – змінюється «масовий професійний суб'єкт» – змінюються вимоги до професіоналів з боку суспільства – змінюється професійна свідомість індивіда. Єрмолаєва, так само як і О. Р. Фонарьов, припускає можливість деструкцій у професійному розвиткові, обумовлених об'єктивними (соціальними) чинниками і пропонує «відсіювати» людей, ментально-психологічно непридатних до виконання професійної діяльності (в першу чергу це стосується «соціально значущих професій»). Ця дослідниця доводить, що відповідні знання, вміння, навички – це ще не все, що забезпечує професійну придатність у тих професіях, в яких має місце безпосередній контакт з людьми. За відсутності морального стрижня у професіонала вони можуть залишитися непотребованими. Важко спрогнозувати, чи буде такий відбір професійно непридатних ефективним. Адже, як пише Єрмолаєва, якщо баланс між інтелектуальним статусом професії, оплатою праці і якістю життя не витримується [69, с. 216], відбувається соціогенна інверсія ціннісних орієнтацій професіонала і маргінальний професіонал сам стає нормою.

Як випливає з розглянутих нами концепцій, поняття «професійне становлення» є найбільш широким за змістом, практично тотожним поняттю професіогенезу. Поняття «професійний розвиток» так чи інакше пов'язане зі стадіальністю даного процесу (не обов'язково віковою). Цим поняттям позначаються певні етапи входження людини в професію. В понятті «професійний розвиток» робиться наголос на гетерогенності цього процесу, а в понятті «професійне самовизначення» – на його внутрішній (суб'єктивній) стороні. Професійне самовизначення так чи інакше пов'язане із самосвідомістю, усвідомленням себе в професії. Професійна ідентичність різними авторами тлумачиться по-різному. Але слід зауважити, що це поняття стосується лише тих категорій людей, для яких провідною основою ідентифікації є професійна праця. Мабуть, існує можливість

позапрофесійного розвитку ідентичності і невідомо, який відсоток людей самореалізується не у професійній, а у якійсь іншій діяльності. Г. Х. Яворська досить чітко розрізняє розвиток професійний і розвиток особистісний і виділяє дві групи професій відповідно до ролі саме особистості у здійснення професійної діяльності: 1) професії, в яких домінують вузькоспеціалізовані знання, вміння, навички, а вплив особистісних якостей на результат мінімальний (гадаємо, що до цієї категорії можуть бути віднесені, до прикладу, програмісти-«хакери»); 2) професії типу «людина-людина», в яких особистість професіонала є головною і неодмінною умовою їх ефективності. Характер професійного розвитку зазнає впливу з боку особистості: особистість може спрямувати свої професійні орієнтації в тому напрямку, в якому буде можливий її поступальний розвиток, а не тільки професійний успіх або адаптація до соціуму [229, с. 54]. Щодо співвідношення «особистість – професія», то Г. Х. Яворська вважає можливими такі позиції: особистість над професією (тобто використовує її у своїх цілях), особистість з професією (мається на увазі така відповідність професійного і особистісного розвитку, коли досягнення професійних вершин є одночасно вершиною розквіту особистості), особистість без професії [229, с. 57–58]. Г. Х. Яворська не згадує ще про одну можливу позицію: «професія над особистістю» – випадок, про який пише С. П. Безносов [18]. Цікавою є думка про те, що «цінність особистісного розвитку може бути реалізована і поза професійним розвитком» [229, с. 8]. Втім, професійна діяльність в нашу епоху і в нашій культурі – соціально схвалюваний шлях розвитку індивіда.

Найбільш важливим для нашого подальшого дослідження є припущення про те, що мотиваційно-ціннісні орієнтації особистості, її мораль і моральність мають значний вплив на професійний розвиток особистості (особливо це стосується соціономічних професій) і що цей розвиток може бути не тільки позитивним (прогресивним), але й негативним – регресивним або деструктивним.

Сприйняття та оцінка особистістю окремих сторін професійної діяльності пов’язуються з такими поняттями як професійне самовизначення, професійна спрямованість, образ професії. На думку Є. О. Клімова, зміст поняття «професійне самовизначення» пов’язаний із усвідомленням людиною особливостей її професійної діяльності та її значенням для неї [88,89]. Згідно з концепцією Л. Б. Шнейдер, професійне самовизначення відповідає певним етапам становлення професійної ідентичності (допрофесійному, передпрофесійному та повідомному), це ідентифікація особистості зі «своєю» професією, відособлення її від інших видів

професійної діяльності [224, с.12–122]. Професійне самовизначення триває усе професійне життя і є внутрішнім, суб'єктивним аспектом професійного розвитку, невід'ємною складовою образу професії. Професійну спрямованість – ставлення людини до обраної спеціальності – можна розуміти і як складову образу професії [231, с. 48].

Поняття «уявлення про професію» дослідники розуміють по-різному: і як кількість відомих людині професій, і як обізнаність людини зі змістом праці і вимогами професії до людини. Традиційно поняття «уявлення» визначають як образ предмету (явища), які у даний момент безпосередньо не сприймаються. «Образ професії» – це уявлення людини про обрану професію і її ставлення до неї: сукупність знань суб'єкта про соціально-економічну і суспільну значущість професії (статус, перспективи професійного і соціального зростання, спеціалізація, заробітна плата), виробничо-технічні аспекти (тривалість робочого дня та відпустки, умови праці, ступінь нервово-психічної напруженості праці), виробничо-педагогічні особливості (тип навчального закладу, термін навчання, службові обов'язки), соціально-психологічні характеристики (вимоги професії до вузькоспеціальних, моральних, організаційних якостей людини). Як пише Шнейдер, вже на перших етапах професійного самовизначення постає питання про те, який образ професії вже склався у особистості і як він змінюється в подальшому. З початком практичної діяльності образ професії може бути скоректований або навіть зруйнований, внаслідок чого у людини може виникнути незадоволення її професійною діяльністю, а відтак виникає потреба у вивченні умов та чинників формування образу професії. За Є. О. Клімовим, професійний життєвий план включає образ професії, позаяк його складання передбачає наявність знань про головну мету (що я буду робити, яким я буду і з ким, де буду і чого досягну), низку найближчих і віддалених цілей (початкова сфера діяльності, спеціальність, чому і де слід вчитися, перспективи підвищення професійної майстерності), шляхи та засоби досягнення найближчих життєвих цілей (отримання інформації від професіоналів, самоосвіта, вступ до певного навчального закладу), зовнішні умови досягнення цілей (труднощі, можливі перешкоди), внутрішні умови (стан здоров'я, здатність до навчання, наполегливість, терплячість, якості, необхідні для роботи за даною спеціальністю), запасні варіанти професійного розвитку (на випадок виникнення непереборних труднощів на шляху реалізації основних). Так чи інакше, людина планує своє професійне майбутнє на основі певного образу професії [224, с. 133–135]. У найбільш загальному вигляді регулятивна функція уявлень людини про професію виявляється у таких аспектах: когнітивному (знаю), емоційному

(подобається, не подобається), поведінковому (працюватиму за обраною спеціальністю) [224, с. 138–139]. Разом із тим, – зауважує Л. Б. Шнейдер, – питання, що стосуються уявлень людини про обрану професію й динаміку її образу під час навчання у навчальних закладах, науково мало пророблені [224, с. 136]. Недостатньо нерозробленим є саме поняття «образ професії». Це поняття ми розглянемо у розділі 5.

1.1.1. Деструкції професійного розвитку

Поняття «розвиток» зазвичай асоціюється із прогресивними змінами в психіці та діяльності особистості. Але в науковій літературі під розвитком розуміють такі зміни у системі або у її функціонуванні, які супроводжуються появою нової якості, тобто виникненням якісних новоутворень. Л. І. Анциферова виділяє наступні особливості процесу розвитку:

незворотність. Будь-яка деградація, будь-який зворотній розвиток не є дзеркальним відображенням поступального розвитку; повернення системи на вихідний рівень функціонування можливе лише за одним або кількома показниками, повне відновлення того, що було раніше, неможливе;

наявність двох діахронічних структур – прогресу і регресу. Прогресивний розвиток (від нижчого до вищого, від простого до складного) обов'язково передбачає елементи регресії хоча б через те, що вибір одного з можливих напрямків розвитку залишає нереалізованими багато інших;

нерівномірність розвитку. Періоди різких якісних стрибків змінюються періодами поступового накопичення кількісних змін;

зигзагоподібність розвитку. Неминучим у всякому розвиткові є не тільки уповільнення, але й відкат, погіршення функціонування системи як умова нового підйому. Це явище пов'язано із формуванням принципово нових структур, котрі на початкових етапах їхнього функціонування працюють в деяких відношеннях гірше, ніж старі. У переходах такого роду зазвичай виділяють три фази: фазу дезорганізації та кризи, яка завершується перебудовою, виникненням нової структури; сенситивний період швидкого розвитку й реалізації нових можливостей; критичний період – зниження темпів розвитку, підвищення вразливості системи;

перехід стадій розвитку в рівні. З появою нового рівня функціонування старий не щезає: він зберігається із специфічними лише для нього функціями у якості одного із ієрархічних рівнів нової системи;

поєднання тенденції до якісної зміни і переходу на більш досконалі рівня функціонування із тенденцією до стійкості, збереження досягнутого і відтворення усталених типів функціонування (успішний розвиток неможливий без сильної консервативної тенденції) [190, с. 115–116].

Згідно із таким розумінням розвитку професійний розвиток постає як процес, в якому є не тільки надбання, але й втрати, не виключена поява негативних тенденцій і психічних новоутворень. Е. Ф. Зеєр та Е. Е. Симанюк базовими (або ключовими) чинниками професійного розвитку особистості вважають вікові зміни, що обумовлюють періодизацію розвитку особистості; систему неперервної освіти та провідну професійно орієнтовану діяльність. Оскільки диференціація провідної діяльності у дорослому віці відсутня, в якості основи такої диференціації ці дослідники визначили активність особистості і виділили її рівні (активність, яка задана нормативно; адаптивна активність; надситуативна; наднормативна) [73, с. 24]. Ці рівні активності мають місце на усіх вікових стадіях, але кожна стадія характеризується домінуванням одного з них, який визначає характер провідної діяльності. Нормативно задана активність стосується навчально-професійної та професійно-освітньої діяльності як провідних видів діяльності; адаптивна активність забезпечує нормативно визначену професійну діяльність (відтворюючу); надситуативна – продуктивну (висококваліфіковану); наднормативна – творчу, яка не має обмежень в плані її вдосконалення. Ці три основні чинники як система координат професійно-освітнього простору мають різну спрямованість, тобто нелінійний характер. Вікові зміни, професійна освіта, провідна діяльність припускають різні варіанти розвитку, які залежать від багатьох об’єктивних та суб’єктивних чинників. Імовірність та випадковість обумовлюють закономірні відхилення від детермінізму.

Професійний розвиток у нормативно заданих ситуаціях детермінований психофізіологічними, психологічними, соціально-професійними і соціально-економічними чинниками. Психофізіологічні чинники – це фізичні (соматичні) особливості людини, гендерні, вікові. Є підстави гадати, що представники соціономічних професій (юристи, лікарі, управлінці та інші), які мають низький рівень фізичного розвитку або соматичні розлади (наприклад, страждають від підвищеного артеріального тиску, надмірної ваги і т.п.) будуть підсвідомо уникати ситуацій, що потребують від них значної психофізичної напруги. Гальмуючи активність особистості, така поведінка впливає на професійний розвиток. Зміни, обумовлені процесами старіння також позначаються на професійному розвиткові і особливо – на можливості досягнення вершин професійної майстерності. Перебудова мотиваційної сфери (вкорочення професійної перспективи), зміни у емоційній сфері, послаблення інтелектуальних процесів не можуть не позначитися на швидкості оволодіння новими

засобами праці, темпі виконання професійних функцій, працездатності і т.п.[3] Ці зміни сприяють появі професійної стомленості, синдрому «емоційного вигоряння».

Деякі гендерні та національно-етнічні стереотипи також можуть обмежувати професійний розвиток. Відомо, що жінкам доводиться докладати більше зусиль, ніж чоловікам, щоб довести свою професійну придатність. Багатофункціональність соціальних ролей жінки також заважає її професійному зростанню. Крім того, як зазначають російські вчені, внаслідок зростання національної самосвідомості та відособлення національних меншин у деяких випадках перевага при прийомі на роботу (особливо на керівні посади) віддається «національним кадрам» [73, с. 39].

Психологічні чинники, як-от низький рівень інтелекту, впливають на траєкторію професійного розвитку, створюють додаткові труднощі у формуванні професійної компетенції в процесі професійної підготовки, знижують адаптаційні можливості при входженні людини в професію, породжують деструктивні зміни у професійній діяльності. Непотребовані здібності поступово згасають, якщо професійна діяльність унормована і не потребує від працівників вирішення інтелектуальних задач. Однак інтелект працівників, зайнятих такими видами праці, які потребують вирішення певних проблем, залишається на високому рівні упродовж усієї професійної кар'єри. Якщо задача, що постала перед працівником, не може бути вирішена за допомогою використання одних функціональних можливостей (через їх відсутність або мінімальну розвиненість),то вона нерідко вирішується за допомогою актуалізації інших. Відомо, що людина здатна компенсувати відсутні здібності різними шляхами – наприклад, за рахунок індивідуального стилю діяльності. З огляду на компенсаторні можливості процес професійного розвитку можна розглядати як хвилеподібний процес компенсацій і декомпенсацій.

Соціально- і професійно значущі якості особисті також впливають на її професійний розвиток – такі, як відповідальність, самостійність, рефлексія, гнучкість поведінки, мобільність. Як вважають Зеєр та Симанюк, низька інтернальність – це атрибут деструктивного професійного розвитку, адже людина стає при цьому заручником зовнішніх обставин, її воля паралізована ще до початку діяльності. Недостатня розвиненість рефлексії (нездатність

---

[3] Еміль Крепелін (1856 – 1926) – німецький психіатр, творець сучасної класифікації психічних захворювань, побудованої за нозологічним принципом, ще не в похилому віці раптово залишив усі свої посади. Одному із своїх колег він пояснив це так: «В мені відбуваються зміни, котрі помічаю лише я і не бачать інші. Через деякий час їх будуть бачити інші і не буду помічати я» [203, с. 236].

аналізувати свої вчинки та дії) призводить до професійної неадекватності. Професійні стереотипи, які є основою виникнення багатьох професійних деструкцій (наприклад, внаслідок використання однієї і тієї ж технології в процесі виконання однієї і тієї ж діяльності), формуються під впливом соціально-професійних чинників. Поява так званої «активної пасивності» особистості, яка виявляється в тому, що головною метою особистості стає збереження звичного становища і супроводжується відмовами від підвищення кваліфікації, нової посади, нових технологій тощо, породжується надмірною регламентацією праці, уніфікацією професійних функцій, жорстким контролем за виконанням діяльності. На тлі появи професійної стомленості внаслідок виснажливої інтенсифікації праці та синдрому професійного вигоряння можлива стагнація професійного розвитку або його припинення. Високий рівень компетентності також може обмежувати професійний розвиток. По-перше, особистість звикає працювати «напівсили», а по-друге, вона підриває впевненість вищестоящого керівника у своїй компетентності, через що він може намагатися позбутися такого працівника. «Синдром Мартина Ідена» (втрата сенсу професійної діяльності) може виникнути внаслідок досягнення соціально і професійно важливих для людини цілей, після чого вона може втратити смак до професійної діяльності.

Соціально-економічні чинники також можуть обмежити професійний розвиток особистості (мається на увазі скорочення робочих місць, зміна системи оплати праці, місце проживання – в місті або селі, тощо).

Фактором професійного розвитку можуть бути також випадкові події і несприятливі обставини щодо реалізації професійних планів.

Різноманітні викривлення прогресивного [«акме-орієнтованого», як пишуть Зеєр та Симанюк, 73, с. 46] професійного розвитку – так звані деструкції [4] – можуть виникати під впливом як вказаних вище зовнішніх чинників, так і внутрішніх, зокрема, психологічних. Взагалі під терміном «професійні деструкції» розуміються такі зміни у структурі діяльності і особистості, які негативно позначаються на продуктивності праці людини і її взаємодії з іншими учасниками трудового процесу [73, с. 89]. На рівні особистості професійно обумовлені деструкції виявляються в неузгодженості структурних компонентів суб’єкта професійної діяльності. Згідно із структурою особистості, запропонованою Зеєром та Симанюк (ці дослідники виділяють в особистості такі чотири компоненти як спрямованість, професійна компетентність, професійно важливі якості, професійно значущі

[4] Деструкція (лат. destructio) – руйнування, порушення нормальної структури чого-небудь [72, с. 229; 200, с. 97].

психофізіологічні властивості, а також окремо розглядають метапрофесійні якості особистості)[5], вони виділяють такі різновиди професійних деструкцій: професійно обумовлені акцентуації, набуту безпомічність, професійну відчуженість, професійну стагнацію, професійні деформації [73, с. 94].

Основою акцентуацій є психофізіологічні властивості людини[6]. Причиною формування професійних акцентуацій Зеєр та Симанюк вважають адаптацію до нової професійної діяльності, успішність виконання якої зумовлюється певним «ансамблем» професійно важливих якостей, які «експлуатуються» роками. Професійні акцентуації – це надмірне посилення як певних рис характеру, так і окремих професійно обумовлених властивостей та якостей особистості, що чинять негативний вплив на діяльність та поведінку професіонала. За умови успішності адаптації спостерігається тенденція до компенсації акцентуацій.

Набута безпомічність породжується змінами в мотиваційній сфері працівника, які настають внаслідок численних та невдалих спроб суб'єкта діяльності вплинути на обставини її перебігу та кінцеві результати, коли людина переконується у непотрібності і непродуктивності власних трудових зусиль та вчинків. Ця професійна деструкція залежить як від інтенсивності невдач, так і від порогу толерантності людини відносно таких невдач. Розрізняють безпомічність ситуативну і особистісну, яка є більш небезпечною через її генералізований характер. Розвитку набутої безпомічності сприяє авторитарний стиль керівництва.

Професійне відчуження – це деструкція, що виявляється у зміні професійної «Я-концепції». Це така зміна системи уявлень людини про себе як суб'єкта діяльності і себе як людину,яка призводить до порушення балансу між цими складовими «Я-концепції». Людина перестає усвідомлювати себе професіоналом, який належить до певної професійної спільноти, втрачає почуття цілеспрямованості і осмисленості свого життя. Припиняється самовдосконалення особистості як суб'єкта професійної діяльності. Зеєр та Симанюк пояснюють професійне відчуження за

---

[5] Дана структура особистості співзвучна теорії структури особистості К.К. Платонова.

[6] Ми вважаємо, що хоча основою акцентуацій є психофізіологічні властивості людини (в основі яких особливості будови мозку та нервової системи), вони формуються під впливом ситуації розвитку, яка склалася у перші роки життя дитини. Саме соціальні умови її життєдіяльності сприяють (або перешкоджають) формуванню відповідних акцентуацій: так, якщо дитина не отримує достатньої для неї уваги з боку дорослих на рівні емоційних взаємостосунків, вірогідною є акцентуація демонстративного типу; якщо батьки надто опікувалися дотриманням режиму та привчанням до чистоти, може виникнути акцентуація педантичного типу; якщо мали місце такі обставини як перебування дитини довгий час на самоті, несвоєчасність задоволення її органічних потреб – можливі акцентуації тривожного або збудливого типу і т.п.

допомогою поєднання концепції Л. Б. Шнейдер та О. П Єрмолаєвої, які, на наш погляд, не можуть бути поєднані. Шнейдер розглядає ідентифікацію-відчуження як феномен самосвідомості, як механізм, завдяки функціонуванню якого досягається професійна ідентичність; згідно з концепцією О. П. Єрмолаєвої, ідентичність у професійній сфері виходить за межі особистості і одночасно із функцією особистісного самовизначення виконує ще функцію відповідності професійним вимогам і соціальним запитам, виступає як «результуюча» у системі відносин людини з професією, суспільством і самим собою [69, с. 329].

Професійна стагнація – це також небажана тенденція професійного розвитку, яку можна розуміти як тривалу стабілізацію, застій. Навіть при достатньо високому рівні виконання професійної діяльності вона може виконуватися стереотипно, одними і тими ж способами і, оскільки професіоналізм не може довго залишатися незмінним, можливі два шляхи: або перехід на новий, більш високий рівень виконання діяльності, або її деградація, розпад.

Наслідком професійної стагнації може бути некомпетентність. Професійна некомпетентність обумовлена деструктивними змінами професійної компетентності. Професійна компетентність – це сукупність знань, вмінь, досвіду, відображена у теоретико-прикладній підготовленості до їх реалізації в діяльності на рівні функціональної грамотності [73, с. 111]. Зеєр та Симанюк розрізняють професійну компетентність і професіоналізм [73, с. 92]. Останній як вищий рівень виконання діяльності забезпечується, крім компетентності, професійною спрямованістю й професійно важливими якостями. Тривала експлуатація одних і тих же професійних якостей приводить до зміни рівня їх вираженості, тобто до професійної деформації. У сучасних соціально-професійних умовах усе більше потребованою стає не компетентність або освіченість, а здатність спеціаліста до реалізації компетентності в конкретній практичній діяльності. Така здатність називається компетенцією. Отже, компетентність можна розуміти як результат навчання (навченість), а компетенцію – як компетентність у дії. Багаторічне виконання професійної діяльності не може супроводжуватися постійним вдосконаленням ключових компетенцій, періоди стабілізації є неминучими. Якщо така стабілізація триває рік і більше, є підстави говорити про професійну стагнацію.

Професійні деформації Зеєр та Симанюк розуміють як зміни, які виникають у психіці людини під впливом тривалого виконання однієї і тієї ж діяльності усталеними способами. Професійна деформація веде до розвитку професійно небажаних якостей і професійної дезадаптації особистості.

Професійні деформації можуть проявлятися на чотирьох рівнях: загальнопрофесійні деформації (типові для представників певної професії), спеціальні професійні деформації, які виникають у процесі спеціалізації; професійно-типологічні, обумовлені взаємодією типологічних особливостей особистості з психологічними особливостями діяльності, що приводить до загострення певних типологічних рис; індивідуально-психологічні, які не обумовлені безпосередньо характером професійної діяльності, але виникають внаслідок того, що професійна діяльність забезпечує сприятливі умови для розвитку певних дуже своєрідних рис особистості [177]. Так, проявом загальнопрофесійної деформації у працівників правоохоронних органів вважають так званий «синдром асоціальної перцепції» (кожний громадянин сприймається як потенційний правопорушник); до спеціальних професійних деформацій відносять правову підозрілість слідчого, актуальну агресивність оперуповноваженого, професійну виверткість адвоката, схильність до обвинувачень у прокурора [198, с.108]. Психологічними детермінантами розвитку професійно обумовлених деструкцій є, на думку Зеєр та Симанюк, конфлікти професійного самовизначення, кризи професійного становлення і професійна дезадаптація [73, с. 4].

Найгострішим з поміж усіх конфліктів професійного самовизначення є смисловий конфлікт, який пов'язаний із втратою сенсу професійної діяльності і у зв’язку з цим – зміною усій системи цінностей людини. Професійне самовизначення завжди приймає характер конфлікту. Конфлікт лежить в основі кризових явищ, але криза виникає внаслідок накопичення різноманітних протиріч, а конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, хоча в обох випадках мова йде про процес вирішення суперечностей. Конфліктна ситуація може ініціювати кризу, а криза – супроводжуватися конфліктами (внутрішньособистісними, міжособистісними, професійними). Нездатність особистості самостійно вирішити конфлікт професійного самовизначення може призвести до кризи як більш глибокого та складного переживання, яке охоплює особистість і викликає кардинальні зміни у свідомості та діяльності індивіда.

Сензитивними періодами виникнення професійних деструкцій є, на думку Зеєр та Симанюк, кризи, які ці дослідники поділяють на нормативні, тобто закономірні, такі, що пов’язані з переходом з однієї стадії професійного розвитку на іншу, і ненормативні, детерміновані іншими чинниками, які зазвичай безпосередньо із професійним розвитком не пов’язані (такими чинниками можуть бути вимушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерва у роботі у зв’язку із народженням дитини, втрата працездатності і таке інше) [73, с. 67]. У кризові

періоди відбувається перебудова свідомості і діяльності, поведінки особистості, зміна вектора її професійного розвитку. З'являються нові цілі, переглядаються соціально-професійна позиція і способи виконання діяльності, змінюються взаємостосунки з оточуючими людьми, трапляються і зміни професії. Можливими є два варіанти виходу з кризи: конструктивний, пов'язаний із активізацією професійних зусиль, і деструктивний, який передбачає зміну спеціальності, звільнення і таке інше. Продуктивним виходом із кризи є перехід особистості на більш високий рівень професійного розвитку, деструктивним – «вмикання» механізмів психологічного захисту (проекції, раціоналізації, заперечення, компенсації), пошук шляхів самореалізації поза професійною діяльністю.

До деструкцій професійного розвитку можна віднести також професійну маргіналізацію.

Одним із значень терміна «маргіналізація» (пізньолат. marginalis – той, що знаходиться скраю, на межі, від лат. margo – край, межа) [227, с. 579] згідно з Великим тлумачним словником сучасної української мови є наступне: «Розмивання чітких соціальних, культурних і т. ін. орієнтирів, традицій» [38, с. 510]. Віднедавна це поняття стало вживаним у психології праці і стосується процесу втрати професіоналом адекватних соціальному призначенню професії мотивів професійної діяльності. Автор концепції професійної маргіналізації О. П. Єрмолаєва вважає, що професійний маргіналізм – це не просто непрофесіоналізм, тобто нестача чи неадекватність професійних знань та вмінь; це перш за все позиція особистої непричетності і ментальна неприналежність до суспільно-прийнятної для даної професії моралі. Найбільш яскраво професійна маргіналізація виявляється у використанні спеціалістом своєї професії в якості інструмента досягнення цілей, які не відповідають її суспільному призначенню [67, с. 51–59]. Як пише Н. В. Самоукіна, яка не вживає термін «маргіналізація», але описує причини виникнення цього явища іншими словами, необхідно розрізняти цілі професійної або трудової діяльності і цілі спеціаліста, який буде цю діяльність здійснювати, перебуваючи на даній посаді. Цілі професійної діяльності є об'єктивно заданими і можуть бути зафіксовані. Але тоді, коли дане місце буде зайняте конкретним спеціалістом, ці цілі стають суб'єктивно засвоєними, тобто вони можуть бути прийняті або неприйняті даним спеціалістом [181, с. 21]. Маргіналізація професіонала настає тоді, коли ідентифікаційні підстави у індивідуальній (і суспільній) професійній свідомості втрачені або розмиті.

За мотиваційно-реалізаційним критерієм О. П. Єрмолаєва розрізняє маргіналів функціональних і ментальних і виділяє за особливостями

ціннісно-мотиваційної орієнтації такі типи ментальних маргіналів як а) ментально внутрішні маргінали, цінності яких хоча і пов'язані з професією, але не виходять за межі особистих професійних інтересів. Це вузькі спеціалісти, які люблять не професію, а себе у професії, хоча і можуть скидатися на «фанатів справи»; б) ментально зовнішні маргінали, які не приймають професійну мораль і готові кинути свою справу заради вигоди або більшої зручності, оскільки професія не є для них особистісно значущою цінністю.

Функціональний маргіналізм виявляється, на думку О. П. Єрмолаєвої, переважно у стилі професійної поведінки: при формально-конформістському прийнятті професійних цінностей це імітація діяльності або, за умови повного неприйняття професійних цінностей, саботаж. І те, і інше свідчить про функціональну непридатність. Іншими словами, сутнісною ознакою маргіналізму як психологічного явища є внутрішня неприналежність до професійної етики та цінностей даної сфери професійної праці – як на рівні самосвідомості, так і на рівні реальної поведінки.

Поняття професійного маргіналізму стосується професійної ідентичності особистості, в якій О. П. Єрмолаєва розрізняє такі її аспекти: інструментальна ідентичність (фактично це традиційні знання, вміння та навички); індивідуальна ідентичність – внутрішня психологічна ідентичність (самосвідомість професіонала) – формується неперервно на протязі всього професійного життя людини; соціальна ідентичність (є відображенням ціннісно-моральних й морально-етичних настанов професіонала [69, с. 77–78]. Соціальна ідентичність є важливою характеристикою так званих «соціально значущих професій» – тобто таких, які створені суспільством для надання його членам життєво або соціально необхідних послуг, котрі кожна людина надати сама собі не в змозі [69, с. 177–178]. Важливою характеристикою соціально значущих професій є також їхній вплив на суспільну свідомість, який вони чинять через діяльність професіоналів. Спотворення соціальної функції в цих професіях змінює мотиваційно-ціннісні орієнтири і поведінку професіоналів. Зовнішнім проявом цих тенденцій є соціально-неадекватна професійна дія (СНПД) – феномен професійної поведінки (вчинку, рішення, події), що полягає у відхиленні від декларованого призначення професії або у переслідуванні інших, нерідко протилежних, соціальних цілей. У більшості соціально значущих професій критерії в основному моральні: виконання обов'язку, несення місії; слідування покликанню, принципу «не зашкодь» і таке інше. Усі соціально значущі професії декларують служіння народу (політики), людині (лікарі), закону (юристи), Батьківщині (військові), людству (вчені) і т.п. Однак якщо

реальне становище професіонала у суспільстві не забезпечує безумовне виконання ним його посадових обов'язків, натомість провокує появу прихованих від суспільства і не властивих даній професії функцій, то це веде до руйнування її соціального призначення. У соціально значущих різновидах праці дії посадових осіб, які не відповідають соціальному призначенню їхньої професійної ролі, мають додаткову діагностичну властивість: зафіксовані в них тіньові функції відображають приховані механізми функціонування соціальної системи.

Відмінності у функціях технічних і соціально значущих професій полягають не лише у неоднаковості їхнього операціонального змісту, але й у якісній специфіці «живого» порівняно із «неживим». До «живих» об'єктів професійного впливу (а тим більше – до людини) неможливо постійно застосовувати якійсь універсальні прийоми і тим важливішою є моральна позиція професіонала. Відповідні знання, вміння, навички – це ще не все, що забезпечує професійну придатність у професіях, в яких має місце безпосередній контакт з людьми. За відсутності морального стрижня у професіонала вони можуть залишитися непотребованими. Важко спрогнозувати, чи буде відбір професійно непридатних ефективним. Адже, як пише Єрмолаєва, якщо баланс між інтелектуальним статусом професії, оплатою праці і якістю життя не витримується [69, с. 216], відбувається соціогенна інверсія ціннісних орієнтацій професіонала і маргінальний професіонал сам стає нормою.

Ключовим при визначенні маргіналізму є поняття «внутрішні ідентифікаційні вимоги професії» – сукупність тих сутнісних, знакових і функціональних ознак, за якими людина і соціум розпізнають професію, а професіонал ідентифікує себе із нею. Якщо ознаки, які використовуються при ідентифікації, повністю співпадають у людини як споживача професії, суспільства як замовника і професіонала як виконавця, то має місце професійна ідентичність; якщо ж у ідентифікаційних ознаках, якими користується суспільство і які використовує професіонал, є розходження, варто говорити про той або інший ступінь маргіналізму [69, с. 199]. Для оцінки ступеня ідентичності/маргіналізму Єрмолаєва пропонує у якості критерію оцінки «відповідність професіонала загальнолюдському статусу професії». Під цим мається на увазі те, що у даній цивілізації на даному етапі було прийнято в якості нормативних вимог до професіонала, і не має значення, є ці норми писаними або неписаними. Ознаками професійного маргіналізму є:

• зсув цільової функції професії з соціально визначеної на індивідуально-корпоративну;

• трансформація соціальних функцій професійної ролі, поява тіньових функцій (соціальна дисфункція);
• смислова інверсія індивідуальних і соціальних ціннісних орієнтацій професіонала (так, в якості цінності може виступати можливість отримання прибутку, незапланованого посадою; встановлення корупційних зв'язків і таке ін..);
• редукція професійних мотивувань (наприклад, прагматизм);
• проекція зовнішніх позапрофесійних моделей поведінки на професійну сферу (політичні інтереси; наукові моделі; очікування суспільства тощо);
• суб'єктивно-довільна трансформація соціальних норм та вимог до професіонала [69, с. 200–201].

Професійний маргіналізм – це явище однозначно негативне: так, не може бути нейтрального для суспільства маргінального лікаря, працівника міліції, судді і т.п. Маргінальний професіонал – це завжди абсолютне зло через те, що там, де цей професіонал вступає у безпосередній контакт із людьми, потенціал ненависті, озлоблення, нетерпимості буде найбільшим [69, с. 203]. Усі потреби як мотиватори-механізми, що актуалізують ту чи іншу модель професійної ідентифікації, Єрмолаєва ділить на три групи: істинні, потреби-мотивування та потреби-імітації. Істинні потреби, які відповідають такій моделі ідентифікації як «професіонал-особистість», відображають реальну спрямованість особистості в будь-якій сфері діяльності, у тому числі і в сфері професійної праці й професійного вибору. Потреби-мотивування (модель ідентифікації «професіонал-особа») – це умоглядні потреби, які сприймаються самою людиною як істинні, але є свого роду потребами-гаслами: вони відображають істинні потреби, що були з якихось причин витіснені у підсвідомість, у відкоректованому й прийнятному для самолюбства вигляді. Потреби-імітації (модель ідентифікації – «професіонал-маска») – це умисно імітовані мотиви діяльності, що демонструються особистістю, щоб догодити соціальним запитам (за приклад може правити подвійна мораль). Але зруйноване соціальне середовища вже ніяк не заохочує матеріально збереження «маски», а відтак демонстрування «віданності справі» стає зайвим [69, с. 206].

До професій, найбільш піддатливих до викривлення соціальних функцій, належать:

професії, традиційно закриті від громадського контролю та потенційно небезпечні з огляду на методи або наслідки: «силові структури», сфери високих технологій, орієнтовані на корпоративні принципи більше, ніж на загальнолюдську мораль і через те такі, що сприяють формуванню у

спеціалістів психології елітарності і психології вседозволеності у управлінців;

професії «контактного» типу. Від якості виконання професійних обов'язків представниками цих професій залежить якість життя і психологічний комфорт членів суспільства (лікарі, вчителі, вихователі тощо);

професії «владного» типу, які призначені грати роль посередника між громадянами та владою (тобто такі, що покликані узгоджувати інтереси людини, формально-абстрактні інтереси суспільства і корпоративні інтереси відомств та владних структур). Представниками професій цього типу є політики, депутати, урядники, журналісти, судді. На сьогодні для цих професій, характерно, як пише О. П. Єрмолаєва, те, що декларується одне, мається на увазі друге, а третє – взагалі «тіньове» [69, с. 215]. Як вказує Єрмолаєва, якщо зміна соціально-економічних умов суттєво ущемлює інтереси особистого блага, то пересічний професіонал починає, в кінцевому підсумку, порівнювати, співставляти виконання соціальних функцій своєї посадової ролі виключно з особистими або корпоративними інтересами [69, с. 236–237].

О. П. Єрмолаєва вперше, наскільки нам відомо, поставила питання про необхідність вивчення ступеня маргінальності не лише конкретного професіонала, а й відповідного соціального прошарку в умовах нестабільності суспільства, першою почала говорити про порушення психологічних механізмів функціонування професії як соціального інституту і таким чином змістила акцент у вивченні «людського чинника» із традиційно досліджуваних питань функціональної невідповідності людини й техніки на дослідження проблем психологічної та моральної адекватності свідомості професіонала. На важливість моральності професіонала для функціонування професії вказують багато дослідників: В. В. Куліченко, В. П. Столбовой, В. С. Медведєв, Л. Б. Шнейдер, С. П. Безносов, Е. Ф. Зеєр, Е. Е. Симанюк, Л. М. Попов, О. Ю. Голубєва, П. Н. Устін та інші.

Висновки до розділу 1.1:

На основі розглянутих нами концепцій можна зробити наступні висновки щодо основних понять, пов'язаних із професійним становленням (розвитком) особистості:

1. Поняттям «професійний розвиток» найчастіше позначаються етапи входження людини в професію, тобто це поняття пов'язане зі стадіальністю розвитку (не обов'язково віковою). В понятті «професійний розвиток» зазвичай робиться наголос на гетерогенності цього процесу.

2. Професійний розвиток може бути не тільки позитивним (прогресивним, наступальним), але й негативним – регресивним або деструктивним.

3. Під професійними деструкціями слід розуміти будь-які викривлення у поступальному професійному розвиткові особистості, що виявляються у порушенні професійної ідентичності або\та у таких змінах у діяльності та поведінці людини, які призводять до погіршення якості виконання професійних обов'язків та взаємостосунків з оточуючими.

4. У контексті предмета нашого дослідження заслуговує на увагу такий різновид професійних деструкцій як маргіналізація.

5. Професійне становлення – це процес зміни особистості під впливом професії. Професійне становлення охоплює період від початку формування професійних якостей до закінчення професійної діяльності, через що поняття «професійний розвиток» і «професійне становлення» нерідко вживаються як синоніми.

6. Поняття «професійне самовизначення» і «професійна ідентичність» є взаємопов'язаними: професійне самовизначення – це пошуки особистісного смислу професії, рефлексія власних професійних досягнень; професійна ідентичність – це вершина професійного розвитку, самоусвідомлення себе як професіонала.

7. У професійній ідентичності можна виділити такі її сторони: інструментальна ідентичність (необхідні для виконання професійної діяльності знання, вміння, навички); індивідуальна (внутрішня психологічна, пов'язана з усвідомленням особистості себе в і через професію); соціальна (є відображенням ціннісно-моральних й морально-етичних настанов професіонала).

8. Основним у соціально-значущих професіях є морально-ціннісні та морально-етичні настанови професіонала.

9. Поняття «образ професії» є в психології недостатньо розробленим і тлумачиться по-різному: і як сукупність уявлень людини про різні сторони професійної діяльності, особистісно-смислове та емоційне ставлення людини до неї, і як складне інтегральне утворення, яке має, як і будь-яка соціальна диспозиція, трикомпонентну структуру, в якій можна виділити когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти.

10. Образ професії виконує регулятивну функцію в процесі побудови людиною особистого професійного плану.

1.2. Методологічні та концептуальні засади дослідження

В якості методологічної основи нашого дослідження ми обрали синергетику. Синергетика (дослівно – теорія сумісної дії) – це наука про самоорганізацію нелінійних систем [213]. Згідно із постулатами синергетики, існують два принципово різні шляхи еволюції: ті процеси, які відбуваються у системах закритого типу, так чи інакше призводять до фізичного хаосу (тепловій рівновазі), а ті, що мають місце у системах відкритих, нелінійних ведуть або до самоорганізації, самовдосконалення системи або до її регресу та розпаду [159, с. 409]. З огляду на класичну фізику (Ньютон) наявність знань про актуальний стан системи дозволяє «вирахувати» як її майбутнє, так і минуле. Іншими словами, теперішнє, минуле і майбутнє системи закритого типу дані одночасно, вони нібито співіснують [159, с. 386]. Інша річ – системи нелінійні, для яких характерними є перетворення. Зрозуміло, що будь-яка психологічна система – нелінійна (див. особливості психічного розвитку за Л. І. Анциферовою вище). Тут можливими є різні шляхи самоорганізації системи, різні «сценарії» [159, с.413]. Характерними рисами нелінійних систем є необоротність та багатоваріантність шляхів розвитку. Як пишуть І. Пригожин та І. Стенгерс, там, де є «вогонь», тобто перетворення, там є необоротність або односпрямованість вектора часу. Прокручуючи кінострічку у зворотному напрямі, можна побачити, як згорілий сірник перетворюється у цілий, але у реальності такого не буває. Як зауважує Ф. Кафка, починаючи з певної точки вороття стає неможливим, але цієї точки, – точки невороття, – треба досягти[7] .

Стан максимальної нестійкості системи називається «точкою біфуркації». Згідно із синергетичним підходом, у точці біфуркації можлива радикальна зміна одного із шляхів розвитку системи на інший, який є для цієї системи також можливим. Такою точкою біфуркації можна вважати, на нашу думку, внутрішній конфлікт. Характер вирішення внутрішнього конфлікту, який об’єктивується у вчинку, необоротно змінює траєкторію розвитку особистості[8]. Втім, за словами чеського письменника М. Кундери, життя людини дається їй лише один раз і тому ми ніколи не зможемо визначити в глобальному плані, яке з наших «доленосних» рішень було правильним, а яке – помилковим. Ми можемо вирішувати у даній ситуації лише один-єдиний раз і нам не дано другого, третього, четвертого життя, щоб ми мали

---

[7] Кафка Ф. Превращение: Рассказы, афоризмы: Пер. с нем. С. Апта. – СПб.: Азбука-классика, 2003. – С. 282.

[8] Згідно з поглядами ідеалістично налаштованих вчених, необоротність психічного розвитку людини як наслідок прийняття нею певних рішень долається ментально та психологічно за допомогою того, що у православ’ї називається «каяття».

можливість співставити різні рішення[9]. Якби там не було, ми живемо «набіло», без чернеток.

Потенційно можливі для нелінійної системи варіанти майбутнього, у синергетиці іменуються атракторами. Атрактор – це один із можливих для даної системи шляхів її розвитку у даному середовищі; це свого роду «центр тяжіння», який неначе притягує певну траєкторію розвитку системи [101]. Стосовно професійного розвитку таким центром тяжіння можна вважати ціннісні уподобання особистості, а атрактором вирішення внутрішнього конфлікту як стану боротьби людини самої з собою – її совість. Стан системи (у нашому випадку – психологічної) у певний момент часу обумовлюється не тільки особливостями передісторії її розвитку, але й тим, як майбутнє представлене у теперішньому стані системи. «Майбутнє» у внутрішньому світі особистості представлене мотиваційно-потребовою сферою особистості, адже «все, що об'єднується під поняттям рушійних сил, джерел активності, джерел розвитку в науці називається мотивами, потребами, схильностями, інстинктами» [115, с. 218]. Отже, основне у професіоналізації – це зміни у мотиваційній сфері (Е. Ф. Зеєр, О. П. Єрмолаєва, С. Д. Максименко, А. Маслоу, Л. М. Мітіна, О. Р. Фонарьов та ін.). Атрактор формується під впливом взаємодії особливостей внутрішнього середовища системи та зовнішніх умов її існування. Наявність атрактора уможливлює передбачуваність шляхів розвитку системи [101, с. 57]. Існує думка, що процеси «виходу на структури-атрактори» є наперед заданими у даних умовах, тобто структура-атрактор є, образно кажучи, симетричною даному зовнішньому середовищу [91, с. 111]. Припускається, що у відкритих нелінійних системах певного типу потенційно існують спектри структур (форми організації), що можуть актуалізуватися в них на певних етапах їх розвитку. Спектр цих структур-атракторів (поле можливих напрямків розвитку або дерево паростей-можливостей) визначається суто внутрішніми середовищними властивостями системи. Це – внутрішній зміст системи, портрет, за висловом О. М. Князєвої та С. П. Курдюмова, ідеальних структур системи, її непроявлене, її «душа». Біфуркація шляхів еволюції або стан нестійкості (відсутності рівноваги) у нелінійному внутрішньому середовищі системи робить її чутливою до найменших впливів (флуктуацій) і зумовлює невизначеність та можливість вибору. Якщо під «системою» розуміти суб'єкта професійної діяльності, то можна стверджувати, що обираючи подальший шлях свого розвитку, суб'єкт орієнтується на особливості свого

[9] Кундера М. Невыносимая лёгкость бытия. Роман. – СПб.: Азбука-классика, 2004. – С. 248.

внутрішнього середовища (внутрішнього світу, за термінологією С. Д. Максименка та ін.). Суб'єкт обирає шлях, який є найбільш сприятливим саме для нього і який водночас є одним із можливих, оскільки процеси виходу на структури-атрактори є за даних умов є наперед заданими.

Синергетичний підхід дозволяє запропонувати нетрадиційні пояснення багатьох феноменів людської психіки. Так, «інсайт» у творчості можна інтерпретувати як процес «випадіння на атрактор». Інтуїцію можна розуміти як результат самодобудови, що з'являється внаслідок «блукання» по ментальному й сенсуальному «міцелію» (О. М. Князева та С. П. Курдюмов розрізняють інтуїцію інтелектуальну й чуттєву) [101]. Не випадково для вивільнення інтуїції спочатку необхідно досягти стану «тиші розуму», тобто стану спокою – фізичного, вітального, ментального. Стан «мовчазності розуму», трансу чи самадхі дає можливість пробитися мізерним флуктуаціям або незначним впливам, які були непомітними на тлі потоку пістрявих плигаючих думок – цих гримас мавпи свідомості [101, с. 120–121]. Для ініціювання інтуїції необхідними є слабкі, але топологічно і темпорально правильні – резонансні – впливи на психіку та мозок. Важливою є симетрія, правильна конфігурація чи архітектура впливів, а також їх своєчасність та доречність у часовому вимірі. Князєва та Курдюмов називають такі впливи «резонансним хронотопом». Так само можна пояснити розпізнання образів: процес впізнання – це процес випадіння на атрактор (людину можна впізнати за деякими особливостями ходи, повороту голови чи вигину лінії носа). Те саме можна сказати про творчість, зокрема, поетичну: складання вірша, як правило, пов'язане з якимось центральним поетичним образом, ключовим словом, буквально одним рядком[10]. І саме ця фраза в хаосі думок і образів

---

[10] Прикладом «випадіння на атрактор» у творчості можуть бути спогади поета Володимира Маяковського про те, як він писав вірш і шукав образ, який би передав ніжність самотньої людини до єдиної коханої жінки: «Как он будет беречь и любить её? Я лёг на третью ночь спать с головной болью, ничего не придумав. Ночью определение пришло.
Тело твоё
буду беречь и любить,
как солдат, обрубленный войною,
ненужный, ничей
бережёт
свою единственную ногу.
Я вскочил, полупроснувшись. В темноте обугленной спичкой записал на крышке папиросной коробки – «единственную ногу» и заснул. Утром я два часа думал, что это за «единственная нога» записана на коробке и как она сюда попала». [В. В. Маяковский. Сочинения в одном томе / под общей редакцией Н. Н. Асеева, Л. В. Маяковской, В. О. Перцова и М. И. Серебрянского. – М.: Художественная литература, 1941. – С. 267].

організує весь вірш, впорядковує усі слова, визначаючи їх місце в загальному ритмі вірша, що стікає з пера [101, с. 119]. Так само можна проінтерпретувати творчість наукову: Я. О. Пономарьов на своїх семінарах говорив про те, що у дисертаційному дослідженні має бути «родзинка», під якою він розумів ідею дослідження. В. М. Дружинін писав про те, що висунення гіпотези, побудова моделі реальності і теорії – це процеси інтуїтивні та творчі, такі, що знаходяться за межами теорії наукового експерименту, тобто формулювання наукової концепції – це результат «випадіння на атрактор» [59, с. 14]. Автор цієї монографії, готуючись до лекції з нової теми, перш за все намагається намацати «нерв» лекції, тобто таку її ідею, яка є центральною є викликає найбільше асоціацій та емоцій у самого лектора.

Генетична схильність до певних хвороб, сенситивні періоди розвитку, готовність до суїциду – це настільки нестійкі стани системи, що будь-який поштовх із-зовні, який відповідає природі цих явищ, робить процес нестримним та незворотним. За допомогою синергетики В. Ю. Крилов пояснює навіть можливість надання точних астрологічних прогнозів: момент народження людини – це момент найвищої нестійкості усіх її систем, тому навіть слабкі впливи астрологічного походження можуть сильно вплинути на подальший розвиток людини. Так само можна пояснити ефективність акупунктури, яка ефективна, якщо людина перебуває в одному із можливих станів психологічної нестійкості – наприклад, у стані стресу [101, с. 56–62].

Вважаємо, що розуміння синергетики лише як науки про те, як «порядок виникає з хаосу», є спрощеним – і не тільки тоді, коли ця теза стосується генези людської істоти. Ідея Лукреція (приблизно 94–55 рр. до нашої ери) – de nihilo nihil (ex nihilo nihil) – «з нічого – ніщо (ніщо не виникає з нічого)» – була запозичена у ще більш давніх авторів, зокрема, у Епікура [144, с. 45]. Можна погодитися з С. Д. Максименко відносно того, що ядерним утворенням, що спричиняє саморух, саморозвиток будь-якого живого (на відміну від неживого) є нужда – «енерго-інформаційна сутнісна якість», що забезпечує експансію життя. «Нужда», на думку Максименка, існує споконвічно і стільки ж, скільки існує живе, це атрибут живого за визначенням, свого роду «двигун», що ініціює рух живого у напрямі ускладнення. Як пише С. Д. Максименко, «від початку особистість в своєму становленні має подвійне спонукання – нужду і деякі задатки, які можуть бути здійснені», «нужда зустрічається з тим колом біологічних і соціальних явищ, які по-різному, в різному ступені можуть її частково (завжди саме частково) задовольнити». Але тут йдеться не про «випадіння на атрактор», а про проростання нужди в потреби. Потреби є «проявом фундаментальної

анатомо-фізіологічної основи, яка проявляється в задатках», які мають властивість і здатність розвиватися виключно в соціальному середовищі [115, с.197–198]. Іншими словами, «нужда», яку можна розуміти як прагнення жити, взаємодіє з двома рядами чинників – внутрішніми (біологічними) та зовнішніми (соціальними). Нужда, яка являє собою «певний базальний стан біосоціальної істоти» [там само] реалізується через біологічні та соціальні умови. Нужду, на нашу думку, можна розуміти як певний, відпочатково закладений у живій істоті, вектор розвитку у напрямі її ускладнення, тобто потенційно – розвитку по «по висхідній». Таке розуміння не суперечить положенням синергетики і добре узгоджується з тим, що, як пише Максименко, «все більше привертає увагу позитивної науки: життя виникає і існує всупереч ентропії, і це означає (оскільки воно все ж таки виникає і існує!), що є протилежна за напрямком і адекватна за могутністю сила», хоча ми «не знаємо, що вона собою являє, а можливо, й знаємо…» [115, с. 148].

Дуже цікавою і плідною для нашого дослідження є ідея цілісності особистості, яку слід вивчати не «поелементно», а за її, за висловом А. Маслоу, «гранями», кожна з яких відбиває всю особистість, подібно до того, як у грані кристалу відображається весь кристал. Ідеї «граней» співзвучна ідея «ліній розвитку особистості» [115, с. 185]. Лінія розвитку – ця напрям, за яким розвивається вся цілісна структура (в нашому випадку – особистість). Отже, професійний розвиток – це один із напрямів розвитку цілісної особистості і доречним буде використання терміну «професійно-особистісний розвиток».

Як слушно зауважує В. О. Толочек, хоча на даний час в психології панують екзистенціалізм та аксіоми самодетермінізму [203, с. 399], усе більшої актуальності набуває синергетичний підхід, який дозволяє досліджувати процеси узгодження, сполучення, зрівноважування індивідуальності суб’єкта професійної діяльності та його активності із зовнішніми умовами. Плідним, на нашу думку, є поняття соціальної ситуації професійного розвитку, уведене у науковий обіг Ю. П. Поваренковим [153]. Це поняття є конкретизацією поняття «соціальна ситуація розвитку», яке було запропоноване Л. С. Виготським [45]. Соціальна ситуація професійного розвитку – це система зовнішніх (соціально-професійних) та внутрішніх (індивідуальних) чинників, котрі чинять вплив на процес і результат професійного становлення. До чинників зовнішніх Ю. П. Поваренков відносить вимоги до індивіда та умови, в яких відбувається професіоналізація. До чинників внутрішніх належать професійні домагання та можливості індивіда, зустрічні вимоги людини до умов професіоналізації [153, с. 113].

Не можна стверджувати, на наш погляд, що ідеї синергетики є принципово новими. Так, прихильником синергетики можна вважати навіть І. М. Сєченова, який розумів чутливість – вихідний і фундаментальний елемент психічного – як властивість, зумовлену характером зовнішніх впливів і власною активністю живої істоти. У роботі О. М. Ткаченка «Принципи та категорії психології» одним з основних понять є поняття взаємодії. За визначенням О. М. Ткаченка, «психіка – це відкрита система, що ввімкнута в безперервний процес взаємодії організму і середовища, індивіда і суспільства» [201, с. 53]. Ключовим у психології цей автор вважає принцип детермінізму, який розкривається через характеристику різних рівнів цієї взаємодії і у відповідності з якими виокремлюються інші методологічні принципи: принцип відображення, згідно з яким психіка – це «якісно своєрідний продукт і передумова детермінаційних залежностей»; принцип єдності психіки та діяльності (відповідає на питання як детермінується психіка і як вона регулює поведінку (діяльність); принцип розвитку, який розкриває якісну динаміку причинних зв'язків; принцип системності, що конкретизує положення про якісну своєрідність статичних утворень психіки [201, с. 55]. У цьому контексті самодетермінація (не у розумінні В. О. Толочка) – це (О. М. Ткаченко цитує Тадеуша М. Ярошевського) психосоціальна детермінація, тільки вищого порядку, «оскільки певна самодетермінованість людських дій, що випливає з специфічних рис характеру людини, її ідеалів та прагнень, стійкість особистості є результатом діалектичних залежностей між індивідами, ситуаціями та суспільними впливами», є «не самодетермінацією і не психологічною (оскільки й інші рівні є різновидностями детермінації саме психіки), а особистісною детермінацією» [201, с. 159]. Вищий рівень – це рівень соціопсихічної детермінації, на якому психіка виступає «як цілісна система особистісних якостей і підструктура соціальної системи (особистість – суспільство) зі зворотним зв'язком» [201, с. 54]. (Навіть ідеї О. П. Єрмолаєвої щодо можливості розгляду професійного розвитку в системі координат «особистість – професія – суспільство» цілком «вписуються» у концептуальну схему О. М. Ткаченка). Отже, синергетика не відкидає основні методологічні принципи загальної психології. Вона дозволяє, на нашу думку, гранично конкретизувати поняття взаємодії «зовнішнього» та «внутрішнього».

Як зазначалось, предметом нашого дослідження є психологічні механізми професійного становлення особистості і, зокрема, психологічні детермінанти деструкцій професійного розвитку. У межах синергетичної парадигми суб'єктивний статус професії визначається, з однієї сторони,

сукупністю особистісних якостей людини (системою цінностей, схильностей, особливостями інтелектуальної та емоційно-вольової сфери), з іншої – особливостями зовнішніх умов здійснення професійної діяльності. На професійний розвиток курсантів чинять вплив не тільки викладачі як виразники та пропагандисти певної ідеології професії, її цінностей та моральних настанов, не тільки вихователі, які мають на меті сформувати у курсантів певні якості, але й «масовий професійний суб'єкт», уявлення про якого конкретизуються у курсантів в образах пересічних представників професії, уявленнях про їх поведінку та систему цінностей. Протиріччя між номінальною та реальною системами професійних цінностей, звичайно, усвідомлюються майбутніми професіоналами і призводять до їх професійної маргіналізації – соціально-психологічного явища, особливості якого досліджені О. П. Єрмолаєвою. Основними психологічними механізмами маргіналізації (тобто реалізації тіньових функцій професії) О. П. Єрмолаєва вважає «відмову від влади» та «перевищення повноважень» [70, с. 56–65]. На нашу думку, це швидше способи або форми реалізації тіньових функцій професії, а не психологічні механізми маргіналізації професіонала. Слід зауважити, що поняття «маргіналізація», уведене в науковий обіг О. П. Єрмолаєвою, є більш придатним для опису професійних деструкцій, пов'язаних з інверсією соціального смислу професії, ніж поняття «професійна деформація». По-перше, поняття «професійна деформація» передбачає більш-менш тривале виконання людиною професійних обов'язків (професійна деформація не може настати до входження людини в професію); по-друге, слід розрізняти викривлення уявлень про професію на рівні індивідуальної і на рівні суспільної свідомості. Таким чином, є підстави виокремлювати дві форми професійної маргіналізації: первинну та вторинну. Психологічним механізмом первинної професійної маргіналізації є хибне вирішення суб'єктами праці внутрішніх конфліктів (багаторазове або постійне), що призводить до заміни адекватної професійній діяльності мотивації на неадекватну (тобто таку, що суперечить соціальному призначенню професії) у більшості професіоналів. Маргіналізований професіонал, реалізуючи так звані «тіньові» функції професійної ролі, використовує свою професію як засіб досягнення цілей, які не відповідають її суспільному призначенню і, на нашу думку, частіше порушує норми професійної етики і деонтології, ніж норми права, хоча грань тут дуже тонка. Вторинна маргіналізація є, висловлюючись словами В. С. Медведєва, результатом відтворення деформованої сутності особистостей професіоналів, у яких сформувалися негативні утворення, в людях, що складають їх безпосереднє оточення (професійне, побутове, дозвільне): «Таке відтворення

здійснюється через конкретну спільну діяльність, повсякденне спілкування, може йти по шляху розширення кола осіб і поглиблення свого представництва в інших людях» [129, с. 39]. Стаючи надбанням суспільної свідомості, такі «відтворення» змінюють як уявлення про поведінку професіонала, так і функціонування професії у суспільстві в цілому.

Напрямок професійного розвитку залежить від співвідносної сили чинників внутрішніх і чинників зовнішніх і є наслідком вирішення особистістю того внутрішнього конфлікту, який виникає за цих умов. Як вже вказувалося, О. П. Єрмолаєва пропонує визначати поріг стійкості професійної ідентичності за силою того внутрішнього конфлікту (спокуси), який здатна витримати людина без порушення професійних норм та етики [67, с. 53; 69, с. 185–186]. Наслідком вирішення особистістю внутрішнього конфлікту є вчинок. Відомо, що хибний вчинок (тобто такий, який не відповідає внутрішньому змісту психіки людини) викликає у неї когнітивний дисонанс, який може спонукати її до ревізії своїх поглядів у напрямі приведення їх у відповідність із вчинком. Як пише Д. Майєрс, перший вчинок породжує внутрішню визначеність, яка тягне за собою інші вчинки [112, с. 288]. В лексиконі міліціонерів є таке виразне слово – «нагинати», тобто змушувати людину робити щось проти її власної волі та совісті. Несприятливі обставини, насамперед, соціально-економічні, можуть настільки тиснути на людину («нагинати» її), що вона врешті решт вчинить щось таке, що буде суперечити соціальному призначенню професії і у разі повторення таких вчинків матиме місце те, що О. П. Єрмолаєва називає соціогенною інверсією ціннісних орієнтацій професіонала.

Вважаємо, що на конкретно-психологічному рівні в якості принаймні однієї з складових психологічного механізму професійної маргіналізації особистості можуть розглядатися домінуючі у суспільстві уявлення про реальні (неофіційні) норми поводження професіоналів («прототипів», за термінологією Л. Б. Шнейдер). Ще однією складовою можуть бути особливості професійної діяльності у суб’єктивному вимірі – міра задоволеності/незадоволеності професією з огляду на можливості задоволення життєвих запитів особистості та соціально-економічні умови реалізації професійних обов’язків. І, звичайно, індивідуально-психологічні особливості особистості (її система цінностей, моральні та вольові якості) також мають впливати на процес професійної маргіналізації. Таким, на нашу думку, є психологічний механізм професійної маргіналізації, який може мати місце в умовах професійного навчання. Але оскільки психологічна природа цих складових різна (маргіналізація – явище не тільки індивідуально-

психологічне, але й соціальне), дослідження цих складових має проводитися окремо.

Можна припустити, що «результуючою» взаємодії особливостей відображення професійної діяльності (її змісту та умов здійснення) крізь призму запитів особистості (тобто реалізаційного потенціалу професії) та афективно-оцінного ставлення до професійної діяльності є професійні наміри. Якщо реалізаційний потенціал професії відповідає запитам особистості, людина впевнено проектує свою професійну кар'єру. Але за умов, які не сприяють реалізації декларованої в процесі навчання ідеальної моделі професіонала у реальній професійній діяльності, професійні наміри курсантів мають трансформуватися і навіть регресувати – аж до психологічної відмови від професії [за висловом Е. Регнет, «внутрішнього звільнення», 174, с. 64].

1.2.1. Характер вирішення внутрішнього конфлікту як детермінанта розвитку особистості

На значення внутрішніх конфліктів для психічного і професійного розвитку особистості вказують багато авторів. Як зауважує Л. Б. Шнейдер, усвідомлення себе особистістю ґрунтується на вирішенні внутрішніх протиріч [224, с. 33], а вміння здійснювати особистісні вибори через вирішення конфліктних задач є необхідним для становлення психічної перспективи особистості [224, с. 45]. Досягнення професійної ідентичності пов'язане з правильним ініціюванням бажаних для особистості тенденцій саморозвитку [224, с. 51], які актуалізуються під впливом вирішення нею внутрішніх конфліктів. Е. Ф Зеєр, Е. Е. Симанюк вказують, що професійне самовизначення, яке супроводжує всі етапи професійного розвитку особистості, як правило, означає внутрішньоособистісний конфлікт і що цей конфлікт вирішується шляхом ревізії і корекції професійних спрямувань [73, с. 49].

С. П. Безносов вбачає сутність (або механізм) професійної деформації у внутрішньоособистісному конфлікті – конфлікті між людиною як особистістю і людиною як суб'єктом професійної діяльності. Якщо якась норма діяльності, якої дотримується людина як професіонал, суперечить якійсь іншій моральній нормі, носієм якої є людина як особистість, то людина залишається або вірною своїй особистості, або професії. В останньому випадку мають місце зміни у свідомості особистості, яка деформується чи взагалі втрачає свою форму у відповідності зі змістом норми власне діяльнісної. У цих випадках у свідомості виникає проблема узгодження двох норм, двох підпросторів життєдіяльності цілісної людини – простору життя особистості і сфери професійної діяльності суб'єкта. Людина

має узгодити свої моральні засади із специфічними нормами професійної етики, що зробити буває дуже і дуже важко. Як пише С. П. Безносов, наявність внутрішньоособистісного конфлікту можна проілюструвати трагічною долею деяких співробітників спецслужб, міліції, серед яких дуже високий відсоток відсіву, плинності кадрів, а також самогубств, психічних захворювань та розладів, негативних емоційних станів [18,с. 155].

О. П. Єрмолаєва, на відміну від С. П. Безносова, вважає, що відмінності у функціях технічних і соціально значущих професій обумовлені не тільки неоднаковістю їхнього операційного наповнення,але й залежать від якісної специфіки (живе, одухотворене) і принципової мінливості об'єкта праці у соціальній сфері. Застосування універсальних професійних прийомів до живих, одухотворених об'єктів професійного впливу є неможливим – тим важливішим є вивчення моральної позиції професіонала як психологічного регулятора прийняття професійно важливих рішень. Як було вказано раніше, ця дослідниця вважає, що у більшості соціально-значущих професій критерії професійної ідентичності переважно моральні: виконання обов'язку, несення місії, вірність покликанню і т.п.(розділ 1.1). Представники цих професій підпорядковують свою діяльність (принаймні, повинні підпорядковувати) ідеї служіння: закону (юристи), людині (лікарі), батьківщині (військові), людству (науковці), суспільству (політики) і таке інше. Відданість соціальному призначенню професії, яка є основною ознакою професійної ідентичності, О. П. Єрмолаєва пропонує вимірювати силою того внутрішнього конфлікту (фактично спокуси), який здатна витримати людина, не зраджуючи ті моральні засади, яких повинен дотримуватися професіонал. Як випливає із праць О. П. Єрмолаєвої, у соціально-значущих професіях професійна етика співпадає із загальнолюдською мораллю. Мабуть, це в ідеалі – в реальності конфлікти між вимогами професійної діяльності та нормами моралі все ж таки, на нашу думку, можливі – наприклад, через недосконалість законодавства, протиріччя між законом та підзаконними актами (відомчими інструкціями), через відсутність механізмів реалізації закону і т.п. Так, Єрмолаєва наводить приклад піраміди орієнтирів, типової для російського урядника, яку вважає перевернутою догори дригом: 1) наказ керівника (начальника); 2) інструкція відомства; 3) закон, 4) конституція і додає: «Наші чиновники завжди служили начальнику, а не державі або народу» [69, с. 323–324].

Отже, морально-етична позиція професіонала лежить в основі вирішення ним внутрішніх конфліктів. Реалізація цієї позиції не здійснюється автоматично – вона передбачає моральну творчість. Безпосереднім «механізмом» моральної творчості В. А. Роменець слушно

вважає вчинок. Людина виявляє певну моральну активність, лише здійснюючи вчинок. Щоб не помилитися у визначенні, мав місці вчинок чи ні, Роменець пропонує враховувати ситуацію, в якій він може відбутися. Вчинок – це процес, який залежить від ситуативних та мотиваційних метаморфоз. Так, якщо людина вирішує піти спати, це не вчинок. Проте, коли людина дозволяє собі заснути на довіреному їй посту, вона здійснює вчинок, а саме – злочин. Якщо людина виконує наказ усупереч своїм інтересам та моральним засадам, якщо вона відпочиває, коли повинна працювати – це вчинок. Отже, здійснюючи вчинок, людина виявляє певну моральну активність. Проте не кожна моральна дія стає вчинком. «Звільняючи місце в трамваї людині похилого віку, – пише В. А. Роменець, – ми хоч і здійснюємо моральну акцію, проте для нас вона може не бути вчинком, а лише звичайним вираженням нашої моральності. Здійснюючи, наприклад, крадіжку, рецидивіст не відчуває докорів сумління. Об'єктивно цей вчинок – злочин, проте суб'єктивно – це лише звичайна стереотипна дія». Розробити теорію вчинку, «розкрити механізм учинку – це те ж саме, що й розкрити творчий механізм психічного [і професійного – прим. автора] розвитку. Вчинок є істинним творенням нових форм, якостей психічного насамперед тоді, коли має моральне значення» [178, с. 195]. Вчинок В. А. Роменець визначає по-різному: «як перетворення моральної ситуації», але не лише на суб'єктивному рівні, тому що «будь-яке суб'єктивне перетворення є недостатнім. Воно завершується лише тоді, коли й навколишня ситуація відповідає прагненням індивіда. Якщо ж людина змушена змінювати тільки свою психологію і не може змінити ситуацію, настає затримка в духовному розвитку, або ж психіка набуває патологічних ознак»; як акцію духовного розвитку індивіда і творення моральних цінностей ; як вираження конфлікту між суспільною нормою поведінки і певною психологічною спрямованістю людини [178, с. 196]; як вольову дію, пов'язану із боротьбою мотивів. Адже «людина переживає духовну суперечність, конфлікт між наявними зв'язками та необхідністю встановлювати зв'язки нові на базі старих та всупереч їм, тому що в боротьбі мотивів людина обирає моральне, справедливе вирішення конфлікту відповідно до її ідеалів…» [178, с. 197]. Для своєї реалізації вчинок потребує ситуації, що протистоїть людині і має бути зміненою, потребує волі. Мотивація, набуваючи моральної значущості, переходить в учинок, який доцільно розглядати як єдність ситуації, волі (мотивів) та ідеалу. Конфліктність ситуації приводить людину до переживання певної мотиваційної роздвоєності. Мотивація – це та ж ситуація, але продовжена в ідеальному плані, в імовірних її завершеннях. Обраним мотивом вчинку стає

переживання бажаної ситуації. Суб'єктивна готовність до вчинку формується насамперед в яскравому уявленні того, що треба здійснити. Вчинок починається в міру того, як мотивація втрачає свій амбівалентний характер і наближається до однозначного рішення. Коли В. А. Роменець надає наступне визначення вчинку, він, без сумніву, має на увазі також вирішення внутрішнього конфлікту: «Вчинок – це дія всупереч наявному станові речей: виступ проти якогось суспільного звичаю, моральної норми або шаблону мислення і т.д. Це «всупереч» спрямовується також проти внутрішніх сутнісних сил індивіда. Хоч би яким бажаним був учинок, він містить у собі якусь тенденцію, що заперечує його» [178, с. 198]. Радикальним засобом очищення людини від пригнічуючих амбівалентних почуттів і є вчинок. Про значення вчинку, в якому «знімаються» протиріччя і виникає нова якість особистості, пише Девід Майєрс, який вказує, що суб'єктивні переживання доти не будуть мати відношення до моральних колізій, поки не виявляться у вчинках. Люди не схильні надавати великого значення тому, що вони роблять і не докладають належних зусиль для мобілізації внутрішніх сил задля захисту своїх цінностей власними вчинками [112, с. 286].

Вчинкова дія починається із створення власної установки, психічної необхідності вчинку. Випадки, коли вчинок здійснюється ніби без підготовки (зовнішньої і внутрішньої), насправді свідчить лише про малоусвідомлений і не цілеспрямований умисно процес формування такої установки. В такому разі завершення вчинку допомагає людині усвідомити її ставлення до об'єкта вчинку. Це ставлення стало явним у критичній ситуації, але воно вже було сформовано. Незважаючи на яскраво індивідуальний характер вчинку, він, як жодна інша дія, має суспільну природу. Здійснюваний вчинок викликає певну реакцію і з боку середовища, і з боку самого індивіда. Усі вчинки можна розділити на дві великі групи: ті, що розкривають духовне зростання людини, і ті, що свідчать про духовну деградацію особистості. Перша група характеризується моральною творчістю, друга – адаптивно-пристосовницькою поведінкою [178, с. 204]. Героїзм вчинку – у ствердженні духовної єдності з іншими людьми. Як пише Роменець, «особистість може виявити дивовижну силу й мужність при врятуванні власного життя, проте це не буде актом героїзму. Це не буде також і моральним актом. Самогубство людини, що не змогла знести суперечностей життя, його тягаря, не є героїзмом, хоч і може бути актом значної мужності. Жити в жахливих умовах, не маючи можливості їх змінити (доля Гамлета); вмерти, зникнути безслідно, щоб піти від цього страхіття – ось дилема, по суті, нерозв'язна, оскільки ці два результати однаковою мірою не гідні особистості. Вихід –

лише в героїчному діянні. Смисл героїчного – благо іншої людини» [178, с. 208].

У теорії вчинку В. А. Роменця вчинок – це завершальний етап внутрішнього конфлікту, який може бути породжений інтеріоризацією зовнішніх протиріч або суто внутрішніми суперечностями. Здійснення вчинку потребує напруження моральних, вольових та інтелектуальних можливостей людини, тому що припускає можливість свідомого вибору лінії поведінки. В категорії вчинку Роменця як у жодного іншого дослідника поєднується об'єктивне (вчинок – це акт поведінки) і суб'єктивне (мотивація і воля), індивідуальне та суспільне, моральне та аморальне. Героїчним можна вважати вчинок, мета якого – благо інших. Ця думка співзвучна ідеям О. Р. Фонарьова про таку ознаку професійного розвитку як перехід до такого способу життя (або модусу) як служіння, основною характеристикою якого є любов до інших людей [209, с. 27]. Це – останній етап становлення професіонала, коли він виходить за межі скільки завгодно розвиненої індивідуальності у сферу загальнолюдських смислів [209, с. 29], віддаючи себе іншим. Мабуть, любов'ю до інших може бути наповнена не лише така професійна діяльність, пряме призначення якої – служіння суспільству, народу, людям (народні депутати, політичні, громадські діячі, представники державного апарату тощо), але й діяльність пересічних представників соціономічних професій. Дбайлива медсестра, уважна та доброзичлива продавчиня, люб'язна касирка, чемний оператор мобільного зв'язку, самовідданий працівник міліції, лікар, який дотримується клятви Гіппократа, педагоги, які намагаються підвищувати свою кваліфікацію, незважаючи на надмірне навчальне навантаження, вихователька у дитячому садочку, – усі професіонали, які в умовах порушення балансу між необхідними для виконання професійних обов'язків зусиллями та оплатою цих зусиль, великим значенням професії для суспільства та невеликим її соціальним статусом, – усі вони – герої. У економічно нестабільних суспільствах, з низьким рівнем життя більшості людей, зайнятих в основному проблемами виживання, добровільне дотримання професіоналами принципу соціального призначення професії (модус служіння) – вже героїзм. Мабуть, суспільство, в якому усі працівники мають бути героями (вони ж бо вирішили свій внутрішній конфлікт між інтересами власного самозбереження і суспільними на користь останніх) – це утопія. Проте саме в таких суспільствах приклади граничної професійної самовідданості та альтруїстичної готовності служити іншим, як і приклади ганебної професійної деградації, будуть зустрічатися, на нашу думку, частіше, ніж у індустріально розвинених країнах з досить високим рівнем життя їхніх громадян. Суспільства так званого «перехідного

періоду» (від «казарменого», «державного», феодального» або якого ще там соціалізму до капіталізму («дикого», нецивілізованого або епохи первісного накопичення капіталу) виживають як певна людська спільнота за рахунок високоморальних професіоналів, але ж через високу психофізіологічну ціну професіоналізму (відсутність належних умов, які б забезпечували нормальне виконання професійних обов'язків) тривалість їхнього життя скорочується (вони активно витрачають себе на благо інших) і вони вимирають (або імігрують). Цілком права О. П. Єрмолаєва, яка поставила проблему професійної маргіналізації та її соціальних наслідків. Аналогом вчинку в розумінні Роменця є соціально-неадекватне професійне діяння (СНПД) у концепції Єрмолаєвої. СНПД – це акт поведінки професіонала, який свідчить про невідповідність цієї поведінки соціальному призначенню професії, відхилення від моральних (а, можливо, і правових) засад виконання професійних обов'язків. Те, що таке діяння Єрмолаєва називає «професійною помилкою» сприймається нами як евфемізм. СНПД – результат вирішення певного внутрішнього конфлікту не на користь соціуму. Мабуть, спочатку СНПД виступає як результат моральної активності людини, але згодом стає звичайною стереотипною дією. Таким чином маргіналізовані професіонали нав'язують суспільству (яке, до речі, їх і породжує) свої норми та стандарти професійної поведінки і новоспечені професіонали стикаються із цими «нормами» як даністю. Сформовані в процесі професійного навчання морально-етичні настанови в умовах, які перешкоджають їх реалізації, сприяють існуванню «подвійної моралі». В процесі професійної соціалізації людина стикається з необхідністю вирішення протиріччя між двома системами професійних цінностей: номінальною та реально діючою. Від вирішення внутрішнього конфлікту такого роду залежить її подальший професійний розвиток. Можна припустити, що в кожної людини є в цьому сенсі своя «межа витривалості», свої способи залагодження внутрішніх конфліктів і свої уявлення про «межі дозволеного». Цікаво було б дослідити, за яких умов і як людина робить перші поступки, перші кроки у напрямі маргіналізації, як вона із цим співіснує і які засоби стримування цього процесу використовує. Перевагою концепції О. П. Єрмолаєвої є, на нашу думку, вихід за межі індивіда при розгляді психологічних аспектів становлення професійної ідентичності, демонстрація соціальної обумовленості процесу її досягнення, підхід до проблеми професійної ідентичності як до комплексної. Щоправда, виникає підозра щодо неактуальності даної проблематики для спільнот з високим рівнем синергії, в яких індивідуалістичні прагнення кожного індивіда до досягнення успіху обертаються благом для всього суспільства [35, с. 66; 128, с. 162-163].

Деструкції професійного розвитку – не результат «злої волі» окремих особистостей, це комплексна, багатогранна проблема, яка має не лише психологічні аспекти, але й соціально-економічні, правові, морально-етичні, педагогічні та інші. Заклики на кшталт «почни з себе» навряд чи виявляться ефективним засобом протидії масовій появі такої деструкції професійного розвитку як маргіналізація. Адже вона є наслідком існування прихованих, як пише О. П. Єрмолаєва, але реальних механізмів функціонування суспільства, є проявом розходження між цінностями декларованими та тими, що насправді функціонують у суспільстві. Логікою моральної проповіді ситуацію не змінити: християнські заповіді, наприклад, пропагують більше двох тисячоліть, але грішити людство не перестало. Процес масової професійної маргіналізації можна взяти під контроль (як і злочинність та корупцію) лише застосовуючи комплексний підхід. Інші різновиди професійних деструкцій (професійні деформації, акцентуації, професійна стагнація, набута безпомічність) попередити та «вилікувати» з допомогою психології, на наш погляд, можливо з більшою імовірністю.

1.2.2. Совість як регулятор вчинку

З огляду на синергетику «атрактором» вчинку можна вважати совість.

Категорія совісті є поняттям міждисциплінарним. З однієї сторони, це поняття вживається дуже широко (в теології, етиці, педагогіці, політиці тощо), з іншої – не увійшло в категоріальний апарат психології. Однією з недавніх спроб надання цьому поняттю належного статусу в психології можна вважати поєднання цього поняття з поняттям особистості, що було зроблено видатним російським психологом С. Д. Смірновим: особистість – це духовний індивід, що живе в широкому контексті культури і загальнолюдських цінностей, який має совість і честь, переконання і ідеали, почуття власної гідності, обов’язку та відповідальності [190, С.78]. Аналіз поняття «совість» (її походження, сутнісні характеристики, функції в структурі особистості) за доступними нам джерелами дозволив виділити такі його особливості:

• поняття «совість» невіддільне від понять «мораль» та «моральність»;

• поняття «совість» тісно пов’язане з поняттями «цінності» та «смисли» [33, 116, 210];

• совість також пов’язується з поняттям «відповідальність» [210];

• совість пов’язана з вибором як реалізацією людської свободи [118];

• совість ірраціональна за своєю суттю, її джерелом є підсвідомість [33, 63, 191, 192, 210] ;

• совість невіддільна від мови [191, 192];

• призначення совісті – забезпечення виживання виду homo sapiens [63].

Спробуємо дати відповідь на такі питання: що таке «совість» в межах психологічного підходу? Якими є функції совісті в структурі особистості? Совість – «одна на всіх» чи в кожного вона своя?

Відповідь на ці питання не може бути простою. Як дуже слушно зауважує В. А. Малахов, «на відміну від уявлень про обов'язок, справедливість тощо совість неможливо об'єктивувати, поставити перед «внутрішнім оком» свідомості як завершений, чітко визначений ідеальний предмет. Спроби репрезентувати її таким чином нездатні, по суті, виявити нічого, крім тих або інших конкретних ситуацій, що тягнуть за собою нескінчений шлейф якихось аналогічних випадків, похибок, помилок, чиїхось невиправданих сподівань тощо. Світ совісті, можна сказати, весь поспіль складається з таких конкретних обставин; разом з тим він всеосяжний, як реальний людський світ. Надбанням безпосереднього особистого досвіду тут зрештою стає тиск реальної загальності спільнотного буття людини» [118, с. 235].

Як пише В. А. Малахов, власне про совість можна говорити тільки тоді, коли «вість», що її подає нам наш внутрішній голос, має моральний сенс, коли вона торкається питань Добра і Зла, обов'язку, відповідальності тощо. «Будь-які «поклики» й «заклики» буття, що мають іншу визначеність – скажімо, почуття соціальної або групової солідарності, прагнення до влади, любов тощо, – безпосередньо не є тотожними совісті (хоча те чи інше відношення остання має до всього, що відбувається у внутрішньому світі людини)…голос совісті, хоч яким би владним він був, завжди звертається до нашої свободи вибору, свободи волі… «поклик буття» у позаморальній сфері (від елементарного голоду до творчої піднесеності митця) цю свободу нерідко обмежує, або ж зовсім зводить її до єдино можливої адекватної відповіді на нього» [118, с. 234]. Згідно з точкою зору словацького філософа В. Брожика, совість – це внутрішній регулятор вибору людиною певної цінності у кожній конкретній життєвій ситуації. Цінності обумовлені практичною діяльністю людини і тісно пов'язані з її існуванням – тільки для людини і тільки через людину дійсність набуває ціннісного характеру [33, с.12]. Аксиологічна проблематика розпадається на дві галузі: перша досліджує генезис цінностей, друга – процес їх актуальної реалізації. Основою оцінки є ціннісна предметність, тобто суспільне буття предмету, те, чим є той або інший об'єкт на даному етапі розвитку суспільної практики. Цінність – це відображення різних аспектів ціннісної предметності в свідомості людини за допомогою застосування різних критеріїв (норм оцінки). Оцінка відрізняється від пізнання, оскільки критерієм істинності останнього є ступінь відповідності суб'єктивного відображення об'єктивним властивостям об'єкта; оцінювання завжди відбувається з точки зору самого

суб'єкта, його інтересів та потреб. Для того, щоб щось оцінити, необхідно усвідомити свої власні інтереси. Критерії оцінки (загальні норми) можуть бути утилітарними, правовими, релігійними, економічними, етичними, естетичними, політичними тощо і ця класифікація не вичерпує ціннісних явищ в усій їх багатоманітності [11]. Погляд людини на світ складається з незліченої кількості інших поглядів, що стають нормами оцінки. Норми ж як породження не індивідуальної, а суспільної свідомості, виникли з інтегрованих поглядів або точок зору суб'єктів, що знаходилися в одній і тій же життєвій ситуації (тобто в процесі суспільного буття відбулася «канонізація» певних точок зору). Оцінний плюралізм – річ природна, але він не є безмежним: більшість людей знаходяться не в унікальних, а в подібних життєвих ситуаціях, що породжує спільність інтересів, а отже, і спільність оцінок. Норми вироблені людством, вони – надійні інструменти оцінки дійсності. Але дійсність в усій її багатоманітності не охоплюється ніякими наперед встановленими нормами оцінки. І хоча в процесі оцінювання людина має справу не з довільним, а з об'єктивно обумовленим вибором, він завжди буває предметом критики та самокритики. Совість – це переживання, яке вказує людині на те, що ціннісний вибір зроблено за даних обставин без належного врахування реальної ієрархії цінностей, притаманній суб'єкту оцінювання. Справа в тому, що, як було вказано вище, усвідомлюються зазвичай лише ті аспекти ціннісної предметності, що не задовольняють які-небудь потреби суб'єкта. Уявлення людини про те, що є для неї цінним, не обов'язково відображають реальну, фактичну цінність тих або інших об'єктів для неї. І важко сказати, як вплине на поведінку людини відсутність таких «другорядних», в її розумінні, цінностей.

В усвідомленні власних ціннісних орієнтацій людина може помилитися, докори сумління – сигнал про те, що допущено помилку. Совість стоїть на варті цілісності суб'єкта, вона не дає йому впасти у, за висловом В. Брожика, «ціннісну шизофренію», що має місце тоді, коли суб'єкт не бажає або не намагається досягти максимальної гармонії суперечливих інтересів, не вміє або не хоче зробити з них висновки, змушує мовчати свою совість навіть ціною втрати самоусвідомлення, ціною власної дезінтеграції [33, с. 108]. Усвідомлення обов'язковості норми залежить, за В. Брожиком, від:

---

[11] Усі відомі диференційовані аспекти оцінки ціннісної предметності (інструменти оцінки) виникли не відразу, виділення цих аспектів і виникнення загальних понять, що виражають відносно самостійні, абстраговані сторони суспільної природи людського буття, мало таке ж важливе значення, як, наприклад, формування теорії Піфагора або закону Архімеда [33, с. 67].

• здатності суб'єкта усвідомлювати себе, свою ситуацію і робити з цього певні висновки (суб'єкт повинен бути зацікавлений у збереженні, відтворенні певного стану речей або в його розвитку);
• рівня ціннісної скерованості, що являє собою очікування завбаченого та бажаного задоволення певної потреби в майбутньому;
• здатності суб'єкта до реалізації власних задумів, його вольових якостей.

Норма, яку ми визнаємо, – пише В. Брожик, – підкріплюється зовнішнім авторитетом; норма, яку ми засвоїли як частину власного переконання, знаходить джерело своєї сили у самосвідомості суб'єкта [33, с. 155]; недотримання визнаної норми, як і норми засвоєної, за певних обставин викликає однакові докори совісті. Такі ж докори виникають і тоді, коли в процесі оцінки ми віддаємо перевагу одному інтересу на шкоду іншим. Совість, таким чином, стоїть на варті гармонійного образу і розвитку особистості, яка має багато інтересів (там само). Я, – продовжує В. Брожик, – з одного боку, повинно бути динамічним та здатним до пристосування, оскільки суб'єкт виступає у все нових і часто суперечливих ролях, а з іншого – настільки стабільним, щоб суб'єкт зберіг необхідний ступінь тотожності самому собі. В противному разі він втрачає визначеність своєї суб'єктивності, а це чревато тим, що у кожній ролі він ставатиме зовсім іншим. Совість як функція цього «Я» є нібито попереджуючим вигуком самосвідомості, психічної цілісності суб'єкта, що опинилися під загрозою. Докори совісті виникають, коли неправильним відданням переваги якому-небудь інтересу, неправильним вибором норми або її порушенням суб'єкт завдає шкоди усій системі своїх інтересів, поглядів, ідеалів і т.п., або тоді, коли побоюється такої шкоди [33, с. 156], адже «Я» – це центральна цінність суб'єкта для нього самого. Як вказують Л. М. Попов, О. Ю. Голубєва, П. Н. Устін, совість – це наша реакція на самих себе. Це голос нашого справжнього «Я», який вимагає від нас жити повно та гармонійно, у відповідності з нашим призначенням. Совість – це сторож нашої чесності, «голос нашого любовного піклування про самих себе». Вона містить знання про ціль та принципи нашого життя. Совість та цілісність руйнуються, якщо людина подавляє себе, перетворюється на знаряддя інших, упокорюється, стає нещасною, смутною [158, с. 76].

Отже, для В. Брожика та інших вчених совість – це специфічне переживання, тісно пов'язане з «Я» особистості, що забезпечує збереження її цілісності за допомогою підтримання внутрішньої гармонії її системи цінностей, ієрархія яких може усвідомлюватися помилково або в певній ситуації не усвідомлюватися. Совість – це те, що коригує помилки свідомості стосовно ціннісних пріоритетів людини, свого роду «індикатор» помилки

ціннісного вибору; компас, що не дає людині «збитися з курсу» у ціннісному просторі її буття; камертон, що починає звучати у відповідь на фальшивий ціннісний вибір. Совість пов'язана з самоусвідомленням людиною самої себе, своїх справжніх потреб та інтересів у кожній конкретній життєвій ситуації, що має свої ціннісні виміри, свої унікальні норми оцінки, з одного боку, та усвідомленням загальноприйнятих норм – з іншого. В такому розумінні совісті імпліцитно існує можливість розходження моралі та моральності: моралі як сукупності загальноприйнятих норм поводження та моральності як процесу застосування цих норм до конкретних життєвих обставин. За В. Брожиком, совість виступає як регулятор поведінки людини як члена суспільства, з однієї сторони, і як регулятор, що підтримує цілісність «Я», почуття самототожності людини в обставинах, що весь час змінюються. Можна сказати, що совість – це механізм узгодження інтересів особистості та інтересів суспільства, те, що забезпечує існування людського в людині на найглибшому психологічному рівні. Звідси випливає те, що цей «механізм» в кожної людини працює по-різному. Конкретні прояви совісті мають бути індивідуально-своєрідними.

Відображення у свідомості окремої людини загальних, прийнятих даною людською спільнотою системи цінностей, відбувається, на думку відомого педагога та публіциста С. Соловейчика, завдяки мові: в мові містяться усі найважливіші уявлення про добро та зло, міститься поняття правди, так само як і поняття закону; ці уявлення і поняття стають власною свідомістю дитини. Свідомість і формується як знання правди [191, с. 67]. Дитина занурюється в моральну атмосферу мови і культури, вбирає в себе краплини з океану суспільної моралі… І будь-хто, хто оволодів хоч якою-небудь мовою, має совість [там само].

Совість, – пише С. Соловейчик, – спільне, єдине знання про те, що є добро і що є зло для людства; не для людини, не для її часу, не для групи людей, а для людства в цілому. Правда одна, а тому совість – одна на всіх [191, с. 66]; совість – закон людства в людині [192, с. 18]. Біль особистості – страх і сором за себе, за своє місце серед людей. Біль совісті – це біль людства в мені. Біль совісті – це сором перед людством, а не перед сусідами [192, с. 22]. Совість є у всіх. Не наша справа виховувати совість, вона сама виникає в душі дитини. Наша справа – виховувати совісність, – зауважує С. Соловейчик [191, с. 67]. Від того, що діти отримують правду в готовому вигляді, з мовою, вони не можуть знати, що втілення правди, тобто справедливість, дається людям напругою духовних сил. Таким чином, проблеми виховання зводяться до проблеми справедливості [192, с. 20–21]. Корінь любові – в радості. Корінь совісті – в справедливості. Будемо

радувати дітей – вони навчаться любити. Будемо справедливі до них – вони будуть совісні [192, с. 24].

Отже, совість за С. Соловейчиком – це вміння розрізняти Добро і Зло і не плутати їх заради особистої вигоди або інших міркувань, тобто жити за Правдою. Ці знання втілені в мові і засвоюються людиною разом з мовою. Совість – це загальнолюдське в людині, вона одна на всіх. Хибна совість – це та, яку змусили мовчати. Совість в людині можна і вбити (якщо, наприклад, поводитися змалечку з нею або з іншими людьми у неї на очах несправедливо). Отже, без совісті можна жити. На жаль, С. Соловейчик нічого не говорить про можливість розплати через втрату людиною совісті (окрім того, що у безсовісних людей зростають безсовісні діти, які і є їх карою).

Відповідь на питання про те, навіщо людині совість, можна знайти у інших авторів, наприклад І. Д'яконова [63]. Він конкретизує це питання наступним чином: «Чому праведний нещасливий, а злий щасливий?», і дає таку відповідь: тому, що щастя індивіда не має суттєвого значення; має значення благо тієї спільноти людей, що ми умовно називаємо «моїм ближнім»; а також тому, що ця спільнота загинула б без праведності праведного [63, с. 84]. Для того, щоб людство вижило, не має необхідності, щоб усі люди були праведними; достатньо, щоб деякі люди були праведними. Природжена сила, що робить людину праведною, може бути названа совістю, і людина не через те праведна, що чекає на нагороду, а вона тому праведна, що праведна [там само].

Основна відмінність між різними етичними системами полягає лише в різниці в об'ємі поняття «ближній». Так, Святий Франциск і Сіддхартха Гаутама Будда зараховували до кола «ближніх» усі живі істоти (а не тільки людей). Зазвичай категорія «мої ближні» розподілена на концентричні кола: на внутрішніх розташовані ті, хто «в більшій мірі мої ближні», на зовнішніх – ті, хто «в меншій мірі мої ближні[12] . Але, як справедливо зауважує І. Д'яконов, благо мого «ближнього» має право на переваги перед моїм благом. Але якщо я маю справу одночасно з двома людьми, то, вочевидь, що благо як одного, так і другого має переваги перед моїм. А що станеться, якщо благо одного не є благом іншого? Або, коли я повинен поступитися своїм благом моїм ближнім, то як мені вибрати когось із них, якщо благо, як це частіше за все і буває, є неподільним? [63, с. 85].

[12] Здається, цю несправедливість прагнув перебороти Ф. Ніцше, коли закликав «полюбити дальнього», а не «ближнього» [142, с. 49–50].

Автор постулює існування двох основних етичних принципів, спільних для всіх систем суспільного виробництва, історичних періодів, рас, національностей, релігій, класів: 1) благо мого ближнього є важливішим за моє особисте благо; 2) не примножуй страждання по мірі твоїх сил. Якщо вважати, як вважає автор, що 90 % етичних проблем, що постають перед людьми, є проблемами трьохчленного і більш складного характеру, то саме другий принцип дозволяє вийти з ситуації, наведеної вище: коли індивід діє інтуїтивно у відповідності зі своєю совістю, він не може знати, що є важливим для виживання виду у даному випадку: рішення, що прийняте спонтанно, зважаючи на обставини, в будь-який не обумовлений наперед момент не може визначатися вищими міркуваннями; воно складається саме ірраціонально, автоматично та емоційно [63, с. 86]. Якщо людина намагається не примножувати страждання (яке автор ототожнює зі злом), то побіжно вона здійснює вчинок, що сприяє також і виживанню виду, тобто творить добро в біологічному значенні цього слова.

Порівняно легко встановити, хто є твоїм ближнім, – принаймні, у межах певних засвоєних людиною норм суспільства, – набагато важче встановити, які дії людини, особливо у вигляді віддалених їх наслідків, більше, ніж інші, сприятимуть поширенню зла у світі. Це можливо зробити завдяки інтуїції або, в кінцевому рахунку, совісті. Майже ніхто з людей не є таким, в кого совість відсутня повністю. Автор розрізняє два типи людей: фанатиків, які налаштовані на дію, але бачать лише один її наслідок, та інтелігентів, які здатні передбачати різні етичні наслідки власних дій, через що є більш обмеженими в здатності діяти. Водночас автор робить такий (дещо песимістичний) висновок: щоб не керувало нашим життям, – біологічна еволюція, Другий закон термодинаміки або Бог, – це сила, що не має і не може мати справи з особистістю, але, в кращому випадку, лише з видом. Це сила не всеблага і не милосердна, може бути, в людському розумінні вона навіть взагалі не блага (для особистості): верховна сила вельми байдужа до наших особистих страждань. Але саме вона вклала в нас інстинкт совісті, руйнівний для його індивідуального носія, але необхідний для виживання людства [63, с. 87].

Отже, згідно з точкою зору, викладеною у публікації І. Д’яконова, совість – це щось на зразок підсвідомого соціального інстинкту, що не забезпечує виживання окремої особистості (навіть навпаки), але забезпечує виживання виду. Тут є певні протиріччя: «соціальний інстинкт» – лише образний вислів, все соціальне не успадковується, а засвоюється в процесі виховання. Совість, на наш погляд, це психологічний механізм реалізації

цінностей людської спільноти, дотримання яких є запорукою духовного і фізичного виживання не лише цієї спільноти, але й окремої особистості.

Цю точку зору переконливо обґрунтував невролог та психіатр В. Франкл. Створена В. Франклом логотерапія присвячена вирішенню проблеми втрати людиною смислу життя. Екзистенціальний аналіз, запропонований В. Франклом, визнає людину вільною. Людська свобода в той же час не тотожна всемогутності та свавіллю. Людина вільна завдяки тому, що її поведінка визначаться цінностями і смислами, що не є безпосередньо детермінованими ні біологічно, ні соціально, ні навіть психологічно. Людина – це більше, ніж психіка: людина – це дух, – стверджує В. Франкл [210, с. 16]. У цій своїй якості вона характеризується двома фундаментальними онтологічними характеристиками: здатністю до самотрансценденції, що виражається у постійному виході людини за межі самої себе, в спрямованості її на щось, що існує поза нею, і в здатності до самовідсторонення, в можливості людини піднятися над собою, над ситуацією, побачити себе зі сторони. Це дозволяє людині бути (звичайно, до певної міри) істотою, здатною до самодетермінації. Специфічно людською потребою є потреба людини у сенсі життя: той, хто відчуває своє життя як таке, що позбавлене смислу, не тільки є нещасливим, але й навряд чи є життєздатним. Дійсно, прагненню до смислу притаманне те, що в американській психології отримало назву «цінність для виживання». Не останній з уроків, які мені довелося винести з Освенціма та Дахау, – пише Ф. Франкл, – полягав у тому, що найбільші шанси вижити навіть у такій екстремальній ситуації мали, я б сказав, ті, хто був спрямований у майбутнє, на справу, яка на них очікувала, на смисл, який вони хотіли реалізувати [210, с. 36]. Справжньою проблемою була, є і залишається, – продовжує В. Франкл, – проблема цінностей, і ми не можемо ухилитися від зіткнення з ціннісною проблематикою, коли приймаємо рішення, яка із існуючих можливостей достойна реалізації, яка з існуючих можливостей є в той же час і необхідністю. Стикаючись з цим питанням, що стосується цінностей, ми тим самим зіштовхуємося з проблемою нашої відповідальності [210, с. 70–71].

Регулятором ціннісного вибору є совість: як совість, так і любов мають справу з абсолютно індивідуальним буттям. Адже завдання совісті – відкрити людині «те, що потрібно». Однак це «те, що потрібно» завжди тільки одне. Таким чином, мова йде про щось абсолютно індивідуальне, про індивідуальний припис, що не охоплюється жодним загальним «моральним законом» (типу кантівського імперативу), але приписується «індивідуальним законом» (Георг Зіммель). Він не є таким, що пізнається раціонально, він

осягається лише інтуїтивно. І інтуїтивне досягнення цього результату забезпечується совістю [210, с. 98]. На думку В. Франкла, тільки совість може узгодити «вічний», загальний моральний закон з конкретною ситуацією конкретної людини. Життя по совісті – це завжди абсолютно індивідуально-особисте життя у відповідності з абсолютно конкретною ситуацією, з усім тим, що може визначати наше унікальне й неповторне буття [там само]. Те саме стверджує В. А. Малахов: «людська совість є не лише наглядачем при моральному законі, а й автономною духовною інстанцією, що виходить із власних підстав. Вона дає людині змогу тверезо оцінювати реальні умови виконання загальних норм моралі в тій чи тій конкретній ситуації (що виключає «безсовісне» виконання обов'язку…) і разом з тим – усвідомлювати власні неповторні моральні зобов'язання, що надбудовуються над «етикою закону», етикою загальних норм моральності, а в критичних випадках змушують і до того, щоб заходити з нею в суперечність. Говорити неправду аморально, але незрівнянно краще прийняти цей гріх на душу, ніж віддати безвинну людину до рук убивці. Красти теж недобре, але що робити, коли страждає від голоду дитина і нагодувати її нічим? Людська моральність ніколи не застрахована від наявності подібних «точок ризику», точок конфлікту між обов'язком людини та її власним сумлінням…неминучість у певних випадках подібних ризиковано-відповідальних рішень совісті сама по собі нічого не виправдовує, не створює ніяких прецедентів легального (тобто узаконеного) порушення загальних норм морального обов'язку. Неправда лишається неправдою, задля яких би високих цілей ми б до неї не вдалися, крадіжка – крадіжкою, так само як убивство людини лишається найтяжчим гріхом навіть на справедливій війні. Більше того: негативне значення таких аморальних актів, якщо вони обрані совістю, навіть зростає, оскільки саме їх «совісна» реалізація створює найбільшу загрозу релятивізації моральних норм. Учинки, до яких веде подібний вимушений аморалізм, важким тягарем лягають на душу й серце порядної людини. І все ж трапляються в житті ситуації, коли вони стають для неї принаймні можливими: якою мірою – вирішує її совість» [118, с. 232]. Коріння совісті – в емоційному, а не в раціональному, в інтуїтивних глибинах духовного несвідомого [210, с. 99]. Совість, – наголошує В. Франкл, – це провідник, що веде людину до відповідей на питання, що поставлені самим життям і приводить до того, що людина бере відповідальність за своє життя на себе. Совість – це своєрідна «надособистість», це трансцендентне «Ти» [210, с. 126].

Совість може помилятися [210, с. 296], адже вона виконує дуже складні функції в духовному житті людини. Її потрібно виховувати задля того, щоб людині вистачило чулості для того, щоб почути вимогу, що міститься у

кожній окремій ситуації. У вік, коли десять заповідей, здається, вже втратили для багатьох свою силу, людина повинна бути підготовлена для того, щоб сприйняти 10 000 заповідей, що містяться у 10 000 ситуацій, з якими її зіштовхує життя [210, с. 39].

За В. Франклом, совість забезпечує реалізацію принципів моралі на підсвідомому рівні в конкретних життєвих ситуаціях, що є неповторними та унікальними і в яких особистість намагається реалізувати власну систему цінностей та смислів таким чином, щоб вони не розходилася з вимогами загальнолюдських норм поводження. Совість – це інтуїтивний, ірраціональний механізм узгодження цінностей та смислів загальнолюдських з індивідуальними. Образно кажучи, совість – це культурно обумовлений «інстинкт» виживання людської спільноти[13] . Яку ж роль відіграє совість на рівні індивідуального буття людини? Совість дозволяє людині залишатися людиною в ноетичному, духовному розумінні цього слова. Совість – це прояв духовності людини на психологічному рівні (моральні цінності як загальнолюдське надбання є зовнішніми по відношенню до внутрішнього світу людини). Совість, таким чином, залежить від рівня інтеріоризації (присвоєння) загальнолюдських цінностей та моралі, вона віддзеркалює ступінь «уріднення» з ними. Образно кажучи, совість «одна на всіх», але різні люди можуть мати різні її частки.

Найбільш цікавим в концепції В. Франкла є, на нашу думку, твердження про людину як про істоту насамперед духовну, яка має потребу в сенсі життя, що полягає для неї в реалізації певних цінностей та смислів (задоволення, щастя, «чиста совість» – все це лише наслідки реалізації індивідуальних цінностей та смислів). Нещаслива людина не втрачає смислу свого життя, так само як хвора або та, що вмирає.

Тісний зв’язок між тілом і духом було розкрито в працях дитячого лікаря та психотерапевта Бруно Беттельгейма, якому, як і В. Франклу довелося побувати в концтаборах Дахау та Бухенвальд [117]. Він узагальнив свій досвід перебування в екстремальних умовах і показав, що вміння людини захистити свою духовну сутність від руйнування дорівнює фізичному виживанню. Ідеальні в’язні (ті, які припинили внутрішній опір і слухняно виконували будь-які накази) в концтаборах називалися «мусульманами»: це були в’язні, які припинили опір і вже не помічали нічого навкруги. Вони переставали приймати їжу, доглядати за собою і лише машинально виконували накази, що надходили із-зовні. В них не залишилося

[13] З цієї точки зору справедливим виглядає зауваження індійського філософа С. Вівекананди: перша ознака смерті народу – завжди неморальність [40, с. 27].

вже ніяких внутрішніх поривань. Якщо в руку «мусульманину» клали шматок хліба, він машинально з'їдав його, втупившись в одну точку відсутнім поглядом. Інші в'язні впізнавали «мусульманина» за характерною ходою – він ходив, приволакуючи ноги. Жити йому залишалося недовго, це був – «ходячий труп» [116, с. 78].

За вмінням опиратися руйнівним впливам концтабору (ці впливи Б. Беттельгейм ретельно досліджував, завдяки чому життя в концтаборі не втратило для нього смисл) усіх в'язнів Беттельгейм поділив на кілька груп. На першому місці за силою спротиву (і за волею до життя) опинилися так звані «аристократи духу» – люди, для яких честь була набагато важливіша за життя [116, с. 78]; на другому – глибоко віруючі люди, які в нормальному житті займалися вдосконаленням своєї душі [там само]; на третьому – ті, в кого була потреба вижити заради чогось або когось (дітей, батьків тощо); на останньому місці, – пише Франкл, – опинилися чиновники, для яких головне у житті – це мундир, регалії, ставлення начальства. Тобто усі життєві цінності – зовнішні. Потрапивши до табору, вони моментально всього цього позбуваються і стають ніби голими. Основне достоїнство чиновника – вміння слухатися – тут обертається проти нього. І в результаті – швидкий розпад особистості.

Щодо перших – «аристократів духу» – М. Максимов пише так: якщо суспільство позбувається «класу» людей, які ціною власного життя підтримують ідеали честі та гідності на потрібному рівні, то цей рівень починає падати [116, с. 78]. Чим це загрожує суспільству, попередив С. Вівекананда. За Б. Беттельгеймом, духовна особистість має більше шансів на виживання. Але коли ціною фізичного виживання стає відмова від цінностей духовних, такі люди вважають за краще піти з життя. Совість – це психологічний механізм, що забезпечує духовне виживання людини (а тим самим і людства). Не випадково В. Франкл розроблений ним екзистенціальний аналіз назвав вершинною психологією і протиставив його психології глибинній (насамперед, фройдизму).

На снові всього викладеного вище вважаємо за можливе зробити наступні висновки:

• совість ґрунтується на свідомому та неусвідомлюваному присвоєнні людиною моралі та цінностей певної людської спільноти;

• совість – підсвідомий психологічний механізм регуляції ціннісного вибору людини в кожній окремій життєвій ситуації;

• совість забезпечує насамперед духовне виживання людини (інколи ціною фізичного);

• совість більше стосується поняття моральності, ніж моралі;

• совість є індивідуально-неповторною якістю особистості;

• совість має виключно культурне походження. Забезпечуючи духовне виживання окремої людини, тим самим вона забезпечує виживання будь-якої людської спільноти (групи, нації, людства).

Отже, совість – це інтегральний конструкт мотиваційної сфери особистості, який містить підсвідомі, усвідомлювані та надсвідомі компоненти і є регулятором поведінки людини. Совість залежить, на нашу думку, від рівня духовного розвитку людини, обумовленого ступенем інтеріоризації нею загальнолюдських (трансцендентних) цінностей. Совість як «попереджувальний вигук самосвідомості» в кожного різна через те, що і самосвідомість у людей неоднакова. Вона залежить, по-перше, від того, на цінності якого рівня особистість зорієнтована – індивіда як окремого (і самодостатнього) представника певного соціуму, особистості – людини, яка усвідомлює себе членом певної спільноти і опікується інтересами цієї спільноти чи людини як представника людства. Для індивіда найбільш важливим є власне благополуччя і його совість реагує лише на внутрішні конфлікти у межах його інтересів (родина, найближче оточення): «мучить совість», якщо порушив приписи лікаря; не виконав прохання близької людини тощо. Особистість – це людина, яка керується не лише власними інтересами, а й інтересами суспільства, членом якого вона є, і у випадку їх розбіжності в разі надання переваги власним інтересам відчуває гризоти сумління. Совість людини як носія загальнолюдських цінностей реагує на нехтування ними у будь-якій ситуації. По-друге, совість залежить від того, наскільки усвідомлюється людиною той чи інший внутрішній ціннісний конфлікт. Людина, яку ми назвали «індивідом», не переймається, якщо їй доводиться для досягнення власних цілей порушувати якісь приписи – моралі чи права – і якщо вона все ж таки добре усвідомлює такі порушення, то намагається їх приховати без «зайвих» переживань. Людина типу «особистість», намагаючись залагодити внутрішній конфлікт, може виправдовувати себе, перекладаючи відповідальність на обставини або на інших: «начальник наказав»; «так склалися обставини»; «в мене сім’я, діти»; «так усі роблять» і таке інше. «Особистість» відчуває докори сумління навіть якщо вона не усвідомлює у повній мірі причини внутрішнього конфлікту (внаслідок дії, зокрема, такого механізму самозахисту як витіснення). Через стан внутрішнього розладу стають можливими несподівані, ірраціональні вчинки («зриви» типу пияцтва і тому подібного).

Людина, зорієнтована не на цінності власного благополуччя і навіть не на цінності конкретного суспільства (бо суспільство буває різним – наприклад, тоталітарним), а на цінності вищого порядку (загальнолюдські)

внутрішній ціннісний конфлікт усвідомлює завжди. Вона стає або подвижником (здійснює, за В. А. Роменцем, героїчний вчинок, тобто жертвує собою заради інших), або циніком, свідомо зрікаючись «високих матерій» і принципово переслідуючи лише власні інтереси, або вигнанцем, «відлюдником», свідомо уникаючи участі у громадському житті. (Недарма у деяких викладачів існує думка про те, що найбільше розчарування при зіткненні з реаліями професійної діяльності працівників міліції переживають випускники, налаштовані, образно кажучи, ідеалістично, тобто ті, які поруч із знаннями мають високі моральні якості).

Вважаємо, що атрактором (притягальною силою множини траєкторій розвитку даної системи), що обумовлює характер вирішення людиною внутрішнього конфлікту, є совість. Наслідком неадекватного вирішення внутрішніх конфліктів у професійній діяльності є певні перетворення совісті, яка може «мовчати», «помилятися» або «вмерти», що тягне за собою викривлення професійного розвитку особистості (аж до професійної деградації, коли суддя вирішує справу за хабар; правоохоронець порушує закон, щоб не псувати «показники» або хірург оперує за відсутності показань до оперативного втручання через те, що пацієнт добре заплатить).

Моральна стійкість людини – це її здатність зберігати за різних обставин особистісну позицію, мати певний імунітет щодо впливів, які суперечать її особистісним настановам, поглядам, переконанням. Психологічну сутність моральної стійкості особистості становить її орієнтація на віддалені, а не на ситуативні цілі. Моральна самосвідомість особистості формується в результаті переживань, в процесі вибору, у конфлікті мотивів і вирішенні цього конфлікту у вчинку [158, с. 50]. Об’єктивують совісне напруження, постають як його кінцеве втілення розкаяння та вчинок: розкаяння об’єктивує зусилля совісті у внутрішньому світі людини, вчинок виносить цю об’єктивацію назовні, у світ людської діяльності [118, с. 238]. У контексті нашого дослідження поступати по совісті – це насамперед добросовісно виконувати свій професійний обов’язок, тобто діяти у відповідності з законом та мораллю.

1.2.3. Основні положення гіпотези та завдання дослідження

В основі детермінації професійного розвитку лежить соціальна ситуація професійного розвитку, яка може розглядатися як певна система, що існує у просторі, обмеженому трьома координатами «особистість – професія – суспільство». «Випадіння на атрактор» професійного розвитку по висхідній або низхідній (наприклад, потрапляння на шлях маргіналізації) є наслідком вирішення особистістю внутрішнього конфлікту, коли людина опиняється ніби на роздоріжжі (потрапляє у точку біфуркації) і обирає одну

альтернативу з-поміж інших, здійснюючи певний вчинок. Вважаємо за можливе розрізняти дві форми професійної маргіналізації: первинну та вторинну. Психологічні механізми цих форм професійних деструкцій дещо різні. Несприятливі обставини (насамперед, соціально-економічні), можуть настільки тиснути на людину, що вона врешті решт вчинятиме щось таке, що буде суперечити соціальному призначенню професії і згодом матиме місце певна інверсія ціннісних орієнтацій професіонала. Вважаємо, що така інверсія може мати місце як на рівні суспільної, так і на рівні індивідуальної свідомості. Психологічним механізмом первинної професійної маргіналізації є хибне вирішення суб'єктом праці внутрішніх конфліктів, що об'єктивується у конкретних вчинках, і врешті решт призводить до заміни адекватної професійній діяльності мотивації на неадекватну, тобто таку, що суперечить соціальному призначенню професії. Коли такі «помилки» набувають масового характеру і більшість професіоналів починають використовувати «тіньові» функції професійної ролі, нехтуючи суспільним призначенням професії, можна говорити про первинну професійну маргіналізацію. Вторинна маргіналізація є результатом відтворення деформованої сутності особистостей професіоналів, у яких сформувалися негативні утворення, в інших людях – членах суспільства. Стаючи надбанням суспільної свідомості, такі «відтворення» змінюють і уявлення про поведінку професіонала, і функціонування професії у суспільстві.

Припускаємо, що в якості однієї з складових психологічного механізму вторинної професійної маргіналізації особистості можуть розглядатися пануючі у суспільстві уявлення про реальні (неофіційні) норми поводження професіоналів та імпліцитно – про їхні якості, які засвоюють, зокрема, і майбутні професіонали. Ще однією складовою можуть бути особливості професійної діяльності у суб'єктивному вимірі – міра задоволеності/незадоволеності професією з огляду на можливості задоволення життєвих запитів особистості та соціально-економічні умови реалізації професійних обов'язків. Третьою складовою можуть бути особливості особистості, її моральні та вольові якості, які мають впливати на процес професійної маргіналізації, полегшуючи її або утруднюючи. Оскільки професійна маргіналізація – феномен не лише індивідуальної, але й суспільної свідомості, її вивчення має бути окремою лінією дослідження. Є підстави гадати, що маргіналізація – це своєрідний «фон», на тлі якого розгортаються внутрішні конфлікти індивідуальної свідомості.

Траєкторія професійного становлення особистості, якщо її розглядати у просторі, обмеженому координатами «особистість – професія», визначається особливостями взаємодії чинників «внутрішнього стану системи», тобто

психологічних, і обставин зовнішнього характеру (умов реалізації чинників психологічних). До чинників зовнішніх можуть бути віднесені наявні соціальні умови професійної реалізації особистості, до внутрішніх – насамперед особливості мотиваційно-потребової сфери особистості, серед яких найбільш важливими є, на нашу думку, моральні і вольові якості особистості (щоб реалізувати моральні принципи, потрібна воля) та афективно-оціночне ставлення до професії, міра її прийняття.

Загалом можна припустити, що чим сильніша професійна мотивація у суб'єкта професійної діяльності, тим більш сильний вплив вона чинить на його професійне становлення і тим більший опір несприятливим зовнішнім умовам цей суб'єкт може виявити. І навпаки, чим слабшою є професійна мотивація суб'єкта праці, тим сильніший вплив на його професійну діяльність будуть мати несприятливі зовнішні обставини – аж до появи деструктивних змін у психіці. Критичний рівень несприятливості зовнішніх умов професійної самореалізації особистості є точкою біфуркації, в якій матиме місце максимальна нестійкість адекватної професії мотивації. Від характеру вирішення особистістю внутрішнього конфлікту залежить, чи збереже вона свою професійну ідентичність, чи стане на шлях втрати професійної ідентичності і переходу у іншу соціальну позицію (навіть залишившись у професії). Таким чином, її професійний розвиток може бути деформованим. Результуючою взаємодії чинників внутрішніх (професійної мотивації) і чинників зовнішніх (несприятливих обставин) є, на нашу думку, вчинок. Якщо реалізаційний потенціал професії відповідає запитам особистості, вона впевнено планує свою професійну кар'єру. Інша річ, коли має місце повне або часткове розходження запитів особистості і можливості задоволення цих запитів у професійній діяльності. За умов, які не сприяють реалізації декларованої в процесі навчання ідеальної моделі професіонала у реальній професійній діяльності, професійні наміри майбутніх професіоналів, деформуються або регресують до психологічної відмови від професії.

Перевірка наведених вище припущень потребувала вирішення наступних задач:

1. Вивчити особливості сприйняття та оцінки курсантами оперативно службової діяльності працівників міліції з огляду на можливості задоволення життєвих запитів особистості.

2. Визначити особливості сприйняття та розуміння працівниками міліції та курсантами значення моральних та вольових якостей як чинників професійного розвитку та його деструкцій.

3. Дослідити динаміку професійного розвитку курсантів вишів системи МВС з огляду на можливість появи у ньому деструктивних тенденцій (ознак професійної маргіналізації особистості).

4. Проаналізувати особливості сприйняття та оцінки курсантами оперативно-службової діяльності працівників міліції в контексті сучасних теорій мотивації трудової діяльності.

5. Виявити ступінь прийняття курсантами професії працівника міліції, тобто афективно-оціночне ставлення до неї.

6. Дати характеристику динаміки професійних намірів курсантів.

7. Розкрити взаємозв'язок особливостей сприйняття та оцінки курсантами оперативно-службової діяльності працівників міліції, афективно-оціночного ставлення до неї та особливостей проектування майбутньої професійної кар'єри.

Висновки до розділу 1.2.:

1. Синергетичний підхід до проблеми професійного розвитку (в нашому дослідженні йдеться про один з його етапів, а саме етап професійного навчання) дозволяє дослідити професійне становлення через взаємодію його зовнішніх та внутрішніх чинників.

2. У межах синергетичної парадигми траєкторія професійного становлення особистості визначається особливостями взаємодії чинників «внутрішнього стану системи», тобто психологічних, і обставин зовнішнього характеру (умов реалізації чинників психологічних).

3. Важливим аспектом професійного становлення особистості є професійна ідентичність.

4. Професійна ідентичність як аспект професійного розвитку – це характеристика внутрішньої відповідності суб'єкта, діяльності та середовища як елементів єдиної системи. Іншими словами, професійну ідентичність не можна вважати феноменом лише індивідуальної свідомості.

5. Поняття «маргіналізація», введене О. П. Єрмолаєвою, є різновидом професійних деструкцій, пов'язаним з інверсією соціального смислу професії. Варто розрізняти маргіналізацію первинну та вторинну.

6. Внутрішній конфлікт – це точка біфуркації у професійному становленні особистості. Характер його вирішення задає вектор подальшого професійного розвитку особистості – по висхідній або низхідній.

7. Психологічним регулятором вирішення внутрішніх конфліктів, особливо у професіях соціономічного типу, є морально-ціннісна позиція професіонала.

8. Людина виявляє певну моральну активність, лише здійснюючи вчинок. Вчинок – це завершальний етап внутрішнього конфлікту. Усі вчинки

можна розділити на дві великі групи: ті, що розкривають духовне зростання людини, і ті, що свідчать про духовну деградацію особистості.

9. Атрактором вчинку є совість.
10. Для своєї реалізації вчинок потребує мотивації та волі.

1.3. Обґрунтування методик дослідження

Відповідно до завдань дослідження, сформульованих вище, були використані теоретичні (методи аналізу літературних даних), організаційні (метод поперечних зрізів) та емпіричні методи: опитування (на початкових етапах дослідження – анонімне групове анкетування відкритого типу, згодом – спеціально розроблений опитувальник під умовною назвою «Шкали»); метод репертуарних граток Келлі; метод вербального моделювання критичних ситуацій (розроблена нами методика під умовною назвою «Ситуації-20»); метод незакінчених речень.

Як відомо, психологія особливо чутлива до методологічних проблем. Основною проблемою нашого дослідження є проблема придатності вербальних методів (зокрема, опитувальників) для вирішення завдань дослідження. Цінності та вимоги експериментальної науки орієнтують дослідника на фізику як на взірець «справжньої» науки. Методи опитування з огляду на ці вимоги є досить вразливими. Так, видатний психолог XX століття Пол Екман пише про науку «жорстку» і «м'яку». До «жорстких» належать науки точні та біологічні, до «м'яких» – суспільні та пов'язані із вивченням поведінки людей («біхевіористські»). Але деякі науки розташовані по обидві сторони цієї границі, наприклад, нейрофізіологія, яка хоча використовує суто біологічні показники (зокрема, діяльності мозку й біохімічного складу крові), але для розгляду психологічних явищ. П. Екман пише: я вимірюю рухи м'язів обличчя, – важко придумати більш «жорстку» науку, – але роблю це для вивчення емоцій, які ми не можемо бачити. В цьому випадку досліднику психологічних явищ доводиться лавірувати між загальнонауковими нормами і внутрішньою сутністю реальності, що вивчається [57, с. 15].

Деякі вчені відверто зневажають наукові відкриття, зроблені на основі інформації, отриманої за допомогою опитувальників. Метод опитування має свої переваги і недоліки, – вважає П. Екман, – адже те, що кажуть люди, завжди становить науковий інтерес, хоча те, що вони кажуть, не завжди те, що вони думають, а те, що вони знають, можливо, лише частково те, що вони являють собою. У дослідженні так званих емоційних профілів П. Екман з метою отримання від піддослідних структурованих самозвітів розробив спеціальний опитувальник, який і використав у своєму дослідженні.

Щоправда, дослідження, в яких використовуються лише опитувальники, є дуже «м'якими» [52, с. 33–34].

Постулатами природничо-наукового мислення є положення про те, що факти та закони існують об'єктивно і не залежать від поглядів дослідника; що існує лише одна форма верифікації знань – співставлення наукових суджень із даними безпосереднього чуттєвого досвіду і якщо таке співставлення неможливе, то про істинність або неістинність судження, яке перевіряється, нічого сказати не можна; що будь-яке судження може бути або істинним, або хибним і таке інше. Позитивістські налаштованими вченими приймаються два основних постулати: наука може користуватися лише методом експерименту, оскільки лише умови експерименту уможливлюють співставлення суджень із даними безпосереднього чуттєвого досвіду; наука не може мати справу з теоретичним знанням, оскільки не кожне теоретичне положення може бути верифіковано. Але психолог стикається з класами психічних феноменів, які не підкоряються логіці позитивізму.

Згідно з філософією неопозитивізму, на засадах якої побудовано сцієнтистський образ науки, остання повинна спиратися на строгий фундамент фактів, застосовувати строгі методи вимірювання, використовувати операціональні поняття (такі, відносно яких розроблені операції вимірювання ознак, які включені у зміст поняття). Ніякі ціннісні судження не можуть бути включені ані у самий процес дослідження, ані в інтерпретацію його результатів, позаяк таке включення знижує якість знання, відкриваючи шлях надто суб'єктивним судженням. Іншої думки дотримується А. Маслоу, який висловлює переконання в тому, що модель науки, вільної від цінностей, ціннісно нейтральної, такої, що уникає цінностей і є успадкованою від фізики, хімії й астрономії, не підходить для вивчення життя і особливо – людини, тому що інформація без людського розуміння подібна відповіді без запитання – вона не має сенсу. Пізнавальне судження співпадає з ціннісним, – вважає А. Маслоу, – і наводить дотепний приклад: хірург, який зробив розтин черевної порожнини і побачив запалення апендиксу, знає, що його треба видалити, оскільки, якщо він розірветься, це вб'є пацієнта. Маслоу робить висновок: ясне сприйняття цінностей принаймні частково є наслідком ясного сприйняття фактів або навіть це – одне і те ж [128, с. 138].

Універсальність сцієнтистського підходу знайшла заперечення у філософії неокантіанства – при обговоренні принципових відмінностей «наук про природу» і «наук про культуру» [11]. Ця проблема була поставлена також В. Дільтеєм – творцем «психології розуміння». Принцип розуміння розглядався Дільтеєм нарівні із принципом пояснення, обстоюваним

позитивістами. На сьогодні цей напрямок ототожнює себе із «гуманістичною» традицією. Ті вихідні положення, які дослідники приймають як щось таке, що є зрозумілим само собою, європейські соціальні психологи називають соціальними репрезентаціями. Соціальні репрезентації, які мають безпосереднє відношення до проблеми цінностей, є на сьогодні найменш дослідженими і дають про себе знати у ситуаціях зіткнення різних культур: так, соціальний контекст, само собою зрозумілий для представників однієї культури, навряд чи буде таким для представників іншої. Неочевидність ціннісних суджень не означає, що їх не слід враховувати при постановці проблеми, розробці методик та інтерпретації даних.

З А. Маслоу цілком погоджується В. В. Знаков і обґрунтовує необхідність розробки нового напрямку в психології – психології людського буття. Природничо-наукові методи і методи гуманітарних наук, – вважає Знаков, – насправді становлять одне ціле, оскільки існування та розуміння в людському бутті не можуть бути протиставлені одне одному. Сучасна методологія науки відображає динаміку формування науково-психологічних уявлень про буття. Як зауважує Знаков, психологія, так само, як і інші науки, еволюціонувала від класичної парадигми до некласичної, а згодом – до постнекласичної. Саме для класичної парадигми характерним був пошук причинно-наслідкових зв’язків переважно природничо-науковими методами і взірцем з огляду на цю парадигму була наука фізика. На етапі некласичної парадигми науковці усвідомили, що об’єкти та події, що існують у світі, не можуть бути визначені як незалежні від особливостей їх розуміння людиною, яка їх сприймає. Іншими словами – поняття насправді передують спостереженню, а не випливають із нього, тобто поняття і наукові теорії є наслідками не спостереження, а розуміння (як пише Д. Майєрс, факти з’являються внаслідок бажання їх отримати). Отже, на некласичному етапі розвитку науки положення про те, що наукові теорії можуть точно та однозначно описувати те, що відбувається у світі, було піддано сумніву. На етапі постнекласичного розуміння наукою світу та людині у світі вирішальне значення надається тим культурним й ціннісно-смисловим контекстам людського буття, з якими суб’єкт співвідносить реальність, що пізнається. У межах постнекласичної парадигми знімається протилежність номотетичного і ідеографічного підходів до вивчення особистості. (Так, наприклад, на основі індивідуальних відповідей курсантів щодо їх уявлень про поведінку пересічного працівника міліції (за висловом О. П. Єрмолаєвої, «масового професійного суб’єкта») у певних ситуаціях (ідеографічний підхід), можна простежити загальні тенденції в уявленнях певної групи курсантів (номотетичний підхід). Згідно з відомим латинським висловом similia

similibus curantur – подібне пізнається подібним – природничо-наукові методи в нашому дослідженні у «чистому» вигляді застосувати на можна: зрозуміти контекст запропонованих текстових ситуацій може лише людина. Те ж саме, – стверджує В. В. Знаков, – стосується і так званих «точних» наук: людина не тільки відображає світ, але й творить його за допомогою існуючих у її свідомості теорій та понять («вирізує», образно кажучи, певні фрагменти реальності і подає їх у певному форматі) [74, с. 102].

З метою дослідження професійно важливих якостей був використаний метод репертуарних граток Дж. Келлі. Ми виходили з припущення, що якщо ефективне виконання службових обов'язків потребує тісної взаємодії людини з людиною (що має місце у професіях соціономічного типу), цей метод дозволить виявити риси, що сприяють виконанню професійної діяльності працівників міліції (на думку останніх). Припускаємо, що «відрефлексувати» реальні критерії сприйняття та оцінки працівника працівником (оцінні мірки, параметри, еталони оцінювання) здатна не кожна навіть професійно досвідчена людина. Адже усвідомлювані ціннісні орієнтації – це одне, а реальні – інше. Зазвичай усвідомлюються ті аспекти ціннісної предметності, які не задовольняють потреби суб'єкта. Уявлення людини про те, що є для неї цінністю, не обов'язково відображають реальну цінність для неї тих або інших об'єктів чи якостей. Так, якщо людина на перше місце поставила таку цінність, як «робота», а на останнє – таку цінність як «здоров'я», можна зробити висновок лише про те, що на здоров'я ця людина не скаржиться. Мотиваційна інтенсивність (ціннісна валентність) здоров'я у людини, яка поставила цю цінність на останнє місце, може бути вищою, ніж у людини, яка цінність «здоров'я» поставила на перше місце [33]. Це можна пояснити таким чином: для першої особи добре здоров'я – звичайна річ, а для другої – проблема. Якщо ж ці особи захворіють, то саме для першої хвороба може видатися катастрофою, натомість друга вже звикла обходитися своїм слабким здоров'ям. Як вказує у своєму дисертаційному дослідженні А. М. Айламазьян, детермінанти реального вибору цінності – це особливі психологічні утворення, які не зводяться до сфери того, що особистість «знає», усвідомлює, того, що вона висловлює [9]. Методика Келлі, як і метод семантичного диференціалу, дозволяє оцінювати не значення як знання про об'єкт, а конотативне значення, пов'язане з настановами, стереотипами та іншими емоційно насиченими, слабко структурованими і малоусвідомлюваними формами узагальнення [149]. А відтак, з суто методичної точки зору необхідно було знайти такий метод, який дозволив би вивести на рівень свідомості неусвідомлювані або малоусвідомлювані критерії оцінки працівника міліції самими працівниками. Таким методом був,

на наш погляд, індивідуально-орієнтований метод особистісної психодіагностики Дж. Келлі. Дані, отримані за допомогою цього методу, зазвичай піддаються факторному аналізу. Частковим (але дуже суттєвим) завданням було порівняння результатів, отриманих шляхом застосування методу контент-аналізу та факторного аналізу.

Розвинувши ідею Брунера та Тагіурі про індивідуально-особистісні еталони сприйняття дійсності, Келлі запропонував метод операціонального вивчення «імпліцитних теорій особистості» [85]. На думку Келлі, процеси особистості спрямовуються руслами конструктів, які являються засобами передбачення подій. Особистісні конструкти – це система бінарних опозицій, що використовуються суб'єктом для категоризації себе та інших. При цьому зміст протиставлення визначається не мовними нормами, а уявленнями самого індивіда, його «імпліцитною теорією особистості». Близьким за змістом до поняття особистісних конструктів є поняття категоріальної структури індивідуальної свідомості. На думку В. Ф. Петренка, особистісні конструкти визначають ту систему суб'єктивних категорій, через призму яких здійснюється міжособистісне сприйняття [149, 150]. Чим ширшим є набір особистісних конструктів, тим більш багатомірним, диференційованим є образ світу, себе, інших тобто тим вищою є когнітивна складність суб'єкта (методика Келлі дозволяє виразити ступінь когнітивної складності кількісно – як число незалежних (несинонімічних) конструктів, які використовуються суб'єктом для диференціації певної змістової сфери). У нашому дослідженні методика Келлі була використана у модифікованому вигляді.

Для вивчення розуміння курсантами волі та вольових якостей, які, за нашим припущенням, є одними із найбільш важливих для працівників міліції, був використаний метод опитування. Виховання та самовиховання волі – необхідний елемент навчально-виховного процесу у вишах системи МВС.

Складним був пошук методологічного інструментарію для виявлення ознак маргіналізації в процесі формування соціальної професійної ідентичності (в результаті цілеспрямованого й контрольованого професійного навчання формується лише інструментальна ідентичність (фактично це традиційні знання, вміння та навички).

Критерієм соціальної ідентичності може бути загальноприйнята або домінуюча у суспільстві мораль. Але мораль змінюється разом із суспільством (те ж саме можна сказати про право) і особливо це стосується суспільств нестабільних. А відтак, постійних і чітких критеріїв відповідності реального функціонування професії її соціальному призначенню бути не може. Отже, суспільні уявлення про «соціально прийнятний ментально-

моральний тип професіонала» мають бути досліджені емпірично. Як влучно констатує О. П. Єрмолаєва, соціальна реалізація професіонала – вічна тема для дослідження. Емпіричні дані, що стосуються особливостей цієї реалізації, застарівають раніше, ніж встигають бути обробленими [69, с. 9]. Виявлення існуючого у суспільній свідомості ментально-морального типу професіонала (у нашому випадку – співробітника ОВС) уможливить висновки щодо наявності/відсутності професійної маргіналізації працівників міліції. Для цього необхідним є дослідження уявлень про поведінку та особливості діяльності професіоналів, які є домінуючими у суспільній свідомості. (З іншої сторони, ці уявлення є когнітивною складовою образу професії [29, 232]).

Згідно з нашою гіпотезою, вирішальне значення для професійного становлення особистості мають особливості розв'язання особистістю внутрішніх конфліктів (йдеться про поведінку професіонала у точках біфуркації – конфліктних ситуаціях). Але безпосереднє вивчення таких настанов є неможливим Вивчення уявлень курсантів про поведінку працівників міліції у конфліктних ситуаціях дає можливість опосередковано досліджувати морально-правові настанови (атрактори) «масових професійних суб'єктів» (у нашому випадку – працівників міліції), які актуалізуються у тих або інших ситуаціях.

В основу нашої методики був покладений, висловлюючись словами О. Г. Шмельова, принцип вербального моделювання [222, с. 146] конфліктних ситуацій в діяльності працівників міліції. Ми виходили з того, що конфлікт – це гостре випробовування особистості. У нашому дослідженні йдеться про реконструкцію певних якостей працівників міліції, інформація про які отримується опосередковано – через уявлення курсантів про поведінку міліціонерів. Запропоновану нами методику можна вважати до деякої міри проективною, оскільки уявлення курсантів є проекцією їхнього розуміння описаної ситуації та особистого ставлення до неї. Розроблена нами методика має дещо спільне з методом превентивного психологічного моделювання професійної помилки у віртуальній професійній реальності (уявлювані ситуації, ігрове моделювання ситуацій, що провокують помилки, комп'ютерні моделі професійних конфліктів) О. П. Єрмолаєвої [69, с. 227] та її тестом масової ідентифікаційної тенденції, метою якого було виявлення масових уявлень про роль та типові характеристики професіонала [69, с. 179]. Наша методика нагадує також метод критичних інцидентів, застосування якого передбачає оцінку прикладів реальної поведінки (дій) професіоналів опитуваними [233, 106] та методику ігрових макетів Г. Х. Яворської [229].

В якості «стимульного матеріалу» були використані описи ситуацій, в які потрапляли працівники міліції різних служб та структурних підрозділів (кримінального блоку, слідства, дізнання, охорони громадського порядку, відділів по роботі з персоналом) під час несення служби [Додаток А]. Ці описи були надані слухачами Інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ України, але деякі ситуації були описані або надто стисло, або дуже обтічно (тобто деякі речі не називалися своїми іменами) і без спеціальних пояснень і розкриття контексту сутність ситуації було важко зрозуміти (наприклад, не всі знають, що «переведення на посаду з більшим обсягом роботи» означає підвищення по службі; не завжди були зрозумілими, якщо виходити з наданих описів, правові підстави або наслідки тієї або іншої поведінки як для правоохоронця, так і для об'єкта його діяльності. Наприклад, без знання специфіки роботи міліції важко зрозуміти, чому начальник слідчого відділення вимагає від слідчого направити кримінальну справу до суду, об'єднавши декілька епізодів злочинної діяльності в одне впровадження, якщо по деяких епізодах бракує доказів і таке інше).

Проблема розуміння вирішувалась шляхом редагування (з метою полегшення сприйняття суті відповідного конфлікту курсантами) описів даних ситуацій слухачами магістратури за спеціальністю «Управління в сфері правопорядку». Вирішення проблеми цінностей/соціальних репрезентацій передбачало посилання на соціальний контекст, який мав місце на момент опитування. Звісно, цей контекст враховувався опитуваними не на рівні свідомості. Соціальний контекст взагалі сприймається як щось таке, що є зрозумілим «само собою», але інтерпретація результатів має здійснюватися «з поправкою» на соціально-економічні умови й особливості правового поля, характерні для певного часового відрізку розвитку суспільства.

З метою максимального наближення нашого методу дослідження до так званих «жорстких» методів до стандартного опису тієї чи іншої ситуації додавався перелік варіантів можливих відповідей, вилучених в процесі попереднього аналізу відповідей магістрів-«управлінців». Як пише А. Маслоу, життя можна розглядати як процес послідовних виборів. В кожній точці є вибір прогресивний і регресивний. Можна рухатися у бік захищеності, безпеки, страху; але по інший бік є вибір, що веде до особистісного зростання. Зробити протягом дня дюжину таких виборів замість виборів, обумовлених страхом – це зробити стільки ж кроків у напрямі самоактуалізації [128, с. 59]. Описана вища методика вербального моделювання конфліктних службових ситуацій отримала умовну назву

«Ситуації-20» (за кількістю описів ситуацій, що були відібрані після їх апробації).

Вивчення можливостей задоволення потреб особистості у професійній діяльності вимагало дослідження особливостей сприйняття та оцінки курсантами професійної діяльності працівників міліції. В досягненні людиною вершин професійного розвитку важливе значення мають мотиви. Як зауважує С. Д. Максименко та ін., «психологія особистості і взагалі сучасна психологія – це майже на 90% психологія мотивації» [115, с. 218]. Проблема формування компонентів мотиваційної сфери суб'єкта праці є у психології майже не вивченою [153, с. 47]. На думку В. Д. Шадрікова, одним із напрямів формування мотиваційної сфери особистості професіонала є пошук у змісті та умовах професійної діяльності таких елементів, якостей, властивостей, які можуть стати предметами для задоволення певних потреб людини – матеріальних, соціальних, духовних. Уявлення особистості про різні сторони та особливості професійної діяльності мають мотивуюче значення [219]. Тим не менше питання, що стосуються уявлень людини про обрану професію й динаміку її образу під час навчання у навчальних закладах, науково мало пророблені [224, с. 136].

Оскільки одним з завдань нашого дослідження було вивчення уявлень курсантів про майбутню професійну діяльність в контексті відповідності реалізаційного потенціалу професії запитам особистості, спочатку слід було виявити, які особливості професійної діяльності працівників міліції є важливими як з огляду на наукові дані, так і з точки зору самих працівників міліції. Останнє завдання було вирішене за допомогою анонімного групового анкетування відкритого типу. В результаті контент-аналізу було виділено сорок особливостей. Для з'ясування особливостей сприйняття курсантами професійної діяльності працівників міліції був розроблений опитувальник під умовною назвою «Шкали», принцип побудови якого нагадує метод семантичного диференціалу Осгуда [149]. При розробці опитувальника ми користувалися тими формулюваннями, які були надані офіцерами міліції. [122, 126]. Кожну окрему сторону діяльності, зазначену під певним номером, слід було оцінити за допомогою 6-тибальної шкали, в якій оцінка «0» означала повну відсутність даної особливості; «1» – що дана особливість ледве виражена; «2» – представлена слабо; «3» – що ступінь її прояву є середнім; «4» – добре виражена і «5» – виражена максимально. При відсутності уявлення про ті або інші аспекти діяльності працівників міліції слід було написати «не знаю» або поставити прочерк (повністю даний опитувальник представлений у Додатку Б). Подібний спосіб оцінки

особливостей професійної діяльності застосувався у роботах Є. О. Клімова (89, с. 238–282], Б. В. Кулагіна [106, с. 216], Р. В. Каламаж [81].

Для дослідження динаміки професійних намірів курсантів та афективно-оцінного ставлення до професійної діяльності працівників міліції був використаний добре відомий у психології метод незакінчених речень. Професійні плани досліджувалися прямим способом, а афективно-оціночне ставлення – опосередковано, тому що воно, як відомо, формується і на раціональному, і на ірраціональному рівні. Як зауважує І. В. Березко, особистісні ірраціональні смислові утворення – це емоційно зафарбовані смисли, що знаходять своє відображення в уявленнях або ставленні людини до певних класів предметів та явищ і характеризуються усталеною, чітко зафіксованою смисловою складовою [162, с. 112]. Чотири незакінчені речення стосувалися планування професійної кар'єри (до пенсії і навіть після неї), три – емоційного ставлення до професійної діяльності міліціонерів і одне питання стосувалося переживань, пов'язаних з перспективою роботи в міліції. Ця методика дозволила співставити особливості сприйняття та оцінки курсантами професійної діяльності працівників міліції, особливості плануванням професійної кар'єри (образ професійного майбутнього), емоційне ставлення курсантів до професії працівника міліції і встановити зв'язки між ними.

Висновки до розділу 1.3:

1. Гуманістична орієнтація наполягає на тому, що специфіка наук про людину вимагає використання ціннісних суджень.
2. Протилежність методів «точних» й гуманітарних наук є не абсолютною, а відносною, що дає можливість кваліфікувати методи соціогуманітарні як наукові.
3. Метод опитування належить до методів соціогуманітарних, тобто використання методу опитування в усіх його варіантах, прийнятих у психологічній науці, є методологічно прийнятним.
4. Метод репертуарних граток Дж. Келлі (модифікований варіант); метод вербального моделювання конфліктних ситуацій у службовій діяльності працівників міліції; модифікований варіант методу семантичного диференціала Осгуда; метод незакінчених речень як основні методи нашого дослідження є адекватними його завданням.

РОЗДІЛ 2.
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

2.1. Особливості діяльності працівників міліції за даними науково-психологічної літератури

Згідно із Законом України «Про міліцію» правовою основою діяльності міліції є Конституція України, Закон України «Про міліцію», інші законодавчі акти України, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативні акти Міністерства внутрішніх справ України, Загальна декларація прав людини, міжнародні правові норми, ратифіковані у встановленому порядку [1 – 7]. Міліція є єдиною системою органів, яка входить до структури Міністерства внутрішніх справ України, виконує адміністративну, профілактичну, оперативно-розшукову, кримінально-процесуальну, виконавчу та охоронну (на договірних засадах) функції. Вона складається з підрозділів:

кримінальної міліції;

міліції громадської безпеки;

транспортної міліції;

державної автомобільної інспекції;

міліції охорони;

судової міліції;

спеціальної міліції;

внутрішньої безпеки [1].

Структура професійної діяльності працівників міліції відповідає структурі будь-якої трудової діяльності і має, за Є. О. Клімовим, таку структуру:

задані цілі, уявлення про результати праці;

заданий предмет (не обов’язково матеріального характеру, це може бути будь-яка система – соціальна, знакова, художньо-естетична і таке інше);

система засобів праці;

система професійних службових обов’язків (заданих трудових функцій);

система прав;

виробниче середовище, предметні та соціальні умови праці [88;181, с. 20].

За тією ж логікою, тобто з огляду на структуру діяльності, розроблену С. Л. Рубінштейном, О. М. Леонтьєвим, Л. С. Виготським та іншими, аналізує трудову діяльність С. П. Безносов. Він виходить з семикомпонентної структури будь-якої дії і виокремлює такі її елементи: 1) предмет праці; 2)

процес його перетворення; 3) результат; 4) засіб; 5) спосіб; 6) суб'єкт як агент технології; 7) основні властивості суб'єкта.

Як зазначає В. С. Медведєв, «сферою діяльності ОВС у загальному вигляді є людські стосунки, що регламентуються правом» [129, с. 90]. Є підстави вважати, що об'єктом професійної діяльності працівників міліції є певна соціальна ситуація, предметом – взаємостосунки людей у цій ситуації, а засобами – чинне законодавство. У вирішенні питань, що виникають у певних ситуаціях, згідно з вимогами чинного законодавства і полягають службові обов'язки працівника міліції, який має для цього відповідні можливості (владні повноваження) та певні умови для їх реалізації. У Законі України «Про міліцію» дається визначення того, що таке міліції та якими є її завдання (іншими словами – дається перелік тих соціальних ситуацій, які підлягають врегулюванню силами міліції). Згідно зі статтею 1, «Міліція в Україні – державний озброєний орган виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань». Згідно зі статтею 2 , основними завданнями міліції є:

«забезпечення особистої безпеки громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів;

запобігання правопорушенням та їх припинення;

охорона і забезпечення громадського порядку;

виявлення і розкриття злочинів, розшук осіб, які їх вчинили;

забезпечення безпеки дорожнього руху;

захист власності від злочинних посягань;

виконання кримінальних покарань і адміністративних стягнень;

участь у поданні соціальної та правової допомоги громадянам, сприяння у межах своєї компетенції державним органам, підприємствам, установам і організаціям у виконанні покладених на них законом обов'язків» [1].

Як вважає ряд вчених, правові цінності є деонтичними цінностями, тобто «відрізняються чітко вираженим характером, що наказує та обумовлює їх належність до сфери належного» і «відрізняються й іншою функціональною особливістю – мають імовірний характер. Ця особливість пов'язана з можливістю свідомого, вольового вибору соціальними (правовими) суб'єктами об'єктивно існуючих у дійсності поведінкових варіантів» [206, с. 211]. Іншими словами, правові цінності пов'язані зі свободою вибору. «В ідеальному варіанті, – пише В. С. Медведєв, – нормативно-правова регламентація владних повноважень повинна охоплювати все розмаїття службових ситуацій, в які потрапляють

співробітники. Існуючий стан правового забезпечення діяльності ОВС України…має суттєві прогалини і розбіжності…Тим самим створюються умови для феномену дискреції[14] – прийняття співробітником ОВС рішення щодо застосування владних повноважень на власний розсуд» [129, с.79].

Наявність дискреційних повноважень – специфічна особливість правоохоронної діяльності (яка за визначенням має бути регламентована правом).

Деякі вчені вважають, що у будь-якій професійній діяльності (не тільки у правоохоронній) уникнути дискреції неможливо. Як вказує С. П. Безносов, виконавець досить часто змушений діяти у таких трудових ситуаціях, в яких він зобов'язаний (або має право) довизначати, уточнювати, обґрунтовувати певні норми своєї діяльності. Так, у багатьох посадових, професійних інструкціях існує вимога щодо виконавця «діяти за обставинами», тому що в багатьох галузях діяльності нормотворець не в змозі остаточно конкретизувати абстрактні норми діяльності і надає це право виконавцю [18, с. 104]. У цих випадках конкретні рішення та дії виконавця визначатимуться багато в чому його особистими уподобаннями, рисами характеру, світоглядними позиціями, ціннісними орієнтаціями, мораллю, рівнем культури – загальної та професійної. Границі волюнтаризму виконавця залежатимуть від його розуміння більш загальних норм трудової та професійної етики [там само].

У дослідженні О. М. Ботнаренка, яке було виконано під нашим керівництвом і присвячене дискреції у слідчій діяльності, дискреція визначається як спосіб вирішення посадовою особою або державним органом питань, що не мають однозначного, повного або взагалі не мають нормативного регулювання на власний розсуд, тобто в залежності від оцінки цих питань суб'єктом правовідносин. В залежності від меж нормативного регулювання Ботнаренко пропонує таку класифікацію дискреції:

дискреція невизначеності – спосіб вирішення посадовою особою або державним органом питань на власний розсуд у ситуаціях відсутності нормативно-правового регулювання конкретних суспільних відносин. У таких випадках суб'єкту правоохоронних органів доводиться приймати рішення щодо суспільних відносин, які перебувають поза правовим полем. Реалізація дискреційних повноважень такого роду є найбільш складною: правоохоронець має прийняти рішення, яке буде прийнятним для всіх учасників цих суспільних відносин і спрогнозувати можливі наслідки його

[14] Дискреція (від лат.discretio) – вирішення посадовою особою або державним органом будь-якого питання на власний розсуд [Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилиян. – М., 2002. – 1280 с.].

прийняття. Прикладом може бути ситуація виклику міліції через сімейну сварку.

Дискреція колізії – спосіб вирішення посадовою особою або державним органом питань на власний розсуд у випадку колізії правових норм. Зміст цього виду дискреції полягає в тому, що правоохоронцю потрібно обрати один із кількох варіантів дій, передбачених різними нормами права (так, за одне і те ж правопорушення особа може бути притягнена як до адміністративної, так і до кримінальної відповідальності).

Дискреція гранична – спосіб вирішення посадовою особою або державним органом питань на власний розсуд у випадках можливості вибору рішень у певних, визначених законом, межах. Так, санкція будь-якої статті КК чи то КУпАП передбачає певні межі покарань: існує декілька можливих видів адміністративних стягнень (за одне і те саме діяння); кілька варіантів запобіжних заходів за вчинення злочину тощо. Як зазначає О. М. Ботнаренко, орган (у нашому випадку – орган виконавчої влади), використовуючи дискреційні повноваження, зобов'язаний передусім правильно оцінити ситуацію, наявні у справі факти та застосувати до встановлених фактів чинні правові норми, не допускаючи при цьому зловживання владою. Загальні інтереси, спільне благо, а не особисті корисливі інтереси мають лежати в основі мотивації вибору [31]. Дискреційні повноваження припускають можливість прийняття рішень, вмотивованих не професійними, а суто особистими інтересами.

Особливістю правоохоронної діяльності, тісно пов'язаною з можливістю реалізації дискреційних повноважень, ми вважаємо *наявність спокус* як матеріального, так і нематеріального характеру (таких, що пов'язані з можливістю отримання незапланованого посадою прибутку, налагодженням «корисних» соціальних зв'язків тощо). Як зауважують В. В. Куліченко та В. П. Столбовий у роботі, яка іменується «лекцією», а по суті є глибоким і змістовним дослідженням проблем професійної деформації співробітників міліції, співробітник зазвичай перебуває у ситуації відсутності безпосереднього контролю за його діями, коли ніякого контролера немає поруч, окрім власної совісті, принципів та честі. Як пригадує старший інспектор дорожньо-патрульної служби Державної автомобільної інспекції, чого тільки не було за роки його служби! Траплялося, порушники і гроші пропонували, і послуги обіцяли, і погрожували всілякими карами – аж до звільнення [107, с.18].

Р. В. Каламаж на основі літературних даних робить висновок: «специфічні особливості юридичної діяльності…обумовлюють необхідність говорити про моральні принципи цієї діяльності» і до таких особливостей

відносить, зокрема, внутрішню психологічну суперечливість цієї діяльності: можливість виникнення моральних суперечностей між «благими» цілями (боротьба зі злочинністю) та «низькими» засобами її досягнення; необхідність поєднувати протилежні вектори ставлення до людини – одночасно боротися «за» і боротися «проти»; довіряти людям, але орієнтуватися на юридично доведені факти; орієнтуватися на гуманізм і в той же час на «нормування» і т.п. і зазначає: «деструктивності цій боротьбі «проти…» надає, на наш погляд, відсутність сформованих морально-етичних установок професіонала, що задають певні межі цій боротьбі» [81, с. 240]. На морально-психологічну підготовленість як необхідний компонент професійної підготовленості співробітника органів внутрішніх справ вказує Г. Х. Яворська , коли пише про «внутрішній імператив службового обов'язку» або сумління працівника ОВС [229, с. 97].

Моральні якості правоохоронця, його розуміння категорій добра і зла можна розглядати як один із головних чинників якості виконання ним його професійних обов'язків, особливо в ситуаціях, пов'язаних із реалізацією дискреційних повноважень. Як пише С. П. Безносов, якщо норми діяльності погано визначені, суб'єкт змушений займатися так званою «моральною діяльністю», яка свідомо підпорядковується моральним цілям – бажанню зробити добро, виконати свій обов'язок, реалізувати певні ідеали.

Наявність морального вибору – ще одна характерна риса діяльності правоохоронців і взагалі – морального вчинку, який передбачає свободу прийняття рішення, здатність людини вибирати між добром і злом. А для цього вона повинна мати уявлення про добро та зло. Суб'єкт повинен досить чітко розуміти зміст цих категорій та вміти правильно їх конкретизувати у особливих, нерідко унікальних ситуаціях, а тим більше – у типових [18, с. 133–134]. Ефективно вирішувати оперативно-службові задачі на своїй посаді правоохоронець може лише у тому випадку, коли кожний співробітник знає, розуміє та приймає на особистісному рівні найбільш загальні цілі трудової діяльності, які поставлені перед міліцією суспільством та державою в цілому [18, с. 167]. Іншими словами, правоохоронець має тримати у свідомості глобальні цілі і керуватися ними: у свідомості будь-якого співробітника має бути представлений якийсь більш загальний, абстрактний зміст, який треба конкретизувати відносно якихось окремих випадків. Якщо у свідомості відсутнє уявлення про загальну ціль – «захист громадянина», то ніколи у певній реальній ситуації не з'явиться подібна конкретна мета як норма праці [18, с. 168].

Проблеми співвідношення моралі і права стосовно правоохоронної діяльності набувають все більшої актуальності. Про це йдеться, зокрема, в

дослідженнях В. М. Синьова, М. Г. Братасюк, В. Ф. Чміля, В. М. Кравця. В. А. Малахов, розглядаючи мораль і право, звертає увагу на існування в суспільстві двох принципово різних форм нормативної регуляції людської поведінки – регуляції інституційної й позаінституційної. Якщо під соціальним інститутом розуміти будь-яку історично усталену форму організації й регулювання суспільного життя, мораль можна розглядати як один із таких інститутів. Якщо ж «інститутом» вважати установу, що має певну опредметнену форму і функції, пов'язані з регуляцією певних дій членів суспільства,то моральну регуляцію визнати інституціональною не можна: «цим вона передусім і відрізняється від правової регуляції, здійснюваної владою та авторитетом такого потужного й безсумнівного соціального інституту, як держава» [118, с. 47]. Принципова відмінність моралі і права полягає, на думку В. А. Малахова, у наступному:

для права типовим є те, що його норми встановлюються і видаються від імені інституту держави; моральні норми й правила поведінки утверджуються зазвичай спонтанно, самочинно, закріплюючи практику людських стосунків і відображаючи сукупний життєвий досвід людських спільнот;

примусовість правових норм випливає із сили і авторитету держави; витоки моральних імперативів – у людському сумлінні, моральній свідомості людини й суспільства;

право передбачає кодифікацію існуючих законів і норм. Правових норм має бути скінченна кількість і вони потребують чіткого визначення, що дає можливість перевірити їх виконання. Норми моралі принципово неможливо звести до будь-якої скінченної їх множини, через це не може існувати й будь-який вичерпний кодекс моральний норм. Погляд права на людину – це завжди погляд із-зовні, з позицій певного соціального інституту, що має справу з реалізацією певних цілком конкретних функцій (у нашому випадку – забезпеченням прав і свобод громадян), все інше його не обходить. Що ж до моралі, то її головний «пункт спостереження» – в самій людині, в її совісті, в її душі. «Око» моралі спостерігає людину у всьому розмаїтті її життєвих ситуацій, що повсякчас породжують нові, інколи цілком несподівані проблеми, – звідси її принципова незавершеність, континуальність складу моральних норм. Виконуючи вимоги права, людина звільняється від його контролю (додержання закону є кращим способом бути вільним від його примусової дії); виконання ж моральних норм нікого не може звільнити від совісті;

адресатами правових настанов є конкретні люди й організації, мораль звертається до «людини взагалі». Контроль за виконанням правових норм

здійснюють спеціально призначені для цього інститути (суд, прокуратура); додержання моральних норм – власна справа особи й відповідних людських спільнот. Покарання за порушення правової норми повинно мати суто об'єктивний характер і чітку передбачену законом кількісну міру, в галузі моралі – навпаки, вирішального значення набувають суб'єктивні чинники: «можна покарати людину 10 роками ув'язнення або штрафом у 5 750 доларів, але ж неможливо відміряти їй 5 чи 10 років докорів совісті» [118, с. 49];

право залишає людині можливість бути аморальною. Існує певна межа втручання права в приватне життя особистості. В самій основі поняття права лежить принципова цінність людської свободи. Поки вчинки людини не суперечать законові, тим або іншим статтям правового кодексу, вона вільна у виборі Добра або Зла у своєму повсякденному житті. Адже «вийшовши за межі правового регулювання, людина стикається з більш глибокими і тонкими духовними проблемами, впоратися з якими здатна лише сама, покладаючися на власне розуміння обов'язку і відповідальності, на голос власної совісті, на думку й реакцію своїх близьких. Жодне зовнішнє втручання нічому тут не зарадить…» [118, с. 51].

Викладене вище не означає, що мораль не має тісних зв'язків із правом або ж що вона не спирається в реалізації власних функцій на ті чи інші соціальні інститути. Інституціоналізація тих моральних норм, які цього потребують, є, з огляду на мораль, явищем прогресивним. Як пише Малахов, важливість уведення таких соціальних інститутів як інститут сім'ї, соціального стану, держави та інших у поле загального розуміння моральної ситуації в суспільстві є для сучасної етики річчю цілком очевидною [118, с. 50]. За останні роки, – вважає цей вчений, – почастішали випадки, коли ті чи інші правові акти приводяться у відповідність із вимогами моралі, починають адекватніше відображати їхню суть (там само). Звісно, зрушення в моральній свідомості впливають на законодавство (в галузі захисту прав громадян, національних відносин, охорони довкілля тощо). Спірною у світлі міркувань Малахова щодо співвідношення моралі та права виглядає думка творців нового напрямку в психології, – так званої етичної психології особистості, – згідно з якою гранично етична психологія особистості перетворюється у правову психологію особистості, в якій поведінка особистості підлягає жорсткій оцінці за критерієм її відповідності (невідповідності) закону [158, с. 15]. Закони, відірвані від завдань соціального вможливлювання свободи, закорінені в прагматичних інтересах правлячої еліти не є, як стверджує Малахов, правовими. «Діалектика правових норм є такою, що поза перспективою дійсного утвердження свободи ці норми неминуче стають інструментом поневолення, знаряддям

соціального маніпулювання людьми. Як це не парадоксально, певний «внесок» у становлення цілісної соціально-репресивної системи часто-густо робить і офіційна мораль, надаючи свої можливості внутрішньої регуляції поведінки до послуг відповідних де- гуманізованих інституцій владного контролю над людьми», – пише В. А. Малахов [118, с. 53]. Прикладом надання таких «послуг» може бути мистецтво, що пропагує таку офіційну мораль. Так,один радянський поет писав: «Если прикажут: «Солги!» – «солги, Если прикажут: «Убей!» – убей» [98].

Вирішуючи питання про взаємодію моралі й права, деякі вчені вважають, що мораль – категорія більш загальна, ніж право (образно кажучи, мораль «вища» за право). Як пише А. Б. Качинський, «основні критерії безпеки суспільства необхідно шукати в моралі як особливій формі суспільної свідомості й суспільних відносин… моральні норми суспільства як визнані ним сукупності системи заборон і є його граничними значеннями» [84, с. 198–199]. Відомо, що мораль як форма соціального контролю передує праву. Інші вчені вважають, що мораль і право, незважаючи на їх відносну самостійність, мають багато спільного і в ідеалі правові норми мають співпадати з вимогами моралі: «Нормування соціального життя, властиве моралі і праву, має загальні ціннісні підстави…» [206, с. 236]. «Стандартна формула категоричного імперативу» і «основний закон права» являють собою заборонно-дозвільну версію того самого нормативного формалізму [«барельєфне і горельєфне зображення принципу особистої автономії» – 206, с. 237]. Водночас мораль і право – це різні виміри людського буття і, відповідно, різні способи регуляції людської поведінки. Протиріччя між вимогами моралі та права можуть викликати внутрішній конфлікт. Дуже цікаво цю проблему вирішує С. П. Безносов, який вважає, що на роботі людина має дотримуватися одних норм, а у позаслужбовій діяльності – інших. Але не кожна людина може, образно кажучи, розірвати себе навпіл. Такий поділ етики та моралі на «професійну» та «загальнолюдську» дуже нагадує явище десоматизації у повій, про яке писав Ю. М. Антонян і яке полягає у специфічній здатності жінок певного психічного складу відокремлювати «душу» від «тіла» і розглядати останнє лише як «робочий інструмент» [12, с. 34]. Мабуть, здатність жити за двома моральними кодексами – прояв тієї самої професійної деформації, якої уникнути неможливо і про яку так цікаво пише С. П. Безносов.

В. В. Рибалка цитує з цього приводу М. Я. Грота, який вважав, що безпосереднє завдання кожної особистості – «це створити і підтримати, зберегти чи врятувати якомога більше інших життів, хоча б і з пожертвуванням свого власного одиничного життя»; внутрішній смисл

морального вчинку – прагнення «спасати від смерті все живе» [176, с. 51]. Мабуть, є підстави зазначити таку особливість правоохоронної діяльності як *готовність самовіддано служити суспільству, людям* – до самопожертви. Є багато професій, які дозволяють особистості всебічно і постійно розвиватись, досягати вершин самореалізації і ставати водночас відомою, уславленою. Натомість діяльність правоохоронців є досить регламентованою, не публічною і розраховувати на задоволення своїх схильностей та бажань тут не доводиться – навпаки, зазвичай «особисте» відходить на другий план.

Конфліктний характер – ще одна суттєва особливість правоохоронної діяльності, багатої не тільки на зовнішні, але й на внутрішні конфлікти [119]. Ще однією суттєвою особливістю правоохоронної діяльності є її *службовий характер*. Як вказує С. П. Безносов, суб'єкт цієї діяльності є представником держави («государев человек», 18, с. 199). Службова діяльність, служба – це особливий вид діяльності, який формує цінності, стереотипи, властивості психіки, принципово відмінні від ринкових. Службова діяльність є внутрішньо суперечливою, оскільки в процесі її виконання людина постійно опиняється в ситуації вибору між необхідністю виконання службового обов'язку й прагненням до самореалізації. Здатність людини використовувати свої сили і реалізовувати закладені у ній можливості деякі автори називають плодотворністю або плідністю і вважають, що якщо людину змушують служити, то у неї усе більше паралізується потреба бути плідним [158, с. 77]. Цьому сприяє також гонитва за показниками як критерієм ефективності діяльності міліції. Прагнення до самоствердження часто набуває потворної форми: наприклад,з'являється бажання принизити іншу людину, показати іншим людям їхню нікчемність та власну значущість. На наш погляд, у контексті службової діяльності людина більше виступає як «об'єкт» управлінських впливів, ніж як «суб'єкт». Внаслідок цього можливим є формування набутої безпомічності, яка виявляється у прагненні уникнути відповідальності або ні за що не братися. Реалізується це прагнення через ухилення від прийняття конкретних рішень (з посиланням на якісь «нормативні документи», інші органи влади), надання беззмістовних формальних відписок у відповідь на звернення громадян, невикористання своїх владних повноважень). Як зазначає С. П. Безносов, для багатьох виконавців службова діяльність є ірраціональною: людина має досягати цілей, не нею визначених; приймає рішення і слідкує за їх виконанням також не вона сама. Крім того, ця діяльність є консервативною: інструкції застарівають, але змінюються дуже повільно; темп соціальних змін вищий за темп змін у законодавстві і таке інше [там само].

Екстремальний характер діяльності призводить до постійного перебування людини у стані психоемоційної напруги, різновидами якої є стреси, фрустрації, внутрішні конфлікти та кризи (як сказав один працівник міліції про себе, «я відчуваю важкість погон»).

С. Д. Гусарєв, О. Д. Тихомиров відзначають такі особливості правоохоронної діяльності як владний характер професійних повноважень посадових осіб правоохоронних органів, процесуальну самостійність та персональну відповідальність, регламентованість засобів та термінів виконання професійних завдань (на нашу думку ці особливості «поглинаються» наявністю дискреційних повноважень), наявність чинників та ситуацій професійного ризику (входить до поняття екстремальності) [51].

2.1.1. Деструкції професійного розвитку працівників міліції

Наведені вище особливості не можуть не призводити до виникнення деструкцій професійного розвитку у працівників міліції – зокрема, професійної деформації та професійної маргіналізації.

Професійні деструкції, як це було показано вище, тісно пов'язані з особливостями професійної діяльності (зокрема, умовами її організації та перебігу) і особливостями суб'єкта цієї діяльності (передусім – рівнем його професійної активності та самосвідомості).

Попов, Голубєва, Устин визначають деструктивність як векторну характеристику спотвореного і ущемленого життя, атрибутом якого є неможливість реалізації бажань та можливостей особистості [158]. У цьому світі, – пишуть ці автори, – особистість стикається з необхідністю знаходження свого місця, своєї соціальної системи, у якій вона виявиться потребованою і зможе самореалізуватися. Відсутність такої можливості сприяє відчуженню, прогресуванню моральних протиріч і деструктивних тенденцій. Найбільш схильною до деструктивних переживань є молодь [158, с. 111–112]. Слід зазначити, що серед працівників міліції більшість становлять працівники саме цієї вікової категорії.

Протистояння внутрішнього Я і зовнішніх впливів може дисгармонізувати особистість і викликати зовнішні і внутрішні конфлікти, які, у свою чергу, можуть призвести до тяжких психологічних наслідків і деструктивної поведінки як прояву незгоди з оточуючою дійсністю. Внутрішня незадоволеність і роздратованість самим собою може вилитися у ненависть, персоніфіковану в образі особистості, держави, раси і т.п. або ж таку, що стосується світу взагалі. Ця ненависть є основою агресії, яка виявляється у різноманітній деструктивній активності, у тому числі – професійній. Умови та причини виникнення професійних деформацій у працівників міліції є на сьогодні найбільш дослідженими.

Поняття «професійна деформація» зазвичай пов'язується зі змістом, організацією та умовами здійснення професійної діяльності. Цим поняттям позначаються такі зміни у психіці, поведінці, взаємостосунках з іншими людьми та виконанні професійних обов'язків, які виникають під впливом професійної діяльності та призводять до зниження її ефективності. Деякі автори стверджують, що ознаки професійної деформації можна виявити практично у всіх професіоналів. Так, для професійно деформованих вчителів характерним є спрощений підхід до професійно важливих проблем, авторитарність, категоричність, бажання повчати інших, прагнення звести рішення будь-якої задачі до простої схеми, надто узагальнений характер сприйняття інших, придушення почуття гумору. Професійно деформованим лікарям, навпаки, притаманне своєрідне грубувате почуття гумору, що має захисний характер і дозволяє знизити психоемоційну напругу, низька синтонність у спілкуванні (недостатня емоційна чутливість та здатність відгукуватися на емоційні переживання інших). У програмістів спостерігається придушення емоцій, скрупульозність, «готовність до помилок», яка приводить до формування тенденції пошуку помилок у різних життєвих ситуаціях, схильність до надто ретельного перегляду можливих варіантів при прийнятті рішення. До проявів професійної деформації можна також віднести схильність програмістів до алгоритмізації, абстрагування від конкретної практичної діяльності, самоперевірок. Не рідкісними є професійні деформації у юристів, керівників, бухгалтерів [165, с. 81–82].

У відповідності з концепцією інтегральної індивідуальності В. С. Мерліна В. С. Медведєв розрізняє фізичну (соматичну), фізіологічну, психічну та особистісну деформацію і розглядає останню на прикладі діяльності співробітників органів внутрішніх справ. Професійну деформацію Медведєв пов'язує з поняттями акцентуації, дисгармонії та ілюзії. Дисгармонія – це свого роду дисбаланс усвідомлюваних та неусвідомлюваних утворень; з одного боку, це «значущі для особистості соціальні вимоги, з іншого – безпосередні, часто неусвідомлювані намагання». Гарантом єдності свідомості і поведінки слугують моральні почуття, завдяки яким ця дисгармонія переборюється [129, с. 24-25]. «У цілому, – пише Медведєв, – дисгармонія ніби «попереджає» про можливість деформації. Саме на її основі може виникнути деформація, в тому числі професійна, коли неузгодженість досягає розриву і домінуюча властивість чи їх комплекс починають підкоряти, а надалі придушувати інші властивості» [129, с. 25]. Акцентуація – це, як відомо, загострення одних рис характеру або темпераменту особистості з одночасним послабленням інших, яке супроводжується недостатністю (або відсутністю) свідомого контролю над їх

проявами. Людина начебто не володіє цими рисами, це вони «володіють» нею і зумовлюють у певних несприятливих для неї обставинах її поведінку навіть всупереч її інтересам.

Ілюзія в психології пов'язується з помилковим сприйняттям, але може стосуватися і інших форм психічного відображення – пам'яті, мислення, світогляду і такого іншого. Медведєв розглядає ілюзію як один із специфічних проявів деформації. У професійній діяльності співробітників ОВС ілюзія знаходить свій вираз в упередженості відносно об'єкта діяльності, «гіпертрофованому «баченні» в ньому одних рис і «сліпоті» стосовно інших» [129, с. 26]. Професійна деформація людини як особистості являє собою, за Медведєвим, «комплекс специфічних взаємопов'язаних змін в її структурі», що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності. Такі зміни виникають і проявляються на різних рівнях – на рівні процесів, станів, властивостей, свідомості та підсвідомості особистості. Сутність найбільш важливих змін полягає, по-перше, у гіпертрофії професійно важливих рис та їх наступній трансформації (пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, спокійність – у байдужість, вимогливість – у прискіпливість і т.п.; по-друге, у розвиткові соціально негативних рис (жорстокості, мстивості, брутальності і т.п.) та в домінуванні таких станів як розчарування, нудьга, дратівливість; по-третє, у пригніченні та подальшій атрофії таких рис, які суб'єктивно починають оцінюватися як «зайві» і «деякі характеристики набувають специфічно перекрученого вигляду. Найбільшою мірою це стосується такої важливої сфери правосвідомості як ціннісні уявлення про мету, засоби, методи та прийоми професійної діяльності»; по-четверте, у неузгодженому співвідношенні (а подальшому і спотворенні) взаємодії окремих рис та їх груп (гнучкість та шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, об'єктивність і упередженість у сприйнятті інших людей тощо). В. С. Медведєв називає п'ять узагальнених показників професійної деформації співробітників ОВС: 1) упереджене ставлення до об'єктів службової діяльності (наявність професійних стереотипів цих «об'єктів»); 2) довільно-суб'єктивне тлумачення нормослухняної поведінки (судження на кшталт: «Якщо норма права обтяжлива і заважає, її можна не дотримуватись»), [129, с. 54]. «Емпіричними індикаторами» цього показника є зловживання, перевищення, незастосування (у випадках, що передбачають таке застосування) владних повноважень; особисте встановлення або сприяння забороненим зв'язкам з об'єктом діяльності; використання недозволених засобів, методів, прийомів при вирішенні службових завдань; 3) використання професійних вмінь та навичок у поза професійній сфері; 4) «огрублення» особистості, тобто

звуження кола її інтересів до професійних, «емоційно-почуттєве збіднення» (відсутність або неадекватність емоційного супроводження діяльності); 5) зміни в образі «Я». Індикаторами змін в образі «Я» виступають: стійко завищена професійна самооцінка; поблажливі оцінки колег по службі з орієнтацією на думку начальника; хворобливе реагування на критику і контроль за своєю діяльністю; презумпція власної непогрішимості.

Наші спостереження (протягом місяця,1994 рік) за поведінкою одного із старших слідчих прокуратури дозволили виділити такі ознаки синдрому «емоційного вигоряння» як прояву професійної деформації:

- зростання впевненості у безглуздості (крайній неефективності) своєї діяльності в контексті існуючої соціально-економічної ситуації;
- незадоволеність оплатою праці;
- незадоволеність стосунками у колективі (упевненість в тому, що результати праці даного працівника присвоюються іншими. Так, начальник замість визнання заслуг даної особи говорить «ми», а то і «я»);
- повна відсутність цікавості до всього, що не стосується конкретної слідчої задачі, яка вирішується в даний момент (свого роду «тунельне мислення», формальне «відправлення правосуддя»);
- надмірна впевненість у власних знаннях («Я знаю все, а те, чого не знаю, знати не потрібно»);
- відверта неповага до менш досвідчених колег;
- болісне реагування на поради та пропозиції щодо розслідування (сприймаються як замах на авторитет даного слідчого);
- робота за принципом «Зроби мінімум і лише у разі крайньої необхідності»);
- переоцінка власної професійної спроможності («хвороба невизнання»);
- постійні скарги на перевтому;
- постійне вживанні кави та паління тютюну, багатогодинна щоденна гра на комп’ютері;
- упевненість у відсутності перспективи;
- бесіди с психологом не про справи, а про особисте.

Щодо профілактичних заходів, то нами були запропоновані наступні: заохочення у вигляді підвищення по службі; своєчасне надання відпочинку; моральна винагорода у формі публічного визнання заслуг; оплата участі даного слідчого у тренінговій групі з метою стимулювання особистісного зростання.

В. В. Куліченко та В. П. Столбовой професійну деформацію оперуповноважених карного розшуку визначають як викривлення характеру і результатів професійної діяльності, службових та позаслужбових стосунків

у колективі, розвиток у духовній сфері співробітників негативних морально-психологічних рис. Деформація свідомості у кінцевому підсумку є відображенням тих викривлень, які мають місце у професійній діяльності і у різноманітних стосунках, що виникають на її основі. У цьому розумінні деформація свідомості – і результат, і передумова загальної деформації оперуповноваженого карного розшуку [107]. Разом із тим ці автори, на відміну від інших (наприклад, В. С. Медведєва) не вважають, що робота в апаратах карного розшуку обов'язково призводить до професійної деформації оперуповноважених [107, с. 7–8]. Куліченко та Столбовой вважають, що поширена думка про неминучість «переростання» професіоналів своєї справи у ранг співробітників, професійно деформованих і морально спустошених, основується на абсолютизації об'єктивних умов професійної діяльності співробітників карного розшуку і недооцінці суб'єктивного чинника. Серед таких чинників Куліченко і Столбовой називають в першу чергу ставлення співробітника до змісту його професійної діяльності. Ці автори справедливо зауважують, що корозія свідомості співробітника карного розшуку може бути попереджена завдяки наявності таких морально-ділових якостей як совість, почуття обов'язку, власної гідності, честі і відповідальності [там само, с. 17]. В якості об'єктивних причин професійної деформації ці автори називають:

1. Специфічність професійної діяльності, постійне фізичне і психічне перевантаження, перевтома, негативні наслідки конфліктних і екстремальних ситуацій, які містять загрозу для життя та здоров'я, дефіцит часу.

2. Постійний контакт із злочинним середовищем, яке чинить негативний і розтліваючий вплив на співробітників карного розшуку.

3. Недоліки в організації і управлінні діяльністю підрозділів карного розшуку (недосконалість звітності, слабка взаємодія служб, «відсоткоманія»).

4. Негативний вплив тих товаришів по службі, які допускають зловживання посадовим становищем, формалізм і байдуже ставлення до людей, недбале виконання службових обов'язків.

5. Відсутність систематичного і дієвого контролю з боку керівництва і безпосереднього начальника за діяльністю співробітників розшуку.

6. Неналежне оперативно-технічне оснащення співробітників розшуку.

7. Несприятливі побутові умови співробітників розшуку.

8. Помилки у підборі та розстановці кадрів.

9. Прорахунки у політичному вихованні співробітників.

Крім причин, Куліченко та Столбовой називають також чинники, комплексний вплив яких інтенсифікує прояви професійної деформації

співробітників карного розшуку: 1) юридичні, до яких належать недосконалість кримінально-процесуального законодавства; недостатня урегульованість оперативної діяльності співробітників карного розшуку; відсутність юридичних гарантій, які б захищали співробітників карного розшуку від протизаконних наказів і вказівок начальників; 2) економічні, під якими слід розуміти відсутність чітких економічних стимулів; зрівнялівку в оплаті праці; неефективність граничних звань співробітників карного розшуку; можливість видобування матеріальної та інших вигод у повсякденній роботі; 3) організаційно-технічні, а саме слабкий контроль з боку керівництва; невмілий підбір та розстановка кадрів; специфічність роботи в карному розшуку; погана організація внутрішнього обліку та контролю, у тому числі неправильні критерії оцінки роботи; недостатні заходи щодо підвищення кваліфікації начальника відділу карного розшуку; недостатні заходи щодо підвищення кваліфікації співробітників відділів карного розшуку; некомпетентне втручання керівництва у роботу оперуповноважених карного розшуку; відсутність наукової організації праці відділу карного розшуку і кожного його співробітника; недостатня технічна оснащеність відділів карного розшуку (ЕОМ, комп'ютерною технікою, автотранспортом тощо); відсутність досконалої матеріально-технічної бази міських райуправлінь внутрішніх справ; 4) інтелектуальні: низький рівень професійних знань співробітників; недостатній рівень політичної, правової і загальної культури співробітників; недоліки у вихованні підпорядкованих і самовихованні; 5) соціально-психологічні: грубість та неврівноваженість керівників управлінь внутрішніх справ, міських райуправлінь внутрішніх справ і самих співробітників відділів карного розшуку; надмірна самовпевненість співробітників; надмірне марнославство й кар'єризм; низький самоконтроль [107, с. 24–25].

С. П. Безносов причини виникнення професійної деформації особистості також вбачає у особливостях професійної діяльності. Загальний простір життєдіяльності людини він поділяє на «царину життя» та «царину діяльності» і вважає, що у професійній діяльності людина виступає не як особистість, а як суб'єкт і реалізує лише свої суб'єктні якості. Для розуміння сутності професійної деформації С. П. Безносов використовує діяльнісний підхід, згідно з яким будь-яка діяльність може бути проаналізована з огляду на такі її компоненти як 1) предмет праці; 2) процес перетворення предмету праці; 3) результат праці; 4) засоби праці; 5) способи; 6) суб'єкт як агент технології; 7) основні властивості суб'єкта праці. Звісно, виокремлення цих компонентів в якості самостійних є досить умовним, але цього вимагає науковий аналіз.

Предмет праці впливає на психіку працівника через необхідність уподібнення суб'єкта праці останньому. У процесі праці можливими є лише суб'єкт-об'єктні відносини (людина працює **над,** а не **з**). Існування у логіці предмету праці формує особливості свідомості суб'єкта, у тому числі його професійну свідомість. Психологічними механізмами впливу людини як спеціального об'єкта праці на особистість діяча С. П. Безносов вважає процеси уподібнення, ідентифікації, емпатії, зараження, навіювання, наслідування, зрощування, зрощення [18, с. 118]. Як вказує Безносов, проживання певного відрізку часу у логіці існування іншого не може пройти безслідно для внутрішнього світу вихователя, його свідомості, його психіки [18, с. 47]. Щоправда, тут можна заперечити: зміст свідомості – це не тільки якості об'єкта діяльності. С. П. Безносов стверджує, що вчинки, дії і приховані за ними життєві цінності, переконання, почуття і таке інше злочинця можуть шляхом взаємопереходу деформувати свідомість співробітника міліції, але не пояснює, за яких обставин (інакше більшість співробітників міліції мала б стати злочинцями). Вузькопрофесійний підхід суб'єкта діяльності (в даному випадку співробітника міліції) формує у нього звичку сприймати іншого не цілісно, а лише з однієї сторони – як можливий об'єкт професійних маніпуляцій.

Специфіка праці співробітників міліції також є чинником професійної деформації особистості. Як вже було вказано, професійна діяльність працівників міліції – це особливий тип діяльності, а саме – службова діяльність. Службова діяльність є внутрішньо суперечливою. Вона постійно ставить людину в ситуацію вибору між необхідністю виконання службового обов'язку і прагненням до самореалізації, через що службовець схильний використовувати дану йому владу в особистих цілях (і не тільки для власного збагачення, але для того, щоб продемонструвати свою значущість). Наявність дискреційних повноважень (хоча Безносов не використовує цей термін, мова в його монографії йде саме про ці повноваження) уможливлює такі прояви у працівників міліції, як і у представників інших професій: у багатьох професіях кожний окремий суб'єкт-виконавець має вміти конкретизувати мислительні абстракції відносно свого унікального, конкретного випадку, казусу, ситуації або екземпляру. Навіть будь-який рядовий співробітник патрульно-постової служби, медсестра мають право у межах своїх службових обов'язків діяти на власний розсуд. У багатьох актах прийняття рішення вони зобов'язані вміти конкретизувати загальні норми діяльності, моралі, професійної етики стосовно даної неповторної індивідуальності, – пише С. П. Безносов [18, с. 97– 98]. Професійну деформацію співробітників міліції у даному контексті можуть провокувати як наявність «адміністративних

спокус» (можливість використання владних повноважень у особистих цілях), так і невміння мислити на різному рівні абстракції, працювати у логіці сходження від абстрактного до конкретного.

Ціль – ще один приклад діяльнісної норми. У свідомості людини С. П. Безносов виділяє два типи регуляторів: норми загального характеру (етики, моралі, професійної етики і деонтології), з однієї сторони, і суто діяльнісні норми, з іншої. Службовий формалізм як прояв професійної деформації має місце там, де відсутні знання більш глобальних цілей, таких, наприклад, які поставили перед міліцією суспільство і держава (передусім, це захист громадян, їх законних прав та інтересів від злочинних посягань). Звідси, до речі, випливає, що «обліково-показникова» система або гонитва за показниками («відсоткоманія») не може бути основним критерієм оцінки ефективності роботи міліції.

Сукупність засобів діяльності та способи їх використання, характерні для певної професії (особливо, як зауважує С. П. Безносов, арсенал засобів знакових, понятійно-мислительних), є важливим елементом дослідження професійної деформації. Діяльнісні норми – це насамперед способи застосування засобів. С. П. Безносов вважає, що «носієм» моральних приписів є свідомість особистості, а норм діяльнісних – суб’єкт професійної праці і лише на трудовому посту людина зобов’язана керуватися ними. Тут, звісно, виникає питання: чи зобов’язаний лікар надати в разі необхідності термінову медичну допомогу або чи має працівник міліції захищати когось, хто цього потребує, у позаслужбовий час? Питання, на наш погляд, риторичне.

Засвоєна технологія як норма виконання діяльності також може бути чинником професійної деформації особистості. Такі інструменти діяльності як знакові, мовні, понятійно-мислительні, психотехнічні, які обслуговують даний вид праці, примушують професіонала тривалий час жити за їхньою логікою і саме у професіоналізації світогляду людини полягає насамперед професійна деформація особистості. (Мабуть, екстраполяція З. Фройдом його теорії особистості на розвиток людського суспільства є прикладом професійної деформації такого роду).

Останній компонент діяльності за С. П. Безносовим – властивості або якості суб’єкта, які мають особливо велике значення при реалізації суб’єктом праці його дискреційних повноважень. Так, він пише про такі трудові ситуації, в яких виконавець змушений (зобов’язаний або має право) довизначати, поточнювати, обґрунтовувати певні норми своєї діяльності. Таким чином виконавець має вийти зі своєї ролі виконавця і стати управлінцем, котрий задає норми діяльності. Наприклад, у багатьох

посадових, професійних інструкціях існує вимога до виконавця діяти «за обставинами» або за власним міркуванням. У багатьох галузях діяльності нормотворець не в змозі остаточно конкретизувати абстрактні норми діяльності і делегує це право виконавцю. Тоді, – продовжує С. П. Безносов, – конкретне рішення і дії виконавця багато в чому визначаються його особистісною позицією, властивостями його характеру, світоглядом, ціннісними орієнтаціями, ідеалами, культурою – загальною та професійною [18, с.104–105]. Отже, тут йдеться вже про особистість, а не про суб'єкт діяльності, якщо виходити з раніше визначеної Безносовим дихотомії «суб'єкт» і «особистість». Але ж Безносов психологічним механізмом професійної деформації вважає суперечливу взаємодію двох основних підструктур індивідуальності – підструктури суб'єкта професійної діяльності, що має дотримуватися чітко визначених норм діяльності, та підструктури особистості як носія позапрофесійних (тобто більш загальних, зокрема, моральних) норм. У процесі узгодження цих норм людина може не знайти компроміс і віддати перевагу або нормам діяльності, або нормам особистості (які до того ж можуть не відповідати загальноприйнятим). Але насправді не все так просто і однозначно, як виглядає в концепції С. П. Безносова. Наприклад, якщо людина буде формально («тупо») дотримуватися норм діяльності, не враховуючи специфіки конкретних обставин та особливостей «об'єкта» (особистості іншої людини), її можна, на наш погляд, визнати професійно деформованою (згадаймо про формальне відправлення правосуддя). Здається, що суб'єкта діяльності можна так само визнати професійно деформованим і тоді, коли він застосовує норми, що регулюють його позапрофесійну поведінку (у побуті, сім'ї, колі друзів), у професійній діяльності. Це так, якщо ці норми перекручені. Дійсно, розглядати, наприклад, виробничий колектив як «сім'ю», що часто пропонують керівники, безглуздо. Але ставитися до «об'єкта» діяльності як до людини, що має право на свободу, щастя, розвиток здібностей – не безглуздо. Вважаємо, що тут є деяка асиметрія: застосування вузькопрофесійних (специфічних) норм професійної діяльності у позаслужбовій сфері життєдіяльності може бути ознакою професійної деформації; а от застосування норм загальнолюдської моралі у професійній діяльності такою ознакою бути не може. Конфлікт цих норм може бути дуже гострим і вирішити його в деяких випадках може тільки історія. Як пише А. Б. Качинський, «історично склалося так, що основні критерії безпеки суспільства необхідно шукати в моралі як особливій формі суспільної свідомості й суспільних відносин. Вона є одним із основних способів регуляції вчинків людини, її безпеки за допомогою норм. Таким чином,

моральні норми суспільства як визнані ним сукупності системи заборон і є його граничними значеннями» [84, с. 198–199]. Євгенія Гінзбург, яка свого часу була засуджена за політичні переконання і багато років перебувала у в'язницях та на засланні, у своїй книзі пише про те, що якби наглядачі не порушували ті вимоги, які висувалися до них як до «суб'єктів діяльності», з гуманних міркувань, то більшість в'язнів просто б не вижили [46]. Але чи можна вважати їх професійно деформованими? Формально – мабуть, так. Як відомо, історія підтвердила правоту тих, хто опирався сталінському режиму. Отже, особистість вища за суб'єкт діяльності, якщо розглядати її як носія загальнолюдських (а не відомчих, наприклад) цінностей.

Положення про те, що у трудовій діяльності мають місце лише суб'єкт-об'єктні зв'язки, виглядає, на наш погляд, сумнівно. С. П. Безносов стверджує, що психологічним механізмом професійної деформації є виявлення суто суб'єктних, специфічно професійних якостей людини «не в тому місці і не в той час» [18, с. 157]. Але звичні, відпрацьовані, «накатані» прийоми, наприклад, вербування, що мають маніпулятивний характер, хоча і використані «у належному місці у належний час» можуть викликати у «об'єкта» огиду – саме через те, що до нього поставилися як до «об'єкта». Думаємо, що «об'єктом» людина може бути лише в очах поганого професіонала або маніпулятора і що справжнє спілкування передбачає суб'єкт-суб'єктну взаємодію, про що вперше у радянській психологічній науці заговорив Б. Ф. Ломов. Гадаємо, що людина ніколи не буває «об'єктом» – навіть, коли за нею ведеться приховане спостереження, адже і за цих обставин можливі несподіванки, які звично пояснюються наявністю у «об'єкта» інтуїції. Що стосується виховання, то давно помічено, що особистість може виховуватися лише особистістю. Мабуть, через це людей із вищою педагогічною освітою багато, а справжніх педагогів – одиниці.

Автори розглянутих вище концепцій так чи інакше пов'язують професійну деформацію працівників міліції із суперечливим характером професійної діяльності і виникненням на цьому тлі різноманітних внутрішніх конфліктів. Саме внутрішній конфлікт, особливості його вирішення/не вирішення обумовлюють небажані зміни в психіці, структурі особистості, поведінці, взаємостосунках з іншими людьми, професійній діяльності людини. Ці небажані зміни виникають під впливом більш менш тривалого виконання професійної діяльності, отже, про професійну деформацію осіб, що знаходяться на такій стадії професійного розвитку як стадія професійної підготовки, говорити не варто. Недостатньо дослідженими залишаються психологічні механізми професійної деформації: В. С. Медведєв основним механізмом її виникнення вважає дисгармонію (конфлікт) усвідомлюваних та

неусвідомлюваних утворень; В. В. Куліченко та В. П. Столбовой – конфліктну взаємодію об'єктивних та суб'єктивних чинників професійної діяльності (без розкриття закономірностей цієї взаємодії); С. П. Безносов – внутрішній конфлікт між людиною як суб'єктом діяльності та людиною як особистістю. Внутрішній конфлікт можна розглядати, як це було показано у підрозділі 1.2.1, як основний механізм професійного (та й взагалі психічного) розвитку особистості, конфлікт є вихідною точкою будь-якого розвитку. Вивчення психологічних механізмів професійного розвитку передбачає дослідження насамперед причин та умов виникнення внутрішніх конфліктів у суб'єктів професійної діяльності, які ми вбачаємо саме у взаємодії чинників внутрішніх (психологічних) і зовнішніх (умови здійснення професійної діяльності, її об'єкт та предмет). Іншими словами, слід вивчати конфлікти не як феномени психічного життя людини, а як складні явища, детерміновані не лише психологічно. Предметом дослідження мають бути, на наш погляд, закономірності взаємодії компонентів системи «людина-професія-суспільство», які породжують внутрішні конфлікти і детермінують їх вирішення. В цьому контексті досліджує становлення професійної ідентичності як певного етапу професійного розвитку О. П. Єрмолаєва. Відомо, що деякі курсанти вишів системи МВС мають негативні уявлення про реальну поведінку міліціонерів та службу в міліції і не бажають працювати в ОВС. Професійно деформованими їх вважати не можна, але вважати їх такими, що відповідають морально-психологічним вимогам професії, також не можна.

Висновки до розділу 2.1:

1. Отже, до основних психологічних особливостей діяльності працівників міліції можна віднести:

наявність дискреційних повноважень;

наявність спокус (матеріального і нематеріального характеру);

наявність морального вибору;

готовність до самовіданного служіння суспільству, людям;

конфліктний характер діяльності;

службовий характер діяльності;

екстремальний характер діяльності.

2. Професійні деструкції обумовлені особливостями професійної діяльності (зокрема, умовами її організації та перебігу) і особливостями суб'єкта цієї діяльності (передусім – рівнем його професійної активності та самосвідомості).

3. Професійну деформацію працівників міліції більшість дослідників пов'язують із суперечливим характером професійної діяльності і

виникненням на цьому тлі різноманітних внутрішніх конфліктів. Саме внутрішній конфлікт, особливості його вирішення/не вирішення обумовлюють небажані зміни в психіці, структурі особистості, поведінці, взаємостосунках з іншими людьми та професійній діяльності.

4. Проблема вивчення деструкцій професійного розвитку курсантів не може бути досліджена в контексті теорій професійної деформації.

5. Питання маргіналізації працівників міліції є недослідженими.

2.2. Психологічні особливості сприйняття службової діяльності працівниками міліції

Метою нашого дослідження на даному його етапі було відтворення особливостей службової діяльності працівників міліції очима рядових співробітників. Анонімне письмове анкетування відкритого типу було проведене у квітні-травні 2001 року. Опитуваним, слухачам-офіцерам 2-го та 3-го курсів денного відділення НАВСУ, пропонувалося у довільній формі описати переваги (привабливі сторони, «плюси») та недоліки (непривабливі сторони, «мінуси») служби в міліції. До навчання слухачі працювали у різних куточках України у таких службах і підрозділах райуправлінь як відділ дізнання, слідчий відділ, відділ карного розшуку, відділ по роботі з особовим складом, державній службі боротьби з економічною злочинністю, службі дільничних інспекторів міліції, кримінальній міліції у справах неповнолітніх, патрульно-постовій службі тощо, тобто опитуваними були представлені всі основні служби та підрозділи міліції [15]. Загальна кількість опитаних становила 255 осіб. Переважна більшість опитаних мала стаж практичної роботи 1-2 роки (76,7 %); 15,3 % - 3-10 років. Найчисельнішою віковою категорією виявилася група опитаних від 23-х до 25-ти років (72 %). Відповіді щодо позитивних сторін професійної діяльності міліціонерів були отримані від 106-ти слухачів, негативних – 149-ти.

Для обробки отриманих даних використовувався контент-аналіз. Хоча на наступних етапах дослідження був застосований також факторний аналіз, не можемо не погодитися із зауваженням Е. Регнет щодо можливостей саме контент-аналізу. Ця дослідниця вказує на те, що при проведенні кластерного або факторного аналізу дослідник пропонує певний перелік особливостей і тому отримані дані дуже залежать від наданого ним переліку, вибірки та методу оцінки, так що результати більше залежать від методичної процедури, ніж від думок респондентів. Х'юбер і Мандл наполягають на обробці даних, що зібрані «природнім» шляхом (маються на увазі максимально

[15] Назви служб та підрозділів наведено у відповідності з прийнятими на той час.

неструктуровані дані, які обробляються за допомогою контент-аналізу) [174, с. 203].

Перед опитуванням стосовно позитивних сторін служби в міліції зазвичай в аудиторіях лунали репліки на кшталт: «Ну, вам зараз понаписують!», «Немає ніякого позитиву!». Але отримані результати такий «песимізм» не підтвердили.

2.2.1. Структура уявлень працівників міліції про позитивні сторони службової діяльності

Як це не дивно (але у повній відповідності з положеннями психології про мотивацію, адекватну діяльності) переважну більшість опитаних – 71,7% приваблює сама службова діяльність, процес виконання службових обов'язків (безвідносно до винагороди).

1. Серед особливостей цієї (першої) групи були названі такі:

1.1. Отримання морального задоволення від виконання службових обов'язків (потрібність суспільству, державі, людям) – на це вказали 36,8 % опитаних[16]. Приклади висловлювань[17]: «У деякій мірі задоволення моральних потреб від усвідомлення своєї потреби для суспільства та держави та в допомозі людям, які потерпіли від правопорушень»; «Маю можливість стати на захисті нашої держави та проявити себе на службі в ОВС»; «Благодаря правоохранительной деятельности – работаешь на благо общества – защищаешь права и интересы граждан, которые, в свою очередь, верят нам и обращаются за помощью»; «Захист потерпілих. Встановлення справедливості (винний повинен бути покараний)»; «Подобається працювати з людьми, відстоювати їхні права та інтереси від злочинних посягань. Притягнення до відповідальності винних осіб»; «Возможность помочь людям и чувствовать их благодарность»; «Інколи можу бути корисною людям»; «Иногда наказывают преступников»; «Іноді є відчуття, що допомагаєш людям».

1.2. Позитивні емоційні переживання, пов'язані з процесом виконання службових обов'язків – 31,6 %. Приклади: «Психологічно позитивні емоціональні моменти праці»; «Одна из радостей в человеческой жизни – это ежедневное занятие любимым делом. Всю жизнь мечтал служить в ОВД».

1.3. Спілкування з людьми в процесі виконання службових обов'язків приваблює 26,3 % опитаних: «Постійне спілкування з новими людьми»; «Живое общение с людьми, и не только с «жуликами».

---

[16] Кількість опитаних у % вказана відносно тієї кількості опитаних, які дали відповіді саме даної категорії. Оскільки кожний опитаний міг дати необмежену кількість відповідей, тут і далі загальна кількість опитаних, які дали відповіді, перевищує 100%.

[17] Тут і далі приклади наводяться із збереженням мови, орфографії і пунктуації оригіналів.

1.4. На можливість розширення життєвого і професійного досвіду в процесі виконання службових обов'язків як на привабливу сторону професійної діяльності вказали 25,0 % опитаних: «Приобретение жизненного опыта, который не приобретешь из книг»; «Досвід слідчої роботи»; «Обізнаність про негативні сторони суспільного життя».

1.5. На задоволення від успішно виконаної роботи як на позитивну сторону діяльності вказали 18,4 % опитаних. Приклади висловлювань: «Радує, коли досягаєш мети, яку перед собою ставиш»; «Розкриття злочину. Доведення кримінальної справи до кінця»; «Єдина радість у мене буває, коли я розкриваю злочин, який має певну суспільну вагу (похоже, коли на охоті охотник вбиває дич»; «Когда удачно завершаешь проделанную (последовательную, непростую, рискованную) работу и видишь конкретный результат, что бывает редко из-за объективных причин (коррупция, связи преступного элемента с ОВД; материально-технические возможности ОВД, выполнение не своих функций и т.д. и т.п.); «Может быть, это только то, что раскрывается преступление».

1.6. Окремі сторони процесу виконання службових обов'язків як психологічно позитивні оцінили 11,8 % опитаних. Приклади: «Допити, затримування злочинців, відкатування пальців, проведення обшуків, а також робота з наркоманами»; «Проведення оперативних заходів»; «Можливість вдосконалення, навчання користуватись зброєю»; «Службові навчання».

1.7. Можливість розширення соціальних зв'язків завдяки виконанню службових обов'язків приваблює 10,5 %: «Приналежність до великої «міліцейської сім'ї» що іноді стає в пригоді як причина утворення дружніх стосунків»; «Наявність певного поля відповідних ділових зв'язків»; «Можливість завести необхідні зв'язки для подальшого життя»; «Дає змогу розширити корупційні зв'язки»; «Даёт возможность на расширение коррупционной сети на личных отношениях».

1.8. Можливість самовдосконалення, самореалізації, самоствердження через виконання професійних обов'язків приваблює також 10,5 %: «Служба в ОВД даёт возможность самореализации»; «Можливість доказати собі, що я щось можу»; «Возможность самому принимать юридические решения».

Були названі також інші психологічно привабливі сторони службової діяльності (наявність владних повноважень, зміна обстановки, відрядження; ненормованість робочого часу), але кількість таких відповідей була незначною (їх дали менше 7 % опитаних). Цікаво, що 8,5% опитаних відзначили як радісні події вихідні та відпустки: «коли є хоча б один день в тиждень вихідний»; «Редкие выходные, которые можно провести с семьёй»; «Приятно, когда на выходной день не вызывают на работу»; «Особенно

приятно на душе, когда (примерно 1 раз в 3-4 месяца) выпадает 2 дня выходных подряд (суббота и воскресенье)»; «приближение очередного отпуска»; «Плановый отпуск – иногда летом»; «Время ухода в отпуск» и т.п.

2. Другу велику групу становлять особливості утилітарно-прагматичного характеру, тобто пов'язані з матеріальними та соціальними перевагами співробітників ОВС. На такі особливості вказали 53,8 % опитаних.

2.1. Зарплату та все, що з нею пов'язане (розмір, стабільність, своєчасність виплати) сприймають як психологічно позитивний момент 42,1 % опитаних, які дали відповіді цієї групи (це – 22,6 % від усієї кількості опитаних). Приклади висловлювань: «Більш-менш нормальне грошове утримання, яке виплачують»; «На даний час радує, що своєчасно виплачують заробітну плату»;» «Відносна стабільність зарплати і відносно непоганий розмір (у 6 разів більше, ніж у колгоспника)».

2.2. Певні соціальні пільги та переваги, що мають співробітники ОВС, приваблюють 42,1 % опитаних, які дали відповіді цієї групи (або 22,6 % від усієї кількості опитаних). Майже половина тих, хто вказав ці переваги, назвали лише «безкоштовний проїзд у міському транспорті». Друга половина опитаних вказала на «деякі переваги в певних ситуаціях перед простими громадянами», «гарантию трудоустройства», «стабільне робоче місце». Двоє опитаних вказали на можливість використання службового становища при вирішенні власних проблем: «Як-не-як, у наш скрутний час із використанням службового становища легше трошки жити (саме використанням, а не зловживанням)».

2.3. Можливість безкоштовного отримання юридичної освіти приваблює 40,4 % опитаних (21,7 % від загальної кількості опитаних): «Навчання в юридичному вузі і отримання вищої юридичної освіти за рахунок держави»; «Можливість отримання безкоштовної освіти»; «В системе держит возможность получения высшего образования».

2.4. Можливість раннього виходу на пенсію є психологічно позитивним моментом для 22,8 % (12,3 % від загальної кількості опитаних): «Приваблює те, що рано піду на пенсію»; «Единственный + – это то, что в 40 можно уйти на пенсию, и по сравнению с другими она нормальная».

Інші привабливі моменти утилітарно-прагматичного характеру (можливість отримання форменого одягу, премій, доплат, пайкових) були представлені дуже незначною кількістю відповідей.

3. Третя група відповідей відображає привабливість взаємостосунків у колективах співробітників ОВС. На це вказали 19,8 % опитаних: «А також позитивне, що появилось багато хороших друзів по роботі, що можуть

помогти в любий час»; «Моя радость в милиции – это рабочий калектив который в любую минуту поможит в любых ситуациях».

4. Не вбачають у своїй роботі в міліції нічого позитивного 14,2 % опитаних: «Немає позитивних сторін у практичній діяльності в ОВС»; «На работе следователем меня ничего не радовало!!!».

5. Замість позитивних моментів вказали на негативні 8,5 % опитаних: «Милиция – это большая семья, но лучше жить сиротой».

Загалом 22,6 % опитаних не змогли вказати жодної привабливої сторони своєї професійної діяльності (це частіше, ніж кожний четвертий).

Інші групи відповідей (6. Високий соціальний статус, повага з боку оточуючих; 7. Позитивні особливості управління та керівництва в ОВС; 8. Наявність надій на краще майбутнє; 9. Позитивне ставлення до жінок-співробітників ОВС) були представлені одиничними висловлюваннями.

2.2.2. Структура уявлень працівників міліції про негативні сторони службової діяльності

1. Найбільша кількість опитаних – 77,2 % – вказали на негативні особливості управління та керівництва в ОВС. Серед них на недоліки в організації діяльності (управління в ОВС), обумовлені чинниками внутрішнього характеру, вказали 47,0 % опитаних:

1.1. Формалізм – 41,4 %: «Бюрократія, занадто великий рівень формалізму в роботі»; «Гонка за показниками і цифрами»; «Безразличие 95 % к уровню преступности, все усилия на показатель на голую цифру, если план выполнен, дальше стоп, инициатива мертва. Гнилая система для показухи»; «Процентомания» – показывают такой процент раскрытия преступлений, который очень отличается от фактического».

1.2. На нестачу в ОВС справжніх професіоналів, в яких можна вчитися, вказали 15,7 % опитаних: «Малое количество коллег с достаточным опытом работы (ушли на гражданку)»; «Нема досвідчених працівників, ні в кого вчитися».

1.3. Нечітко налагоджена взаємодія між службами – вказали 15,7 %: «Нечітка організація роботи між службами»; «Відсутність взаємодії між працівниками різних підрозділів ОВС».

Поруч із вказаними вище негативними сторонами організації діяльності ОВС незначною кількістю опитаних (менше 7 %) були вказані й інші недоліки управлінської діяльності (недоцільне скорочення штату; неефективний розподіл функцій і завдань між підрозділами і працівниками; занадто велика кількість перевірок; величезний управлінський апарат; безглузді наради, «планёрки», збори; суб’єктивний підбір кадрів (недобросовісна конкуренція); відсутність психологічної служби на місцях).

1.4. На недоліки в керівництві (тобто управлінні людьми) вказали 66,1 % опитаних, що відмітили недоліки першої групи (або 51,0 % всіх опитаних). Були відмічені такі негативні моменти як деспотизм керівників, пригнічення ініціативи підлеглих, некомпетентність керівництва, невиконання керівниками вимог закону, відсутність належної оцінки праці підлеглих та неповага до них, недостатній рівень розуміння та підтримки підлеглих, консерватизм, домінування репресивних методів впливу, необгрунтованість стягнень, корумпованість керівництва. Приклади висловлювань: «Постійна політика пригнічення ініціативи працівника шляхом дачі вказівок, які суперечать закону, а то й здоровому глузду; шляхом штучного «накручування» обстановки, патякань, що ми погано працюєм, що тільки прагнем втекти від роботи»; «Давление со стороны вышестоящего руководства и контролирующих органов, граничащее с нарушением закона»; «Психологическая нагрузка при защите от необоснованных нападок и не всегда обоснованных указаний начальства»; «Неповага до співробітників, використання їх з боку начальницького складу»; «Злоупотребление властью одними, что приводит к коррупции, и бесконечный контроль над другими»; «Безпідставні образи також нецензурною лайкою з боку керівництва»; «Если провинился наказывают а если трудишся, стараешся останешся непоощрённым»; «Выше поставленное начальство рабатяг не щитает за людей и ими не дорожат. Мне также не нравится, когда на меня давит начальство и угражает, что выгонят из работи».

2. На недоліки в організації діяльності ОВС, обумовлені соціально-політичними (тобто зовнішніми по відношенню до системи МВС) чинниками вказали 10,7 % опитаних (ці опитані не увійшли у вказані вище 77,2 %): «Загальні психологічні труднощі: заполітизованість роботи у правоохоронних органах»; «Недбале відношення органів влади»; «Втручання органів влади з незаконними вимогами в діяльність ОВС»; «Отношение к нам нашего правительства – скотское»; «Психологічний тиск прокуратури».

3. На важке матеріальне становище вказали 67,1 % опитаних: «Грошове утримання, що більше нагадує подачку злидарю, щоб той не помер з голоду, якої не вистачає навіть на найголовніше»; «Мізерна оплата праці працівника ОВС, яка не дає можливості для нормального прожиття»; «Низька оплата праці, яка не дорівнює обсягу виконаної праці»[18].

---

[18] Опитування проводилося до 1 жовтня 2001 року, тобто до підвищення зарплати працівникам ОВС.

4. На негативні сторони самої професійної діяльності вказали 66,4 % опитаних.

4.1. Найбільша кількість опитаних серед тих, які вказали на психологічно непривабливі сторони діяльності працівників ОВС, відмітили «ненормований робочий день» – 39,4 %.

4.2. На велике навантаження під час роботи (як психологічного, так і фізичного характеру) вказали 28,3 %: «дуже велике навантаження»; «великий обсяг роботи на одну особу (працівника)»; «виснажливий робочий день».

4.3. На часті перебування у стресових станах різної етиології (стрес соціальний, психологічний, фізичний) вказали 21,2 %: «стресові ситуації при затриманнях порушників, при виявленні злочинів-вбивств»; «стреси, невпевненість в майбутньому»; «частое нервное напряжение в работе»; «постоянное стрессовое состояние получить какое-то взыскание при нарушении требований УПК (которые могут происходить и по объективным причинам)»; «У працівника міліції відсутня якась надія на майбутнє».

4.4. Недостатність власних професійних знань, вмінь, навичок (через недосконалість навчання у системі вузів МВС зокрема) відмітили 18,1% опитаних: «Практически никто не знает как работать с документами. У каждого свой подход к их исполнению»; «Відсутність навичок спілкування зі злочинним елементом, невміння здійснювати психологічний вплив на осіб, з якими спілкуєшся»; «Во время учебы даётся много практических задач, решение которых не соответствует действительности во время практической работы»; «Недосконалість системи навчання у системі вузів МВС».

4.5. На дефіцит вільного часу як на негативну сторону службової діяльності вказали 16,2 % опитаних: «відсутність вільного часу»; «ніякого особистого життя».

4.6. На ускладнення взаємостосунків у сім’ї, обумовлені характером професійної діяльності, вказали також 16,2 %: «Після виснажливого робочого дня працівники не мають змоги розслабитись, від цього негаразди в сім’ї, у відносинах з товаришами»; «Непонимание моей работы со стороны родных и близких, особенно супруги»; «Проблемы в семье из-за постоянного отсутствия дома и нехватки времени в воспитании детей, на которых иногда выливаются (в виде психологической разрядки) различного рода раздражения».

Незначною кількістю опитаних були вказані також інші негативні сторони професійної діяльності (необхідність носіння форменого одягу; спілкування зі злочинцями; загроза професійної деформації; погане ставлення до співробітників жіночої статі; конфліктний характер діяльності; наявність внутрішніх конфліктів).

5. Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності відмітили 39,6 % опитаних: «Матеріально-технічне забезпечення для виконання службових завдань відсутнє»; «До того ж потрібно витрачати гроші (власні) на папір, ксерокопії, ручки, приладдя, ленту для друкарської машинки тощо»»; «Слабке матеріальне забезпечення професійної діяльності (відсутність транспорту, ЕОМ, бланків, паперу і т.д.»; «Отсутствие спец. техники (автомобилей, средств связи, средств защиты – «бронежилеты» и т.п.»; «Всё делается «вручную»; «Приходится или выпрашивать или «выкручивать» где-то ту же самую бумагу и другое или средства на них, что также тянет за собой снижение репутации ОВД».

6. На соціальну та правову незахищеність співробітників ОВС як на негативну сторону професії вказали 33,6 % опитаних: «Невідповідність чинним нормативним актам реальних умов роботи та забезпечення: відсутність підйомних зарплат, ніколи не вирішуване питання з житлом (хоча має надаватися в першу чергу), компенсації за роботу у святкові та вихідні дні, за нічні зміни»; «Стан безпорадності перед ситуацією, яка склалась у суспільстві (неможливість використати якісь права, ніхто не звертає увагу на прохання працівника ОВС, аж поки не накажеш»; «Погані закони щодо самозахисту працівника ОВС (мало прав)»; «Значні обмеження в правах порівняно з цивільними особами»; «Майже відсутнє соціальне забезпечення, яке повинно відповідати ступеню ризику професії та психологічним і фізичним затратам при виконанні службових обов’язків».

7. На негативне ставлення населення до міліції вказали 28,2 % опитаних: «На даний час повністю змінилося позитивне ставлення громадян до міліції. Люди перестали вірити в «стражів» порядку…І цей фактор на мою думку є самим головнішим. Адже психологія людини будується на тому, як до неї відноситься суспільство, близькі рідні, по великому рахунку»; «Негативно-агресивне ставлення цивільних людей до правоохоронних органів, а особливо до міліції»; «От людей нет уважения к милиции, помощь лишь тогда, когда можно пострадать если не окажешь этой помощи, а в остальных случаях «моя хата с краю»; «Показникова система роботи, із-за чого з населенням часто виникають конфлікти, люди мають про нас негативну думку»; «Постійний психологічний дискомфорт, який відчуваєш у ставленні до тебе з боку цивільних осіб як до ненайкращого працівника ненайкращого відомства».

8. На незадовільні стосунки в колективі як на непривабливу сторону професійної діяльності вказали 17,4 % опитаних: «Атмосфера недовіри в самому колективі працівників РВ УМВС (кожний сам за себе)»; «Отсутствие коллективов, всегда каждый сам за себя»; «Психологічно негативно впливає

ситуація в колективі, тобто якщо в колективі маються особи, які наближені до керівництва, на яких накладається менший обсяг роботи»; «Трудність знаходження спільної мови зі старшими досвідченими працівниками, які сприймають новачка як неробу та безталанного невдаху»; «Те що деякі допоміжні, забезпечуючи служби (бухгалтерія, господарського забезпечення) через свою приближеність до керівника зачасту не службових зв'язків з ним, вважають працівників ОВС нижчими відносно себе».

9. На неврегульованість законодавства як негативний аспект професійної діяльності вказали 8,7 % опитаних: «В Законі України «Про міліцію» чітко визначені права і обов'язки, але вони обмежуються іншими законами та нормативними актами: тобто одне протирічить іншому»; «Прогалини у законодавстві та нормативні відомчі документи ставлять працівника міліції перед проблемою морального вибору розкрити вчинений відносно особи злочин, вчинивши неправомірні дії у відношенні інших осіб»; «Труднощі породжені переживаннями за наслідки застосування зброї, спецзасобів у нечітко визначеному правовому полі».

Цікаво, що на відсутність психологічно складних або негативних моментів у службовій діяльності вказали 6,7 % опитаних: «Під час роботи труднощів психологічного характеру у мене не виникало»; «Труднощів під час виконання службових обов'язків не виникало». (Ці відповіді можуть свідчити, зокрема, про нерозвиненість рефлексії, недостатньо осмислене виконання службових обов'язків, байдуже ставлення до професійної діяльності, а також про надмірну самовпевненість).

Наведені вище дані дозволяють побачити «плюси» і «мінуси» службової діяльності працівників ОВС, так би мовити, «зсередини», очима рядових співробітників. З цих даних на час їх отримання випливає, що у переважної більшості молодих співробітників (71,7 %) так чи інакше у їхній професійній діяльності представлені мотиви високого порядку – такі, що пов'язані з отриманням морального задоволення, позитивних емоцій від виконання службових обов'язків, можливістю розширення професійного, життєвого досвіду, самореалізації, самовдосконалення. Мотиви утилітарно-прагматичного характеру представлені менш яскраво: загалом позитивні моменти утилітарно-прагматичного характеру відмітило 53,7 % опитаних, а негативного – низьку оплату праці – 67,1 %.

Основним джерелом негативних емоцій та психологічних труднощів для вказаної категорії співробітників (77,2 % опитаних) є особливості організації діяльності та керівництва людьми в ОВС. Переважна більшість співробітників ОВС (67,8 %) вважають об'єктивні (зовнішні) умови здійснення службової діяльності працівників міліції (соціально-політичні,

правові, соціально-психологічні, фінансово-технічні) несприятливими (мається на увазі ставлення до правоохоронних органів держави та населення, неврегульованість законодавства, недостатність матеріально-технічного забезпечення). Значна кількість опитаних (більше, ніж кожний четвертий) ніяких позитивних моментів у своїй службовій діяльності не бачать.

Отже, можна сказати, що на час опитування службова діяльність молодих працівників міліції мала б здійснювалася насамперед за рахунок їхньої любові до своєї праці – так би мовити, не завдяки, а всупереч умовам її протікання. Іншими словами, робота в міліції потребує безкорисливості та самовіданності і є невдячною з огляду на матеріальне та соціальне становище працівників міліції, а також психофізіологічну «ціну» професії. Тобто люди мають працювати, образно кажучи, не «за гроші», а «з любові до мистецтва». Ось як написав про свою роботу в міліції один із опитаних нами офіцерів, який за власним бажанням вказав своє ім'я та по батькові (Олег Орестович, 23 роки, один рік практичної роботи на посаді дільничного інспектора міліції, 2 курс): «Насамперед, щоб створити нормальні умови праці, які б задовольняли працівників ОВС, насамперед необхідно провести кардинальні зміни в самому апараті МВС, і закінчуючи кожним територіальним органом. Що я маю під цим на увазі: 1) а те, що ми хоч вже і 10 рік будуємо незалежну державу, мало в чому ми відійшли від старої комуністично-ідеологічної системи. Слід ввести та розробити нововведення, і в діючому чинному законодавстві України, так і безпосередньо, що стосується самого Міністерства внутрішніх справ України. 2) На сьогоднішній день працівник міліції відчуває себе не захищеним з боку держави, а тому слід надати більше прав і повноважень працівникам міліції, відповідно закріпивши законом. 3) Соціальний захист та матеріальне забезпечення взагалі жах, середньо-місячна заробітна плата становить 250 гривень – чи реально за такі гроші з оптимізмом працювати в ОВС. По областям велика затримка по грошовій виплаті. 4) Слід підняти в державі статус працівника міліції. 5) Необхідно замінити обліково-показникову систему щодо розкриття та розслідування злочинів , на інший метод. Приклад: в райвідділах не реєструється відсотків 70 скарг та заяв громадян щодо скоєних злочинів, після чого на звірках ми говоримо, що в загальному питома вага розкриття злочинів становить 78 %, що взагалі не відповідає дійсності, тобто обманюєм самі себе. 6) Крім того, через цю показникові систему і в райвідділах немає взаємодії між галузевими службами, що зменшує розкриття злочинів, виявлення правопорушень і т.д. 7) Матеріально-технічна сторона райвідділів взагалі на низькому рівні і відсутність комп'ютерів, мобільного зв'язку та автотранспорту відіграє

важливе значення, та навіть не видається формений одяг де не подивись всюду прогалини, і щоб добитись кращого, не знаю, скільки ще треба часу. Люди які при великих посадах явно та реально не зацікавлені в цих змінах. Крім того в міліції відбувається масова корупція та хабарництво (основна проблема це заробітна плата).

Позитивні риси

Суть в тому, що мені подобається дана робота.

↓

SOS»

Деякі опитані, відповідаючи на питання про «плюси» та «мінуси» роботи в міліції, виявили почуття гумору. Так, один з опитаних 3-го курсу, як з'ясувалося, відповів від імені іншого (мабуть, щоб його висміяти – назвав його прізвище) і «увійшов в образ» таким чином (звичайно, ця «відповідь» не була врахована, але вона свідчить про неабиякі, на наш погляд, літературні здібності автора): «+»: «Во время работы у меня были следующие позитивные эмоции:

1. Я всегда радовался когда получал зарплату, а потом мы с товарищами по работе шли в Жмеринский клуб и там напивались до белого каления, так что уже больше не оставалось.

2. Мне нравилось, когда начальник гладил меня по голове и хвалил словами «Люблю подхалимов».

3. А ещё мы собирались в саду за райотделом и сбивали груши у бабушки Ани.

4. Когда выдавали пайки сахаром – я сразу открывал мешок и ел его ложкой – мне говорили, что сахар содержит глюкозу, а я её очень любил.

5. Начальник отдела кадров всегда давал мне мыть свою машину, кроме меня её никто лучше помыть не мог.

6. Когда мне приходилось одевать бронежилет и каску я чувствовал себя робокопом. Меня так и называли «Ганц-Робокоп» – мне это нравилось.

«—»: 1) Иногда мне казалось, что меня никто не любит и я напивался, чтобы забыть об этом.

2) Все меня обзывали фашистом, потому, что я любил рисовать на руке свастику и кричать «Хайль».

3) Мне кажется, что у меня что-то с психикой, ведь я совсем не такой как все, я особенный».

Ще одним прикладом «відповіді з гумором» може служити наступна:

«Возраст – 23. Стаж – 2

«Минусы:

- Отсутствие перспектив

- «свинство» со стороны руководства (в отношениях)
- водка
- низкий социальный статус

«Плюсы»:

- водка
- бесплатный проезд».

Як показала апробація результатів дослідження (обговорення їх під час проведення занять зі слухачами Вищих академічних курсів), виявлені параметри суб'єктивного сприйняття особливостей службової діяльності є характерними для працівників міліції (не було названо жодної іншої особливості додатково, хоча, можливо, названі не всі – так, опитані оминули проблему застосування фізичного насильства у правоохоронній діяльності, не вказали деякі особливості, зазначені іншими авторами, як-от «погане харчування під час служби», «відчуття безглуздості службової діяльності», «часта зміна об'єктів діяльності, розмаїття локальних завдань», можливість задовольнити прагнення до ризику, небезпеки», можливість «почувати себе в безпеці» – можливо, через те, що вони не сприймалися як характерні для всіх служб та підрозділів) [163].

На наш погляд, опитаний нами контингент офіцерів, серед яких чимало відданих своїй справі попри усі негаразди в управлінні, керівництві, фінансово-технічному забезпеченні службової діяльності тощо, не може не викликати поваги. На емоційному рівні наше ставлення до цих молодих офіцерів знайшло своє відображення у наступних віршованих рядках:

Ребята, я люблю вас, я вас знаю.
Мне от знакомства с вами жить теплей.
А потому прошу вас, умоляю –
Не превращайтесь в белых журавлей.
Не улетайте в дали голубые,
А твёрдо обоснуйтесь на земле,
Такие бесконечно молодые
Как первые травинки в феврале.
Мне страшно от того, что вы уйдёте
Из этих стен на подлую войну,
Кого-то защитите и спасёте,
Законность укрепите и страну.
Вы – лучшие из лучших, и обидно,
Что воевать вам долгих двадцать лет.
Конца и края злу пока не видно,
Асейкин, заряжайте пистолет.
Я знаю, Вы философ и романтик.
А Худенок – гуманный человек.

Кому – конфетка, а кому-то – фантик…
Руденко, бдите, нем смыкайте век.
Андрей Долгов – отзывчивый и чуткий,
Но дать отпор мерзавцам он готов.
Дать в лоб бандиту может в схватке жуткой
Спокойный, рассудительный Орлов.
Ах, мальчики, ах, юноши, мужчины,
Год службы – это жизни полтора.
Людей, «достигших» уровня скотины
Вы видите с утра и до утра.
Могуч и терпелив наш Бородавко,
А Виноградов – цепок и умён.
Когда у трона подхалимов давка
Брезгливо сморщив нос, уходит он.
Косенко мыслит ясно и конкретно,
Он прямодушен и слегка хитёр.
Дуда в толпе простой и незаметный,
Но передёрнет вовремя затвор.
Приветлив и тактичен Лебидь Саша,
Коммуникабелен, настойчив, мил.
Довгань Людмилы нету в группе краше,
А уж умна – ну, нету, братцы, сил.
Бакутин Женя держится солидно,
А Осипчук – как франт и сердцеед.
А Шафрановский, – это сразу видно, –
Мужик надёжный, словно пистолет.
Мущеров Владик, будьте осторожны.
Цена ошибки очень высока.
А Шапоренко – парень очень сложный,
Живёт в нём мудрость, сила и тоска.
Как благородно сдержан Огановский,
Себя не выставляя напоказ.
Он не дешёвка, он умён чертовски,
Но зашифрован от нескромных глаз.
Францишко тоже парень не тщеславный,
Красив, но может быть не на виду.
Серёжа Скрипка тоже очень славный,
Не уважает Шкрябин ерунду.
Ребята, так случилось – вас призвали.
Вы буднично и просто встали в строй.
За чьи-то спины прятаться не стали,
И оказались на передовой.
У вас сегодня вроде передышки,
Что будет завтра – трудно предсказать.
Про управленье сложно пишет Плишкин,

Но «маму» ни к чему тут поминать.
Ушёл Сирцов стремительно в науку.
Грызёт гранит науки Гаманюк.
А Олигорский набивает руку
И «яблочко» мишени как паук.
Готов он к бою с нечистью опасной,
Но людям он умеет доверять.
Он – реалист. А значит, не напрасно
Он учится и думать, и стрелять.
А Пряхин собран, ловок, аккуратен,
Дисциплинирован, надёжен, как скала.
Он реплики бросает очень кстати,
Рука тверда, а голова – светла.
Сегодня вы в условиях особых,
Вам мал аудитории квадрат.
Не видно в вашей группе твердолобых,
А Бузулан – вам командир и брат.
Вы – офицеры. Щит и меч державы,
Живой заслон от внутренних врагов.
Вы – наша гордость, наши честь и слава,
Так выпьем за НАВСУ и за любовь!

Звісно, в роботі в міліції є своя романтика. Ця діяльність дуже насичена психологічно, досвід роботи в міліції можна порівняти з досвідом роботи у медицині (психіатрії зокрема) та, можливо, у деяких сферах обслуговування. Люди мимовільно розкриваються, демонструючи усі свої переваги та недоліки, свою силу та слабкість. Ця діяльність екстремальна за визначенням і пов'язана з ризиком для здоров'я, життя, соціального статусу працівника міліції. Прикладом може бути невигадана історія загибелі начальника Путивльського райвідділу внутрішніх справ, майора міліції Олександра Анатольовича Алєдінова.

О. А. Алєдінов народився у 1970 році у сім'ї військовослужбовця. Закінчив Полтавське артилерійське військове училище, восени 1992 року був прийнятий на службу в органи внутрішніх справ МВС України. Згодом закінчив з «червоними дипломами» спочатку Харківський університет внутрішніх справ, потім магістратуру за спеціальністю «Управління у сфері правопорядку» НАВСУ. З 23.06.2001 р. по 25.10. 2001 р. працював на посаді начальника вказаного вище райвідділу. Був одруженим, мав двох дітей. 25 жовтня 2001 р. приблизно о 15.00 Алєдінов на службовому автомобілі виїхав з райвідділу і до місця проживання та служби не повернувся. Алєдінова знайшли повішеним на ременях безпеки від службового автомобіля 30 жовтня о 14.30, тобто на шосту добу після зникнення, у лісі на відстані приблизно ста метрів від дороги. Поруч стояв службовий автомобіль,

радіотелефон було вимкнено. Щоб уникнути дорікань у розголошенні матеріалів службового розслідування, будемо посилатися лише на результати журналістського розслідування, які були оприлюднені кореспондентом газети «Сегодня» Віктором Саніним[19] і якість якого ми в змозі оцінити.

На сидінні водія в машині Алєдінова лежала записка: «Конюх виновен, заявление подделал, кое в чём я не прав, но меня подставили. Бесчестия и позора не вынесу» (як з'ясувалося, у записці йшлося про вчинок дільничного інспектора міліції, який підробив заяву потерпілого, на основі чого Алєдінов затвердив постанову про відмову в порушенні кримінальної справи). Труп майора відвезли в райцентр Білопілля і вже на другий день, 31 жовтня, стали відомі результати трасологічного, токсикологічного, графологічного дослідження (як небезпідставно іронізує кореспондент, у Білопіллі мабуть дуже потужна база для проведення експертиз і висококваліфіковані спеціалісти, якщо були проведені такі дослідження[20] у такий стислий термін). Як повідомляється у відповіді на наші запити прокуратури Сумської області від 30.05. 05 за № 06/3 – 1406-01 (наше листування з прокуратурами різних рівнів тривало з листопада 2001 року по червень 2005 року), «22.10.01 прокуратурою Путивльського району порушено кримінальну справу за фактом зловживання службовим становищем і вчинення службового підроблення дільничним інспектором Путивльського РВ УМВС України в Сумській області Конюхом О. А. за ознаками злочинів, передбачених ст.ст. 364 ч.3, 366 ч.1 КК України. … У ході дослідчої перевірки встановлено, що Алєдінов О. А. покінчив життя самогубством через повішення.

У службовому автомобілі Алєдінова О. А. знайдено передсмертна записка, в якій йшлося про винність підлеглого працівника міліції у фальсифікації процесуальних документів і надмірно чутливе сприйняття цієї події самим Алєдіновим О. А. У розмовах з колегами останній вважав себе винним у неспроможності захистити свого підлеглого, дуже сильно нервував з цього приводу.

Проведеним почеркознавчим дослідженням встановлено, що рукописний текст передсмертної записки виконано Аледіновим О. А.

При судово-медичному дослідженні трупу Алєдінова О. А. тілесних ушкоджень, крім странгуляціонної борозни, які б знаходились у прямому причинному зв'язку з смертю останнього, не виявлено.

---

[19] Див. Виктор Санин. «В самоубийство не верим»… // Сегодня, 2003. – 31 января.

[20] Мова йде про дослідження, оскільки експертизи проводяться лише після порушення кримінальної справи.

При токсикологічному дослідженні в крові та сечі трупу Алєдінова О. А. метиловий, етиловий, пропиловий, бутиловий, аміловий спирти та їх ізомери не виявлені.

Приймаючи до уваги, що у ході перевірки не встановлено причетності до смерті Алєдінова О. А. будь-яких осіб та доведення його до самогубства. 10.11.01 слідчим прокуратури Путивльського району відмовлено у порушенні кримінальної справи за фактом смерті Алєдінова О. А. на підставі ст.6 п.2 КПК України.

МВС спільно з УМВС України в Сумській області за даним фактом проведено службове розслідування, відповідно до висновків якої смерть Алєдінова О. А. є такою, що «настала в період проходження служби при обставинах, не пов'язаних з виконанням службових обов'язків (внаслідок самогубства з причин, які не мали психологічних проявів та психіатричного змісту)».

Вивченням матеріалів перевірки у прокуратурі області встановлено, що рішення прийнято законно та обґрунтовано. Підстав для його скасування чи іншого прокурорського реагування не вбачається».

Висновок, який можна зробити, виходячи з цієї відповіді: самогубство Алєдінова О. А. було «безпричинним», тобто невмотивованим і не пов'язаним з якимось психічними розладами. Цікаво, що (маємо право посилатися лише на статтю Саніна) в день зникнення безвісті Алєдінов був чимось дуже сильно схвильований. До того ж на 16.00 у Сумах мала відбутися обласна колегія УМВС, на якій Алєдінов мав бути присутнім як доповідач. Але на колегію з відомих причин він не потрапив. Отже, людина, за нашими спостереженнями з сильним типом нервової системи (психологію у групі, в якій вчився Алєдінов, я викладала на протязі трьох місяців і, до речі, була чи не єдиним викладачем, якого не опитали при проведенні службового розслідування щодо загибелі Алєдінова), з високим вербальним інтелектом, про що свідчили його відповіді на семінарських заняттях, через провину свого підпорядкованого (бо інші причини не встановлені) вирішує покінчити життя самогубством. Повірити в це важко. А от що пише кореспондент про похорон Алєдінова: «Очевидцы (а это половина населения Тростянца, в том числе и врачи) утверждают – человек, провисевший, согласно свидетельству о смерти, шесть суток в петле, выглядит совсем иначе. Этой точки зрения придерживается и Анатолий Алединов – отец Александра, полковник ВДВ в отставке.

– Смертей на своём веку я повидал немало. В том числе видел и висельников. Жуткое, скажу вам, зрелище. Поэтому я даже думал сначала, что Сашу привезут в закрытом гробу и вскрывать не разрешат. А тут… Такое

впечатление, что он ещё тёплый, только похудел немного…». Родичі майора Алєдінова настільки впевнені у тому, що дата і причина смерті не відповідають істині, що навіть на пам'ятнику вказали іншу дату смерті, а саме 30.10.2001 р. Цікаво, що усі матеріали, які були у комп'ютері Саніна, що стояв на його робочому столі в приміщенні редакції газети (звісно, не всі подробиці були викладені у газетній статті), були, за його словами, знищені невідомими особами. Думаю, що ця історія – яскрава ілюстрація прихованої складності оперативно-службової діяльності працівників міліції.

Висновки до розділу 2.2:

1. В результаті проведення контент-аналізу було виділено 9 смислових груп відповідей, що стосувалися «плюсів», і 9 груп відповідей, що стосувалися «мінусів». Така «симетричність» свідчить про те, що і позитивні, і негативні особливості службової діяльності усвідомлюються працівниками міліції однаково добре.

2. У мотиваційній сфері переважної більшості молодих співробітників (71,7 %) так чи інакше представлені мотиви високого порядку – такі, що пов'язані з отриманням морального задоволення, позитивних емоцій від виконання службових обов'язків, можливістю розширення професійного, життєвого досвіду, самореалізації, самовдосконалення. Цих опитаних приваблює сама службова діяльність, процес виконання службових обов'язків (безвідносно до винагороди).

3. Разом з тим 22,6 % опитаних не змогли вказати жодної привабливої сторони своєї професійної діяльності. Майже кожному п'ятому цілком не подобається робота в органах внутрішніх справ.

4. Основним джерелом негативних емоцій та психологічних труднощів 77,2 % опитаних вважають незадовільне управління та керівництво в ОВС (більше половини усіх опитаних вказали на недоліки саме у керівництві людьми). Навіть на важке матеріальне становище працівників міліції вказали менше опитаних (67,1 %).

5. На негативні сторони самої професійної діяльності вказали 66,4 % опитаних, і серед них 39,4 % зазначили ненормований робочий день.

6. Загалом виділені нами особливості професійної діяльності працівників міліції (2001 р.), і особливості, на які так чи інакше вказують В. В. Куліченко та В. П. Столбовой (1990 рік), практично одні і ті ж. На основі виділених особливостей була розроблена методика «Шкали».

РОЗДІЛ 3.
ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

Згідно з викладеними вище теоретичними припущеннями, неабияке значення у роботі працівників міліції мають їх моральні та вольові якості. На вивчення особливостей усвідомлення цих якостей курсантами та працівниками міліції було спрямоване дослідження на даному його етапі.

3.1. Професійно важливі якості в уявленнях працівників міліції

В якості інструмента дослідження професійно важливих якостей працівників міліції була обрана модифікована нами методика репертуарних граток Дж. Келлі. Кожному піддослідному окремо пропонувалося порівняти між собою дванадцять персонажів – працівників міліції, з якими він мав бути добре знайомий: трьох, яких він сприймає (сприймав) як «старших»; трьох, яких він вважає (вважав) «рівними» собі і трьох, до яких він ставиться (ставився) як до «молодших» (досліджуваному роз'яснювалося, що мається на увазі не паспортний вік, а особливості ставлення). Остання трійка персонажів стосувалася самого піддослідного, який порівнював «Я» реальне, «Я» ідеальне та «Я» «цивільне», під яким малося на увазі те, яким був піддослідний до служби в міліції. В усьому іншому використання методики Келлі не відрізнялося від стандартної процедури її застосування [211]. В дослідженні взяли участь 46 співробітників ОВС віком від 22-х до 35-ти років, які на момент дослідження перебували на навчанні у магістратурі за спеціальністю «Правознавство» (денна форма навчання) в Національній академії внутрішніх справ України (дослідження було проведене у квітні-червні 2002 року). Дана вибірка складалася переважно з чоловіків (офіцерів жіночої статі було лише 5); 82,61 % респондентів представляли вікову категорію 22 – 28 років зі стажем практичної роботи від одного до шести років (86,96 %); решта мали стаж практичної роботи більший, ніж шість років. Обстежувані мали досить високий освітній ценз: 63,04 % мали середню юридичну освіту; 30,43 % – вищу (юридичну або економічну, за одним винятком). Переважна більшість (95,65 %) мала досвід роботи в структурних підрозділах блоку оперативних служб та слідства (частина досліджуваних працювали і в цих, і в інших підрозділах). З 27-ти адміністративних одиниць України нашими респондентами було представлено 18.

Обробка результатів проводилася за допомогою контент-аналізу та факторного аналізу за програмою центроїдного методу [з підпрограмою повороту факторних структур за принципом Varimax –14].

Було здійснено контент-аналіз 552-х конструктів, отриманих від 46 піддослідних (46 х 12). Факторному аналізу були піддані дані 45-ти піддослідних (в одному випадку статистична обробка даних виявилася неможливою через малу варіативність однієї із змінних або через недостатню їх кількість). Процедура та інтерпретація факторної обробки даних виявилася досить складною, тому вважаємо за необхідне описати її більш докладно.

По-перше, в комп'ютерну програму обробки даних було закладено 125 ітерацій, тобто кількість факторів, що могли бути виділені, була практично необмеженою. По-друге, зміст виявлених конструктів було повністю відображено у їхніх назвах наступним чином:

1) якщо усі змінні були представлені у даному факторі такими іменниками, що фактично уточнювали (доповнювали) значення змінної, що мала найбільше навантаження у даному факторі, то від назв таких змінних було утворено прикметники. Назва змінної (шкали) з найбільшим навантаженням посідала останнє місце, їй передували прикметникові назви інших змінних, що наводилися в порядку зменшення їхніх навантажень.[21] Наприклад, стосовно змісту певного фактору були отримані такі дані (табл. 3.1.1)[22]:

Таблиця 3.1.1

Назви змінних та числові значення навантажень на них

Змінні (шкали)	Числові значення навантажень	Назви шкал
V3	.887	гнучкість-прямолінійність
V2	.873	освіченість-безграмотність
V10	.873	грамотність-неграмотність
V12	.832	легковажність-обдуманість
V1	.826	принциповість-безпринципність

Даний фактор було названо «освічена грамотна обдумана принципова прямолінійність – безграмотна легковажна беспринципна гнучкість»[23].

2) Якщо назву шкали з найбільшим у даному факторі навантаженням можна було поєднати з назвами інших шкал з меншими навантаженнями так, щоб вони утворили єдиний конструкт, то фактор отримував складену назву, наприклад, таку як «добросовісність із вмінням

[21] Піддослідні користувалися українською або російською мовами за власним вибором. Приклади подаються українською мовою.
[22] Тут і далі до уваги бралися лише такі змінні, навантаження на які перевищували 0,6.
[23] Тут і далі назви шкал з найбільшим у даному факторі навантаженням підкреслено.

себе примусити та справністю – недобросовісність із невмінням себе примусити та безвідповідальністю» (табл. 3.1.2)[24].

Таблиця 3.1.2

Назви змінних та числові значення навантажень на них

Змінні (шкали)	Числові значення навантажень	Назви шкал
V7	.938	добросовісність-недобросовісність
V10	.936	вміння себе примусити-невміння себе примусити
V 11	.924	справність-безвідповідальність

3) Назва фактору являла собою конгломерат із назв окремих шкал, якщо значення останніх відображали не пов'язані між собою властивості (табл. 3.1.3). В таких випадках назва фактору могла мати, наприклад, такий вигляд: «проникливий; вірний (надійний); розсудливий; помірний прагматизм – мілкий (душею); зрадництво; нерозважливий; дешевий шахрай».

Таблиця 3.1.3

Назви змінних та числові навантаження на них

Змінні (шкали)	Числові значення навантажень	Назви шкал
V8	.843	мілкий (душею) - проникливий
V1	.816	вірність (надійність) - зрадництво
V10	.757	розсудливість - нерозважливість
V9	.686	дешевий шахрай - помірний прагматизм

4) Якщо шкали з меншими навантаженнями можна було розглядати як такі, що розкривають зміст основної шкали, назва фактору мала, приміром, такий вигляд: «почуття обов'язку: направленість на досягнення мети, щирість (правдивість), цілеспрямованість – невідповідальність: безалаберність, нещирість, незібраність».

Знак «—», що іноді супроводжував числове значення величини навантаження на ту чи іншу шкалу, ми, услід за О. Ф. Бондаренком [24] , тлумачили як свідоцтво більшої значущості протилежного полюса даного фактору. Так, якщо знак навантаження на шкалу «жорсткість – м'якість» був «—.959», то її назва набувала такого вигляду «ні в якому разі (або: тільки не…) жорсткість (м'якість) – жорсткість».

[24] Назви шкал на додаток до основної шкали тут і далі наводяться в порядку зменшення величин їх навантажень.

В результаті контент-аналізу отриманих даних були виділені такі конструкти[25]: «вольовий – слабовольний» (86,96); «професійна спроможність – професійна неспроможність» (84,78); «м'якість – жорсткість» (60,87); «моральність – аморальність» (50,00); «комунікабельність – некомунікабельність» (50,00); «спокій – нервовість» (47,83); «розум – глупство» (36,96); «висока самооцінка – низька самооцінка» (32,61); «альтруїзм – егоїзм» (30,43); «лідер – не лідер» (28,26); «колективізм – індивідуалізм» (26,09); «активність – пасивність» (26,09); «незалежність – конформізм» (23,91). Зміст даних конструктів було встановлено за допомогою словників [38, 39, 146, 186–189].

Конструкт «вольовий – слабовольний» використовувався нашими піддослідними найчастіше і включав такі блоки шкал як «впорядкованість – невпорядкованість», «цілеспрямованість – нецілеспрямованість», «надійність – ненадійність».

Полюси конструкту «впорядкованість – невпорядкованість» були представлені таким чином: полюс «впорядкованість» – поняттями «розсудливість, обдуманість, передбачливість, обережність, серйозність, організованість, зібраність, планомірність, розміреність, дисциплінованість, грунтовність, розважливість, педантичність, пунктуальність, акуратність, охайність, підтягнутість»; полюс «невпорядкованість» – поняттями «легковажність, пустотливість, необдуманість, нерозважливість, несерйозність, непередбачливість, нерозсудливість, необачність, схильність до ризику, безшабашність, недбалість, неорганізованість, розхлябаність, метушливість, безладність, неакуратність, неохайність, незібраність, безалаберність, необтяженість, нехлюйство, халатність, недисциплінованість, необов'язковість».

Конструкт «цілеспрямованість – нецілеспрямованість» був представлений на полюсі «цілеспрямованість» якостями «цілеспрямованість, настійливість, настирність»; на полюсі «нецілеспрямованість» – «ненастійливість, аморфність, безалаберність, пасивність, незібраність, слабкість волі, безтурботність, бездіяльність, не доведення справи до кінця».

Конструкт «надійний – ненадійний» був представлений поняттями «відповідальність, почуття обов'язку, обов'язковість, виконливість, добросовісність, вірність справі, відданність, завбаченість» та поняттями «недбайливість, незавбаченість, необов'язковість, відсутність почуття обов'язку, безвідповідальність, невиконливість, недобросовісність,

[25] Кількість піддослідних (у %), що використали даний умовно названий нами конструкт, вказана в дужках.

нехтування обов'язками, несерйозність, легковажність, безалаберність, безшабашність, нехлюйство, зрадництво» відповідно[26].

Конструкт «професійна спроможність – професійна неспроможність» увібрав такі конструкти як «професіоналізм – непрофесіоналізм», представлений поняттями «професіоналізм, компетентність, підготовленість, професійна грамотність, освіченість, ерудованість» та «непрофесіоналізм, неграмотність, некомпетентність, необізнаність, непідготовленість, дилетантство»; «досвідченість – недосвідченість» («досвід, досвідченість, спокушеність» на одному полюсі та «недосвідченість, наївність» – на другому); «захопленість – байдужість» («захопленість, зацікавленість, інтерес, допитливість» – на одному полюсі та «байдужість, незацікавленість, формальність участі, нелюбов до своєї праці» – на іншому); «працелюбність – лінощі» («працелюбство, працездатність, трудоголізм» та «лінощі, дармоїдство, ледарювання» відповідно). Ці конструкти були об'єднані як такі, що виражають ставлення співробітника до праці.

Конструкт «м'якість – жорсткість» на полюсі «м'якість» був представлений поняттями «м'якість, доброта, добродушність, добросердя, доброзичливість, дружелюбність, гуманність, людяність, людинолюбство, співчуття, чуйність, повага до людей, здатність до взаєморозуміння, здатність зрозуміти іншу людину, толерантність, поблажливість, стриманість, ввічливість, вихованість, культурність». На полюсі «жорсткість» даний конструкт був представлений поняттями «жорсткість, злість, злостивість, озлобленість, ворожість, людиноненависництво, агресивність, недоброзичливість, зневажливе ставлення до людей, нестриманість, неповага до людей, невміння зрозуміти іншого, неемпатійність, черствість, суворість, строгість, нахабність, хамство, неввічливість, грубість, безкультур'я, вульгарність».

Конструкт «моральність – аморальність» об'єднав конструкти «моральність – аморальність», «справедливість – несправедливість», «правдивість – брехливість». Останній був найбільш вживаним (використали 28,26 % піддослідних). Оскільки основні значення цих понять співпадають, вважаємо за можливе розкрити зміст лише загального конструкта.

Полюс «моральність» був представлений поняттями «моральність, порядність, добропорядність, високі моральні якості, принциповість, справедливість, чесність, правдивість, прямота, відвертість, щирість,

[26] Деякі визначення (безалаберність, нехлюйство та інші) були віднесені до різних конструктів в залежності від контексту (так, «нехлюйство» протиставлене «організованості» було віднесено до конструкта «впорядкованість – невпорядкованість», а протиставлене «відповідальності» – до конструкта «надійність – ненадійність».

щиросердість, прямодушність, відкритість, безхитрісність, простодушність». Полюс «аморальність» був представлений поняттями «аморальність, пристосовництво, непорядність, шахрайство, безпринципність, цинізм, нечесність, брехливість, нещирість, двоєдушність, скритність, лицемірство, підлабузництво, несправедливість». Така риса як «хитрість» опинилася поза межами дихотомії «моральність – аморальність» тому що, по-перше, деякими піддослідними вона оцінювалася як позитивна (через професійну необхідність), а по-друге, тлумачення її змісту у словниках також виявилося неоднозначним (особливо в україномовних).

Позитивна частина змісту конструкта «комунікабельність – некомунікабельність» була представлена якостями «комунікабельність, товарискість, вміння спілкуватися, відкритість, контактність, балакучість, вміння вислухати іншого, вміння розговорити людину, вміння викликати довіру, вміння привернути до себе, вміння знайти спільну мову, безконфліктність». Негативна частина цього конструкта була представлена якостями «некомунікабельність, замкнутість, нетоварискість, скритність, закритість, неконтактність, мовчазність, невміння вникнути в почуте, невміння розговорити людину, невміння викликати довіру, невміння привернути до себе, невміння знайти спільну мову, конфліктність».

Конструкт «спокій – нервовість» включив дві групи якостей: «спокій, холоднокровність, врівноваженість, витриманість, терплячість, стриманість, флегматичність» та «нервовість, збудливість, запальність, збудженість, неспокій, невитриманість, холеричність, нестабільність».

Конструкт «розум – глупство» включав загальну оцінку інтелектуальних здібностей людини («розумний – дурний») та наявність (відсутність) окремих властивостей мислення (самостійності, глибини, широти, гнучкості, логічності, критичності).

Конструкт «висока самооцінка – низька самооцінка» охопив якості «хвалькуватість, амбіційність, гордота, самоповага, впевненість у собі, самовпевненість, пихатість, зверхність, почуття власної гідності, самовдоволеність», з одного боку, та «меншовартісність, невпевненість у своїх силах, невпевненість у собі, смирення, скромність, покірливість, забитість», з другого.

Один полюс конструкту «альтруїзм – егоїзм» був представлений якостями «альтруїзм, некорисливість, безкорисливість», другий – якостями

«егоїзм, егоцентризм, егоїстичність, себелюбство, корисливість, байдуже ставлення до інших»[27].

Змістом конструкту «лідер – не лідер» виявилися такі якості особистості, що є необхідними для керівництва: наявність (відсутність) організаторських та педагогічних здібностей, прагнення до лідерства (у відповідях піддослідних вони були швидше позначені, ніж розкриті).

Конструкт «активність – пасивність» включив синоніми «ініціативність, енергійність, працездатність» та антоніми «пасивність, безініціативність, бездіяльність, неробство, непрацездатність».

Конструкт «незалежність – конформізм» був представлений поняттями «незалежність, свобода, вільнолюбство, стійкість поглядів, самостійність», з одного боку, та поняттями «конформізм, поступливість, піддатливість, навіюваність, покірливість», з іншого.

Інші конструкти, що були використані піддослідними, стосувалися психоемоційного стану («життєрадісність – похмурість»), рис темпераменту («рухливість – повільність»), деяких вольових якостей («сміливість – боягузтво», «рішучість – нерішучість»)[28].

Кількість факторів, що були виділені у відповідях кожного з піддослідних, варіювала від 2-х до 6-ти (у 91,11 % випадках йшлося про 3 або 4 фактори). Виділені фактори пояснювали від 72,92 % до 93,11 % дисперсії. Були виділені такі головні фактори (їх назви приводяться повністю):

«реалістична, з вмінням керувати, професіональна правова компетентність – романтична, з невмінням керувати, неграмотна недосконалість правових знань»;

«сумирність: лагідність, невибагливість, батьківське ставлення – гординя: амбіційність, кар'єризм, егоїзм»;

«ініціативний, цілеспрямований, наполегливий – безініціативний, нецілеспрямований, зі слабкістю волі»;

«підтягнутість, врівноваженість, любов до порядку – неохайність, збудливість, неорганізованість, запальність»;

«відчуття обов'язку: зібраність, працелюбство, організованість, почуття відповідальності, правдивість, спокій– безвідповідальність:

---

[27] Піддослідні вказали також багато інших якостей, які були віднесені до цього конструкта завдяки контексту, в якому вони зустрічалися. Так, у якості антоніма поняттю «альтруїзм» найчастіше фігурувала така якість як «егоїзм». Конструкти «дружелюбність – егоїзм», «доброта – егоїзм», «взаємодопомога – егоїзм» і т.п. хоча і були враховані при обробці результатів, не увійшли в низку тих понять, що розкрили зміст цього конструкту.

[28] Ці конструкти застосували 9, 6 та 3 особи відповідно. Деякі інші конструкти назвали поодинокі піддослідні.

неорганизованість, лінощі, розхлябаність, необов'язковість, нечесність, збудливість»;

«організованість: цілеспрямованість, наполегливість, справність, дисциплінованість – внутрішня незібраність: неорганізованість, нецілеспрямованість, нерадивість, безшабашність»;

«добра, ввічлива, ні в якому разі не безшабашна м'якість – зла груба безшабашна жорсткість»;

«веселий гуманний відкритий демократизм – угрюма черства замкнена авторитарність»;

«вміння вислухати, зацікавити; справедливість у оцінці; працездатність – невміння вникнути в почуте; байдужість до оточуючих (слухача); упередженість (суб'єктивізм), лінощі»;

«активність: зібраність, діловитість, працездатність, вміння долати лінь, «все схоплено» – лінощі: байдужість, розхлябаність, неробство, бездіяльність (вічний сон, спокій), невміння контролювати ситуацію»;

«безвідповідальність: безтурботність, необов'язковість (ненадійність), необтяжливість, некомпетентність, лінощі, дурість – відчуття відповідальності: серйозність, відчуття обов'язку, обтяжливість, компетентність, працелюбство, професіоналізм»;

«обов'язковість: справність, організованість, спокій (врівноваженість) – халатність: несправність, розгільдяйство, нервозність»;

«обдуманість; організаторство; досвідченість; тактовність; розсудливість – пустотливість; пасивність; недосвідченість; нетактовність; легковажність»;

«зібраність; організованість; «вожак»; адаптованість; працелюбність; професіоналізм – недбалість; неорганізованість; не керівник; «не визначився»; лінивий; непрофесіоналізм»;

«освічена грамотна обдумана принципова прямолінійність – безграмотна легковажна безпринципна гнучкість»;

«здатність до планування: відповідальність, здатність до досягнення мети, серйозність, передбачливість, цілеспрямованість – нерозрахованість: безвідповідальність, халатність, легковажність, недалекоглядність, незібраність, слабкість волі»;

«передбачлива наполеглива комунікабельна з правильністю рішень активність – непередбачлива ненаполеглива замкнута з помилковістю рішень байдужість»;

«самовпевнена компетентна організована цілеспрямованість – аморфна невпевнена в своїх силах безграмотна безалаберна невизначеність»;

«черства підступна зла зневажлива сама собі на умі необ'єктивна гарячкувата жорсткість – чуйна щира добра з повагою до людей відкрита справедлива врівноважена людяність»;

«проникливий; вірний (надійний); розсудливий, помірно прагматичний – мілкий (душею); зрадник; нерозважливий; дешевий шахрай»;

«серйозна сумлінна добросовісна завзята ініціативність – легковажна недбала з нехтуванням обов'язками байдужа пасивність»;

«обов'язкова відповідальна зацікавлена, з стійкістю поглядів, смілива завзятість (фанатизм) – недбала невідповідальна байдужа піддатлива боязка беземоційність»;

«досвідчена, з вмінням розговорити людину, професійна грамотність – непрофесійна, недосвідчена, з невмінням розговорити людину, некомпетентность»;

«енергійна активна спокійна відданність – пасивна запальна ненадійність»;

«працездатність, працелюбство – лінощі, марноїд»;

«ні в якому разі не черствість (людяність) та не егоїзм (доброта), комунікабельність, вміння привернути до себе – черствість, егоїзм, замкнутість, невміння привернути до себе»;

«цілеспрямована сумлінна з відчуттям обов'язку педантичність – безтурботна безвідповідальна легковажна безалаберність»;

«здатність зрозуміти іншого, спокій, простота, доброта, відсутність шкідливих звичок – нездатність зрозуміти іншого, гарячкуватість, зарозумілість, злість, наявність шкідливих звичок»;

«спокій, але ні в якому разі не повільність, врівноваженість, але не замкненість (відкритість) – запальність, забарність, збудливість, замкненість»;

«тільки не скритність (щирість); інтуїція; тактичний розум – скритність; відсутність інтуїції та тактичного розуму»;

«організаторські здібності: веселість, комунікабельність, життєрадісність – нездатність до керування: похмурість, некомунікабельність, знижений настрій»;

«аналітичні здібності; наставництво; професіоналізм – поверховість; невміння навчити; дилетантство»;

«освіченість: ерудованість, розум, компетентність, самостійність – безграмотність: необізнаність, дурість, некомпетентність, конформізм»;

«ні в якому разі не жорсткість (м'якість); цілеспрямованість; спокушеність; «знає, чого хоче»; тільки не черствість (добросердя) – жорсткість; невизначеність (нецілеспрямованість); наївність; «не визначився»; черствість»;

«товарискість, відчуття обов'язку, дружелюбність, мудрість, розсудливість – одноосібність, ненадійність, себелюбство, дурість, необачливість»;

«дружелюбна товариська людяна щедрість – одинока обособлена людиноненависницька жадність»;

«конкретність мислення з розсудливістю, сильною волею, зібраністю, справністю, працездатністю, об'єктивністю, всебічністю та ні в якому разі не жорсткістю – незв'язність мислення з необдуманістю, безвіллям, незібраністю, необов'язковістю, непрацездатністю, суб'єктивізмом, однобічністю, жорсткістю»;

«контактність; включеність у колектив; квапливість; ні в якому разі не безалаберність (педантичність) – замкнутість; ізольованість від колективу; загайність; безалаберність»;

«професійна грамотність, розсудливість – професійна необізнаність, нерозсудливість»;

«тільки не хитрість (відвертість), безкорисність, некорисливість, щирість, професійність, добродушність – хитрість, корисливість, егоїзм, двоєдушність, непрофесійність, озлобленість»;

«професійна майстерність, цілеспрямованість, настирливість, зацікавленість (в роботі), організованість, професійна досвідченість, педантичність, планомірність – непрофесійність, незібраність, недоведення справи до кінця, незацікавленість (у роботі), халатність, професійна недосвідченість, недбалість, неорганізованість»;

«толерантність, моральність, доброзичливість, відкритість, щирість – суворість, безпринципність, егоїзм, замкнутість, нещирість»;

«товарискість; цілеспрямованість; комунікабельність; життєлюбство; трудоголізм; професіоналізм; организатор; інтелект – нетоварискість; пасивність; замкнутість; песимізм; ледащо; дилетантизм; виконавець, глупство»;

«працелюбство, добропорядність, відвертість, щирість, порядність, простота, доброзичливість – лінощі, цинізм, хитрість, лицемірство, непорядність, скритність, агресивність»;

«захопленість (роботою), відповідальність, посидючість, пунктуальність, витривалість – нелюбов до своєї роботи, байдужість, безвідповідальність, неусидливість, необов»язковість, слабкість».

Виділення з головних факторів шкал з найбільшим навантаженням та класифікація цих шкал за критеріями, застосованими при проведенні контент-аналізу, дозволили розташувати їх за частотою їх вживання піддослідними (таблиця 3.1.4).

Таблиця 3.1.4

Частота використання шкал піддослідними

Умовна назва шкали (після класифікації)	Кількість піддослідних, що використали дану шкалу, %
Вольовий – слабовольний	27
Професійна спроможність – професійна неспроможність	20
М'якість – жорсткість	11
Комунікабельність некомунікабельність	11
Активність - пасивність	9

Таким чином, 78,0 % піддослідних в якості шкал з найбільшим у даному факторі навантаженням використали ті ж самі конструкти, що були виділені методом контент-аналізу (навіть рангові місця цих конструктів збіжні).

Враховуючи величину нашої вибірки, можна стверджувати, що збіг результатів контент- та факторного аналізу не є випадковим. Він віддзеркалює певну психологічну реальність, а саме існування в структурі індивідуальної та групової свідомості оцінних мірок (конструктів), що вказують на наявність певних загальних тенденцій (критеріїв), що стосуються сприйняття та оцінки співробітниками ОВС якостей один одного. Когнітивна складність виявлених факторів, що може розглядатися також як свідчення високого ступеня інтелектуального розвитку індивідуальної свідомості наших піддослідних, робить випадкове узгодження результатів малоймовірним.

Висновки до розділу 3.1.:

1. Результати факторного аналізу в цілому не суперечать результатам контент-аналізу. Виокремлені конструкти за їх характером та частотою застосування піддослідними загалом співпадають. Але факторний аналіз дозволяє виділити такі «обертони», що характеризують структуру індивідуальної свідомості особистості в усій її неповторності та своєрідності.

2. Виявлені особливості (критерії) сприйняття співробітниками ОВС один одного та самих себе існують лише як тенденції (на рівні групової свідомості більш виразні, на рівні індивідуальної свідомості – менш виразні).

3. Сприйняття та розуміння співробітниками ОВС одним одного відзначається когнітивною складністю (принаймні тих, хто, як наші піддослідні, мають досвід практичної роботи та досить високий освітній ценз).

4. Серед якостей, важливих для взаємосприйняття співробітниками ОВС один одного, перше місце посідають вольові.

5. Хоча конструкт «моральність-аморальність» використали як критерій оцінки співробітника співробітником половина піддослідних, в перелік найважливіших він не увійшов. Якщо розглядати виділені в результаті дослідження конструкти (оцінні мірки) як такі, що відображають структуру здібності до правоохоронної діяльності, то можна зробити висновок про те, що моральні якості професійно важливими співробітники ОВС загалом не вважають. Це означає, що в конфліктних ситуаціях службового характеру хибне (не моральне) вирішення конфлікту працівником міліції є досить вірогідним.

3.2. Особливості розуміння курсантами волі та вольових якостей особистості

Як було показано вище, вольові якості особистості виявилися найбільш важливим параметром сприйняття співробітниками ОВС один одного. Поняття волі, як і багато інших психологічних понять (таких як особистість, характер, здібності тощо) є досить умовним, тобто є теоретичним конструктом, використання якого дозволяє позначити деяку психологічну реальність, природа і особливості якої насправді невідомі [76]. Про це свідчать, зокрема, дискусії, що точаться навколо співвідношення таких понять як воля і мотивація (причому друге нерідко поглинає перше), воля та здатність до довільного регулювання діяльності і поведінки (властива не тільки людині, але й тваринам), воля і увага, воля та емоції і навіть воля та звички і навички [183]. Разом з тим повсякденний досвід та здоровий глузд добре відрізняють вольові процеси від будь-яких інших – мотиваційних, пізнавальних, емоційних: переживання вольового зусилля є настільки специфічним, що сплутати його з чимось іншим на суб’єктивному рівні неможливо. Зафіксованість певних вольових якостей у мові також говорить про принаймні феноменологічну реальність волі. Експериментальні дослідження вольової регуляції психіки у віковій психології (Л. І. Божович, В. К. Котирло), психології спорту (В. Л. Маріщук, Рудик П. А.), патопсихології (О. Р. Лурія), юридичній психології (в контексті вивчення поведінки людини в екстремальних умовах та саморегуляції) також свідчать про доцільність використання поняття «воля» у психології.

Однією із сфер прояву волі традиційно вважаються вольові якості особистості. В якості визначень волі пропонуються наступні: воля являє собою набуту людиною здатність свідомо ставити перед собою цілі, приймати рішення і підпорядковувати їм свої дії і вчинки; воля – це свідома організація та саморегуляція людиною її діяльності і поведінки, спрямована

на подолання труднощів при досягненні поставлених нею цілей; психічна функція, яка передбачає регулювання людиною своєї поведінки відповідно до найбільш значущих для неї мотивів та гальмування інших мотивів; здатність людини до самодетермінації, психологічним механізмом якої є умисна зміна смислу дії, що забезпечує додаткове спонукання (гальмування) до дії і таке інше [125].

Р. С. Немов швидше описує волю, ніж дає її визначення, при цьому він виділяє такі суттєві ознаки вольового акту: пов'язаність з докладанням зусиль, прийняттям рішень та їх реалізацією; наявність боротьби мотивів з опорою на духовні цілі і моральні цінності; наявність продуманого плану здійснення дії або діяльності та посилена увага до такої дії; відсутність емоційного задоволення від самого процесу здійснення вольової дії (наслідком її виконання є задоволення моральне). Вольову регуляцію він визначає як свідоме, опосередковане цілями і мотивами предметної діяльності створення стану оптимальної мобілізованості, потрібного режиму активності, концентрації цієї активності у необхідному напрямку і виділяє три напрямки розвитку волі: перетворення мимовільних психічних процесів у довільні, набуття людиною контролю над своєю поведінкою, вироблення вольових якостей особистості [141, с. 432].

Спільним для цих, а також багатьох інших визначень волі є те, що воля пов'язується з усвідомленням мети та умисним спрямуванням психіки на її досягнення, тобто прямо або імпліцитно припускається неможливість її досягнення безпосередньо, без труднощів. В літературі розрізняють об'єктивні та суб'єктивні, зовнішні та внутрішні завади. Доцільно, на наш погляд, використовувати ці поняття більш однозначно, а саме: всі ті предмети та явища, що знаходяться поза суб'єктом і заважають йому в досягненні його мети розглядати в якості перешкод (складність завдань, несприятливість умов їх виконання, недостатність технічних засобів, нестача ресурсів і таке інше), а всі ті завади, що пов'язані з несприятливими внутрішніми станами суб'єкта (як фізіологічними, так і психологічними) – в якості перепон. Для характеристики специфічного суб'єктивного переживання вольового зусилля або міри напруження сил, з яким протікає діяльність, пов'язана з подоланням перешкод та перепон, варто скористатися поняттям важкості. В залежності від психічних можливостей конкретного індивіда долання одних і тих же перешкод/перепон становитиме для різних людей різний ступінь важкості. З точки зору діяльнісного підходу формування певної вольової якості як здатності до переборення перешкод та перепон певного характеру відбувається в діяльності, і швидше за все – в діяльності певного виду. Згідно з нашим припущенням, вольові якості є

інтегральними властивостями людини, набутими нею в результаті узагальнення досвіду (способів та прийомів) переборення нею завад в процесі виконання діяльності, спрямованої на досягнення певної мети. Звичайно, в цьому процесі задіяна вся психіка, тобто як усвідомлювані, так і неусвідомлювані її компоненти, які структуруються певним чином під впливом такого системотвірного чинника, яким є мета. Саме тому нам дуже подобається визначення волі, яке дав філософ і письменник Карлос Кастанеда: воля – це те, що дозволяє воїну виграти бій, який за всіма розрахунками програно[29]. Настанова на виживання, яка, на думку колективу авторів підручника з юридичної психології за редакцією О. М. Столяренка [160] є необхідним компонентом підготовки працівників органів правопорядку до дій в екстремальних умовах, співзвучна, на наш погляд, із цим визначенням волі. Психічні утворення, що повторюються в стійких постійних умовах, в кінцевому підсумку трансформуються у риси характеру. Не випадково в характері виділяють моральні, емоційні та вольові риси. Вольові якості особистості за умови їх "отвердіння" або "кристалізації" можуть перетворитися на риси характеру. Вірогідним виглядає наше припущення про можливість неспівпадіння вольових якостей, які формуються у курсантів в період несення ними служби під час навчання у вузі, з вольовими якостями, що є професійно необхідними для працівників міліції. Крім того, формування вольових якостей у курсантів вишів системи МВС може відбуватися нерівномірно: одні якості формуються швидше, інші – повільніше.

Формування вольових якостей курсантів пов'язано зі структурою труднощів або завад, з якими вони стикаються під час проходження служби у виші. Можна припустити, що краще усвідомлюються ті якості, які є спеціальним об'єктом оцінювання у навчально-виховній діяльності, хоча самооцінка їх розвитку і об'єктивна (зовнішня) оцінка можуть не співпадати.

Зважаючи на різноманітність визначень волі та вольових якостей, під нашим керівництвом Л. І. Павленко було проведено письмове опитування курсантів третього курсу в кількості 40 чоловік. Метою було з'ясування особливостей розуміння респондентами змісту деяких вольових якостей з огляду на визначення цих термінів в тлумачних словниках та психологічній літературі.

В ході опитування курсантам було запропоновані наступні поняття: організованість, передбачливість, дисциплінованість, акуратність,

---

[29] Кастанеда К. Особая реальность. Новые беседы с доном Хуаном. – СПб.: Азбука-классика, 2004. – С. 145-147.

цілеспрямованість, наполегливість, зібраність, відповідальність, обов'язковість, сумлінність, старанність. Критерієм вибору стала значимість цих якостей як для професійної, так і для навчальної діяльності. Контент-аналіз отриманих відповідей показав наступне.

Організованість 19,0 % курсантів розуміють як здатність людини до швидкої координації дій, здатність оперативно та якісно виконувати певну роботу. 32,0% визначають організованість як згуртованість колективу, тобто якість, притаманну групі людей; 49,0 % – як властивість людини, що виражається в здатності до самоорганізації.

Даючи визначення передбачливості, 83,0 % зазначили, що це здатність передбачати та прогнозувати наслідки діяльності – як своєї, так і інших, шляхом аналізу обставин, на основі особистого та професійного досвіду. 17,0 % опитуваних вважають передбачливість надприродною властивістю та ототожнюють її з інтуїцією.

Стосовно дисциплінованості, то 37,0 % курсантів зазначили, що це – дотримання встановлених норм та правил поведінки; 23,0 % вважають, що це – якість поводження в колективі, виконання розпорядку дня, дотримання встановленого режиму та субординації; 40,0 % висловили думку, що дисциплінованість означає вміння контролювати свою поведінку, що це – вихованість, стриманість, витримка.

Акуратність 72,0 % опитаних визначили як вміння людини стежити за своїм зовнішнім виглядом та своїми речами, 18,0 % – як ставлення людини до виконання роботи і 10,0 % – як певне ставлення до своєї поведінки та вчинків.

Цілеспрямованість була визначена як прагнення людини досягти своєї мети (35,0%); як наявність у людини якоїсь мети, до якої вона прямує, незважаючи на зовнішні перешкоди (26,0 %); як здатність особи досягти поставленої мети, довести задумане до кінця (23,0 %); як спрямованість думок, дій на якусь роботу або річ (16,0 %).

Наполегливість 72,0 % опитаних визначили як зусилля, спрямовані на подолання перешкод задля досягнення цілей (мети) своєї діяльності; 17,0 % – як відстоювання своєї точки зору; 11,0% вважають, що це ставлення до праці.

Зібраність 43,0 % опитаних визначили як зосередженість (сконцентрованість) уваги на певній діяльності чи об'єкті; 24,0 % – як здатність до швидкої мобілізації в умовах дефіциту часу чи в складній ситуації; 19,0 % зазначили, що зібраність – це здатність контролювати свої емоції і почуття; 14,0 % вважають, що зібраність – це якісна організація власних дій.

Щодо відповідальності, то 64,0 % зазначили, що це – здатність відповідати за свої вчинки та їх наслідки; 28,0 % – ставлення людини до виконання покладених на неї обов'язків і 8,0 % – здатність прийняти покарання за неправомірні вчинки.

Обов'язковість 50,0 % опитаних визначають як виконання прийнятих на себе зобов'язань за будь-яких умов; 26,0 % – як здатність виконувати покладені на людину завдання незалежно від власних бажань, тобто вимушеність виконання певної роботи; 24,0 % характеризують її як ставлення самої людини до покладених на неї обов'язків.

Сумлінність 85,0 % опитаних визначили як відповідальне ставлення до виконання покладених на людину обов'язків, ретельне виконання роботи; 15,0 % вказали, що це синонім старанності, якість особи.

Старанність, на думку 71,0 % курсантів, означає якісне виконання роботи або ставлення до виконання роботи, наполегливість та охайність (на це вказали 29,0 %).

Як видно з наведених вище пілотних даних, дані курсантами визначення або охоплюють сутність вольової якості не повністю, або розкривають її зміст досить поверхово. Пропонуємо такі визначення кожної з вольових якостей:

Організованість – здатність людини керуватись у своїй поведінці накресленим нею планом, діяти послідовно, у відповідності з ним.

Передбачливість – здатність людини прогнозувати результати своєї діяльності та поведінки.

Дисциплінованість – якість особистості, яка полягає у свідомому підпорядкуванні своєї поведінки встановленому порядку, вимогам, необхідним для виконання своїх обов'язків.

Акуратність – вміння людини підтримувати охайний зовнішній вигляд, підтримувати порядок, ретельно виконувати роботу.

Цілеспрямованість – свідома й активна спрямованість особистості на певний результат діяльності, вміння керуватись у своїх діях і вчинках усталеною метою.

Наполегливість – властивість особистості, яка виявляється в умінні мобілізувати свої сили для постійної і тривалої боротьби з труднощами задля досягнення поставленої мети.

Зібраність – здатність особистості сконцентрувати свою увагу на конкретній діяльності чи справі, швидко мобілізувати себе на виконання певних дій.

Відповідальність – здатність особистості брати на себе певні зобов'язання і відповідати за їх виконання.

Обов’язковість – здатність людини беззастережно дотримуватися чого-небудь, чим не можна нехтувати, виконання взятих на себе зобов’язань.

Сумлінність – якість особистості, що виявляється в здатності людини чесно та ретельно виконувати свою роботу, добросовісно ставитися до виконання дорученої їй справи.

Старанність – якість людини, що полягає в дбайливому, ретельному виконанні своєї роботи з дотриманням усіх необхідних вимог [125].

Висновки до розділу 3.2.:

1. Проблема волі є однією з найбільш не розроблених проблем психології.
2. Дані курсантами визначення або охоплюють сутність вольової якості не повністю, або розкривають її зміст поверхово.
3. Значення вольових якостей для професійної діяльності працівників міліції мало усвідомлюється курсантами.

РОЗДІЛ 4.
УЯВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ ТА КУРСАНТІВ ПРО ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ У КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ВИКОНАННЯМ СЛУЖБОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Як вже зазначалось, необхідність вивчення поведінки співробітників ОВС у конфліктних ситуаціях (точках біфуркації) випливала з обраного нами методологічного (синергетичного) підходу до дослідження проблем професійного розвитку. Фактично йдеться про дослідження морально-правових настанов (атракторів) працівників міліції, які актуалізуються у тих або інших ситуаціях. Безпосереднє вивчення таких настанов є неможливим.

Уявлення, про які йдеться – це, з однієї сторони, уявлення про, користуючись термінологією О. П. Єрмолаєвої, «масового професійного суб'єкта», а саме – поведінку професіонала у конфліктних ситуаціях (у нашому випадку – співробітника ОВС). Масовий професійний суб'єкт – це переважаючий на даному етапі соціально прийнятний ментально-моральний тип професіонала [69, с. 17]. З іншої сторони, ці уявлення є когнітивною складовою образу професії [29].

4.1. Уявлення працівників міліції про особливості вирішення конфліктних ситуацій працівниками міліції (апробація методики)

Апробація методики проводилась у лютому-березні 2005 р. Для проведення опитування було відібрано шістдесят описів ситуацій, що стосувалися можливості зловживання працівниками міліції службовим становищем заради отримання певних вигод, конфліктних «горизонтальних» та «вертикальних» службово-міжособистісних та сімейних відносин, можливості нехтування вимогами закону в інтересах збереження корпоративної солідарності, попередження проведення службового розслідування тощо. Для зручності при обробці даних кожна ситуація отримала умовну назву (Додаток А).

В якості опитуваних (що не мали вказувати свої прізвища) виступили 24 слухача магістратури за спеціальністю «Управління у сфері правопорядку», які під час навчання в НАВСУ перебували в резерві на висунення на посади з більшим обсягом роботи. Усі опитані – офіцери міліції чоловічої статі віком від 24-х (одна особа) до 38-ми років – мали вищу юридичну освіту; стаж практичної роботи в міліції становив від чотирьох (дві особи) до чотирнадцяти років. Нашими слухачами були представлені 17 (із 27-ми) адміністративних одиниць України.

Кожна із запропонованих опитуваним ситуацій містила описи п'яти можливих варіантів поведінки працівника міліції, серед яких слід було

вказати той, що був найбільш вірогідним. Менш вірогідні варіанти поводження слід було вказати (за їхніми номерами) в дужках, а однаково імовірні – через кому. Тобто ця частина аркуша відповідей опитуваного могла мати такий вигляд: ситуація № 1 – варіант 3; ситуація № 2 – варіанти1,2; ситуація 3 – варіанти 4 (5). Якщо жоден з наданих варіантів не відображав думки опитуваного, він мав поставити цифру «6» і описати можливу поведінку працівника міліції у довільній формі.

Аналіз відповідей показав, що всі ситуації за наявністю певних тенденцій у відповідях даної групи опитаних, що можуть бути оцінені кількісно, можна класифікувати на: 1) ситуації, при розгляді яких виявлено домінування одного із варіантів відповіді (питома вага даного варіанту становила від 46 % (в одному випадку – ситуація «Обіцянка») до 75 % усіх відповідей, в середньому 59 %); 2) ситуації, при розгляді яких опитуваними виявлено переважання двох варіантів (тобто ці два варіанти становили 56%-84 % усіх відповідей, в середньому – 72 %); 3) ситуації, при розгляді яких опитувані вказали три можливі варіанти (вони охоплювали 75%–96 % усіх відповідей, в середньому – 84 %); 4) ситуації, при розгляді яких опитуваними чітких тенденцій у виборі варіантів виявлено не було.

З 60-ти запропонованих описів ситуацій першого типу було 20 (ситуації під назвами «Кар'єра», «Друг дитинства», «Обіцянка», «Знахідка», «Аліменти», «Дружина», «Ширка», «Готель», «Бар», «Поїзд», «Суд», «Школа», «Неповнолітні», «Заявник», «Любов», «Психопат», «Борг», «Адвокат», «Приватне життя», «Водії»); другого – 18 («Наказ керівника. ДТП», «Усний наказ керівника», «Впливова особа», «День народження», «Операція «Ринок», «Куля», «Зґвалтування», «Пансіонат», «Спадщина», «Потерпіла», «ПТУ», «Мобільник», «А хіба Ви не знаєте…», «Департамент роботи з персоналом», «Невдале призначення», «Перевантаження», «»Кількість чи якість?», «Контрактники»; третього – 11 («Двоє злочинців», «Барсетка», «Повістка», «Вимога керівника», «Микола», «Нелегкий вибір», «Кафе», «Несправедливість», «Самогубець-невдаха», «Відпустки за графіком», «Критик») і четвертого – 11 («Хабар», «»Підписка», «Спроба самогубства», «Усне розпорядження керівника», «Дільничний», «Відпустка у жовтні», «Оперативна комбінація», «Однокласниця», «Наказ», «Спонсор», «Корупція». В якості прикладів наведемо перелік варіантів відповідей (із зазначенням кількості опитаних (у відсотках), що обрали даний варіант) відповідно до ситуацій різних типів (Додаток А):

Приклад аналізу відповідей ситуації першого типу («Ширка»).

Як поведе себе в цій ситуації працівник міліції?

Варіанти відповідей:

1. Задокументує вилучений наркотик, інформацію про хабар проігнорує (25, 81)[30].

2. Відпустить наркомана (0).

3. Задокументує вилучений наркотик, вказані затриманим прізвища співробітників карного розшуку, які нібито взяли хабар, також (0).

4. Задокументує вилучений наркотик, а про отримання інформації про факт дачі хабара співробітникам міліції доповість рапортом начальнику підрозділу для проведення службової перевірки (6,45).

5. Задокументує вилучений наркотик, але прізвища колег, про яких сказав наркоман, не вкаже (64, 52).

6. Інші варіанти (3,22): «про хабар доповість керівнику усно».

Приклад ситуації другого типу («ПТУ»).

Як Ви гадаєте, що, імовірніше за все, зробить слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Порушить кримінальну справу і надішле матеріали до прокуратури, дбаючи про покращання показників своєї роботи та роботи відділу (7,69).

2. Відмовить у порушенні кримінальної справи і передасть матеріали дільничному для вирішення питання про притягнення Н. до адміністративної відповідальності (34,62).

3. Влаштує зустріч Н. з керівництвом ПТУ з метою досягнення домовленості між двома сторонами про відшкодування збитків для того, щоб керівництво ПТУ відмовилося від позову до суду (3,85).

4. Порушить кримінальну справу, але, враховуючи позитивні характеристики обвинуваченого, дасть йому можливість відшкодувати збитки і передасть його на поруки педагогічному колективу за місцем навчання, кримінальну справу припинить (38,46).

5. Запропонує Н. та його батькам свою допомогу за винагороду (15,38).

6. Інші варіанти (0).

Приклад ситуації третього типу («Микола»).

Як діятиме слідчий у цій ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Попередить підозрюваного про те, що проти нього може бути порушена кримінальна справа за спробу дати хабар співробітнику міліції (3,85).

---

[30] Тут і далі в дужках вказана кількість відповідей даного типу у відсотках відносно загальної кількості відповідей (згідно з інструкцією, відповідей могло бути більше, ніж опитаних).

2. Затримає підозрюваного (грошей не візьме) – 23,08.

3. Візьме гроші і відпустить підозрюваного, погодившись з його аргументами (42,31).

4. Візьме гроші, але підозрюваного затримає (0).

5. Гроші не візьме, підозрюваного затримає й висуне звинувачення проти нього за спробу дати хабара (11,54).

6. Інші варіанти (19,23): «за логікою, події мають розгортатися таким чином: слідчий доправить підозрюваного до райвідділу, обере такий запобіжний захід як підписка про невиїзд, і візьме гроші»; «грошей не візьме, затримає підозрюваного і попередить його про те, що проти нього може бути порушена кримінальна справа за спробу дати хабара працівнику міліції»; «погодиться з підозрюваним у тому, що його нібито не бачив»; «затримає підозрюваного»; «під час бесіди з Миколою слідчий повідомить, що той знаходиться у розшуку, і дочекається, коли його затримають співробітники карного розшуку».

Приклад ситуації четвертого типу («Корупція»).

Як найімовірніше розвивалися події далі?

Варіанти відповідей:

1. Відносно начальника і його заступника були вжиті заходи дисциплінарного характеру: начальника переведено на посаду з меншим обсягом роботи; першого заступника звільнено з ОВС (13,04).

2. Перший заступник отримав догану, начальника було суворо попереджено (21,74).

3. Обох було звільнено з ОВС за негативними мотивами (13,04).

4. Начальника було переведено в інший райвідділ на таку ж саму посаду, його першого заступника переведено в інший підрозділ на посаду з меншим обсягом роботи (21, 74).

5. І начальник, і його заступник були переведені на посади з більшим обсягом роботи до інших органів внутрішніх справ (17,39).

6. Інші варіанти (13,04): «обох було переведено на посади з меншим обсягом роботи»; «на сьогоднішній день їх би звільнили»; «наслідки можуть бути дуже різні».

Аналіз 20-ти ситуацій першого типу та припущень опитуваних щодо найбільш вірогідного варіанту поводження працівників міліції дозволив зробити такі попередні висновки: загалом працівникам ОВС, на думку опитаних, притаманне прагнення до вирішення конфліктних ситуацій безконфліктним способом. Більше половини запропонованих до розгляду конфліктних ситуацій цього типу (а саме 11) фактично втратили свій конфліктний характер завдяки наявності у їхніх персонажів відповідних

професійних знань, вмінь, навичок, що обумовили професійно грамотне застосування в даних ситуаціях правових норм та владних повноважень (нагадаємо, що опитувані – досвідчені працівники). Так, професіоналізм працівника міліції дозволить йому, на думку опитаних, звести нанівець конфлікт, що виник у ситуації «Адвокат». Серед усіх варіантів відповідей питома вага відповіді «затримає громадянина, який представився адвокатом, та в присутності понятих проведе особистий огляд затриманого і доправить його до райвідділу, а потім напише рапорт про обставини та причини затримання» становила 75 %. І це не дивно: якщо до рапорту працівник міліції долучить матеріали обшуку, пояснення затриманого про обставини та причини його перебування біля квартири підозрюваного та рапорти колег, і зареєструє всі ці матеріали, то такі дії мають попередити розвиток конфлікту.

При розгляді опитуваними ситуацій цього ж (першого) типу, але таких, що пов'язані з конфліктами у стосунках з іншими людьми (4 ситуації – «Друг дитинства», «Дружина», «Поїзд», «Приватне життя»), переважали відповіді, які свідчили про тенденцію до пошуків компромісу (тобто про прагнення стосунки не зіпсувати). Так, у ситуації «Поїзд» найбільш поширеним (60 %) варіантом відповіді було припущення опитуваних про те, що міліціонери повідомлять пасажирам, що в одному з вагонів ці молодики побили та пограбували літню людину (за словами слухача, який надав опис цієї ситуації, у дійсності її діючих осіб було звільнено з ОВС через непрофесійні дії – пояснення у даному випадку не допомогли).

В інших ситуаціях першого типу найбільш імовірною була визнана поведінка, сутність якої можна передати словами: «не слід «підставляти» колег» (ситуація «Ширка», при розгляді якої опитуваними домінувала відповідь «Задокументує вилучений наркотик, але прізвищ колег, про які сказав наркоман, не вкаже» – 64 %) та «слід уникати ситуацій, що загрожують проведенням службового розслідування» (навіть якщо є ризик неприпинення злочину) – ситуація «Бар», про розгляді якої опитуваними домінувала відповідь «Викличе по телефону наряд міліції і буде відслідковувати ситуацію» (52 %). В інших трьох ситуаціях першого типу очікуваною поведінкою виявилася така, що свідчила про нестійкість правоохоронців до спокус матеріального характеру (якщо отримання матеріальної вигоди не було пов'язане із загрозою здоров'ю або життю іншої людини – «Знахідка»), наявність честолюбних прагнень («здорового» кар'єризму – «Кар'єра»), вимогливість до керівництва (схильність перекладати відповідальність за неправильні дії на керівництво – «Аліменти»).

З 18-ти ситуацій другого типу (тобто таких, при розгляді яких опитуваними було виявлено домінування двох варіантів прогнозованого опитуваними поводження працівника міліції) вирішення конфлікту в половині випадків (тобто 9-ти) також пов'язувалося з професіоналізмом працівника, завдяки якому конфліктна ситуація вирішувалася у правовому полі (інколи з ігноруванням неправомірних усних розпоряджень керівництва та готовністю піти на відкритий конфлікт з колегами заради виконання службового обов'язку та попередження настання можливих негативних наслідків для самого працівника або об'єкта його діяльності – іншої людини). Так, при розгляді ситуації «Наказ керівника. ДТП» , «левову» частку відповідей на питання «Як, найімовірніше, діятиме слідчий?» становили дві: «Не виконає усний наказ керівника, поки не з'ясує всі обставини ДТП» і «Спробує домовитися з експертом і дізнатися про попередні висновки експертизи, з огляду на які і прийме рішення стосовно доцільності затримання підозрюваного» (77 %).

Три ситуації другого типу були пов'язані зі спокусою отримання хабара, перед якою пересічний працівник, на думку опитаних, може не встояти (за умов відсутності безпосередньої загрози здоров'ю або життю іншої людини – ситуації «Зґвалтування», «Спадщина», «Мобільник»); п'ять – «Впливова особа», «Операція «Ринок», «ДРП», «Невдале призначення», «Перевантаження» – із стосунками з керівництвом (прогнозована поведінка працівника міліції – пошук компромісу, спроба перекласти відповідальність за прийняття рішення на керівництво, уникнення («втеча»). Ще в одній ситуації в якості засобу вирішення конфлікту пропонувалася організація взаємодії конфліктуючих сторін (ситуація «Контрактники»): на питання «Яким чином, на Вашу думку, можна вирішити цей конфлікт?» домінуючими відповідями були «Запропонувати першому заступнику тимчасово проводити відбір кандидатів на службу спільно із заступником із виховної роботи, щоб він сам побачив усю складність такого відбору» і «Вирішувати проблему кадрового відбору колегіально, спільними зусиллями першого заступника, заступника з виховної роботи та начальника підрозділу» (84 %).

З 11-ти ситуацій третього типу (тобто таких, при розгляді яких опитуваними в якості можливих були вказані три основні варіанти поводження) лише одна могла бути вирішена завдяки правовій компетентності працівника (за її наявності конфлікт взагалі не міг би виникнути, ситуація «Повістка». Домінуючі відповіді: «Надіслати через канцелярію повістку рекомендованим листом з отриманням корінця, де вказано ФІО адресата», «Звернутися до начальника підозрюваного за місцем його роботи з проханням забезпечити його з'явлення в міліції»,

«Зателефонувати підозрюваному особисто з проханням прийти у відділення міліції» (85%).

Чотири ситуації третього типу були пов'язані зі спокусою отримання співробітником ОВС матеріальної вигоди (за умови відсутності прямої загрози життю або здоров'ю інших людей – ситуації «Барсетка» (найбільша кількість відповідей – так чи інакше, а гроші привласнить, 52 %), «Микола» (найбільша кількість відповідей – 42 % – хабар візьме), «Нелегкий вибір» (певної тенденції у відповідях немає), «Кафе» (найбільша кількість відповідей – 56 % – так чи інакше хабар не візьме). В залежності від характеру ситуації працівник, згідно з відповідями опитаних, міг піддатися спокусі або ж не піддатися, але імовірність того, що корисливі мотиві візьмуть гору, слід визнати імовірною.

Дві ситуації третього типу були пов'язані з вирішенням конфлікту між почуттям обов'язку та бажанням догодити колегам та керівництву (конфлікт між почуттям обов'язку та почуттям корпоративної солідарності): в одному випадку працівник імовірно (57 % відповідей) так чи інакше піде назустріч вимогам покращити показники за рахунок фактично приховування злочину (маються на увазі хуліганські дії – ситуація «Вимога керівника»), в другому («Самогубець-невдаха») – навпаки, найчастіше (52 % відповідей) опитані відповідали, що працівник міліції так чи інакше уможливить порушення кримінальної справи, тобто задокументує відповідні свідчення. Одна ситуація третього типу («Двоє злочинців») була пов'язана з конфліктом двох мотивів: необхідністю виконання професійного обов'язку та бажанням уникнути службового розслідування внаслідок застосування табельної зброї (в цій ситуації працівник, на думку більшості опитаних – 57 % – так чи інакше зброю не застосує, дозволивши злочинцю втекти); одна («Критик») – з конфліктними взаємостосунками з безпосереднім начальником (так чи інакше відкритого конфлікту, на думку більшості опитаних, не виникне – 58 % відповідей); одна («Відпустки за графіком») – з «міжособистісно-службовими» стосунками (сварки через неможливість надати відпустку влітку усім бажаючим – догодити усім за цих обставин неможливо – 48 % відповідей, хоча можна вдатися до роз'яснень – 49 % відповідей), і одна («Несправедливість») – з пошуками справедливості працівником міліції через незгоду з вироком суду (в цьому випадку, як гадають опитані, зробити щось заради встановлення справедливості працівник не в силах (48 % відповідей): можливо, звернеться до родичів потерпілого і порадить їм подати скаргу або ж до засобів масової інформації – 38 % відповідей).

З 11-ти ситуацій четвертого типу, при розгляді яких опитаними чітких тенденцій у їхніх відповідях виявлено не було, три були пов'язані з

конфліктом з керівником: один – через спробу підпорядкованого покінчити життя самогубством («Спроба самогубства»), другий – через необґрунтовану вимогу керівника об'єднати усі епізоди «злочинної діяльності (у тому числі недоведені) в одне впровадження і направити справу до суду («Усне розпорядження керівника») та третій – через відмову керівника надати підлеглому відпустку («Відпустка у жовтні»). У двох ситуаціях опитаним було важко прогнозувати розвиток подій через непрозорість корупційних зв'язків в ОВС (ситуації «Корупція» та «Спонсор»). Три ситуації четвертого типу («Хабар», «Підписка», «Однокласниця») були пов'язані з можливістю отримання працівником міліції матеріальної вигоди (за умови відсутності очевидних негативних наслідків для оточуючих). Одна ситуація четвертого типу («Наказ») була пов'язана зі спокусою поступитися законом, щоб догодити керівнику та колегам і одна («Дільничний») – з необхідністю вжиття певних заходів з метою захисту у випадку проведення службового розслідування і ще одна («Оперативна комбінація») – з необхідністю вибору можливих варіантів затримання злочинця (остання була аж надто неоднозначною тому, що йшлося про оперативну комбінацію).

Якісний аналіз відповідей опитаних (з врахуванням характеру або змісту конфліктних ситуацій) дозволив дещо умовно класифікувати 60 описів ситуацій таким чином:

1) ситуації, пов'язані із конфліктами у стосунках («міжособистісно-службові» конфліктні ситуації. Таких ситуацій було 16 (5 – першого: «Друг дитинства», «Обіцянка», «Дружина», «Поїзд», «Приватне життя»), 7 – другого («Впливова особа», «Операція «Ринок», «ДПР», «Невдале призначення», «Перевантаження», «Кількість чи якість?», «Контрактники»), 2 – третього («Відпустки за графіком» і «Критик»), 2 – четвертого типу («Спроба самогубства», «Відпустка у жовтні»);

2) ситуації, які можуть втратити для працівника свій конфліктний характер, якщо працівник буде діяти професійно, згідно з вимогами чинного законодавства. Такими були 12 ситуацій (9 – першого типу: «Суд», «Школа», «Неповнолітні», «Заявник», «Любов», «Психопат», «Борг», «Адвокат», «Водії»); 2 – другого («Пансіонат», «Потерпіла») і 1 («Повістка») – третього);

3) ситуації, пов'язані із спокусами матеріального характеру (можливістю отримання працівником міліції прибутку за відсутністю прямої загрози здоров'ю або життю інших людей). Таких було 11 ситуацій (1 – першого («Знахідка»), 3 – другого («Зґвалтування», «Спадщина», «Мобільник»), 4 – третього («Барсетка», «Микола», «Нелегкий вибір», «Кафе»), 3 – четвертого («Хабар», «Підписка», «Однокласниця») типу;

4) ситуації, в яких існує можливість порушення працівником міліції правових норм заради корпоративної солідарності, – мається на увазі готовність співробітника йти на певні порушення закону заради досягнення високих показників у роботі підрозділу і таке інше, – таких ситуацій було 10 (1 – першого («Ширка»), 4 – другого («Наказ керівника. ДТП», «Усний наказ керівника», «Куля», «А хіба ви не знаєте…»), 2 – третього («Вимога керівника», « «Самогубець-невдаха») і 2 – четвертого типу («Наказ», «Усне розпорядження керівника») та норм моралі («ПТУ»);

5) ситуації, пов'язані із загрозою проведення стосовно дій працівника міліції службового розслідування. Таких ситуацій було 5 (2 – першого типу «Готель», «Бар»), 1 – другого типу («День народження»), 1 – третього («Двоє злочинців») і 1 – четвертого типу («Дільничний»);

6) ситуації, що відображають наявність корупційних зв'язків в ОВС. Таких ситуацій було 2 (обидві – четвертого типу: «Спонсор», «Корупція»);

7) 4-ри з 60-ти ситуацій класифікувати не вдалося: одна була пов'язана з бажанням кар'єрного росту, яке суперечило дружнім зобов'язанням (ситуація «Кар'єра»); одна – з конфліктом, що виник через брак професіоналізму та неуважне ставлення керівництва до цього конфлікту («Аліменти»); одна – з незгодою з вироком суду і невдоволеним почуттям справедливості (ситуація «Несправедливість») і ще одна – зі складністю слідчої дії («Оперативна комбінація»).

Можна припустити, що описані слухачами факультету ІЗДН НАВСУ ситуації вказують не тільки на характер конфліктів, що виникають у працівників міліції при проходженні служби, але й на частоту конфліктів певного виду. Разом із тим описані ситуації свідчать про те, що професійна діяльність працівників міліції не завжди, як це випливає із змісту наданих ситуацій, в реальності має здійснюватися виключно у правовому полі (ситуації «Наказ керівника. ДТП», «Вимога керівника», «Усний наказ керівника», «Підписка», «Операція «Ринок», «Усне розпорядження керівника», «Куля», «Кафе», «Пансіонат», «А хіба ви не знаєте…», «Наказ», «Спонсор», «Корупція», «Приватне життя», «Перевантаження»). Іншими словами, соціальні передумови маргіналізації працівників міліції дійсно існують через, образно кажучи, непрозорість (заплутаність) суспільних відносин. Якщо працівник міліції, який має діяти виключно у відповідності з вимогами закону, змушений адаптуватися до «коректив», які вносить, так би мовити, «життя», маргіналізація стає практично невідворотною. Ці «корективи» настільки «нагинають» працівника міліції, що образ професії міліціонера викривлюється у суспільній свідомості, впливаючи, у свою чергу, на професійний розвиток майбутніх правоохоронців.

Висновки до розділу 4.1.:

1. Прогнозованість поведінки працівника міліції в тій або іншій конфліктній ситуації залежить від характеру ситуації: є ситуації, в яких поведінка пересічного працівника міліції більш прогнозована, а є й такі, в яких вона не прогнозована (хоча, за логікою, при наявності професіоналізму (досвіду застосування відповідних норм закону) має бути прогнозованою практично за будь-яких обставин).

2. Конфліктні ситуації, при вирішенні яких основне значення має правова компетентність, сприймаються як такі, в яких поведінка працівника міліції є більш прогнозованою, ніж в ситуаціях іншого типу (пов'язаних із конфліктами в міжособистісних стосунках, спокусами матеріального характеру тощо). Це можна пояснити тим, що ситуації, які мають однозначне нормативне регулювання, втрачають для співробітника ОВС (принаймні психологічно) свій конфліктний характер.

3. У міжособистісно-професійних конфліктах найбільш вірогідною є така поведінка працівника міліції, що свідчить про намагання вирішити конфлікт за згодою сторін, без відкритого протиборства (від 33 % до 88 %, в середньому – 64 %).

4. При наявності спокуси матеріального характеру існує, на думку опитаних, певна імовірність того, що працівник міліції спокусі отримати незапланований посадою прибуток піддасться (від 26 % до 77 % відповідей в залежності від характеру ситуації, в середньому – 44 %).

5. У ситуаціях, пов'язаних із загрозою проведення службового розслідування, поведінка співробітника ОВС сприймається як важко передбачувана (таких ситуацій було замало, але, наприклад,у ситуації «Двоє злочинців» співробітник, як свідчать 57 % відповідей, зброю застосувати не наважиться, навіть якщо злочинці втечуть; в ситуаціях «Готель» та «День народження» буде мати місце, на думку більшості опитаних, безпосереднє втручання співробітника міліції, незважаючи на можливість подальшого службового розслідування (мабуть тому, що ситуації стрімко розвиваються і загрожують життю або здоров'ю людини) – 48 % та 60 % відповідей відповідно), в ситуації «Бар» намагатиметься викликати колег через знайомих (63 % відповідей), не зв'язуючи себе обіцянками, даними бандитам.

6. Поведінка працівника міліції не є, на думку опитаних, достатньо прогнозованою у ситуаціях, в яких почуття професійного обов'язку стикається з почуттям корпоративної солідарності. Результати виявилися неоднозначними: якщо за виконання неправомірної вказівки, що давалася керівником заради більш високих показників виконання роботи,

працівникові загрожувала юридична відповідальність, то більшість опитаних вважала, що таку вказівку співробітник так чи інакше не виконає (ситуації «Усний наказ керівника» – 55 % відповідей і «Усне розпорядження керівника» – 78 % відповідей) і виконає, якщо такої загрози не буде («Вимога керівника» – 57 % відповідей, «Наказ» – 56 % відповідей). У деяких ситуаціях почуття корпоративної солідарності, на думку більшості, візьме гору, тобто конфлікту з колегами через недотримання останніми правових норм не буде («Ширка» – 90 % відповідей, «А хіба ви не знаєте…» – 50 % відповідей), в деяких – конфлікт може бути («Самогубець-невдаха» – так чи інакше свідчення співробітник міліції задокументує (52 % відповідей); відносно деяких ситуацій нічого сказати не можна («Куля»: 34 % відповідей вказують на те, що співробітник наважиться на конфлікт з колегами; «Наказ керівника. ДТП»: 47 % відповідей свідчать про намагання працівника врегулювати ситуацію «мирним» шляхом) і у випадку конфлікту почуття корпоративної солідарності з почуттям гуманізму («ПТУ») так чи інакше переможе останнє (73 % відповідей).

4.2. Динаміка уявлень курсантів 1–4 курсів про поведінку працівників міліції у конфліктних ситуаціях, пов'язаних із виконанням службових обов'язків

Через значну тривалість опитування, складність (неоднозначність) сприйняття деяких ситуацій навіть досвідченими працівниками міліції (маються на увазі ситуації так званого 4-го типу) та необізнаність переважної більшості курсантів з усіма тонкощами професійної діяльності міліціонерів, не варто було, на нашу думку, пропонувати курсантам усі шістдесят ситуацій. Оскільки опитані нами в процесі апробації методики співробітники ОВС виявилися досить чутливими до змісту описаних ситуацій, кожну з них можна розглядати як у певному сенсі своєрідну та неповторну, але надати їх усі без винятку було неможливо. Отже, для подальших досліджень нами було відібрано двадцять ситуацій за такими критеріями як складність ситуації (тобто якого вона типу – 1-го, 2-го, 3-го, 4-го) та її основний зміст. У підсумку в якості стимульного матеріалу було використано тринадцять ситуацій першого типу, п'ять – другого і дві – третього.

В анонімному опитуванні взяли участь: 1) 176 курсантів 1-го курсу Інституту підготовки кадрів оперативних служб міліції (опитування проводилося у березні 2006 року, тобто ці курсанти належали до групи адаптованих до умов навчально-виховного процесу) та 123 курсанти 1-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції і 54 курсанти 1-го курсу факультету підготовки кадрів для підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотиків (загальна кількість курсантів 1-го

курсу – 177 осіб, опитування проводилося у жовтні 2006 року, тобто ця група курсантів належала до групи неадаптованих); 2) 176 курсантів 2-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (опитування проводилося у грудні 2005 року); 3) 214 курсантів Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (спеціалізація – карний розшук) та 72 курсанти Навчально-наукового інституту підготовки слідчих та криміналістів 3-го курсу (опитування проводилося у листопаді-грудні 2005 року, січні та березні 2006 року ; 4) 122 курсанти 4-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (спеціалізація – карний розшук). Опитування курсантів 4-го курсу проводилося до проходження ними трьохмісячного стажування в у практичних підрозділах за напрямками їх майбутньої професійної діяльності у листопаді 2005 року, жовтні та грудні 2006 року.

Кожному курсанту разом з описами ситуацій надавалася інструкція: «Уважно прочитай опис кожної ситуації та обери ту відповідь з наданого переліку відповідей, що відображає твою думку. Усі ситуації запозичені з реального життя. Слід вибрати таку відповідь з наданих, яка відповідає найбільш вірогідній поведінці співробітника в реальному житті (тобто слід мати на увазі не належну, а **реальну** поведінку співробітника ОВС за даних обставин, найбільш імовірну в даній ситуації). На листку відповідей вкажи номер ситуації та номер обраного тобою варіанта відповіді, наприклад: № 5 – 1. Якщо кілька варіантів відповідей є, на твій погляд, однаково вірогідними, зазнач їх через кому, наприклад: № 4 – 3,5. Якщо поруч з найбільш імовірним варіантом існує менш імовірний, вкажи його в дужках, наприклад: № 5 – 1(4). Якщо жоден із запропонованих варіантів відповіді тебе не влаштовує, тоді на листку відповіді постав номер “6” і напиши свій власний варіант відповіді в довільній формі. Якщо ти зовсім не уявляєш, як поведе себе працівник міліції в даній ситуації, напиши «не знаю», наприклад: № 6 – не знаю».

Статистична обробка даних проводилася за допомогою критерію $\chi 2$ Пірсона. Результати кількісного аналізу отриманих даних (внаслідок застосування критерію Пірсона з метою встановлення статистично достовірних розбіжностей у відповідях курсантів різних курсів) наведено в таблиці 4.2.21. Загалом було отримано та проаналізовано за допомогою контент-аналізу 24 862 відповіді.

За змістом всі ситуації було класифіковано (звичайно, умовно) на шість типів, у відповідності з якими ми розглянемо отримані стосовно кожної з двадцяти описаних ситуацій (і кожного з чотирьох курсів) дані. (Описи ситуацій у додатку А).

Коментарі юриста *Інни Анатоліївни Вартилецької* тут і далі виділено курсивом [123, 124] .

I. Ситуації, що провокують конфлікт між почуттям професійного обов'язку та прагненням працівника міліції до самозбереження (фізичного або соціального)

«Двоє злочинців»

Таблиця 4.2.1

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Застосує зброю для затримання обох злочинців.	19,63	21,43	19,72	14,79	11,69
2. Застосує зброю відносно злочинця-нападника.	15,42	20,48	10,80	17,26	14,93
3. Затримає злочинця-нападника без застосування зброї, дозволивши іншому злочинцю втекти	17,29	28,57	22,54	30,41	33,12
4. Затримає злочинця-нападника без застосування зброї; застосує зброю відносно злочинця-втікача	43,92	21,43	32,86	23,01	23,38
5. Уникне застосування зброї, ризикуючи не затримати жодного зі злочинців	3,74	4,76	10,80	12,33	15,88
6. Інші варіанти	0	2,38	2,35	1,10	0,65
7. Не знаю	0	0,95	0,94	1,10	0,65

Примітка. Тут і далі ці варіанти наводиться окремо, оскільки вони передбачали формулювання думок у довільній формі.

Як видно з табл.4.2.1, неадаптовані курсанти 1-го курсу вважають, що у цій ситуації працівник міліції зброю так чи інакше застосує – 78,97% відповідей (19,63 %+15,42 %+43,92 %), не застосує – 21,03% (17,29 %+3,74 %).

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «застосує зброю відносно нападника, що кидається у бійку, а іншого спробує наздогнати. Якщо за своїми фізичними якостями співробітник побачить, що він гірше і буде відставати від злочинця – застосує зброю»; «затримає обох без застосування зброї»; «затримає злочинця нападника без застосування зброї, після затримання негайно повідомляє по 02 (мобільному телеф.) найближчі патрулі про прикмети втікача для затримання його по гарячих слідах»; «затримає

злочинця-нападника без застосування зброї, та спробує затримати втікача»; «а на другого злочинця викликати оперативну службу для затримання злочинця» (1 відповідь – 0,48 %). Зброю застосує – 63,82 % відповідей (21,43 %+20,48%+21,43%+0,48%), не застосує – 34,77% (28,57 %+4,76 %+0,48 %+0,48 %+0,48%).

2-й курс, варіант 6: «затримає злочинця-нападника без застосування зброї, потім викличе підмогу для затримання другого злочинця»; «намагається наздогнати другого злочинця і затримати його без застосування вогнепальної зброї, якщо в цьому не буде крайньої необхідності»; «застосує зброю, для того, щоб налякати злочинців»; «затримає злочинця нападника без зброї, а втікача влуче в ногу, щоб затримати»; «буде діяти залежно від обставин який сильний злочинець нападник» (1 відповідь – 0,47 %). Як видно з таблиці 1, у більшості відповідей курсантів 2-го курсу висловлюється думка, що зброю працівник міліції так чи інакше застосує – 63,85 % відповідей (19,72 %+10,80 %+32,86 %+0,47 %), не застосує – 33,81% (22,54 %+10,80 %+0,47 %) і 1,41% відповідей (0,47 %+0,47 %+0,47 %) – буде діяти в залежності від обставин.

3-й курс, варіант 6: «спробує затримати хоч одного зі злочинців»; «зроблю два попереджувальних пострілів у гору, після чого буду застосовувати зброю, якщо мені буде загрожувати небезпека, то на нападника, якщо ні, то на втікача»; «уникне застосування зброї, зв’язку з тим, що за застосування ТВЗ він може понести покарання. Буде затримувати без зброї»; «або ж застосує спец. засоби» (1відповідь – 0,27 %). Загалом у 55,33 % відповідей курсантів 3-го курсу висловлюється припущення, що працівник міліції зброю так чи інакше застосує, що не застосує – у 43,01 % відповідей.

4-й курс, варіант 6: «затримає злочинця-нападника із застосуванням зброї, дозволивши іншому злочинцю втекти» (1 відповідь – 0,65 %). У 50,65 % відповідей курсантів 4-го курсу міститься припущення, що працівник міліції зброю застосує, у 48,70 % – що не застосує.

Статистично достовірні розбіжності виявлено у розподілі відповідей курсантів 1-го курсу (неадаптованих та адаптованих), 1-го та 2-го курсу, 2-го і 3-го курсу (табл.4.2.21). Аналіз даних свідчить про те, що від початку навчання до 3-го курсу включно збільшується кількість курсантів, які вважають, що зброю у даній ситуації працівник міліції не застосує і зменшується кількість тих, хто вважає, що застосує (кількість відповідей останнього типу все ж таки залишається на всіх курсах відносно більшою).

Коментарі юриста

Оперуповноважений порушує правила особистої безпеки, так як затримання повинне не створювати небезпеки для самого співробітника. Застосування зброї є законним: у випадку озброєного нападу або такого, що є небезпечним для життя, згідно зі ст. 15 Закону України «Про міліцію» може бути застосована зброя (під застосуванням розуміються прицільні постріли на ураження, внаслідок яких може бути заподіяна смерть особі або завдані тілесні ушкодження. Постріл в повітря (попереджувальний) або оголення зброї та застереження її застосувати самим застосуванням не являється). В даному випадку правомірність застосування зброї вирішується в залежності від конкретного змісту дій «кидається в бійку», тобто від того, наскільки небезпечними для оперуповноваженого є дії особи, яку він намагається затримати. Якщо уникнути зіткнення не має можливості, то застосування зброї буде законним.

Можна зробити висновок, що у даній ситуації, коли існує загроза здоров'ю або життю працівника міліції, а також можливість втечі злочинця, зброю він, на думку більшості курсантів усіх курсів, все ж таки наважиться застосувати, не дивлячись на можливість проведення службового розслідування щодо правомірності його дій. Але водночас з продовженням навчання зростає кількість курсантів, які вважають, що зброю працівник міліції не застосує (якщо на першому курсу таких відповідей 21,03 %, то на четвертому – 48,70 %).

«Наказ керівника. ДТП»

Таблиця 4.2.2

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Не виконає усний наказ керівника, поки не з'ясує всі обставини ДТП	21,62	16,10	21,86	20,05	19,05
2. Виконає усний наказ керівника	9,01	10,17	4,86	7,52	7,74
3. Спробує домовитися з експертом і дізнатися про попередні висновки експертизи, з огляду на які і прийме рішення стосовно доцільності затримання підозрюваного	49,10	46,19	46,96	47,37	48,21
4. Поскаржиться на керівника вищому керівництву	3,60	3,81	4,45	2,51	0,60
5. Підготує матеріал для затримання, але такий, в якому не буде достатніх підстав для його здійснення	16,22	21,61	21,46	19,80	20,83

Закінчення табл. 4.2.2

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
6. Інші варіанти	0	1,27	0,40	2,00	2,38
7. Не знаю	0,45	0,85	0	0,75	1,19

1-й курс, варіант 6, адаптовані: «виконає усний наказ керівника, а потім оскаржить його»; «виконає усний наказ свого керівника, який по бажанню може оскаржити вищим керівництвом, але після його виконання»; «затримає водія за іншою статею для затягування часу до остаточних висновків експертизи» (1 відповідь – 0,42 %). Як видно з таблиці 2, неадаптовані курсанти 1-го курсу вважають, що слідчий усний наказ керівника так чи інакше не виконає – 90,54% відповідей (21,62 %+49,10 %+3,60 %+16,22 %); так само думають і адаптовані курсанти 1-го курсу – 87,71% відповідей (16,10 %+46,19 %+3,81 %+21,61%).

2-й курс, варіант 6: «вимагатиме від керівника письмового наказу» (1 відповідь – 0,40%). У 94,73 % відповідей курсантів 2-го курсу висловлюється думка, що слідчий так чи інакше наказ не виконає (21,86 %+46,96 %+4,45 %+21,46 %).

3-й курс, варіант 6: «домовиться з оперуповноваженим з метою затримання підозрюваного в адміністративному порядку за фальсифікованою підставою»; «на його місці я би попросив керівника подати мені цей наказ у письмовій формі»; «обговорить це все більш детально з керівником»; «попросить начальника дати письмово наказ»; «вимагати від керівника наказ у письмовій формі, а потім виконати цей наказ»; «виконає вимоги керівництва, взявши цю вимогу в керівництва у письмовій формі»; «спробує отримати письмовий наказ а аж потім затримає»; «буде намагатися здобути офіційний наказ керівника» (1 відповідь – 0,25 %). Таким чином, у 89,73 % курсантів 3-го курсу припускалося, що слідчий усний наказ керівника так чи інакше не виконає (20,05 %+47,37 %+2,51 %+19,80 %); у 0,75% – що слідчий спробує ухилитися від відповідальності за виконання цього наказу (буде тягнути час; зажадає, щоб наказ було віддано в письмовій формі – такі відповіді були надані у довільній формі) і лише у 8,52 % відповідей (7,52 %+(0,25 %×4) припускалося, що слідчий усний наказ керівника все ж таки виконає.

4-й курс, варіант 6: «буде тягнути час до результатів експертизи + домовиться з експертом, щоб скоріше її провести»; «можливо слідчий

придумає ряд інших способів, щоб залишитися правим перед законом і керівником, але я не зможу вам цього сказати, тому що відсутні практичні навички. Але точно знаю – слідчий з цієї ситуації знайде вихід»; «письмовий наказ керівника»; «вимагатиме від керівництва письмового наказу» (1 відповідь – 0,60 %). Згідно з 88,69 % відповідей курсантів 4-го курсу слідчий так чи інакше усний наказ керівника не виконає (19,05 %+48,21 % +0,60 %+20,83 %); у 1,78% – що слідчий спробує ухилитися від відповідальності за виконання цього наказу і у 8,34% відповідей припускалося, що слідчий усний наказ керівника виконає (7,74 %+0,60 %).

Таким чином, на думку переважної більшості курсантів усіх курсів слідчий усний наказ свого керівника у даній ситуації не виконає. Статистично достовірні розбіжності у розподілі відповідей курсантів усіх чотирьох курсів відсутні.

Коментарі юриста

Затримання підозрюваного у вчиненні злочину здійснюється за правилами норми ст.115 Кримінально-процесуального кодексу. Ухвала суду з цього питання не виноситься. Це самостійне рішення слідчого. У випадку звільнення особи після трьох діб перебування в установі для тимчасово затриманих, як правило, жодних негативних наслідків для слідчого не наступає.

Обрання запобіжного заходу у вигляді взяття під варту – питання набагато складніше, яке вимагає аргументації та підстав. Без хоча б попереднього висновку експертів суддя не візьме на себе відповідальності обрати запобіжний захід у вигляді утримання під вартою. Це знає будь-який слідчий. Тому першим кроком слідчого буде дізнатись про попередній висновок експертизи. Паралельно будуть проводитись інші слідчі дії для відтворення реальної картини вчиненого злочину.

В такій ситуації вказівка та накази керівництва не можуть бути підставою для взяття особи під варту.

У даній ситуації у відповідях курсантів від першого по четвертий курс виразно простежується одна тенденція: працівник міліції усний наказ керівника так чи інакше не виконає, незважаючи на можливість виникнення конфлікту, адже виконавцю даного наказу загрожує навіть кримінальна відповідальність.

«Готель»

Таблиця 4.2.3

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Викличе по телефону наряд міліції і буде відслідковувати ситуацію	26,56	34,74	21,96	33,50	27,88
2. Оголить зброю і накаже правопорушникам стати обличчям до стіни	31,95	22,88	28,24	28,29	27,88
3. Виведе дівчину з готелю, погрожуючи правопорушникам застосуванням владних повноважень	12,86	15,25	22,74	17,62	20,00
4. Для настрашки вистрілить вгору і накаже правопорушникам стати обличчям до стіни, потім викличе міліцію	16,18	12,71	10,59	8,44	11,52
5. Зробить вигляд, нібито нічого не відбувається, піде з бару	11,20	12,29	15,29	10,17	10,91
6. Інші варіанти	1,24	1,69	1,18	0,99	1,82
7. Не знаю	0	0,42	0	0,99	0

1-й курс, варіант 6, неадаптовані: «викличе наряд міліції і буде відслідковувати ситуацію, але не стежити, а протидіяти злочинцям, щоб вони нічого не зробили дівчині, і дождатися наряду міліції, при цьому не застосовуючи зброю» (фактично 2 відповіді); «після роботи працівник повинен здати табельну зброю. Так як без зброї він повинен викликати наряд міліції і застосувати фізичний вплив» (1 відповідь – 0,41 %); адаптовані: «викличе міліцію»; «затримає всіх»; «спочатку накаже правопорушникам стати до стіни, потім при невиконанні наказу можливо оголить зброю»; «викличе наряд міліції, ніби він випадкова особа, що бачила цей вчинок» (1 відповідь – 0,42 %). У 61,81 % відповідей неадаптованих курсантів припускалося, що працівник міліції активно втрутиться в ситуацію, що склалася (31,95 %+12,86 %+16,18 %+0,41 %+0,41 %); у 26,97% відповідей – що втрутиться менш активно (26,56 %+0,41 %) і лише у 11,20% – зробить вигляд, нібито нічого не відбувається.

Згідно з 51,68 % відповідей адаптованих курсантів 1-го курсу (22,88 %+15,25 %+12,71 %+0,42 %+0,42 %) працівник міліції в ситуацію втрутиться активно; згідно з 35,58% відповідей – втрутиться менш активно

(34,74+0,42+0,42); зробить вигляд, що ситуація його не стосується – 12,29% відповідей.

2-й курс, варіант 6: «розбереться в причинах і потім за обставинами виведе дівчину з готелю або затримає злочинців»; «почне вимагати від осіб відпустити дівчину,у разі відмови застосує підручні засоби (крім вогнепальної зброї), для затримання осіб»; «попередить дівчину, що якщо ще раз її побачить, заарештує». (1 відповідь – 0,39 %). У 62,35 % відповідей припускалося, що працівник міліції активно втрутиться в ситуацію (28,24 % +22,74 %+10,59 %+0,39 %+0,39 %); у 21, 96% – втрутиться менш активно і у 15,29% – що не втрутиться (одна відповідь, що стосується попередження дівчині, не зовсім зрозуміла).

3-й курс, варіант 6: «зателефоную в поліцію і піду з бару»; «викличе наряд міліції і оголить зброю з наказом стати правопорушникам до стіни»; «оголить зброю і накаже правопорушникам лягти на підлогу, потім викличе по телефону наряд міліції»; «оголить зброю і погрозиться правопорушникам, і якщо вони відступлять, то виведе дівчину, якщо не відступляться то він піде боючись втягувати себе в неприємність» (1 відповідь – 0,25 %). У 54,85 % відповідей курсантів 3-го курсу (28,29 %+17,62 %+8,44 %+0,25 %+0,25 %) висловлюється сподівання на те, що працівник міліції активно втрутиться в ситуацію, що склалася (оголить зброю, виведе дівчину з готелю, навіть вистрілить вгору); у 34,00 % відповідей (33,50 %+0,25 %+0,25 %) – що працівник буде менш активно діяти (викличе наряд міліції або вдасться до погроз і піде) і у 10,17 % відповідей курсантів 3-го курсу – що працівник міліції піде геть, нібито нічого не сталося.

4-й курс, варіант 6: «зброя здається» (не прийняв умову); «спробує, попередивши про застосування зброї, забрати дівчину і відвести до безпечного місця і відпустити її, при цьому не повідомляючи про це до ОВС»; «1+одночасно 2» (1 відповідь – 0,61 %). У 60,62 % відповідей курсантів 4-го курсу (27,88 %+20,00 %+11,52 %+0,61 %+0,61 %) йшлося про те, що працівник міліції активно втрутиться у ситуацію; у 27,88 % відповідей – втрутиться, але менш активно і у 10,91 % відповідей йшлося фактично про втечу працівника міліції з місця пригоди.

Статистично достовірні відмінності у розподілі відповідей виявлено у відповідях курсантів 1-го курсу (адаптованих) та відповідях курсантів 2-го курсу, а також 2-го і 3-го курсів (табл. 4.2.21.).

Як свідчать наведені вище дані, виявлені провідні тенденції у відповідях курсантів 1-го курсу (адаптованих) та курсантів 2-го курсу є збіжними, але вираженість цих тенденцій неоднакова: так, більша кількість курсантів 2-го курсу порівняно з курсантами 1-го курсу вважають, що

працівник міліції активно втрутиться у ситуацію, що склалася (і, навпаки, менше курсантів 2-го курсу вважають, що працівник міліції втрутиться в ситуацію менш активно). У розподілі відповідей курсантів 2-го та 3-го курсів має місце зворотна тенденція. Загалом незалежно від року навчання більше половини відповідей курсантів свідчать про те, що курсанти очікують в ситуації під умовною назвою «Готель» активних дій з боку працівника міліції, але в середньому 11,97 % опитаних усіх курсів вважають, що працівник міліції дану ситуацію проігнорує.

Коментарі юриста

Крик особи про допомогу є підставою для втручання працівника правоохоронного органу в ситуацію. Правоохоронець повинен звернутися до громадян з вимогою залишити жінку в спокої. Якщо чоловіки не припинять вчинення насильницьких дій щодо жінки або спробують застосовувати насильство до правоохоронця, останній має право застосувати зброю, в тому числі оголити її, зробити попереджувальний постріл. Однак не можна виключити, що працівник міліції не втрутиться в ситуацію, а зробить вигляд, що події його не обходять. Співробітник міліції із табельною зброєю немає права відвідувати громадські місця (якщо не виконує службове завдання), тим більше, категорично заборонено вживання спиртних напоїв озброєній особі. Така поведінка правоохоронця є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

На думку більшості курсантів усіх курсів працівник міліції у дану ситуацію активно втрутиться, незважаючи на можливість притягнення його до дисциплінарної відповідальності (адже іншій людині загрожує більша небезпека). Але ця думка найбільш яскраво виражена у курсантів другого курсу (порівняно з курсантами першого та третього курсів).

II. Ситуації, що провокують конфлікт між почуттям професійного обов’язку та корпоративної солідарності

«Ширка»

Таблиця 4.2.4

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Задокументує вилучений наркотик, інформацію про хабар проігнорує (не зверне уваги)	22,03	23,38	34,84	33,70	37,11
2. Відпустить наркомана	4,84	1,73	5,74	4,66	6,92

Закінчення табл.4.2.4

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
3. Задокументує вилучений наркотик, вказані затриманим прізвища співробітників карного розшуку, які начебто взяли хабар, також	12,33	15,15	6,56	4,93	6,29
4. Задокументує вилучений наркотик, а про отримання інформації про факт дачі хабара співробітникам міліції доповість рапортом начальнику підрозділу для проведення службової перевірки	24,67	16,02	11,48	7,94	4,40
5. Задокументує вилучений наркотик, але прізвища колег, про яких сказав наркоман, не вкаже	36,12	41,12	37,30	42,74	41,51
6. Інші варіанти	0	2,16	4,10	3,29	3,14
7. Не знаю	0	0,43	0	2,74	0,63

1-й курс, варіант 6, адаптовані: «задокументує вилучений наркотик, віддасть в камеру наркомана, перепише у нього прізвища працівників міліції, знайде їх та повідомить, щоб вони були обачливі і щоб вони не теряли глузд перед 50$ США, але нікому не доповість»; «візьме хабар у наркомана – 50 $, а то і більше»; «сам візьме хабар і відпустить наркомана»; «буде вимагати від наркомана $50»; «візьме хабар 50$ або 150$ або 250 €» (1 відповідь – 0,43 %). У 62,99 % відповідей (22,03 %+36,12 %+4,84 %) неадаптованих курсантів 1-го курсу висловлена думка, що оперуповноважений інформацію про нібито отриманий працівниками карного розшуку хабар проігнорує і названих хабародавцем прізвищ колег не вкаже; у 37,00 % – що про факт нібито отримання хабара співробітниками карного розшуку повідомить (12,33 %+24,67 %); у 66,66 % відповідей (23,38 %+1,73 %+41,12 %+0,43 %) адаптованих курсантів 1-го курсу йдеться про те, що працівник міліції прізвища колег, які нібито отримали хабар, не вкаже; у 31,17 % відповідей (15,15 %+16,02 %) – що вкаже; у 1,72 % відповідей (0,43 %×4) – що і прізвищ не вкаже, і сам візьме хабар. Таким чином, у 68,38 % відповідей адаптованих курсантів 1-го курсу висловлено припущення, що працівник міліції прізвищ колег, які нібито взяли хабар, не вкаже.

2-й курс, варіант 6: «вимагатиме 50$»; «задокументує вилучений наркотик, але прізвища колег, про які сказав наркоман, не вкаже, а сам проведе з ними сувору бесіду»; «візьме хабар у наркомана і щляхом шантажу

у працівників які раніше взяли»; «придложить йому щоб той дав би і йому 50 $ США і відпусте його та розвиде тих хто брав взятку, тобто скаже ім, що в мене є свідок про те що ви в нього взяли гроші»; «сам візьме хабар»; «якщо буде можливість візьме хабар»; «візьме гроші і затримає його (введе в обман)»; «про хабар не поведоме»; «задокументує ширку і скаже щоб ті співробітники покинули органи за власним бажанням або він їх здасть»; «наркотик задокументує, а викаже двох оперуповноважених, чи ні залежить від стосунків Петрова з ними» (1 відповідь – 0,41 %). У 79,11 % відповідей (34,84 %+5,74 %+37,30 %+0,41 %+0,41 %+0,41 %) курсантів 2-го курсу припускається, що прізвищ колег, які нібито взяли хабар, оперуповноважений не вкаже; у 18,04 % відповідей (6,56 %+11,48 %) – що вкаже; у 2,46 % відповідей (0,41 %×6) висловлюється припущення, що оперуповноважений не тільки не вкаже прізвища імовірних хабарників, але й сам візьме хабар. Отже, у 81,57 % відповідей курсантів 2-го курсу міститься припущення, що оперуповноважений прізвищ колег, які нібито взяли хабар, не вкаже.

3-й курс, варіант 6: «допитає наркомана, зробить все, щоб посадити його»; «не скаже наркоману своє прізвище і також візьме 50 $ США»; «Петров візьме у наркомана 50 $ і відпустить його»; «забере наркотики та буде вимагати гроші у наркомана»; «о/у перевірить вірність отриманої інформації щодо прізвищ о/у-них, задокументує наркотик, інформацію про хабар проігнорує»; «перш за все перевірить правдивість даної інформації щодо оперуповноважених яким дав наркоман 50 $ США»; «візьме з наркомана 200$ США»; «зв’яжеться з операми, з’ясує ситуацію»; «затримає наркомана, але попередить своїх колег»; «я б задокументував наркотики, і запитав би ПІП цих працівників, подзвонив би їм і попередив про наклеп зі сторони наркомана, щоб вони не дали цій інформації підтвердитися (але за умови, що це будуть нормальні працівники міліції, яким стоїть допомогти)»; «задокументує вилучений наркотик, не вкаже про своїх колег і візьме хабар»; «візьме 50 $ і відпустить наркомана» (1 відповідь – 0,27 %). У 81,91 % відповідей (33,70 %+4,66 %+42,74 %+(0,27 %×3) курсантів 3-го курсу припускається, що працівник міліції прізвищ колег, які нібито взяли хабар у наркомана, так чи інакше не вкаже; у 12,87 % (4,93 %+7,94 %) – що вкаже; у 1,62 % відповідей (0,27 %×6) висловлюється припущення, що не тільки не вкаже прізвищ імовірних хабарників, але й сам візьме хабар. Отже, загалом у 83,53 % відповідей міститься припущення, що прізвищ імовірних хабарників працівник міліції, який затримав наркомана, не вкаже.

4-й курс, варіант 6: «задокументує вилучений наркотик, а про хабар доповість керівництву в усній формі»; «відпустить наркомана, вимагатиме

від нього гроші»; «працівник просто проведе профілактичну бесіду, залякає наркомана і буде в подальшому отримувати від нього інформацію про різні факти, діяння»; «о/у Петров задокументує вилучений наркотик, але буде спілкуватися з названими співробітниками про наступні дії стосовно наркомана»; «витребує гроші у наркомана» (1 відповідь – 0, 63 %). У 86,80 % відповідей (37,11 %+6,92 %+41,51 %+0,63 %+0,63 %) курсантів 4-го курсу міститься припущення про те, що працівник міліції прізвищ колег, які нібито взяли хабар, не вкаже; у 11,32 % відповідей (6,29 %+4,40 %+0,63 %) – що вкаже; у 1,26 % відповідей (0,63 %+0,63 %) припускається, що не тільки не вкаже прізвищ, але й сам візьме хабар. Загалом у 88,06 % відповідей курсантів 4-го курсу припускається, що працівник міліції прізвищ колег, які нібито взяли хабар у наркомана, в протоколі його допиту так чи інакше не вкаже.

Загальною тенденцією є збільшення від 1-го по 4-й курс кількості відповідей, у яких міститься припущення про те, що працівник міліції прізвищ колег, які нібито отримали хабар, не вкаже. Статистично достовірні відмінності виявлено у розподілі відповідей курсантів 1-го курсу (неадаптованих та адаптованих); адаптованих курсантів 1-го і 2-го курсів в напрямку посилення зазначеної тенденції.

Коментарі юриста

У випадку затримання особи з наркотичними засобами працівник міліції повинен доставити затриманого до правоохоронного органу для реєстрації факту вчинення злочину. Повідомлення затриманим про факт давання ним хабара (сума значення не має) – це інформація про вчинення злочину, яку оперуповноважений повинен доповісти керівництву свого підрозділу або повідомити в службу внутрішньої безпеки для проведення необхідної перевірки.

Отже, на думку курсантів усіх курсів, у даній ситуації почуття корпоративної солідарності у працівника міліції візьме гору над почуттям професійного обов’язку.

«Самогубець-невдаха»

Таблиця 4.2.5

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Запевнив хлопця, що якщо він не відмовиться від своєї заяви, то проти нього буде порушено кримінальну справу за фактом спроби самогубства небезпечним для оточуючих способом	17,51	15,28	17,08	16,20	11,38
2. Задокументував свідчення самогубця-невдахи з огляду на те, що при перевірці заяви має бути проведене психолого-психітричне обстеження заявника, в результаті якого зміст даної заяви буде спростовано	23,96	23,14	23,75	25,32	25,75
3. Дав хлопцю час, щоб той заспокоївся. Якщо і після цього хлопець наполягатиме на своїх свідченнях, оперуповноважений задокументує їх із метою їх подальшої перевірки згідно з положеннями чинного законодав-ства	25,34	28,38	20,00	19,24	22,75
4. Налякав хлопця тим, що якщо він не спростує свою заяву, то як небезпечний наркоман буде відправлений на примусове лікування	15,67	10,48	13,75	13,42	16,17
5. Переконав хлопця забрати свою заяву через те, що його записку до уваги не приймуть (твердження бездоказові), а неприємності з міліцією він таки матиме	16,13	21,40	23,75	23,24	20,96
6. Інші варіанти	0,46	0	0,83	0	1,80
7. Не знаю	0,92	1,31	0,83	2,28	1,20

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «1+5» – запевнив хлопця, що якщо він не відмовиться від своєї заяви, то проти нього буде порушено кримінальну справу за фактом спроби самогубства небезпечним для оточуючих способом+переконав хлопця забрати свою заяву через те, що його записку до уваги не приймуть (твердження бездоказові), а неприємності з міліцією він таки матиме» (1 відповідь – 0,46 %). У 49,77 % відповідей (17,51 %+15,67 %+16,13 %+0,46 %) неадаптованих курсантів 1-го курсу міститься

думка, що оперуповноважений докладе зусиль для того, щоб заяву не реєструвати; у 49,30 % відповідей (23,96 %+25,34 %) – що зареєструє. У 47,16 % відповідей (15,28 %+10,48 %+21,40 %) адаптованих курсантів 1-го курсу висловлено припущення, що оперуповноважений зробить усе можливе, щоб заяву не реєструвати; у 51,52 % відповідей (23,14 %+28,38 %) – що зареєструє.

2-й курс, варіант 6: «попередив би його що він буде відправлений на примусове лікування»; «в цьому випадку треба обрати 1, а після того як він відмовиться від своєї заяви, порушити кримінальну справу за фактом спроби самогубства небезпечним для оточуючих способом» (1 відповідь – 0,42 %). У 55,42 % відповідей (17,08 %+13,75 %+23,75 %+0,42 %+0,42 %) курсантів 2-го курсу висловлене припущення, що працівник міліції буде шукати можливості для не реєстрації даної заяви; у 43,75 % відповідей (23,75 %+20,00 %) припускається, що заяву він зареєструє.

3-й курс: у 52,86 % відповідей (16,20 %+13,42 %+23,24 %) курсантів 3-го курсу йдеться про те, що оперуповноважений намагатиметься свідчення самогубця не задокументувати; у 44,56 % відповідей (25,32 %+19,24 %) – що свідчення працівник міліції задокументував.

4-й курс, варіант 6: «направити матеріали слідчому. Приписати наркоману матеріальну шкоду будинку, помістити до наркологічного або психіатричного диспансеру»; «переконає спростувати свою заяву погрожуючи різними способами»; «можливі всі варіанти» (1 відповідь – 0,60 %).

У 49,11 % відповідей (11,38 %+16,17 %+20,96 %+0,60 %) курсантів 4-го курсу йдеться про те, що оперуповноважений свідчення самогубця-невдахи швидше за все не задокументував (залякав його); що задокументував – у 48,50 % (25,75 %+22,75 %) відповідей.

Загалом більшість курсантів усіх курсів вважають, що почуття корпоративної солідарності в цьому випадку не отримає відчутної переваги над почуттям професійного обов’язку (перевага дуже незначна) і статистично достовірних відмінностей у розподілі відповідей між групами курсантів різних років навчання не виявлено.

Коментарі юриста

У випадку доправлення до медичного закладу особи з суїцидальними намірами, яка пояснює спроби самогубства протиправними діями працівників правоохоронного органу по відношенню до неї, медичні працівники повинні повідомити про даний факт в органи прокуратури. Якщо проведення перевірки буде доручено співробітнику міліції, останній зобов’язаний офіційно зареєструвати таку інформацію.

Малоймовірно, що оперуповноважений приховає це повідомлення і не задокументує отриману інформацію, враховуючи, що спроби самогубства з боку наркозалежної особи були неодноразовими, дані про мотиви таких дій занесені до історії хвороби особи і в будь-який момент можуть бути оприлюднені.

«А хіба Ви не знаєте…»

Таблиця 4.2.6

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Так напише протокол слідчої дії відтворення обстановки та обставин події злочину, що з нього буде видно, що «з'явлення із зізнанням» є само обмовою і тоді прокуратура відмовить в порушенні кримінальної справи	25,60	21,03	25,44	22,84	25,66
2. Запропонує підозрюваному написати заяву про те, що причиною само обмови стало застосування відносно нього заходів фізичного впливу працівниками міліції	26,09	21,03	17,10	15,88	17,76
3. Винесе постанову про відмову в порушенні кримінальної справи через недостатність доказів причетності підозрюваного до даної квартирної крадіжки	20,77	24,77	25,44	27,02	28,95
4. Звернеться до керівництва із проханням передати дану справу іншому дізнавачеві	5,31	8,41	11,40	8,91	3,29
5. Відмовить у порушенні кримінальної справи і зробить зауваження своїм колегам відносно неправомірності застосування ними заходів фізичного впливу стосовно підозрюваного та негативних наслідків такого застосування	20,77	21,50	17,98	19,78	22,37
6. Інші варіанти	0	0,93	0,88	0,56	0
7. Не знаю	1,45	2,34	1,75	5,01	1,97

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «дізнавач порушить кримінальну справу»; «порушить кримінальну справу!» (1 відповідь – 0,47 %). У 46,37 % відповідей (25,60 %+20,77 %) неадаптованих курсантів 1-го курсу припускається що дізнавач знайде компромісний варіант, тобто відмовить в

порушенні кримінальної справи, але на відкритий конфлікт з колегами не піде; хіба що зробить їм зауваження (20,77 % відповідей). У 5,31 % відповідей міститься припущення, що дізнавач спробує ухилитися від прийняття рішення і у 26,09 % – запропонує підозрюваному написати відповідну заяву.

Отже, у 72,45 % відповідей (46,37 % +20,77 %+5,31 %) неадаптованих курсантів 1-го курсу простежується думка, що дізнавач про дії своїх колег керівництву не доповість. У 45,80 % відповідей (21,03 %+24,77 %) адаптованих курсантів 1-го курсу йдеться про компромісне рішення (дізнавач відмовить в порушенні кримінальної справи); про те, що дізнавач відмовить у порушенні кримінальної справи і обмежиться зауваженням колегам (21,50 %); спробує ухилитися (8,41 %) і у 21,03 % відповідей припускається, що дізнавач порекомендує підозрюваному написати відповідну заяву. Лише у 0,94 % відповідей є припущення про те, що дізнавач порушить кримінальну справу. Таким чином, у 75,71 % відповідей (45,80 %+21,50 %+8,41 %) адаптованих курсантів 1-го курсу висловлена думка, що дізнавач про протиправні дії колег нікого не поінформує.

2-й курс, варіант 6: «вияснити всі обставини справи і діяти відносно них, дізнавач ретельно огляне матеріали по справі, може сам правопорушник здійснює такі дії для навмисного заплутання слідства»; «напише чинний протокол, пояснить обвинуваченому де і як він викрав речі» (1 відповідь – 0,44 %). У 50,88 % відповідей (25,44 %+25,44 %) курсантів 2-го курсу припускається, що дізнавач вдасться до компромісного рішення; у 17,98 % – що відмовить у порушенні кримінальної справи і зробить зауваження колегам; у 11,40 % – що спробує ухилитися від прийняття рішення і у 17,10 % відповідей – що підштовхне підозрюваного до написання ним заяви про неправомірні дії працівників міліції. Одна відповідь – порушить кримінальну справу і навіть пояснить підозрюваному, що йому говорити для цього. Загалом у 80,26 % відповідей курсантів 2-го курсу (50,88 %+17,98 %+11,40 %) припускається, що дізнавач про незаконні дії своїх колег не доповість.

3-й курс, варіант 6: «закриє кримінальну справу по іншим причинам»; «зробить вигляд, що нічого не чув» (1 відповідь – 0,28 %). У 50,14 % відповідей курсантів 3-го курсу (22,84 %+27,02 %+0,28 %) висловлюється припущення, що дізнавач зробить так, щоб підозрюваний уник кримінальної відповідальності, але про неправомірні дії своїх колег нікому не доповість; у 19,78 % – що відмовить у порушенні кримінальної справи і зробить зауваження колегам з приводу неправомірних дій; у 15,88 % відповідей курсантів висловлюється припущення про те, що дізнавач запропонує

підозрюваному написати заяву про застосування до нього заходів фізичного впливу працівниками міліції; у 9,19 % відповідей (8,91 %+0,28 %) курсантів 3-го курсу йдеться про спробу дізнавача ухилитися від розслідування цієї справи. Отже, згідно з 79,11 % (50,14 %+19,78 %+9,19 %) відповідей курсантів 3-го курсу дізнавач так чи інакше про неправомірні дії колег нікому не доповість.

4-й курс: у 54,61 % відповідей (25,66 %+28,95 %) міститься припущення, що дізнавач кримінальну справу не порушить, але про неправомірні дії своїх колег нікого не поінформує; у 22,37 % – що не порушить кримінальну справу і зробить зауваження колегам; у 3,29 % – що спробує ухилитися від прийняття рішення і у 17,76 % – що звернеться до підозрюваного з пропозицією написати заяву від імені останнього про застосування відносно нього заходів фізичного впливу. Таким чином, у 80,27 % відповідей (54,61 %+22,37 %+3,29 %) припускається, що так чи інакше дізнавач про неправомірні дії своїх колег не доповість.

Коментарі юриста

Згідно п. 1 ст. 6 КПК України дізнавач повинен прийняти рішення про відмову в притягненні до кримінальної відповідальності особи у зв'язку з відсутністю з її сторони факту вчинення злочину. У діях тих співробітників міліції, які шляхом незаконних дій, поєднаних з застосуванням насильства, примусили особу до зізнання у вчиненні злочину, якого вона не скоювала, вбачаються ознаки злочину, передбаченого ст. 364 КК («Перевищення влади або службових повноважень»). У випадку виявлення такого факту дізнавач зобов'язаний повідомити про цей факт керівника відповідного підрозділу (начальника відділу дізнання) або керівника територіального відділу (управління).

За інших обставин дізнавач може поставити до відома прокурора або співробітників внутрішньої безпеки.

Однак у дійсності, як правило, співробітник, дізнавшись про факт вчинення злочину або дисциплінарного проступку його колегами, не приймає передбачених законодавством заходів. Основним мотивом такого вчинку є очікування можливості зіпсувати стосунки з колегами, стати ворогом для них. Керівництво також у більшості подібних ситуацій не схильне «выносить сор из избы».

Отже, з першого по четвертий курс у курсантів панує думка, що почуття корпоративної солідарності у даному випадку візьме гору над почуттям професійного обов'язку. Дана тенденція дуже яскраво виражена і статистично достовірних відмінностей у розподілі відповідей курсантів різних курсів не виявлено.

III. Ситуації, що провокують конфлікт між почуттям професійного обов'язку та спокусою матеріального характеру

«Знахідка»

Таблиця 4.2.7

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1.Повідомить про знахідку старшого наряду	9,05	8,26	8,73	8,40	6,55
2.Нікого про знахідку не поінформує (привласнить її)	28,88	30,87	38,49	40,94	50,00
3.Запропонує колегам поділити знайдене між собою	15,95	18,26	18,25	24,67	25,00
4.Поінформує старшого наряду і простежить, щоб знайдене було запротокольовано черговим райвідділу	19,83	19,13	11,90	13,65	7,14
5.Знайдені цінності передасть власноручно черговому в райвідділі «під протокол»	24,57	21,74	19,44	10,50	7,74
6.Інші варіанти	0,86	1,74	2,38	1,57	3,57
7.Не знаю	0,86	0	0,79	0,26	0

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «гроші забере собі, а документи якимось чином передасть туди звідки їх може отримати їх власниця»; «гроші поділять між собою, а потім повідомлять черговому і запротоколюють знайдені речі» (1 відповідь – 0,43 %). У 45,69 % відповідей (28,88 %+15,95 % +0,43 %+0,43 %) припускається, що працівник міліції знайдені гроші так чи інакше (повністю або частково, з колегами або без) привласнить; у 53,45 % (9,05 %+19,83 %+24,57 %) – що не привласнить.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «віддасть, простежить щоб було запротокольовано. Але віддасть не все (дещо залишиться собі)»; «забере гроші, а сумку передасть черговому райвідділу»; «якщо його зарплатня буде задовольняти працівника то № 4 якщо ж йому не буде вистачати на задоволення власних потреб зарплатою то тоді № 2»; «якщо він буде переконаний, що про знахідку ніхто з колег не знає, і в майбутньому не виникне підозри, що особа, яка загубила сумку вийде на співробітника «Беркута», який знайшов гроші, то звичайно привласнить» (1 відповідь – 0,43 %). У 49,99 % відповідей (30,87 %+18,26 %+0,43 %+0,43 %) йдеться про те, що співробітник гроші привласнить (повністю або частково), у 49,13 % відповідей (8,26 %+19,13 %+21,74 %) – що ні.

2-й курс, варіант 6: «частину привласнить»; «це залежить від моральних і культурних якостей особи»; «частину грошей привласнить, а решту передасть черговому в райвідділі під протокол»; «разом із старшим, можливо із колегами також, привласнить гроші собі»; «частину грошей візьме собі а іншу передасть черговому в райвідділі «під протокол»; «деякий час почекає чи не виявиться власник даної сумочки (чи не поступила заява про пропажу) а потім поділять суму з колегами» (1 відповідь – 0,40 %). Загалом у 58,74 % відповідей (38,49 %+18,25 %+(0,40 %×5) є припущення, що співробітник «Беркуту» гроші так чи інакше привласнить, у 40,07 % відповідей (8,73 %+11,90 %+19,44 %) – що не привласнить.

3-й курс, варіант 6: «я вважаю, що спочатку ця сумка буде знаходитись у нього і якщо на протязі певного часу ніхто не звернеться з заявою про зникнення то співробітник забере її собі, а якщо у нього гарні стосунки з колегами, то, звичайно, поділиться і з ними»; «гроші привласнить, а про особисті речі повідомить старшого наряду»; «виходячи зі свого матеріального становища на даний момент»; «5000$ забере собі, а інше передасть черговому в райвідділ під протокол»; «речі які знаходяться в сумці передасть старшому, а гроші ж залишить в себе»; «забере собі більшу частину грошей, знайдених в сумці» (1 відповідь – 0, 26 %). У 66,91 % відповідей (40,94 %+24,67 %+(0,26 %×5) припускається, що гроші працівник міліції так чи інакше привласнить, у 32,55 % (8,40 %+13,65 %+10,50 %) – що ні, не привласнить.

4-й курс, варіант 6: «співробітник взяв би цю сумку з грішми, а причиною цього є те, що держава не може забезпечити всіх умов нормальної праці працівників ОВС. Наприклад це і заробітна плата, яка є дуже низькою. Це і проблема забезпечення працівника житлом і т.д.»; «забере половину, а про іншу половину знахідки повідомить»; «працівник ПШР «Беркут» може привласнити собі знайдені гроші – можливо всю суму або певну частину – і повідомить старшого наряду лише про знайдені особисті речі невідомої особи»; «часть заберет, а остальное передасть черговому или проинформирует старшого»; «гроші запропонує колегам поділити, а про особисті речі невідомої особи передась черговому в райвідділ під протокол»; «сумку передаст, но без денег» (1 відповідь – 0,60 %). У 78,60 % відповідей (50,00 %+25,00 %+(0,60 %×6) йдеться про те, що працівник міліції знайдені гроші привласнить, у 21,43 % (6,55 %+7,14 %+7,74 %) – що не привласнить.

Таким чином, має місце зростання кількості курсантів, які вважають, що працівник міліції перед спокусою матеріального характеру за даних обставин не встоїть (гроші привласнить або сам, або поділиться з колегами; або усю суму, або частину) і статистично достовірні розбіжності у розподілі

відповідей виявлено лише між курсантами другого та третього курсів (тенденція «до привласнення» у останніх є більш помітною).

Коментарі юриста

Законодавство України не містить норм, які б передбачали відповідальність (кримінальну чи адміністративну) за неповернення власнику та привласнення знайденого майна (грошей). В даній ситуації мова йде про відповідальність моральну, яка випливає з громадянського обов'язку. Власник майна та грошей має право звернутись з позовом до суду про витребування неправомірно нажитого майна (грошей).

У випадку виявлення факту привласнення знахідки вчинок правоохоронця може бути визнаний несумісним з честю та добрим ім'ям правоохоронця, як такий, що ганьбить звання працівника міліції і бути підставою для його звільнення зі служби за дискредитацію.

Достатньо можливим у поведінці правоохоронця буде привласнити знахідку. Дійсно, сама лише грошова сума дорівнює семирічному грошовому утриманню пересічного співробітника міліції (його щомісячна заробітна плата еквівалентна 150-200 доларам).

Заявник»

Таблиця 4.2.8

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Візьме гроші від Сологуба, пред'явить обвинувачення Зайчикову і направить справу до суду	5,53	4,41	8,33	6,43	7,89
2. Не візьме гроші у Сологуба, пред'явить обвинувачення Зайчикову, направить справу до суду	5,02	6,37	5,56	7,60	4,60
3. Зясує, чи знали Сологуб і Зайчиков один одного раніше і якими були стосунки між ними; чи дійсно Зайчиков перебував у морі у вказаний ним період і потім буде приймати рішення	74,87	75,00	68,52	68,42	63,82
4. Візьме гроші, запропоновані Сологубом, вимагатиме гроші у Зайчикова, після отримання грошей знайде підставу для вирішення питання про подальше закриття кримінальної справи	7,04	3,92	7,87	4,68	7,24

Закінчення табл. 4.2.8.

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
5. Візьме гроші у Сологуба, але далі буде об'єктивно розслідувати цю справу: збирати докази і таке інше	6,53	9,31	8,80	10,82	15,13
6. Інші варіанти	0,50	0,98	0,46	0,58	0,66
7. Не знаю	0,50	0	0,46	1,46	0,66

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «не візьме гроші у Сологуба, оскільки якщо будуть докази того, що Зайчиков перебував у морі то слідчого можуть засудити за хабарництво» (1відповідь – 0,50 %). У 5,52 % відповідей йдеться про те, що слідчий хабар не візьме (ані від Сологуба, ані від Зайчикова) – (5,02 %+0,50 %); у 19,10 % (5,53 %+7,04 %+6,53 %) – що візьме; у 74,87 % – що спочатку з'ясує всі обставини.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «в залежності від суми»; «слідчий повинен порушити кримінальну справу за фактом хабарництва» (1 відповідь – 0,49 %). У 6,86 % відповідей (6,37 %+0,49 %) висловлено думку, що слідчий хабар не візьме; у 17,64 % (4,41 %+3,92 %+9,31 %) – що візьме і у 75,00 % – що початку з'ясує обставини справи.

2-й курс, варіант 6: «перевірить алібі Зайчикова і пред'явить звинувачення Сологубу у спробі дачі хабара, а явщо алібі підтвердиться, спробує з'ясувати навіщо Сологуб звинувачує Зайчикова» (1відповідь – 0,46 %). У 6,02 % відповідей (5,56 %+0,46 %) припускається, що слідчий хабар не візьме, у 25,00 % (8,33 %+7,87 %+8,80 %) – що візьме і у 68,52 % – що намагатиметься з'ясувати всі обставини.

3-й курс, варіант 6: «зробить все відповідно КПК»; «застосує санкції до Сологуба» (1відповідь – 0,29 %). У 8,18 % відповідей (7,60 %+0,29 %+0,29 %) відповідей йдеться про те, що слідчий хабар не візьме; у 21,93 % (6,43 %+4,68 %+10,82 %) – що візьме і у 68,42 % – що спочатку з'ясує всі обставини справи.

4-й курс, варіант 6: «затримає Сологуба за дачу хабара» (1 відповідь – 0,66 %). У 5,26 % відповідей (4,60 %+0,66 %) вказується на те, що слідчий хабар не візьме, у 30,26% (7,89 %+7,24 %+15,13 %) – що візьме і у 63,82 % що буде з'ясовувати обставини справи.

Коментарі юриста

Закон вимагає перевірити показання підозрюваного, в тому числі і стосовно його алібі. Слідчий не має права нехтувати такою важливою

обставиною. Якщо слідчий проігнорує повідомлення обвинуваченого, не внесе його показання до матеріалів кримінальної справи або перевірить алібі особи і якщо воно виявиться достовірним, проігнорує і приховає цей факт, все вчинене являється злочином: діяння слідчого утворюють склад злочину – «Притягнення завідомо невинного до кримінальної відповідальності» (ст. 372 КК України) або «Службова недбалість» (ст. 367 КК України).

Більшість слідчих розуміють всю повноту своєї відповідальності, а також можливість викриття факту порушення закону. Малоймовірно, що за даних обставин слідчий візьме хабар.

Курсанти, які говорять про можливість одержання слідчим хабара, або легковажно поставилися до запитання, або не усвідомлюють очевидність злочинності таких дій. Якщо так, то в майбутньому вони можуть повести себе в подібній ситуації аналогічно.

Більшість співробітників не піддадуться спокусі взяти хабар: як правило, вони вчиняють подібне лише при достатній впевненості у безпечності своїх дій. Такі вчинки в подібних випадках скоюють переважно недосвідчені, легковажні або самовпевнені особи.

Привертає увагу те, що з курсу на курс зростає відсоток відповідей, в яких висувається припущення про те, що слідчий візьме хабар (серед відповідей курсантів 4-го курсу таких майже третина) і статистично достовірних відмінностей у картині розподілу відповідей курсантів різних курсів не виявлено.

«Спадщина»

Таблиця 4.2.9

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Хабарництвом у правоохоронних органах (мабуть, Турковський дав хабара працівникам прокуратури)	23,58	22,65	28,85	28,64	36,58
2. Об’єктивною складністю цієї справи	19,65	15,81	7,31	10,48	9,76
3. Непрофесійністю працівників міліції та прокуратури, халатним відношенням до виконання ними своїх службових обов’язків	15,28	20,08	21,92	17,13	14,63
4. Принциповістю Васильєва (мабуть, Турковський не зміг його підкупити)	3,93	6,84	6,15	5,37	2,44
5. Наявністю як чесних, так і нечесних працівників у правоохоронній системі	35,81	31,62	32,31	34,53	35,36
6.Інші варіанти	0	0	0,77	0,26	0
7. Не знаю	1,75	2,99	2,69	3,58	1,22

1-й курс, неадаптовані: у 59,39 % відповідей (23,58 %+35,81 %) вказується, що ситуація, що склалася, пояснюється хабарництвом у правоохоронних органах та прокуратурі, у 15,28 % – непрофесійністю правоохоронців та працівників прокуратури, у 19,65 % – складністю справи.

1-й курс, адаптовані: у 54,27 % відповідей (22,65 %+31,62 %) йдеться про хабарництво у правоохоронних органах та прокуратурі, у 20,08 % – про непрофесійність правоохоронців та працівників прокуратури і у 15,81 % – про об'єктивну складність справи.

2-й курс, варіант 6: «хабар давали діти прокурору»; «хабара давали як одні так і інші і правоохоронні органи намагалися вимагати як можна більше грошей з обох сторін, але прокурор переміг і витяг гроші, але з працівника ВДЕБЕЗ, щоб той не був звільнений взагалі, бо прокурор здійснює нагляд за працівниками міліції» (1відповідь – 0,38 %). У 61,92 % відповідей (28,85+32,3+0,38+0,38) висловлюється думка, що ситуація пояснюється хабарництвом у правоохоронних органах та прокуратурі, у 21,92 % - непрофесійністю працівників правоохоронних органів та прокуратури і у 7,31 % – складністю справи.

3-й курс, варіант 6: «можливо хтось із правоохоронних органів або прокуратури був зацікавлений у такому перебігу обставин» (1 відповідь – 0,26 %). У 63,17 % (28,64 %+34,53 %) відповідей містить припущення, що ситуація, що склалася, пояснюється хабарництвом у правоохоронних органах та прокуратурі, у 17,13 % – непрофесійність працівників міліції та прокуратури і у 10,48 % – складністю справи.

4-й курс: у 71,94 % відповідей (36,58 %+35,36 %) припускається, що дана ситуація пояснюється хабарництвом у міліції та прокуратурі, у 14,63 % – непрофесійністю працівників міліції та прокуратури і у 9,76 % – складністю справи.

Коментарі юриста

Ситуація достатньо типова у правоохоронній практиці. Багаторазове прийняття взаємно протилежних рішень по одним і тим же фактам (про відмову в порушенні, про порушення кримінальної справи, наступне припинення провадження у цій справі) зустрічається у більшості випадків у тих ситуаціях, коли зацікавлені особи активно скаржаться до органів прокуратури (особливо до Генеральної прокуратури), до органів державної влади (наприклад, Президента України). Приводом для прийняття названих процесуальних рішень може бути протекція впливових осіб на місцевому рівні (депутатів, керівників державних органів влади), зацікавленість працівників суду, прокуратури у задоволенні власних потреб.

Одержання хабара працівником правоохоронного органу може бути підставою для однократного прийняття бажаного для хабародавця рішення. Навряд, щоб будь-хто погодився давати хабара шість разів в такій достатньо неперспективній ситуації. Особливої складності в цій ситуації не вбачається. Водночас немає підстав вважати такі дії наслідком непрофесіоналізму чи службової недбалості працівників міліції. Про це свідчить, зокрема, проведення трьох експертиз, що є необхідною складовою доказової бази стосовно злочинів даної категорії.

Про непорядність (нечесність) правоохоронців можна говорити тоді, коли має місце особиста зацікавленість таких працівників. Це малоймовірно, враховуючи знову таки шестиразовість прийняття рішень.

Кількість відповідей, у яких йдеться про хабарництво в міліції та прокуратурі, зростає з курсу на курс і статично достовірних відмінностей у розподілі відповідей не виявлено, тобто курсанти різних курсів думають однаково. З огляду на коментарі юриста можна констатувати, що думка про наявність хабарництва у міліції та прокуратурі у курсантів є досить поширеною.

IY. Ситуації, що провокують конфлікт між почуттям професійного обов’язку та вимогами моралі

«Друг дитинства»

Таблиця 4.2.10

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Зробить вигляд, що не впізнав свого друга дитинства	10,33	13,42	16,92	13,32	16,26
2. Затримає і доправить до райвідділу	13,64	7,36	5,77	7,54	4,22
3. Попередить свого колишнього друга про можливість його затримання і порадить, як цього уникнути	24,38	33,77	39,62	38,44	32,53
4. Спробує переконати колишнього друга в необхідності з’явлення із зізнанням	44,21	43,29	33,46	35,18	44,58
5. Вимагатиме гроші за невиконання свого службового обов’язку	5,37	1,30	1,92	2,26	1,20
6. Інші варіанти	1,24	0,86	1,92	1,26	0,60
7. Не знаю	0,83	0	0,38	2,01	0,60

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «і допомогти для полегшення його покарання»; «попереджу про можливість затримання»; «4, а потім 2: спробує переконати колишнього друга в необхідності з'явлення із зізнанням, а потім затримає його і доправить до райвідділу» (1 відповідь – 0,41 %). У 14,05 % відповідей (13,64 %+0,41 %) припускається, що працівник міліції свого колишнього друга затримає, у 84,70% (10,33 %+24,38 %+44,21 %+5,37 %+0,41 %) – не затримає.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «привітається з другом і зробить вигляд, що не знає про те, що він знаходиться у розшуку»; « я вважаю, що повинні діяти працівники міліції в залежності від тяжкості скоєння ним (друга) злочину» (1 відповідь – 0,43 %). У 7,36 % відповідей вказується, що працівник міліції свого друга дитинства затримає, у 92,21 % відповідей (13,42 %+33,77 %+43,29 %+1,30 %+0,43 %) – що не затримає.

2-й курс, варіант 6: «в залежності від скоєного ним злочину, якщо невелика суспільна небезпечність, то попередить і порадить утекти, якщо тяжкий злочин, то затримає»; «1 або 2 якщо оперуповноважений у Вінниці і 5 якщо в Одессі»; «може закрити глаза, ілі зобути в подумках»; «все залежить від того, яка людина (по характеру) цей опер, та від колишніх стосунків опера та його друга дитинства»; «якщо друг дитинства вчинив особливо тяжкий злочин то оперуповноважений затримає його і доправить до райвідділу. А якщо невеликої тяжкості то оперуповноважений застосує 4 варіант відповіді» (1 відповідь – 0,38%). У відповідей 5,77 % припускається, що оперуповноважений свого колишнього друга затримає, у 92,30 % (16,92 %+39,62 %+33,46 %+1,92 %+0,38 %) – що не затримає.

3-й курс, варіант 6: «дивлячись який злочин вчинив друг»; «попередить про можливість його затримання. В залежності від наслідків за злочин (якщо це штраф або виправні роботи) порадить йому з'явитися із зізнанням; якщо він буде заперечувати, то допомогти йому будучи юридично обізнаним»; «повідомить керівництво свого відділу РВ про місцезнаходження розшифрованої особи, пояснить рапортом про причину його незатримання»; «повідомить про місце знаходження цієї особи своїх колег, щоб вони його затримали»; «розпитаю його, згадаю разом з ним дитинство, розпитаю за що він розшукується; деталі, що пов'язані з ним. Якщо він не винуватий, то щось пораджу. Якщо він дійсно заслуговує, то варіант 2» (1 відповідь – 0,25 %). У 7,54 % відповідей міститься припущення, що оперуповноважений свого колишнього друга затримає, у 89,45 % (13,32 %+38,44 %+35,18 %+2,26 % +0,25 %) – що не затримає. Цікаво, що у двох відповідях, сформульованих у довільній формі, йдеться про можливість прийняття рішення оперуповноваженим в залежності від його власної оцінки характеру злочину,

скоєного колишнім другом, і ще в двох – про затримання розшукованого за допомогою колег.

4-й курс, варіант 6: «якщо не переконає то затримає» (1 відповідь – 0,60 %). У 4,82% відповідей (4,22 %+0,60 %) припускається, що оперуповноважений свого друга дитинства затримає, у 94,57 % відповідей (16,26 %+32,53 %+44,58 %+1,20 %) – що не затримає.

Коментарі юриста

Норми закону визначають єдино можливий варіант поведінки оперуповноваженого: це вимога негайно затримати особу, щодо якої проводиться розшук, а при неможливості самостійно провести затримання – негайно повинен повідомити керівника підрозділу, чергового відділу, звернутись за допомогою до колег. В реальних ситуаціях дії оперуповноваженого можуть бути різноваріантними. Достатньо суттєвою мотивацією для дій особи буде характер та тяжкість вчиненого його другом злочину, мотиви та обставини вчинення злочину. Як свідчить практика, якщо особа розшукується за вчинення вбивства з корисливих мотивів, з хуліганських мотивів, вбивства на замовлення, розбійного нападу, злочину, в якому потерпілими є діти, моральні устої та відповідальність є тими стимулами, які спонукають працівника міліції виконати свій професійний обов'язок. В таких випадках особа, якщо не сама спробує затримати свого друга, то (що більш ймовірно) повідомить своїх колег або діятиме офіційним шляхом (повідомить керівництво підрозділу).

Коли ж мова йде про інші злочини, то дійсно, більш очікуваним буде, що особа жодних дій по затриманню свого друга не вчинить, а якщо такий правоохоронець вважає, що його друга обвинувачують безпідставно або вчинення злочину ним виправдовується, то попередить друга чи надасть свою допомогу.

Більшість працівників правоохоронних органів не мають довіри до системи правосуддя, а тому їх дії будуть здійснюватись згідно з нормами закону лише в тому випадку, коли вони будуть абсолютно впевнені, що друг заслуговує на покарання за вчинене ним діяння.

Отже, у більшості відповідей курсантів припускається, що оперуповноважений свого колишнього друга, який знаходиться у розшуку, не затримає (від 84,70 % відповідей неадаптованих курсантів 1-го курсу до 94,57 % курсантів 4-го курсу). Статистично достовірні відмінності виявлені у відповідях неадаптованих та адаптованих курсантів 1-го курсу: у більш ніж 90,00 % відповідей останніх припускається, що працівник міліції свого колишнього друга не затримає. Загальною тенденцією у відповідях курсантів усіх курсів є припущення про те, що свого друга дитинства працівник міліції

не затримає, тобто певні дружні зобов'язання візьмуть гору над почуттям професійного обов'язку.

«Обіцянка»

Таблиця 4.2.11

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Ні, не виконає, бо дав її навмисно задля успішного виконання свого службового обов'язку	28,57	25,75	23,08	27,49	17,86
2. Свою обіцянку оперуповноважений не виконає через те, що прийняття подібних рішень не в його компетенції	22,94	28,76	20,08	23,30	20,83
3. Виконає, але створить такі умови, що у свідка-злочинця не буде ані можливості, ані бажання ховатися від слідства	25,54	24,89	33,76	29,32	38,10
4. Свою обіцянку оперуповноважений виконає, спираючись на власні можливості (неформальні канали впливу)	5,19	5,15	7,69	8,38	14,88
5. Свою обіцянку оперуповноважений не виконає через те, що дав її під впливом обставин (обманув ненавмисно)	17,32	14,59	14,53	10,21	8,33
6. Інші варіанти	0,43	0,43	0,43	0,78	0
7. Не знаю	0	0,43	0,43	0,52	0

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «виконає, але за учасником ОЗУ буде встановлено спостереження» (1 відповідь – 0,43 %). У 68,83 % відповідей (28,57 %+22,94 %+17,32 %) припускається, що оперуповноважений свою обіцянку не виконає, у 31,16 % (25,54 %+5,19 %+0,43 %) – що виконає.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «обіцянку виконає і дасть лист паперу підозрювальному щоб все докладно написав про кожного співучасника» (1 відповідь – 0,43 %). У 69,10 % відповідей (25,75 %+28,76 %+14,59 %) йдеться про те, що оперуповноважений свою обіцянку не виконає, у 30,47 % (24,89 %+5,15 %+0,43 %) – що виконає.

2-й курс, варіант 6: «не виконає свою обіцянку, але переконає злочинця в тому що він в зв'язку з непередбачених обставин не може вчинити як пообіцяв» (1відповідь–0,43 %). У 58,12 % відповідей (23,08 %+20,08 %+14,53 %+0,43 %) висловлюється думка, що працівник міліції свою обіцянку не виконає, у 41,45 % (33,76 %+7,69 %) – що виконає.

3-й курс, варіант 6: «не виконає через те, що цього злочинця можуть вбити члени ОЗУ як свідка»; «о/у буде тримати пильно злочинця в полі зору» (тобто обіцянку виконає)»; «можна застосувати багато методів, аби вони не суперечили закону» (1 відповідь – 0, 26 %). У 61,26 % відповідей (27,49 %+23,30 %+10,21 %+0,26 %) курсантів 3-го курсу припускається, що обіцянку, дану злочинцю, оперуповноважений так чи інакше не виконає, що виконає (29,32 %+8,38 %+0,26 %) – у 37,96 % відповідей.

4-й курс: невиконання обіцяного з боку працівника міліції передбачається у 47,02 % відповідей (17,86 %+20,83 %+8,33 %) курсантів 4-го курсу, а виконання – у 52,98 % відповідей (38,10 %+14,88 %) .

Статистично достовірні відмінності виявлено лише у відповідях курсантів 3-го та 4-го курсів: якщо більшість курсантів 3-го курсу вважають, що свою обіцянку оперуповноважений не виконає (тобто професійний обов'язок вищий за вимоги моралі), то більше половини курсантів 4-го курсу – що виконає (тобто виконання професійного обов'язку має узгоджуватися з вимогами моралі).

Коментарі юриста

Рішення про обрання запобіжного заходу приймає в межах своєї професійної компетенції слідчий. Працівник оперативного підрозділу таким процесуальним правом не наділений. Вплинути на рішення слідчого про обрання запобіжного заходу оперуповноважений може лише опосередковано: якщо зможе переконати слідчого в доцільності та необхідності обрати запобіжний захід, не пов'язаний з ізоляцією особи. І для оперуповноваженого, і для слідчого єдиним приводом застосувати підписку про невиїзд буде їх бажання отримати показання особи в якості свідка на суді. Для слідчого забезпечення доказової бази в кримінальній справі є одним із основних мотивів у його ставленні до учасників процесу (підозрюваних, свідків).

В реальній професійній діяльності правоохоронців моральні норми відіграють дуже незначну роль. Професійні інтереси майже завжди виходять на перше місце. Тому більшість правоохоронців вважають за можливе йти на обман, іноді на шантаж, погрози, навіть насильство по відношенню до осіб, яких вважають винними у вчиненні злочинів. У випадках,

коли мова йде про отримання бажаного для правоохоронців результату моральні фактори відступають на другий план.

Корпоративні інтереси в таких випадках ставляться понад усе. І така внутрішня мораль вітається як колегами, так і керівництвом.

«Бар»

Таблиця 4.2.12

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Погодиться, але дасть знати комусь із знайомих (наприклад, офіціантці), що треба викликати міліцію	57,74	59,92	54,05	51,41	48,26
2. Зробить спробу затримати підозрюваних самотужки	5,86	7,69	5,79	4,88	4,65
3. Утече, вигадавши привід для того, щоб вийти із-за столу	6,69	4,45	7,34	9,00	9,30
4. Погодиться на пропозицію злочинців, а потім пояснить керівництву, що становище було безвихідним	21,34	23,08	24,32	26,48	29,07
5. Категорично відкине пропозицію злочинців	6,69	3,64	5,79	3,86	5,82
6. Інші варіанти	1,26	0,81	2,70	2,83	2,91
7. Не знаю	0,42	0,40	0	1,54	0

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «погодиться, але дасть знати комусь із знайомих, що треба викликати міліцію, а потім пояснить керівництву, що становище було безвихідним»; «погодиться на пропозицію злочинців і нічого не пояснить керівництву, тобто приховає дану зустріч»; «погодиться на пропозицію злочинців, а потім пояснить начальникові коли б він так не вчинив то б не був уже живий і не затримав би злочинців, якби поступив інакше» (1 відповідь – 0,42 %). У 79,92 % відповідей (57,74 %+0,42 %+0,42 %+21,34 %) йдеться про те, що оперуповноважений удавано погодиться на пропозицію злочинців, у відповідей 19,24% (5,86 %+6,69 %+6,69 %) – що так або інакше не погодиться.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «погодиться на пропозицію злочинців, а потім пояснить керівництву, що становище було безвихідним і запропонує план по затриманню злочинців»; «якщо у Петрова є зброя, то варіант 2 –

зробить спробу затримати підозрюваних самотужки»; «оголить табельну зброю і почне стріляти, спочатку вгору, щоб налякати» (1 відповідь – 0,40 %). У 83,40 % відповідей (59,92 %+23,08 %+0,40 %) припускається, що оперуповноважений зробить вигляд, що пристав на пропозицію злочинців, у 16,58 % відповідей (7,69 %+4,45 %+3,64 %+0,40 %+0,40 %) – що так чи інакше пропозицію злочинців відкине.

2-й курс, варіант 6: «вигадає привід щоб вийти із-за столу і викличе міліцію»; «візьме хабар і спробує налагодити дружні стосунки, щоб у подальшому (не обов'язково в цей вечір) затримати порушників»; «погодиться на пропозицію злочинців, вийде з бару щоб викликати підмогу, продовжить за ними слідкувати»; «запискою передасть офіціантці з проханням викликати міліцію, але непомітно»; «візьме гроші і нікому нічого не скаже»; «буде підтримувати доброзичливий контакт до прибуття підтримки (колег по роботі)»; «вигадає привід і визаве міліцію» (1 відповідь – 0,39 %).

У 80,32 % відповідей (54,05 %+24,32 %+(0,39 %×5) висловлюється думка, що працівник міліції зробить вигляд, що він приймає пропозицію злочинців, у 18,92 % (5,79 %+7,34 %+5,79 %) – що ні, не прийме.

3-й курс, варіант 6: «може в процесі застілля запропонувати одному із підозрюваних вийти в туалет, чи перекурити на вулицю і надворі затримати його і відвести в райвідділ»; «візьме гроші, нічого не обіцявши»; «погодиться»; «повідомити по телефону своїх близьких друзів-колег»; «у кожному барі є кнопка сигналізації, Петров встиг би попросити бармена натиснути її, а дальше діяв би по ситуації»; «візьме гроші та буде співробітничати з злочинцями»; «відмовиться від грошей і пояснить, що він може скласти їм компанію і без винагороди, але в той час дасть сигнал комусь із знайомих»; «візьме гроші і нікому не доповість, що бачив юнаків які знаходяться в розшуку»; «Петров зразу відмовиться сісти з ними відпочивати, і прийме рішення про можливе їх затримання»; «знайде привід, щоб вийти і повідомити керівництво»; «вигадає привід щоб вийти із-за столу і визове міліцію» (1 відповідь – 0,26 %). У 78,93 % відповідей (51,41 %+26,48 %+(0,26 %×4) припускається, що оперуповноважений удавано погодиться з пропозицією злочинців, у 18,26 % відповідей (4,88 %+9,00 %+3,86 %+0,26 %+0,26 %) – що не погодиться (відкине їх пропозицію, втече, спробує затримати).

4-й курс, варіант 6: «погодиться, але з метою здобуття інформації про ОЗУ»; «погодиться, але не за 100 $»; «зробить все можливе по затриманню злочинців»; «погодиться на співробітництво заради грошей або візьме гроші та розповість керівництву» (два припущення в одній відповіді. 1 відповідь –

0, 58 %). У 78,49 % відповідей (48,26 %+29,07 %+0,58 %+0,58 %) припускається, що оперуповноважений лише зробить вигляд, що погоджується з пропозицією злочинців, у 20,35 % відповідей (4,65 %+9,30 %+5,82 %+0,58 %) – що не погодиться (відкине пропозицію, втече, спробує затримати злочинців).

Отже, переважна більшість опитаних курсантів обох курсів вважають, що оперуповноважений за даних обставин вдасться до обману (знехтує вимогами моралі) і статистично достовірні відмінності у розподілі відповідей курсантів різних курсів відсутні.

Коментарі юриста

Дії співробітника міліції в наведеній ситуації не можна оцінювати з точки зору їх «моральності» чи «аморальності». В таких чи подібних ситуаціях мова йде про службову необхідність. І поведінка правоохоронця визначається застосуванням тактичних прийомів та методів (в тому числі, певна рольова гра для того, щоб ввійти в довіру до злочинців, це можуть бути і оманливі слова, і певний обман). Ймовірними є як згода на пропозицію залишитись зі злочинцями, прийняти удавано винагороду, так і, можливо, інші дії, які не викличуть підозри у злочинців. А наступні дії будуть залежати від розвитку подій: ймовірними є такі дії правоохоронця як повідомити при можливості міліцію, доповісти керівництву.

Спроба самостійно затримати злочинців є найменш ймовірною. Взагалі нормативні документи не містять норм щодо жорсткої регламентації поведінки співробітників міліції у всіх можливих ситуаціях спілкування з криміналітетом.

«Психопат»

Таблиця 4.2.13

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Застосував засоби фізичного впливу для приборкання бешкетника та попередив його про можливість притягнення його до кримінальної відповідальності за хуліганство	25,61	22,18	28,62	22,66	28,27
2. Попросив усіх присутніх вийти з кімнати, відчинив балкон і запропонував «Стрибай!»	13,82	18,68	12,32	9,58	11,52

Закінчення табл. 4.2.13

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
3. Разом із колегами доправив бешкетника до райвідділу	19,51	14,40	10,87	17,52	17,80
4. Застосував метод переконання	23,98	24,51	20,65	24,77	19,37
5. Порадився з іншими членами сім'ї і вчинив так, як вони просили	17,07	19,45	26,81	24,53	22,51
6. Інші варіанти	0	0,39	0,36	0,70	0,52
7. Не знаю	0	0,39	0,36	0,23	0

1-й курс, неадаптовані: у 63,41 % відповідей (25,61 %+13,82 %+23,98 %) йдеться про можливість залагодження конфлікту з використанням засобів психологічного впливу (попередження, переконання, провокування з розрахунком на боягузтво бешкетника), у 19,51 % – про доправлення бешкетника до райвідділу.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «застосував метод переконання, а потім забрав його у відтверезник» (1 відповідь – 0,39%). У 65,37 % відповідей (22,18 %+18,68 %+24,51 %) йдеться про використання працівниками міліції засобів психологічного впливу, у відповідей 14,40% – про доправлення до райвідділу.

2-й курс, варіант 6: «відвіз би до райвідділу, а у райвідділу провів бесіду стосовно його поведінки застосовуючи і методи переконання, не реєструючи правопорушення» (1 відповідь – 0,36 %). У 61,59 % відповідей (28,62 %+12,32 %+20,65 %) висловлюється думка про те, що працівники міліції використають засоби психологічного впливу, у 11,23 % (10,87 %+0,36 %) – що доправлять бешкетника до райвідділу.

3-й курс, варіант 6: «затримає, потім застосує фізичне насильство і відпустить»; «забере хлопця в райвідділ, де він переночує у камері (отверезіє) і відпустить, документально не оформивши»; «точно не 2» (1 відповідь – 0,23 %). У 57,01 % відповідей (22,66 %+9,58 %+24,77 %) припускається, що працівники міліції використають засоби психологічного впливу на бешкетника, у 17,75% (17,52 %+0,23 %) – що доправлять його до райвідділу.

4-й курс, варіант 6: «1+4+(5)» (1 відповідь – 0,52 %). У 59,68 % відповідей (28,27 %+11,52 %+19,37 %+0,52 %) стверджується, що бешкетника приборкають з використанням засобів психологічного впливу, у 17,80 % – що доправлять до райвідділу.

У 24,53 % відповідей курсантів 3-го і у 22,51 % 4-го курсу висловлюється думка, що працівники міліції зроблять так, як просили члени сім'ї.

Отже, більшість курсантів усіх курсів вважають, що оперуповноважений не буде застосовувати до бешкетника заходи юридичного характеру (тобто, можливо, що він візьме до уваги дружні стосунки з даною сім'єю), статистично достовірні розбіжності у відповідях курсантів різних курсів відсутні.

Коментарі юриста

У випадках погрози особи вчинити самогубство, а також при реальних спробах здійснити такі погрози (активні спроби виплигнути з висоти, нанести собі тілесні ушкодження) правоохоронці повинні діяти згідно з Законом України «Про психіатричну допомогу», тобто викликати швидку психіатричну допомогу. Медики мають право на примусову госпіталізацію (в тому числі, із застосуванням до особи заходів фізичного впливу). До приїзду « швидкої» до особи можуть бути застосовані заходи фізичного впливу (зв'язування, застосування наручників) для припинення її неконтрольованих дій.

Ні за яких обставинах співробітники не мають права провокувати суїцид особи (пропонувати виплигнути з балкона). (Хіба що пропозиція буде плигнути з балкону першого поверху з висоти одного метру).

Знання оперуповноваженого, що вадами хлопця є «боягузтво та схильність до позерства» не являються вирішальними факторами. Лише поведінка особи визначає дії правоохоронців, тому можливі різні варіанти поведінки: як застосування заходів фізичного впливу, якщо поведінка особи агресивна, створює небезпеку для оточуючих, приводить до заподіяння значної матеріальної шкоди, так і обмеження лише шляхом психологічного впливу (переконування, умовляння). Будь-який з варіантів однаково можливим у такій ситуації, тому обраний може бути будь-який, крім одного: пропозиції виплигнути з балкону.

Моральні чинники поведінки правоохоронця не головне в розв'язанні такої ситуації. Працівники не мають права залишити ситуацію, не розв'язавши її. Якщо підстав для застосування психіатричної допомоги немає, необхідно припинити агресивну поведінку особи, викликану станом алкогольного сп'яніння. Дії в межах помешкання, якщо не порушується спокій сторонніх осіб, а причетними є лише члени сім'ї, не можуть кваліфікуватись як хуліганство. Але попередження особи про кримінальну відповідальність за хуліганство може розглядатись як тактичний хід, який допоможе зупинити агресію з боку особи.

У випадку неприпинення агресивної поведінки особи достатніми згідно з Законом «Про міліцію» можуть бути застосовані заходи фізичного впливу. Після застосування заходів фізичного впливу дії правоохоронців можуть здійснюватись у двох варіантах: доставлення особи до відділу міліції, якщо про це є прохання членів сім'ї, або, навпаки, залишення вдома на прохання сім'ї. Кожне з цих рішень є правомірними за певних умов.

Y. Ситуації зовнішньо конфліктні (провокують конфлікт між потребами та можливостями – між прагненням знайти правильне рішення та можливостями працівника це зробити)

«Поїзд»

Таблиця 4.2.14

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Звільнити затриманих та викликати допомогу, незважаючи на ризик їх втечі на наступній зупинці	8,06	7,84	9,51	7,13	8,46
2. Швидко знешкодити підозрюваних, застосувавши заходи фізичного впливу та спеціальні засоби	22,98	23,92	28,87	23,45	24,87
3. Пояснити, що підозрювані затримані за зґвалтування неповнолітньої у даному потязі	9,27	12,94	11,27	17,93	20,11
4. Повідомити пасажирам, що в одному з вагонів підозрювані побили та пограбували літнього чоловіка	52,02	51,37	44,01	43,68	40,74
5. Застосувати заходи фізичного впливу відносно пасажирів-захисників злочинців	7,26	3,14	5,28	7,13	3,70
6. Інші варіанти	0,40	0,78	1,06	0,46	2,12
7. Не знаю	0	0	0	0,23	0

1-ий курс, неадаптовані, варіант 6: «знешкодить затриманих і того, хто заявив, що натисне «стоп-кран» (1 відповідь – 0,40 %). У 69,35 % відповідей (8,06 %+9,27 %+52,02 %) припускається, що працівники міліції не застосують засоби фізичного впливу або спец. засоби, у 30,64 % (22,98 %+7,26 %+0,40 %) – що застосують.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «будуть затримувати злочинців, і якщо ті сильно опиратимуться, застосують спец. засоби чи зброю, а якщо пасажири не припинять допомагати злочинцю (часу на пояснення обставин затримання нема) – загрозять застосуванням зброї»; «працівники міліції повинні взяти потерпілого з собою для опізнання злочинців при затриманні злочинців застосувати заходи спеціального та фізичного впливу. При одуренні пасажирів вказати на потерпілого і чому цих осіб затримано» (1відповідь – 0,39 %). У 72,15 % відповідей (7,84 %+12,94 %+51,37 %) вказується, що працівники міліції засоби фізичного впливу або спец. засоби не застосують, у 27,84 % відповідей (23,92 %+3,14 %+0,39 %+0,39 %) – що застосують.

2-й курс, варіант 6: «затримати злочинців і помістити їх у місце, де б не було пасажирів. Висадитись на наступній станції і доставити злочинців у ОВС»; «пояснити пасажиру який намагається зірвати стоп-кран що він перешкоджає у затриманні злочинців і що це тягне за собою відповідальність»; «попередити зівання стоп-крану» (1 відповідь – 0,35 %). У 65,14 % відповідей (9,51 %+11,27 %+44,01 %+0,35 %) припускається, що міліціонери не застосують засоби фізичного впливу або спец. засоби, у 34,15 % відповідей (28,87 %+5,28 %) – що застосують.

3-й курс, варіант 6: «погрожувати застосуванням зброї підозрюваним і пасажирам-захисникам злочинців, таким чином затримати підозрюваних»; «привести людину яку вони побачили і щоб вона сама розповіла про те, що сталося (тим більше вона була побита» (1 відповідь – 0,23 %). У 69,20 % відповідей (7,13 %+17,93 %+43,68 %+0,23 %+0,23 %) висловлюється думка, що працівники міліції засоби фізичного впливу або спец. засоби не застосують, у 30,58 % відповідей (23,45 %+7,13 %) – що застосують.

4-й курс, варіант 6: «продовжать затримання винних осіб, в той час як один із працівників заспокоїть пасажирів і пояснить, що вони затримуються за побиття і пограбування літнього чоловіка в перших вагонах»; «я впевнений, що цій ситуації працівники так і пасажир який побіг до стоп крана не знали і не здогадувалися про те що поїзд зупиниться на небезпечній ділянці дороги, тому що в цій накальонній ситуації в вагоні ця думка не прийшла б працівникам в голову так і пасажирові біля стоп крану і тому якби пасажир і натиснув на стоп кран = була б ще одна катастрофа» (не прийняв умову); «продовжать затримання винних осіб»; «знешкодять підозрюваних та застосують фізичні заходи щодо пасажира який зірве стоп-кран» (1 відповідь – 0,53 %). У 69,31 % відповідей (8,46 %+20,11 %+40,74 %) йдеться про те, що працівники міліції засоби фізичного впливу або спец. засоби не застосують, у 29,10 % відповідей (24,87 %+3,70 %+0,53 %) – що застосують (зі змісту

інших відповідей, що були дані у довільній формі, не зрозуміло, чи застосують працівники засоби фізичного впливу або спец. засоби).

У більш ніж 60 % відповідей курсантів усіх курсів висловлюється припущення, що працівники міліції швидше за все силові прийоми не застосують, тобто переважна більшість курсантів вважають, що працівники міліції спробують залагодити конфлікт «мирним» шляхом і статистично достовірних відмінностей у відповідях курсантів різних курсів не виявлено.

Коментарі юриста

Дії працівників міліції в будь-якому із запропонованих варіантів є правомірними. Найбільш доцільним є поєднання двох варіантів дій: безвідкладне негайне застосування до правопорушників заходів фізичного впливу (опір з їх боку утворює самостійний склад злочину) і роз'яснення пасажирам протиправності поведінки правопорушників та незаконності їх дій. При необхідності можливо застосувати заходи фізичного впливу до пасажирів, попередньо попередивши їх про недопустимість перешкоджання діям правоохоронців.

«Школа»

Таблиця 4.2.15

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Прокурор відмовиться санкціонувати арешт, побоюючись скарг із боку підозрюваного	1,87	2,30	3,96	1,05	1,20
2. Прокурор спів ставить протокол затримання із протоколом огляду місця події та вилучення наркотиків і, якщо встановить розбіжність у десять хвилин, постанову на арешт не санкціонує	21,96	21,20	15,86	19,47	13,77
3. Прокурор санкціонує постанову на арешт через те, що протоколи будуть виправлені співробітниками міліції таким чином, що між часом затримання та часом особистого огляду підозрюваного розбіжностей не буде	18,22	16,59	18,94	18,68	16,76

Закінчення табл.4.2.15

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
4. Підозрюваний дасть хабара прокуророві і останній постанову на арешт не санкціонує	9,34	9,22	12,33	11,58	14,97
5. Прокурор перевірить свідчення затриманого і дасть санкцію на затримання тому, що за протоколами, наданими працівниками міліції, ніяких розбіжностей між часом затримання та часом вилучення наркотиків не буде	46,26	44,24	45,81	45,79	50,30
6. Інші варіанти	0,93	3,22	1,32	0,79	0,60
7. Не знаю	1,40	3,22	1,76	2,63	2,40

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «я вважаю, що прокурор дасть санкцію не розглядаючи десятихвилинну розбіжність тому, що у справі фігурують школярі, які підтверджують, що підозрюваний пропонував їм наркотики»; «прокурор дасть санкцію на затримання, оскільки двоє школярів засвідчили, що затриманий пропонував їм придбати маріхуану» (1 відповідь – 0,47 %). У 23,83 % відповідей (1,87 %+21,96 %) припускається, що прокурор не санкціонує арешт підозрюваного (через можливість скарг з боку останнього, через розбіжність між часом затримання та часом вилучення наркотиків у присутності понятих), не санкціонує через отримання хабара від підозрюваного – 9,34 %; у 64,48 % відповідей (18,22 %+46,26 %) – що санкціонує (через усунення працівниками міліції розбіжності у часі між часом затримання та часом особистого огляду у присутності понятих) і у 0,94% відповідей (0,47 %×2) – санкціонує через наявність свідків.

1-й курс, адаптовані: «прокурор дасть санкцію на затримання оскільки є два свідка які можуть підтвердити що той пропонував їм наркотики»; «прокурор відмовить скарги підозрюваного»; «прокурор санкціонує постанову тому що є свідчення про спроби збуту наркотиків»; «по поведінці затриманого буде видно що він бреше, тому прокурор дасть санкцію на арешт»; «протокол буде написаний на нього, співробітник не зверне увагу на його слова»; «санкціонує постанову на арешт»; «прокурор повинен санкціонувати арешт за свідченнями двох школярів» (1 відповідь – 0,46 %). У 23,50% (2,30 %+21,20 %) відповідей йдеться про те, що прокурор не санкціонує арешт підозрюваного (побоюючись скарг з боку останнього або

через розбіжності у часі), а також тому, що отримає хабар від підозрюваного – 9,22% і у 61,29% відповідей (16,59 %+44,24 %+0,46 %) – що санкціонує (працівники міліції усунуть або попередять виникнення розбіжностей між часом затримання та часом вилучення наркотиків); санкціонує, тому що є свідки і з інших причин – 2,76 % відповідей (0,46 %×6).

2-й курс: «співробітники пояснять, що потрібен час для того, щоб знайти понятих, використають свідчення школярів»; «прокурор санкціонує арешт тому що громадянин вже був раніше судимий за злочин, пов'язаний з незаконним збутом наркотичних речовин»; «прокурор дасть санкцію на арешт, якщо навіть при співставленні протоколу затримання із протоколом огляду місця події та вилучення наркотиків буде розбіжність у десять хвилин, тому що необхідно було знайти понятих при тому які хоча б досягли віку 14 років» (1 відповідь – 0,44 %). У 19,82 % відповідей (3,96 %+15,86 %) висловлюється думка, що прокурор арешт не санкціонує (побоюючись скарг з боку підозрюваного або через розбіжність у часі між затриманням та особистим оглядом), у12,33 % відповідей – не санкціонує, бо отримає хабар від підозрюваного; у 64,75 % відповідей (18,94 %+45,81 %) – що санкціонує (завдяки підтасовці фактів працівниками міліції) і у 1,32 % відповідей (0,44 %×3) – санкціонує з інших причин (наявність свідків і таке ін.)

3-й курс, варіант 6: «в залежності від того який буде прокурор, якщо він працює не заради грошей, а заради справедливості то дась санкцію на арешт, а якщо все його життя будується тільки заради здобуття грошей то він відмовить в арешті. Також ця людина може бути братом, кумом, сватом прокуророві і тому він теж відмовить в арешті»; «прокурор санкціонує санкцію на арешт, посилаючись на двох школярів»; «прокурор визве слідчого та понятих, щоб впевнитись в тому що затриманий говорить правду або неправду» (1 відповідь – 0,26 %). У 20,52 % відповідей (1,05 %+19,47 %) припускається, що прокурор арешт не санкціонує (через можливість скарг з боку підозрюваного та розбіжність у часі між часом затримання та часом огляду в присутності понятих), у 11,58 % відповідей – що не санкціонує через отримання хабара від підозрюваного, у 64,47 % відповідей (18,68 %+45,79 %) – що санкціонує (завдяки фальсифікації протоколів працівниками міліції), у 0,52 % відповідей (0,26 %×2) – санкціонує з інших причин.

4-й курс, варіант 6: «допитає школярів» (1 відповідь – 0,60 %). У 14,97 % відповідей (1,20 %+13,77 %) висловлюється думка, що прокурор арешт не санкціонує (через можливість скарг та розбіжність у часі), у14,97 % відповідей – не санкціонує, оскільки отримає хабар від підозрюваного, у 67,06 % відповідей (16,76 %+50,30 %) – що арешт санкціонує (завдяки

підтасовці фактів працівниками міліції) і у 0,60 % відповідей – санкціонує завдяки наявності школярів-свідків. Таким чином, у більше ніж 60,00 % відповідей курсантів різних курсів переважає думка про те, що можливий конфлікт між прокурором та працівниками міліції буде вирішено завдяки фальсифікації протоколів з боку останніх, статистично достовірні розбіжності у розподілі відповідей курсантів усіх чотирьох курсів відсутні.

Коментарі юриста

Кримінально-процесуальне законодавство визначає, що питання про взяття особи під варту вирішується судом. Санкція прокурора не потрібна. Прокурор виконує роль проміжної ланки між слідством та судом, висловлюючи свою згоду щодо клопотання слідчого до суду про взяття особи під варту.

Наявність інформації, отриманої оперативним шляхом, є підставою для подальших дій оперативних співробітників. В реальних ситуаціях події мають таку ж хронологію: спочатку у особи виявляється наркотик, а потім з участю понятих складається протокол про цей факт. В момент виявлення будь-яких предметів, як правило, поняті не присутні. А протокол про затримання особи за часом не пов'язаний з виявленням у неї наркотиків. В такому випадку не потрібні підтасовка фактів чи підроблення процесуальних документів.

Саме тому суд не вбачатиме у різних за часом даних порушення закону. Випадки фальсифікації даних з боку правоохоронців у практиці зустрічаються. В тому числі і випадки підкладення наркотиків, зброї затриманим особам. Однак сам факт виявлення у особи заборонених предметів не являється єдиним доказом для обвинувачення. Необхідна сукупність доказів. Не можна сказати, яким буде рішення суду: можливими є декілька варіантів.

«Борг»

Таблиця 4.2.16

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Зареєструє заяву К. і проведе перевірку цієї заяви, потім підготує відмовний матеріал та порадить Л. звернутися до суду	32,34	20,79	29,36	26,70	30,07

Закінчення табл. 4.2.16

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
2. Проведе профілактичну бесіду з Л. та відбере в нього розписку про те, що він не збирається застосовувати заходи фізичного впливу та морально-психологічний тиск відносно К., в порушенні кримінальної справи відносно Л. відмовить	10,45	13,37	14,22	8,81	11,89
3. Проведе перевірку заяви К. та зобов'яже його встановити чіткий термін погашення заборгованості, в разі незгоди К. порадить Л. звернутися до суду	33,33	35,64	28,44	28,98	20,28
4. Проведе перевірку заяви К., викличе Л. і порадить К. забрати заяву та вирішити спірне питання за обопільною згодою	12,44	11,88	18,35	18,46	17,48
5. Зареєструє заяву К. і проведе профілактичну бесіду з Л., попередивши його про неприпустимість застосування насильства у будь-якій формі відносно К., потім перевірить заяву К. і відмовить в порушенні кримінальної справи	10,45	12,87	8,26	13,92	16,78
6. Інші варіанти	0,50	0,99	0,46	0,57	0,70
7. Не знаю	0,50	4,46	0,92	2,56	2,80

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «розбирайтесь самі» (1 відповідь – 0,50 %). У всіх варіантах відповідей не йдеться про можливість порушення кримінальної справи стосовно Л.: у 20,90 % відповідей (10,45 %+10,45 %) припускається, що працівник міліції проведе профілактичну бесіду з Л.; у 65,67 % відповідей (32,34 %+33,33 %) – що порадить Л. звернутися до суду і у 12,44 % відповідей – вирішити питання за обопільною згодою.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «перевірити чи є договір про позик грошей»; «не зареєструє заяву, поверне гроші Л. за певну винагороду» (1 відповідь – 0,50 %). У 26,24 % відповідей (13,37 %+12,87 %) йдеться про те, що працівник міліції проведе профілактичну бесіду з Л., у 56,43 % відповідей (20,79 %+35,64 %) – що порадить Л. звернутися до суду і у 11,88 % відповідей – порадить вирішити питання за обопільною згодою.

2-й курс, варіант 6: «порадить Л. звернутися до суду» (1 відповідь – 0,46 %). У 22,48 % відповідей (14,22 %+8,26 %) висловлюється думку, що працівник міліції проведе профілактичну бесіду з Л., у 58,26 % (29,36 %+28,44 %+0,46 %) – що порадить Л. звернутися до суду і у 18,35% – порекомендує вирішить питання за обопільною згодою.

3-й курс, варіант 6: «проти.... потрібно порушити кримінальну справу «вимагання»; «порушить кримінальну справу щодо гр.-на Л. після перевірки заяви» (1 відповідь – 0,28 %). У 22,73 % відповідей (8,81 %+13,92 %) припускається, що працівник міліції проведе з Л. профілактичну бесіду, у 55,68 % відповідей (26,70 %+28,98 %) – що порадить Л. звернутися до суду і у 18,46 % відповідей – порадить вирішити питання за обопільною згодою.

4-й курс: «можливі всі варіанти» (1 відповідь – 0,70 %). У 28,67 % відповідей (11,89 %+16,78 %) припускається, що працівник міліції проведе з Л. профілактичну бесіду, у 50,35 % відповідей (30,07 %+20,28 %) – порадить Л. звернутися до суду і у 17,48 % відповідей – вирішити питання за обопільною згодою.

Загалом не менше ніж у 50,00 % відповідей курсантів кожного курсу припускається, що працівник міліції порадить Л. звернутися до суду і менше, ніж у 20,00 % – порадить вирішити питання за обопільною згодою. Такою є тенденція, що простежується у відповідях курсантів усіх курсів, разом з тим статистично достовірні відмінності у розподілі варіантів відповідей виявлено між відповідями неадаптованих та адаптованих курсантів 1-го курсу та відповідями курсантів 1-го і 2-го курсів (табл. 21). Можна сказати, що ці відмінності обумовлені кількісно, а не якісно, оскільки загальні тенденції – одні і ті ж. Але ніякої вигоди для себе, на думку опитаних курсантів усіх курсів, працівник міліції за даних обставин шукати не буде.

Коментарі юриста

За результатами перевірки працівник міліції може прийняти декілька рішень: 1. Якщо під час перевірки буде підтверджено, що громадянин Л., щоб повернути борг, погрожував насильством (вбивством) гр-ну К. та членам його сім'ї, то такі дії особи утворюють склад злочину, передбаченого ст. 355 КК України – «Примушування до виконання або невиконання цивільно-правових зобов'язань із погрозою насильством». Працівник може направити матеріали до відділу слідства для вирішення питання про порушення кримінальної справи. 2. Якщо дані про погрозу застосування насильства з боку Л., про які йде мова в заяві К. не відповідають дійсності, то подачею офіційної заяви до правоохоронного органу гр-н К. вчинив злочин, передбачений ст. 383 – «Завідомо неправдиве повідомлення про вчинення злочину».

В цьому випадку працівник міліції зобов'язаний звернутися до прокуратури (розслідування кримінальних справ даної категорії – підслідність прокуратури). Як вбачається із ситуації, в кожному із запропонованих варіантів вбачаються ознаки злочинів: або в діях Л., або К., тому неприпустимим є обмежитись лише профілактичною бесідою. Ніяких самостійних рішень працівник міліції прийняти не має права.

«Адвокат»

Таблиця 4.2.17

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Дозволить чоловікові, який пред'явив посвідчення адвоката, і вибачиться перед ним за те, що сталося	10,26	11,82	9,43	12,39	8,84
2. Не буде затримувати дану особу (адвоката підозрюваного), але після повернення до райвідділу напише рапорт із детальним описом обставин, що передували застосуванню заходів фізичного впливу відносно адвоката	23,08	18,23	23,11	18,88	26,53
3. Затримає громадянина, що представився адвокатом; в присутності понятих проведе особистий огляд затриманого і доставить його до райвідділу. Напише рапорт про обставини та причини затримання, зареєструє всі матеріали	47,69	50,25	46,70	41,60	42,86
4. Побоюючись відповідальності за нанесення тілесних ушкоджень, буде приховувати факт застосування заходів фізичного впливу, а у випадку надходження заяви від громадянина, що представився адвокатом, буде заперечувати дані події	12,82	6,40	10,38	8,85	9,52
5. Не наважиться затримати громадянина, що представився адвокатом, та доправити його до райвідділу. У випадку надходження заяви про побиття з боку останнього буде намагатися з ним домовитися про те, щоб він забрав заяву	5,64	9,36	9,43	14,45	9,52
6. Інші варіанти	0	0	0,47	0	0
7. Не знаю	0,51	3,94	0,47	3,83	2,72

1-й курс, неадаптовані: у 15,90 % відповідей (10,26 %+5,64 %) припускається, що оперуповноважений спробує владнати конфлікт мирним шляхом – вибачиться, домовиться; у 70,77 % відповідей (23,08 %+47,69 %) – що так чи інакше проінформує керівництво про те, що сталося, спробує себе убезпечити і у 12,82 % відповідей – що спробує приховати дану подію.

1-й курс, адаптовані: у 21,18 % відповідей (11,82 %+9,36 %) йдеться про те, що працівник міліції спробує залагодити конфлікт – домовитися, вибачитися; у 68,48 % відповідей (18,23 %+50,25 %) – що поінформує керівництво та зробить все, щоб мати виправдання своєї поведінки і у 6,40 % відповідей – що буде приховувати або заперечувати дану подію.

2-й курс, варіант 6: «3 – хоча це дуже спірне питання і буде залежати від характеру оперуповноваженого» (1 відповідь – 0,47 %). У 18,86 % відповідей (9,43 %+9,43 %) висловлюється думка, що оперуповноважений спробує домовитися з адвокатом, вибачитися перед ним, у 70,28 % відповідей (23,11 %+46,70 %+0,47 %) – проінформувати керівництво про те, що сталося і знайти підстави для виправдання своєї поведінки, у 10,38 % відповідей – що буде приховувати або заперечувати те, що сталося.

3-й курс: у 26,84 % відповідей (12,39 %+14,45 %) припускається, що працівник міліції спробує, щоб залагодити конфлікт, домовитися з адвокатом, вибачитися перед ним, у 60,48 % відповідей (18,88 %+41,60 %) – що поінформує керівництво та спробує знайти правові підстави для пояснення своєї поведінки і у 8,85 % - що буде приховувати дану подію або її спростовувати.

4-й курс: у 18,36 % відповідей (8,84 %+9,52 %) висловлюється припущення про те, що оперуповноважений вибачиться перед адвокатом або спробує з ним домовитися, у 69,39 % відповідей (26,53 %+42,86 %) – що доповість про дану подію керівництву і спробує знайти юридичне виправдання своїй поведінці, у 9,52 % відповідей – що спробує приховати або буде заперечувати дану подію.

Більше ніж у 60,00 % відповідей курсантів кожного курсу припускається, що оперуповноважений доповість рапортом керівництву про подію, що сталася або проведе особистий огляд чоловіка, що представився адвокатом, у присутності понятих, напише рапорт про обставини події, зареєструє усі матеріали – ця тенденція у відповідях простежується на всіх курсах, від 1-го по 4-ий включно. Статистично достовірні відмінності виявлено у відповідях неадаптованих та адаптованих курсантів 1-го курсу, 2-го та 3-го курсів. Ці відмінності мають кількісний, а не якісний характер, бо загальна вказана вище тенденція у відповідях залишається тією ж самою.

Коментарі юриста

Застосування фізичного насильства до особи з боку працівника міліції було неправомірним. Правоохоронець не встановив особу людини, застосував насильство, не впевнившись у реальній небезпеці для нього. І якщо заподіяння фізичного болю ривком руки (якщо це не привело до тілесного пошкодження) може бути за певних обставин оцінено як дисциплінарний проступок, то разом з наступним безпідставним ударом в обличчя все разом утворює склад злочину – «Перевищення влади або службових повноважень», яке супроводжувалося насильством.

Якщо пістолет – «пугач» являється вогнепальною зброєю, то працівник міліції зобов'язаний доставити особу до підрозділу міліції, вилучити зброю, тобто діяти, як і в інших випадках виявлення злочину. Якщо даний предмет не відноситься до вогнепальної зброї, підстави для затримання особи та доставлення до відділу міліції відсутні.

Так як працівник міліції усвідомлює неправомірний характер своїх дій, то можливим є варіант, коли він спробує уникнути розголошення ситуації. Способом такого уникнення може бути спроба домовитися з адвокатом, оспорювати його заяву. Або шантажуватиме адвоката, якщо пістолет виявиться вогнепальною зброєю. Ситуація для правоохоронця дійсно негативна.

«Приватне життя»

Таблиця 4.2.18

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Припинити зустрічатися з даною жінкою	9,17	9,65	11,90	10,84	6,55
2. Зустрічатися таємно	12,66	11,84	12,30	15,99	10,71
3. Покращити показники оперативно-службової діяльності, здобути репутацію грамотного, дисциплінованого співробітника	15,72	12,28	15,87	10,30	12,50
4. Спробувати переконати керівництво в тому, що його приватне життя не заважає проходженню служби і що він є людиною морально стійкою	47,60	46,05	42,46	43,63	47,62

Закінчення табл. 4.2.18

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
5. Написати рапорт на відпустку (за час відпустки ситуація може змінитися)	11,35	11,40	12,70	12,20	15,48
6. Інші варіанти	2,18	5,70	3,17	3,25	4,76
7. Не знаю	1,31	3,07	1,59	3,79	2,38

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «написати рапорт на начальника та першого заступника міськрайвідділу вищестоящому керівництву»; «працівник міліції повинен пояснити, що це його приватне життя і ті стосунки, які відбувалися (стосунки жінки і керівництва) на даний момент їх не обходять»; «4» – спробувати переконати керівництво в тому, що його приватне життя не заважає проходженню служби і що він є людиною морально стійкою» – і якщо спроба переконання не вдасться, подасть позов до суду за безпідставні звинувачення»; «працівник міліції повинен перевестись у інший відділ зробити все можливе щоб не зустрічатись із своїм начальством, бо їх вплив може негативно сказатись на роботі працівника. А своє приватне життя вирішувати самому»; «уйти з роботи і женитись. Самому написати рапорт на звільнення» (1 відповідь – 0,44 %). У 9,17 % відповідей йдеться про те, що працівник міліції вимогу керівництва виконає; у 12,66 % – що зробить вигляд, що виконав; у 63,76 % відповідей (47,60 %+15,72 %+0,44 %) – спробує довести, що його приватне життя не впливає негативно на його роботу і у 12,23 % відповідей (11,35 %+0,44 %+0,44 %) що спробує ухилитися від конфлікту (аж до звільнення). Лише у 0,88 % відповідей (0,44 %+0,44 %) припускається, що працівник міліції наважиться на відкритий конфлікт з керівництвом.

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «напише скаргу на начальника і заступника у вищі органи за їх втручання у його сімейне життя і шантажування, що його може бути звільнено»; «написати рапорт з проханням про переведення на інше місце роботи»; «подасть до суду у зв’язку з утисками з боку керівництва»; «дать в голову начальнику»; «дать в голову начальнику»; «написати рапорт на своє керівництво про втручання їх в його особисте життя»; «написати рапорт про переведення до іншого органу ОВС»; «звільниться за своїм желанієм і перейде з цією жінкою у друге місто»; «в його особисті стосунки начальники не мають право втручатися,

тому буде продовжувати стрічатися»; «звільниться з ОВС»; «звільнитися та піти на іншу роботу»; «кваліфікована смертна кара»; «повбивати усіх ворогів» (1відповідь – 0,44 %). У 9,65 % відповідей висловлюється думка, що працівник міліції вимогу керівництва виконає, у 11,84 % – що зробить вигляд, що виконав; у 58,33 % відповідей (12,28 %+46,05 %) – спробує довести, що його особисте життя не чинить негативного впливу на його професійну діяльність; у 13,60 % відповідей (11,40 %+(0,44 %×5) – що спробує ухилитися від конфлікту (навіть ціною звільнення) і лише у 1,32 % відповідей (0,44 %×3) припускається можливість відкритого конфлікту з керівництвом (чотири відповіді – це, мабуть, жарти).

2-й курс, варіант 6: «переконати начальника в тому, щоб він не зачіпляв власні інтереси та особисте життя»; «покарати керівника за привзяте відношення»; «написати рапорт на вищестоящого начальника про утиснення його особистих немайнових прав»; «перевестися на іншу службу»; «це особисте життя працівника»; «спробує перевестися в інший підрозділ»; «написати рапорт-жалобу за предвзяте відношення керівництва вище, особисто передати вищому керівництву, перед цим попередити своє керівництво про дану ситуацію»; «написати рапорт на керівництво» (1 відповідь – 0,40 %). У 11,90 % відповідей припускається, що працівник міліції вимогу керівництва виконає, у 12,30 % – зробить вигляд, що виконав; у 58,73 % відповідей (15,87 %+42,46 %+0,40 %) – спробує довести, що його особисте життя на ефективність професійної діяльності не впливає, у 13,50 % відповідей (12,70 %+(0,40 %×2) – спробує ухилитися від конфлікту (в тому числі і шляхом звільнення) і лише у 1,60 % відповідей (0,40 %×4) йдеться про те, що працівник міліції наважиться на відкритий конфлікт з керівництвом.

3-й курс, варіант 6: «не зважати на погрози начальника а у крайньому випадку перевестись у інший підрозділ»; «написати рапорт на переведення до іншого відділу»; «зустрічатися як і раніше, а якщо з боку начальника будуть спостерігатися серйозні дії, такі як образи, насміхатися або навіть звільнення то подати заяву до вище стоячого суду»; «перевестись до іншого органу»; «послати начальника і звільнитись з ОВС»; «пояснити начальству що його власне життя є життя приватне і вони не мають ніякого права лізти у нього»; «звільнитись»; «кожна людина згідно Конституції України має право на особисте життя, і ніхто не може втручатися у нього і порушувати будь-яким чином це право, а також інші»; «встретил бы на улице и дал по лицу начальнику» (емоційна реакція на опис ситуації); «ігнорувати, та доповісти рапортом вище стоящому керівництву, або навіть звернутись до суду, у зв’язку з порушенням його конституційних прав, а саме втручання та оприлюднення його особистого життя»; «перевестися в інший відділ чи

підрозділ подалі від колишнього місця служби. З жінкою зустрічатися і далі»; «подати скаргу на своє керівництво» (1 відповідь – 0, 27 %).

Одна відповідь у довільній формі не була врахована, оскільки була коментарем, наданим після відповіді стосовно усіх запропонованих ситуацій: «даючи відповіді на питання, я спирався на факти діяльності нинішньої міліції. Неодноразово порушуються права громадян. Ці явища виникають в результаті хабарництва. З одної сторони відбувається порушення закону, але з другої, в працівників міліції немає іншого виходу. Нинішня зарплата дуже низька; випускнику академії її нехвататиме для створення нормальної сім'ї, і влаштування життя».

У 10,84 % відповідей висловлювалося припущення, що вимогу керівництва працівник виконає (або зробить вигляд, що виконав – 15,99 %); у 54,20 % відповідей (10,30 %+43,63 %+0,27 %) – спробує довести, що його особисте життя на службову діяльність не впливає негативно, у 13,82 % (12,20 %+(0,27 %×6) – що спробує ухилитися від конфлікту і лише у 0,81 % відповідей (0,27 %×3) – наважиться на відкритий конфлікт.

4-й курс, варіант 6: «перевестися у інший підрозділ»; «найти компромат і не один на того начальника який його висміює, зустрітися з цим начальником віч-на-віч. Пред'явити йому факти, які свідчать про не законне життя, про якісь сором'язливі поступки, які він скоює. Відповісти тим же самим, але не перед людьми а віч-на-віч. І сказати що всі ці факти про скоєні його злочини, ті хабарі які він брав – все буде розголошено, якщо він не попросить вибачення»; «написати скаргу на дії начальника. Особисте життя людини є недоторканою. В разі впливу з боку начальника – перевестись до іншого підрозділу» (фактично дві відповіді в одній); «написати рапорт і перевестися в другий РВ і далі зустрічатися з жінкою»; «сказати керівництву що його приватне життя не стосується їх та підвищити оперативно-службову діяльність»; «подати цивільний позив на керівництво»; «звільниться з ОВС» (1 відповідь – 0,60 %).

У 6,55 % відповідей припускається, що працівник міліції вимогу керівництва виконає, у 10,71 % – зробить вигляд, що виконав, у 60,72 % відповідей (12,50 %+47,62 %+0,60 %) – спробує довести, що його особисте життя на службову діяльність негативно не впливає, у 17,88 % відповідей (15,48 %+(0,60 %×4) – що спробує ухилитися від конфлікту з керівництвом і лише у 1,80 % відповідей (0,60 %×3) припускається можливість відкритого конфлікту (в тому числі через пред'явлення керівнику компромату).

Отже, основна тенденція у відповідях на усіх курсах однакова: працівник міліції спробує довести, що його особисте життя на ефективність його службової діяльності не впливає і що на відкритий конфлікт з

керівництвом він не наважиться (навіть якщо буде страждати його почуття власної гідності). Статистично достовірні відмінності в усіх випадках відсутні.

Коментарі юриста

Поведінка працівника правоохоронного органу не порушує жодних нормативно-правових приписів. Норми етики та моралі також не страждають, тому не можна говорити про дискредитацію звання працівника правоохоронного органу. Поведінка правоохоронця в значній мірі буде визначатись його рисами характеру, переконаннями, кар'єристськими устремліннями. Тому можливим буде будь-який варіант.

YI. Ситуації, що провокують конфлікт між декількома спонуками

«ПТУ»

Таблиця 4.2.19

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Порушить кримінальну справу і надішле матеріали до прокуратури, дбаючи про покращання показників своєї роботи та роботи відділу	4,33	4,05	8,00	7,31	7,82
2. Відмовить в порушенні кримінальної справи і передасть матеріали дільничному для вирішення питання про притягнення Н. до адміністративної відповідальності	19,05	20,72	23,20	27,12	26,82
3. Влаштує зустріч Н. з керівництвом ПТУ з метою досягнення домовленості між двома сторонами про відшкодування збитків для того, щоб керівництво ПТУ відмовилося від позову до суду	53,25	55,86	40,00	39,15	36,87
4. Порушить кримінальну справу, але, враховуючи позитивні характеристики обвинуваченого, дасть йому можливість відшкодувати збитки і передасть його на поруки педагогічному колективові за місцем навчання, кримінальну справу закриє	16,02	13,51	19,20	18,40	19,55

Закінчення табл. 4.2.19

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
5. Запропонує Н. та його батькам свою допомогу за винагороду	6,93	5,40	8,00	7,31	8,38
6. Інші варіанти	0,43	0	1,20	0,24	0,56
7. Не знаю	0	0,45	0,40	0,47	0

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «порушить кримінальну справу і надішле матеріали до прокуратури, дбаючи про покращання показників своєї роботи та роботи відділу+влаштує зустріч Н. з керівництвом ПТУ з метою досягнення домовленості між двома сторонами про відшкодування збитків для того, щоб керівництво ПТУ відмовилося від позову до суду» (1 відповідь – 0,43 %). У більшості відповідей – 88,32 % (19,05 %+53,25 %+16,02 %) – припускається, що слідчий заради покращання показників роботи кримінальну справу не порушить (або якщо порушить, то припинить).

1-й курс, адаптовані: у 90,09 % відповідей (20,72 %+55,86 %+13,51 %) припускається, що слідчий кримінальну справу не порушить (або припинить у разі її порушення).

2-й курс, варіант 6: «притягне Н. до адміністративної відповідальності»; «спочатку 5 якщо так то потім 3, а якщо не 5 то 1»; «порушить кримінальну справу, щоб підвищити показники своєї роботи» (1 відповідь – 0,40 %). У 82,80 % відповідей (23,20 %+40,00 %+19,20 %+0,40 %) висловлюється припущення, що слідчий кримінальну справу не порушить або, якщо порушить, то припинить.

3-й курс, варіант 6: «дасть шанс виправитися гром. Н. і більше такого не робити» (1 відповідь – 0,24 %). У 84,91 % відповідей (0,24 %+27,12 %+39,15 %+18,40 %) йдеться про те, що слідчий кримінальну справу не порушить або, якщо порушить, то припинить.

4-й курс, варіант 6: «якщо батьки дадуть грошей слідчий 2,3» (1 відповідь – 0,56 %). У 83,24 % відповідей (26,82 %+36,87 %+19,55 %) припускається, що слідчий кримінальну справу не порушить (або припинить, якщо порушить).

Отже, у більше ніж 80,00% відповідей курсантів кожного з курсів йдеться про те, що слідчий кримінальну справу у даному випадку або не

порушить (або припинить, якщо порушить), тобто гуманізм, людяність візьмуть гору над почуттям корпоративної солідарності, кар'єристськими та меркантильними спонуками. Статистично достовірні відмінності виявлено у відповідях адаптованих курсантів 1-го та 2-го курсів (на 2-му курсі виявлена тенденція проявилася найбільш яскраво).

Коментарі юриста

За наведених обставин дії гр-на Н. не являються кримінально караним хуліганством. Матеріальна шкода, – розбите вікно, – являється малозначною . Тому підстави для порушення кримінальної справи відсутні. В практиці зустрічаються випадки порушення кримінальних справ за дріб'язковими приводами заради показників в роботі. У більшості випадків такі справи направляються до суду. Слідчі, які є процесуально самостійними у прийнятті рішень, залежні від керівництва у вирішенні багатьох інших питань. Майже ніхто з них не ризикне піти на конфлікт, навіть через високі ідеї та почуття. На жаль, така реальність правоохоронної діяльності.

Мобільник»

Таблиця 4.2.20

Варіанти відповідей	Варіанти відповідей, %				
	Курси				
	1-й (неадап.)	1-й (адап.)	2-й	3-й	4-й
1. Зареєструє ще один злочин, скоєний Н. (крадіжку ще одного мобільника) і тим самим покращить показники своєї роботи та роботи відділу (стовідсоткове розкриття)	33,82	27,60	24,37	18,95	19,32
2. Не зареєструє другий епізод (тоді є вірогідність, що Ю. буде покарано, з огляду на його позитивну характеристику, лише штрафом) і відмовиться взяти мобільний телефон	22,06	18,10	13,86	12,10	13,64
3. Запропонує Ю. в обмін на не реєстрацію факту ще однієї крадіжки поділитися інформацією про інші скоєні Ю. злочини і в майбутньому використає ці зізнання для подальшого отримання від Ю. інформації в інтересах служби	22,06	25,79	33,61	36,58	38,64
4. Відмовиться від пропозиції Ю. скористатися нагодою і привласнити вкрадений Ю. мобільник. Перегляне зведення і, якщо не знайде заяву про крадіжку мобільного телефону, через телефонну компанію встановить його власника і віддасть йому його власність, а другий епізод реєструвати не буде	11,27	14,48	7,14	8,42	7,95
5. Перегляне зведення й, пересвідчившись у тому, що заяви про крадіжку мобільного телефону немає, візьме запропонований Ю. телефон у власне користування як винагороду за не реєстрацію ще одного злочину	9,31	12,22	18,49	20,53	19,32
6. Інші варіанти	0,49	0,45	1,68	0,53	0,57
7. Не знаю	0,98	1,36	0,84	2,89	0,57

1-й курс, неадаптовані, варіант 6: «візьме інший хабар» (1відповідь – 0,49 %). Загалом у 55,39 % відповідей (11,27 %+22,06 %+22,06 %) йдеться

про те, що слідчий другий злочин не зареєструє, не зареєструє за хабар – 9,80 % відповідей (9,31 %+0,49 %).

1-й курс, адаптовані, варіант 6: «телефон не візьме, але пригрозить гр-ну Ю., що за подібні витівки (кражу) він (опер) доведе справу до арешту Ю. Мобільний викине опер» (1 відповідь – 0,45 %). У 58,82 % відповідей (18,10 %+25,79 %+14,48 %+0,45 %) припускається, що слідчий другий злочин не зареєструє, не зареєструє за хабар – у 12,22 %, зареєструє – у 27,60 % відповідей.

2-й курс, варіант 6: «візьме телефон для власної вигоди та з метою не реєструвати ще один злочин через симпатії до гр.-на Ю.»; «знайде власників, а Ю. використає для дачі показів про інші злочини»; «буде брати хабар»; «викликає свідків, вилучить мобільний телефон, а також складе письмовий протокол. Слідчого не турбує процес 100 % розкриття, це турбує начальника слідства» (1 відповідь – 0,42 %). У 55,03 % відповідей (13,86 %+33,61 %+7,14 %+0,42 %) припускається , що слідчий другий злочин не зареєструє, у 19,33 % відповідей (18,49 %+0,42 %+0,42 %) – що не зареєструє тому, що візьме хабар, у 24,79 % відповідей (24,37 %+0,42 %) – що зареєструє.

3-й курс, варіант 6: «заради втрати малого отримає більше тобто не порушуючи справи по другому факту крадіжки телефону слідчий може отримати інформацію щодо більше епізодів крадіжки»; «візьме телефон як винагороду за не реєстрацію ще одного злочину» (1 відповідь – 0,26 %). У 57,36 % відповідей (12,10 %+36,58 %+8,42 %+0,26 %) робиться припущення, що слідчий другий злочин не зареєструє, у 20,79 % відповідей (20,53 %+0,26 %) – не зареєструє за хабар, у 18,95 % відповідей – що зареєструє.

4-й курс, варіант 6: «не зареєструє другий епізод і забере собі другий телефон» (1 відповідь – 0,57 %). У 60,23 % відповідей (13,64 %+38,64 %+7,95 %) висловлюється думка, що слідчий другий злочин не зареєструє, у 19,89 % відповідей (19,32 %+0,57 %) – не зареєструє тому, що візьме хабар, у 19,32 % відповідей – що зареєструє.

Цікаво, що досить великою є частка відповідей, в яких припускається, що слідчий не зареєструє другий злочин з міркувань, так би мовити, гуманістичних (варіант відповідей – 2 + 4): 33,33 % (1-й курс, неадаптовані), 32,58 % (1-й курс, адаптовані), 21,00 % (2-й курс), 20,52 % (3-й курс) та у 21,59 % (4-й курс). У більш ніж половині відповідей курсантів кожного з курсів міститься припущення, що слідчий другий злочин з тих або інших міркувань не зареєструє (але не тому, що візьме хабар), це і є провідною тенденцією у відповідях курсантів усіх курсів. Статистично достовірні

відмінності у розподілі відповідей виявлено у адаптованих курсантів 1-го та 2-го курсів. Швидше за все вони пояснюються значним зменшенням кількості відповідей, в яких висловлюється думка про те, що слідчий не зареєструє другий злочин з гуманних міркувань.

Коментарі юриста

У випадку виявлення факту вчинення злочину працівник зобов'язаний діяти у відповідності з вимогами закону: вилучити мобільний телефон у особи, скласти протокол про виїмку, допитати Ю. за фактом викрадення телефону, провести перевірку по встановленню потерпілого.

Можливо, слідчий переконає Ю. написати з'явлення із зізнанням, пояснивши, що добровільне визнання вини являється пом'якшуючою обставиною і може вплинути на міру та термін покарання. Приховування злочину з мотивів отримання від Ю. в майбутньому необхідної для слідчого інформації є малоймовірним. Працівники слідчих підрозділів не проводять оперативної роботи, не займаються розкриттям злочинів, тому отримання інформації від злочинців для них не становить ніякого інтересу.

Привласнення слідчим мобільного телефону з приховуванням факту його викрадення від реєстрації є достатньо ймовірним. Інші варіанти поведінки слідчого менш можливі.

Таблиця 4.2.21

Статистично достовірні відмінності в уявленнях курсантів про поведінку працівників міліції у конфліктних ситуаціях

Назви ситуацій	Рівні статистичної значущості (p≤)			
	Курси			
	1-й неадап.-1-й адап.	1адап. - 2	2 - 3	3 - 4
«Друг дитинства»	0,01			
«Двоє злочинців»	0,01	0,01	0,05	
«Обіцянка»				0,05
«Знахідка»			0,05	
«Готель»		0,05	0,05	
«Ширка»	0,05	0,01		
«ПТУ»		0,05		
«Мобільник»		0,05		
«Борг»	0,05	0,05		
«Адвокат»	0,05		0,05	

Висновки до розділу 4.2.:

1. На основі статистичної обробки даних результатів контент-аналізу 24 862 відповідей 937-ми курсантів 1-4 курсів (нагадуємо, що опитування проводилося у період із жовтня 2005 року по березень 2006 року і що опитування курсантів 4-го курсу проводилося до проходження ними трьохмісячного стажування у практичних підрозділах за напрямками їх майбутньої професійної діяльності) складено узагальнений «психологічний портрет» працівника міліції – такого, яким його бачили (уявляли) курсанти. Отже: працівник міліції поводить себе у відповідності зі своїм розумінням ситуації, яку він має врегулювати (навіть якщо у деяких ситуаціях його поведінка не відповідає вимогам закону або моралі). Кожну ситуацію він сприймає як унікальну та неповторну (направду усі ситуації такими і є), через що його поведінка є досить гнучкою. В ситуаціях, що провокують конфлікт між почуттям професійного обов'язку та прагненням працівника до самозбереження (фізичного або соціального), працівник міліції схильний до ризику, якщо йдеться про попередження злочину («Готель») або затримання злочинців («Двоє злочинців»). Навіть якщо для затримання злочинця необхідно підтасувати факти, фальсифікація є припустимою («Школа»). Працівник міліції за певних обставин виявить людяність («ПТУ») і гуманізм, навіть якщо такий вчинок не відповідатиме приписам закону («Мобільник»), при цьому він здатен знехтувати також меркантильними інтересами та почуттям корпоративної солідарності. Взагалі у правоохоронних органах беруть хабарі («Спадщина»), але тоді, коли це нічим не загрожує хабарникові. Якщо загроза викриття хабарництва існує – працівник міліції від думки взяти хабар відмовиться («Заявник). Працівник міліції не встоїть перед спокусою привласнити чуже добро, якщо прямої загрози отримати покарання за такий вчинок для нього немає («Знахідка»). Йому притаманне сильне почуття корпоративної солідарності («Ширка», «А хіба ви не знаєте…») в ситуаціях, коли персональна відповідальність за власні дії відсутня, але почуття корпоративної солідарності не переважить, якщо є загроза відповісти за свої дії за законом («Самогубець-невдаха», «Борг»). Заради дружніх почуттів працівник міліції ладен поступитися законом, якщо свідків такого вчинку немає («Друг дитинства»). Працівник міліції уникатиме конфлікту з керівництвом, навіть якщо його почуття власної честі та гідності останні принижують («Приватне життя»), але неправомірний наказ керівника він не виконає, якщо виконання загрожує йому персональною відповідальністю («Наказ керівника. ДТП»). Працівник міліції не виконає обіцянки, даної злочинцям, особливо якщо він дав її під тиском обставин, пов'язаних з загрозою його життю та здоров'ю («Бар»). І лише

курсанти 4-го курсу вважають, що має виконати, якщо пообіцяв («Обіцянка»). У ситуаціях, пов'язаних із можливістю («Психопат») або навіть необхідністю застосування заходів фізичного впливу або спеціальних засобів («Поїзд»), працівник міліції до їх застосування не схильний (буде намагатися вирішити конфлікт мирним шляхом, тобто за допомогою засобів психологічного впливу). В ситуаціях помилкового застосування фізичної сили буде намагатися захистити себе (виправдати свої дії) правовим шляхом («Адвокат»).

2. «Масовий професійний суб'єкт» (міліціонер) є в уявленнях курсантів маргіналізованим.

3. В уявленнях курсантів про поведінку пересічного працівника міліції вбачаються ознаки маргіналізації, яка раніше була названа нами вторинною. Якщо зважати на те, що відповіді на дані ситуації можуть мати до певної міри проективний характер (інколи курсанти так я писали: «я б зробив так…»), можна констатувати: за певних обставин курсанти можуть наслідувати поведінку працівника міліції, яка не є правомірною, але є, на їх думку, типовою для поводження працівника міліції у реальному житті. Цей висновок підтверджують також відповіді, у яких перевага віддавалася явно незаконним діям працівника міліції різного характеру (див. таблиці 4.2.1-4.2.20). Є підстави говорити про вторинну професійну маргіналізацію самих курсантів.

4. Найбільш помітними загальними тенденціями в уявленнях курсантів про поведінку працівника міліції є: а) зсув ієрархії цінностей і професійної етики на орієнтацію від суспільного до особистого блага; б) зниження порогів моральних заборон.

РОЗДІЛ 5.
ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ КУРСАНТАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

Сприйняття та оцінка особистістю окремих сторін майбутньої професійної діяльності найбільш тісно пов'язані з такими поняттями як професійне самовизначення, професійна спрямованість, образ професії. На думку Є. О. Клімова, професійне самовизначення передбачає визначення людиною свого місця у світі професій та знаходження особистісного смислу професійної діяльності на кожному етапі професійного розвитку [88; 89; 73, с. 9]. Зміст поняття «професійне самовизначення» пов'язаний із усвідомленням людиною особливостей її професійної діяльності та її значенням для неї. На думку Л. Б. Шнейдер, професійне самовизначення відповідає певним етапам становлення професійної ідентичності (допрофесійному, передпрофесійному та повідомному, про які йшлося у розділі 1.1). [224, с. 122]. Професійне самовизначення за Шнейдер – це ідентифікація особистості зі «своєю» професією, відособлення від інших видів професійної діяльності [224, с.121]. Професійне самовизначення триває усе професійне життя і є внутрішнім, суб'єктивним аспектом професійного розвитку, невід'ємною складовою образу професії.

Поняття «образ професії» є на сьогодні недостатньо нерозробленим. Як зауважує Л. Б. Шнейдер, використовуючи поняття «уявлення про професію» дослідники розуміють його по-різному: і як кількість відомих людині професій, і як обізнаність людини зі змістом праці або з вимогами професії до людини. Традиційно поняття «уявлення» визначають як образ предмету (явища), які у даний момент безпосередньо не сприймаються. Образ, за Шнейдер, це усі накопичені й організовані знання суб'єкта про себе самого та світ (у даному контексті – світ професій). Під образом Шнейдер розуміє той різновид уявлення, який включає все набуте суб'єктом, – його оцінки поруч із фактами, – тобто уявлення, структуроване та допомогою понять, образів, ставлень. Зміст цього поняття включає сукупність знань суб'єкта про такі сторони професії, в яких відображена соціально-економічна і суспільна значущість професії (статус, перспективи професійного і соціального зростання, спеціалізація, заробітна плата), виробничо-технічні аспекти (тривалість робочого дня та відпустки, умови праці, ступінь нервово-психічної напруженості праці), виробничо-педагогічні особливості (тип навчального закладу, термін навчання, службові обов'язки), соціально-психологічні характеристики (вимоги професії до вузькоспеціальних, моральних, організаційних якостей людини) [224, с. 133]. Образ професії – це цілісне уявлення людини про обрану професію: її зміст, умови праці, вимоги

до суб'єкта професійної діяльності. Вже на перших етапах професійного самовизначення постає питання про те, який образ професії вже склався у особистості і як він змінюється в подальшому. З початком практичної діяльності образ професії може бути скоректований або навіть зруйнований, внаслідок чого у людини може виникнути незадоволення її професійною діяльністю, а відтак виникає потреба у вивченні умов та чинників формування образу професії. За Є. О. Клімовим, професійний життєвий план включає образ професії, позаяк його складання передбачає наявність знань про головну мету (що я буду робити, яким я буду і з ким, де буду і чого досягну), низку найближчих і віддалених цілей (початкова сфера діяльності, спеціальність, чому і де слід вчитися, перспективи підвищення професійної майстерності), шляхи та засоби досягнення найближчих життєвих цілей (отримання інформації від професіоналів, самоосвіта, вступ до певного навчального закладу), зовнішні умови досягнення цілей (труднощі, можливі перешкоди), внутрішні умови (стан здоров'я, здатність до навчання, наполегливість, терплячість, якості, необхідні для роботи за даною спеціальністю), запасні варіанти професійного розвитку (на випадок виникнення непереборних труднощів на шляху реалізації основних). Так чи інакше людина планує своє професійне майбутнє на основі певного образу професії, тобто образ професії виконує регулятивну функцію в процесі побудови людиною особистого професійного плану [224, с. 134–135]. У найбільш загальному вигляді регулятивна функція уявлень людини про професію виявляється у таких аспектах: когнітивному (знаю), емоційному (подобається, не подобається), поведінковому (працюватиму за обраною спеціальністю). Питання, які стосуються уявлень людини про обрану професію та їх динаміку в процесі навчання, розроблені недостатньо. Практично не дослідженим є вплив образу професії на формування майбутнього спеціаліста, хоча врахування цього чинника має велике значення для вдосконалення навчального-виховного процесу у виші, позаяк такі уявлення формуються переважно стихійно [224, с. 136–138].

Як і будь-яку диспозицію соціальної поведінки, образ професії можна розглядати як такий, що має трикомпонентну структуру і включає пізнавальний, емоційний і поведінковий компоненти [83, с. 9]. Можливі і інші підходи до вивчення структури образу професії та його динаміки. Так, у дослідженні Т. О. Бородулькіної дістала подальший розвиток категорія образу та «образу професії»: образ, із посиланням на інших дослідників, Т. О. Бородулькіна визначає як складну функціональну систему, «синтез відображення, переживання, знання, усвідомлення й уявного перетворення людиною тієї реальності, яку вона відчуває, розуміє, приймає чи відкидає,

оцінює, «примірює» та реконструює» [30, с. 17] і зауважує, що у вітчизняній психології психічний образ традиційно розглядається як єдність об'єктивного та суб'єктивного, на основі чого виділяють такі основні характеристики психічного образу як предметність (об'єктивність) та суб'єктивність. Стосовно уявлень про професію можна стверджувати, що в них представлені об'єктивні характеристики (умови праці і таке інше) і суб'єктивні (емоції з приводу об'єктивних особливостей). Предметність – це віднесеність образу до предметного світу, його «об'єктивність» полягає в тому, що його зміст і характер перебігу зумовлюється перш за все взаємодією суб'єкта з об'єктом, суб'єктивність – це залежність образу від таких характеристик суб'єкта, як мотиви, потреби, емоції, установки. (Цю єдність об'єктивного та ставлення до нього найкраще відбивають, на нашу думку, метафори). Іншими словами, образ – не однозначна функція зовнішньої стимуляції. До психічних образів належать ті, що включають у себе образи свідомості (до останніх належить і образ професії). А свідомість має смислову будову. Свідомість – не тільки відображення, але й ставлення й оцінка і таке ін. Образ – це єдність знання та ставлення, отже, образ, – вважає Бородулькіна, – має смислову природу. В психічному образі присутня «суб'єктивно-особистісна пристрасність» – відображення не тільки самих явищ або предметних відношень, але й їх життєвого смислу для людини [30, с. 17–22]. Одним з результатів дослідження Т О. Бородулькіної є експериментальне підтвердження припущення про те, що образ професії – «це цілісна інтегрована система, в якій чітко виділяються три структурні компоненти: когнітивний, особистісно-смисловий та емоційний» [30, с. 76]. Уявлення про професію ця дослідниця схильна тлумачити як когнітивний компонент образу. Не заперечуючи результати, отримані іншими дослідниками, вважаємо за можливе професійні наміри розглядати як «результуючу» насамперед знань (уявлень) про різні аспекти професійної діяльності (нехай це буде когнітивна складова образу професії) та любові до неї (що є відображенням її особистісного смислу для людини, який виявляється у емоційному ставленні до професії) і вважаємо, що між цими складовими існують певні взаємозв'язки.

5.1. Сприйняття та оцінка працівниками міліції власної професійної діяльності (апробація методики)

Як було вказано раніше, на основі анонімного письмового опитування відкритого типу офіцерів міліції – 296-ти слухачів Національної академії внутрішніх справ України (підрозділ 2.2.) – нами були виділені 40 найбільш загальних особливостей діяльності співробітників ОВС і розроблено методику під умовною назвою «Шкали» (Додаток Б). При розробці

опитувальника ми користувалися тими формулюваннями, які були надані офіцерами міліції [122,126]. При апробації методики в якості опитуваних виступили слухачі 3-го курсу ІЗДН та слухачі магістратури ІЗДН НАВСУ за спеціальністю «Правознавство». Було опитано 60 слухачів 3-го курсу (троє з них не належали до системи МВС і були працівниками Управління державної охорони України), якими були представлені такі структурні підрозділи[31]: міліція громадської безпеки (дільничні інспектори міліції, Державна автомобільна інспекція, патрульно-постова та конвойна служби міліції, спеціальний загін «Кобра») – 16 осіб; Державна служба охорони – 14; режимно-секретне відділення, режимно-секретна частина, канцелярія – 6; штаб – 5; полк міліції швидкого реагування «Беркут» – 3; відділ у справах громадянства, імміграції та реєстрації фізичних осіб – 3; лінійні управління в метрополітені – 2; кримінальна міліція – 2. Інші структурні підрозділи були представлені не більше ніж однією особою (відділ роботи з персоналом; центр зв'язку; служба медичного забезпечення; слідчий відділ; відділ дізнання; Управління МВС на транспорті). Працівників Центрального апарату було 3 %; ГУМВС та УМВС – 17 %, тобто 80 % опитаних цієї групи були працівниками райуправлінь та райвідділів [4].

Серед слухачів магістратури (n=50) найбільше було представників кримінальної міліції (20 осіб) та слідства (9 осіб). Такі структурні підрозділи та служби як Управління боротьби з організованою злочинністю; Державна служба охорони; штаб; експертно-криміналістична служба; Департамент оперативно-технічних заходів були представлені двома особами кожний (відділ по роботі з персоналом – трьома); а усі інші – однією особою кожний (відділ кадрів КНУВС; Центр виховної роботи КНУВС; Управління адміністративної служби міліції; відділ документального забезпечення та режиму; Державний науково-дослідний інститут безпеки дорожнього руху МВС; Управління МВС на транспорті; відділення НЦБ Інтерполу). Одна особа була юристом-консультантом міського управління міліції. Серед слухачів магістратури 14 % були працівниками Центрального апарату МВС і 20 % – ГУМВС, УМВС. Опитування проводилося у лютому (слухачі ІЗДН, 3-й курс) та червні (слухачі магістратури) 2006 року. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою критерію узгодженості розподілів Пірсона [184].

В результаті застосування критерію χ^2 статистично достовірні розходження в оцінці особливостей професійної діяльності між двома

[31] При визначенні приналежності працівника міліції до того або іншого структурного підрозділу враховувалося останнє місце роботи (деякі з опитаних мали досвід роботи в декількох структурних підрозділах).

групами опитаних були виявлені за 10-ма шкалами або особливостями (думки опитаних розійшлися щодо оцінки можливості безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти в системі навчальних закладів МВС; можливості працювати зі справжніми професіоналами, в яких можна вчитися; негативного впливу службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї; незадовільних стосунків органів ОВС із органами влади, з прокуратурою; корумпованості керівництва; конфліктного характеру службової діяльності; любові співробітників ОВС до своєї праці; міцних дружніх стосунків з колегами по роботі; недостатності фінансово-технічного забезпечення службової діяльності; морального задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям).

Узагальнення даних оцінювання окремих рис професійної діяльності працівників міліції вказаними вище категоріями опитаних здійснювалося на основі середньоарифметичних значень стосовно всієї групи опитаних, – в тих випадках, коли статистично достовірних розходжень в оцінках тих або інших особливостей двома групами опитаних виявлено не було, – і шляхом якісного аналізу характеру розподілу оцінок в тих випадках, коли статистично достовірні розходження в оцінках певних особливостей діяльності двома категоріями опитаних мали місце.

Суб'єктивний «психологічний портрет» службової діяльності працівників міліції, отриманий шляхом узагальнення даних опитувань офіцерів міліції (слухачів та магістрів ІЗДН КНУВС) може бути представлений на основі такого підходу до його складання, який запропонував Є. О. Клімов [89, с. 242 – 243]. Загалом найбільш характерними рисами служби в міліції є соціальна та правова незахищеність співробітників ОВС[32] (значні обмеження в правах порівняно з цивільними особами; соціальне забезпечення, що не відповідає ступеню ризику професії, психологічним та фізичним витратам під час виконання службових обов'язків) – 4,08[33]. До виражених негативних особливостей цієї діяльності відносяться також погана організація праці (ненормований робочий день, великий рівень формалізму, невизначеність функціональних обов'язків) –

[32] «Соціально-правова захищеність – це комплекс юридично закріплених гарантій на рівні загально-державних, місцевих органів влади, відомчих та внутрівідомчих органів щодо забезпечення відповідності положення співробітників виконуваній діяльності. Законодавчо предметами захисту визнаються життя, здоров'я, честь і гідність співробітника, його майно, оплата праці за певних обставин, побутові умови. З огляду на професійну деформацію суттєвого значення набувають фактичні можливості захисту співробітників від управлінських реформацій та кампаній по «зміцненню кадрів» [129, с. 83].

[33] Тут і далі в дужках вказуються середні арифметичні (в балах) стосовно всієї вибірки.

3,98; великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру (3,73), неврегульованість законодавства (3,62). Дещо менше (але все одно вище за середній рівень) представлені такі особливості як негативне ставлення населення до міліції (3,44), недоліки в керівництві або управлінні людьми (деспотизм керівників, відсутність належної оцінки праці підлеглих, необґрунтованість стягнень) – 3,27; загроза професійної деформації (3, 24).

Нижче за середній рівень представлені такі негативні сторони службової діяльності міліціонерів як нечесність, непорядність працівників міліції (2,22); наявність "перевертнів" у погонах (2,16); заполітизованість міліції (2,12); зловживання алкогольними напоями (2,09). Такі особливості як відчуття психологічного дискомфорту через носіння форменого одягу, порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків та погане ставлення до співробітників жіночого роду не є характерними (<2).

Найбільш привабливими сторонами професійної діяльності працівників міліції є наявність широких можливостей спілкування з різними людьми (3,70), можливість розширення життєвого досвіду (3,70), набуття відповідних професійних знань, вмінь, навичок (3,60). Вищими за середній рівень є можливості розширення соціальних зв'язків (3,50) та отримання морального задоволення від вирішення складних професійних задач (3,18).

Усі інші позитивні сторони професійної діяльності правоохоронців представлені слабо: можливість самореалізації, самоствердження та компетентність керівництва оцінюються трохи нижче середнього рівня (2,95 та 2,78 відповідно); наявність позитивних емоцій у зв'язку з виконанням службових обов'язків та владних повноважень – нижче середнього рівня (2,48 та 2,38 відповідно), а всі інші «плюси» виражені ще слабше (наявність певних соціальних пільг та переваг, як от гарантоване працевлаштування, можливість вирішення певних питань завдяки статусу працівника міліції; впевненість у майбутньому; наявність вільного часу; задовільний розмір заробітної плати – 1,84; 1,82; 1,48; 1,26 відповідно). Таким чином, ряд останніх із зазначених особливостей професійної діяльності працівників міліції можна швидше віднести до її недоліків, аніж до переваг (особливо це стосується оплати праці). Не виглядає привабливо і можливість отримання незапланованого посадою прибутку (1,76). Істотними ознаками міліцейської служби є також необхідність дотримання службової ієрархії і ранній вихід на пенсію (обидві отримали по 3,50 бали).

Порівняльний аналіз відсоткових розподілів оцінок, отриманих стосовно особливостей, щодо яких було виявлено статистично достовірні

розходження між двома групами опитаних (P≤ 0,05 у восьми випадках і P≤0,01 у двох) показав, що:

- можливість безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти у вищих навчальних закладах системи МВС слухачі оцінюють як більш реальну, ніж магістри (40,00 % слухачів оцінили її на «4»; 31,67 % – на «5» і 16,67 % – на «3» проти 34,00%, 10,00 % та 24 % магістрів відповідно);
- можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна вчитися, переважна більшість слухачів оцінили на «3» (43,33 %) та «4» (30,00 %) проти 30,00 % та 16,00 % магістрів відповідно (24 % магістрів оцінили таку можливість на «2»), тобто даний аспект професійної діяльності оцінюється слухачами більш високо, ніж магістрами;
- негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї більшість слухачів оцінили на «3» (33,33 %) та «2» (20,00 %), а більшість магістрів – на «4» (25,00 %), «5» (20,00 %) та «3» (20,00 %), тобто цей вплив більше відчувають магістри, ніж слухачі (можливо, це пояснюється різним сімейним статусом);
- погані взаємостосунки з органами влади, з прокуратурою як особливість службової діяльності частіше відмічали магістри, ніж слухачі (40,82 % магістрів оцінили ступінь вираженості цієї особливості на «3»; 14,28 % – на «4» і 12,24 % – на «5» проти 33,90 %, 5,08% і 5,08 % слухачів відповідно);
- ступінь корумпованості керівництва слухачі та магістри оцінили таким чином: на «3» – 36,67 % слухачів і 18,75 % магістрів; на «4» – 10,00 % слухачів та 29,17 % магістрів; на «5» – 20,00 % слухачів та 18, 75 % магістрів. Ступінь представленості цієї особливості у службовій діяльності як вищий за середній рівень частіше оцінювали магістри, ніж слухачі (47,92 % проти 30,00 % відповідно);
- конфліктний характер службової діяльності як «середній» оцінили 42,37 % слухачів і 24,00 % магістрів; як вищий за середній рівень – 13,56 % слухачів і 42, 00 % магістрів, тобто цю особливість гостріше сприймають магістри, ніж слухачі;
- любов працівників міліції до своєї праці як представлену на «середньому» рівні оцінила майже однакова кількість слухачів та магістрів (28,33 % та 26,00 % відповідно); як вищу за «середній» рівень – 53,33 % слухачів і 28,00 % магістрів, тобто значно більше

слухачів, ніж магістрів вважають, що працівники ОВС люблять свою роботу;

- міцні дружні стосунки з колегами по роботі як виражені на «середньому» рівні (3 бали) оцінили 25,00 % слухачів і 52,08 % магістрів; вище середнього рівня – 65,00 % слухачів і 33,33 % магістрів; отже, слухачі частіше, ніж магістри оцінюють стосунки з колегами по роботі як міцні та дружні;
- недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності як максимально виражену (5 балів) оцінили 61,70 % магістрів і 36,67 % слухачів (як добре виражену (4 бали) – 29, 79 % магістрів і 26,67 % слухачів); отже, 91,49 % магістрів гостро відчувають недостатність фінансово технічного забезпечення (проти 63,34 % слухачів);
- моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям як добре та максимально виражену особливість професійної діяльності відмітили 51,67 % слухачів і 25,00 % магістрів (середній рівень представленості цієї особливості відмітили 28,33 % слухачів і 27,08 % магістрів); отже, вважають, що працівники міліції відчувають моральне задоволення від своєї потрібності вдвічі менше магістрів, ніж слухачів.

Слід зауважити, що отримані дані не можуть бути поширені на всіх працівників міліції, адже в нашій вибірці так чи інакше переважали ті, хто прагне до підвищення свого освітнього та професійного рівня (відсоток працівників міліції, які прагнуть до самовдосконалення, наразі нам невідомий). Тим більш прикро, що такі, перспективні в професійному плані, міліціонери працюють в умовах, що їх не задовольняють. Можна припустити, що у представників нашої вибірки переважають професійні мотиви некорисливого, альтруїстичного характеру (це припущення знайшло своє підтвердження також у наших попередніх дослідженнях) [122,126]. Є підстави гадати, що характер професійної діяльності працівників ОВС залишається незмінним, принаймні, з часів так званої «перебудови» [кінець 80-х років XX століття, 107].

5.1.1. Сприйняття та оцінка курсантами 1-го і 4-го курсів особливостей професійної діяльності працівників міліції

Дослідження проводилося з використанням методики «Шкали» (Додаток Б). В якості опитаних виступили курсанти 1-го (84 особи було опитано у жовтні 2006 р.) і 4-го курсів (112 осіб було опитано у жовтні-

грудні 2006 р., тобто до проходження ними так званої ознайомчої практики) КНУВС. Статистична обробка даних проводилася за критерієм Пірсона. Статистично достовірні розходження в оцінках курсантів обох груп було виявлено за майже усіма шкалами (крім шкал за номерами 11, 19, 23, 30, 31, 39, які в таблиці 5.1.1 відмічені зірочками), причому переважно з $p \leq 0{,}01$ (за виключенням шкали № 24, де $p \leq 0{,}05$). Дані із зазначенням найменувань шкал та середньоарифметичних отриманих від курсантів оцінок наведено в табл. 5.1.1.

Таблиця 5.1.1

Середні значення оцінок особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами 1-го і 4-го курсів.

№ з./п.	Назва шкали	Середньоарифметичні (в умовних балах)	
		1-ий курс	4-ий курс
1.	Нечесність, непорядність працівників міліції	1,37	2,20
2.	Упевненість працівника міліції у майбутньому	3,36	1,66
3.	Психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу	1,17	2,67
4.	Можливість розширення соціальних зв’язків	3,96	3,42
5.	Можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту	3,62	2,42
6.	Задовільний розмір заробітної плати	2,53	0,55
7.	Можливість розширення життєвого досвіду	4,04	3,44
8.	Погане ставлення до співробітників жіночої статі	0,93	1,61
9.	Неврегульованість законодавства (прогалини і таке інше)	2,28	3,37
10.	Пияцтво (зловживання алкогольними напоями)	1,72	2,31
11.*	Заполітизованість міліції	2,87	2,36
12.	Можливість отримання незапланованого посадою прибутку	2,73	2,19
13.	Погана організація праці (ненормований робочий день; великий рівень формалізму; невизначеність функціональних обов’язків)	2,88	4,11
14.	Можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися	4,07	2,65
15.	Ранній вихід на пенсію	3,99	3,22
16.	Соціальна та правова незахищеність (значні обмеження в правах порівняно з цивільними особами; соціальне забезпечення, що не відповідає ступеню ризику професії, психологічним та фізичним витратам під час виконання службових обов’язків)	2,83	3,78

Закінчення табл. 5.1.1

№ з./п.	Назва шкали	Середньоарифметичні (в умовних балах)	
		1-ий курс	4-ий курс
17	Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї	2,4	3,82
18.	Погані взаємостосунки із органами влади, із прокуратурою	1,72	2,72
19.*	Наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач	3,18	2,71
20.	Наявність певних соціальних пільг та переваг (гарантоване працевлаштування; можливість вирішення певних питань завдяки статусу працівника міліції тощо)	3,77	2,38
21.	Недоліки в керівництві (деспотизм керівників, відсутність належної оцінки праці підлеглих, необґрунтованість стягнень)	2,70	3,65
22.	Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру	3,39	4,23
23.*	Наявність «перевертнів» у погонах	2,93	3,00
24.	Корумпованість керівництва	2,65	3,29
25.	Наявність вільного часу	1,49	0,58
26.	Конфліктний характер службової діяльності	2,68	3,40
27.	Позитивні емоції, пов'язані з виконанням службових обов'язків	2,73	1,94
28.	Любов до своєї праці	3,80	2,31
29.	Наявність владних повноважень	3,52	2,66
30.*	Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків	2,24	2,40
31.*	Широкі можливості спілкування з різними людьми	4,07	3,87
32.	Загроза професійної деформації	2,46	3,59
33.	Міцні дружні стосунки з колегами по роботі	3,93	2,99
34.	Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності	3,14	4,24
35.	Можливість самореалізації,самоствердження	3,49	2,45
36.	Наявність належних професійних знань, вмінь, навичок	3,89	3,20
37.	Компетентність керівництва	3,34	2,66
38.	Негативне ставлення населення до міліції	3,17	3,93
39.*	Необхідність дотримання службової ієрархії	3,38	3,21
40.	Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям	3,71	2,58

Як видно з табл. 5.1.1 курсанти 1-го і 4-го курсів згодні лише в тому, що: заполітизованість міліції є нижчою від «середнього» рівня (2,87 і 2,36 балів відповідно), можливість отримати моральне задоволення від вирішення

складних професійних задач представлена, можна вважати, на середньому рівні (3,18 і 2,71 відповідно); наявність «перевертнів» у погонах також «середня» (2, 93 і 3,00); нижче середнього представлені порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків (2,24 і 2,40); такі особливості як можливість широкого спілкування з людьми та необхідність дотримання службової ієрархії оцінюються вище за середні (4,07 і 3,87 та 3,38 і 3,21).

Водночас представленість таких особливостей професійної діяльності працівників міліції як упевненість працівника у майбутньому; можливість розширення соціальних зв'язків та життєвого досвіду, можливість безкоштовного або на пільгових умовах отримання вищої освіти; задовільний розмір заробітної плати; можливість отримання незапланованого посадою прибутку; можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами; можливість раннього виходу на пенсію; наявність певних соціальних пільг та переваг, вільного часу, позитивних емоцій, любові до своєї праці, владних повноважень, дружніх стосунків з колегами; можливість самореалізації; наявність належних професійних знань; компетентність керівництва та наявність морального задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям оцінюються курсантами 4-го курсу значно нижче порівняно з курсантами 1-го. Цікаво, що усі ці особливості (за виключенням можливості отримання незапланованого посадою прибутку, яка є за своєю сутністю досить неоднозначною) стосуються переваг, а не недоліків. Усі останні, крім перерахованих вище, особливості стосуються недоліків професійної діяльності працівників міліції і оцінюються курсантами 4-го курсу як більш виражені порівняно з курсантами 1-го.

Отримані дані можуть свідчити про існування кризи вибору професії у курсантів випускних курсів (наявність такої кризи у студентів-педагогів була встановлена Е. Е. Симанюк [199]), але, за її даними, ця криза має місце як на останньому, так і на першому році професійного навчання). Так чи інакше, можна констатувати: оцінка переважної більшості аспектів професійної діяльності працівників міліції курсантами на протязі їх навчання статистично достовірно змінюється, причому на перший план у сприйнятті курсантів висуваються не переваги, а недоліки їх майбутньої професійної діяльності (найбільшими з них курсанти останнього курсу навчання вважають недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності; великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру та погану організацію праці).

Висновки до розділу 5.1.:

1. Існують такі особливості професійної діяльності працівників міліції, які сприймаються ними як універсальні (тобто незалежні від специфіки служб та структурних підрозділів).

2. За характером сприйняття універсальних особливостей професійної діяльності працівників ОВС останніми ці особливості можна поділити на три різновиди: негативного, позитивного та нейтрального характеру.

3. Чільне місце серед негативних особливостей професійної діяльності працівників міліції посідає соціальна та правова незахищеність співробітників ОВС (значні обмеження в правах порівняно з цивільними особами; соціальне забезпечення, що не відповідає ступеню ризику професії, психологічним та фізичним витратам під час виконання службових обов'язків); погана організація праці; великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру; неврегульованість законодавства; незадовільна оплата праці.

4. Позитивні аспекти правоохоронної діяльності у сприйнятті працівників міліції пов'язані з можливістю спілкування з різними людьми, розширенням життєвого досвіду, професійним удосконаленням, набуттям певних соціальних зв'язків та отриманням морального задоволення від вирішення складних професійних задач.

5. Негативні аспекти службової діяльності працівників міліції гостріші сприймають магістри, ніж слухачі.

6. Оцінка переважної більшості аспектів професійної діяльності працівників міліції курсантами на протязі їх навчання статистично достовірно змінюється, причому на перший план у сприйнятті курсантів висуваються не переваги, а недоліки їх майбутньої професійної діяльності (найбільшими з них курсанти останнього курсу навчання вважають недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності; великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру та погану організацію праці).

7. Розроблена та апробована нами методика дає можливість диференціювати загальне, особливе та одиничне у сприйняття службової діяльності працівниками міліції і може бути використана для подальших досліджень.

5.2. Динаміка сприйняття та оцінки курсантами 1-го – 4-го курсів особливостей професійної діяльності працівників міліції

Зміна уявлень про професію в процесі навчання – явище закономірне. Уточнення, збагачення, розширення знань про різні аспекти професійної діяльності є суттєвим моментом професійного самовизначення, яке передбачає прийняття своєї професії і себе у ній на кожному етапі професійного розвитку. Одним із завдань нашого дослідження було вивчення динаміки уявлень курсантів 1-4 курсів про майбутню професійну діяльність. Метою нашого дослідження на даному його етапі було здійснення порівняльного аналізу уявлень курсантів про майбутню професійну діяльність 1-го (жовтень 2006 р., n=84), 2-го курсу (травень-червень 2007 р., n =123, курсанти Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції, спеціалізація – «слідчі»; «карний розшук»; «ДСБЕЗ»), 3-го (жовтень 2006 року, n=71, курсанти Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції, спеціалізація – «карний розшук», «ДСБЕЗ»), 3-го (червень 2007 р., n=90, курсанти Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції, спеціалізація – «слідчі», «карний розшук», «ДСБЕЗ») та 4-го курсу (жовтень-грудень 2006 р., n=112, курсанти Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції, спеціалізація – «карний розшук»). Оскільки особливості професійної діяльності працівників міліції, які підлягали оцінюванню курсантами, сприймалися ними як найбільш характерні для цієї діяльності (розділ 5.1.1), спеціалізація курсантів принципового значення для нашого дослідження не мала. Однак рік навчання через можливі зміни у соціально-економічному становищі курсантів значення мав, через те було проведено порівняльний аналіз розподілу відповідей курсантів 3-го курсу не 2007 (де n=90), а 2006 року навчання (n=71) і курсантів 4-го курсу того ж року навчання.

Статистична обробка даних полягала в оцінці достовірності відмінностей у розподілі відповідей курсантів досліджуваних курсів за критерієм Пірсона. Для зручності аналізу усі оцінки було розподілено на три групи: («0» + «1»+ «2») – низький рівень вираженості певної особливості («н»); «3» – середній («с»); «4» + «5») – високий («в»). Отримані дані наведені в таблицях 5.2.1 та 5.2.2. Якісний аналіз даних проводився за провідними тенденціями. Провідна тенденція – це оцінки, які становили більше 50,00 % усіх оцінок даної особливості.

Таблиця 5.2.1

Сприйняття та оцінка професійної діяльності працівників міліції курсантами 1-го – 4-го курсу

№ з/п	Назва особливості	Ступінь вираженості особливості	Кількість відповідей певної категорії, %				
			Курси				
			1-й n=84	2-й n=123	3-й n=90	3-й n=71	4-й n=112
1.	Нечесність, непорядність працівників міліції	н	75,00	47,97	25,56	43,66	58,04
		с	17,86	38,21	38,89	38,03	32,14
		в	7,14	13,82	35,56	18,31	9,82
2.	Упевненість працівників міліції у майбутньому	н	21,69	60,16	68,89	70,42	68,75
		с	27,71	27,64	18,89	14,08	18,75
		в	50,60	12,20	11,11	14,08	12,50
3.	Психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу	н	79,76	49,60	47,78	54,93	41,07
		с	9,52	16,26	17,78	19,72	25,00
		в	10,71	34,14	34,44	25,35	33,04
4.	Можливість розширення соціальних зв’язків	н	7,22	21,14	22,22	15,49	19,64
		с	21,69	27,64	30,00	28,17	32,14
		в	71,08	51,22	47,78	50,70	48,21
5.	Можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту	н	17,08	30,09	52,22	46,48	55,36
		с	20,73	16,26	15,56	18,31	13,39
		в	62,19	53,66	28,89	33,80	31,25
6.	Задовільний розмір заробітної плати	н	48,19	86,99	82,22	91,55	91,96
		с	21,69	8,13	6,67	5,63	2,68
		в	30,12	4,88	8,89	2,82	5,36
7.	Можливість розширення життєвого досвіду	н	10,84	20,32	28,89	19,72	22,32
		с	12,05	18,70	28,89	25,35	16,96
		в	77,11	60,97	42,22	54,93	59,82
8.	Погане ставлення до співробітників жіночої статі	н	83,14	65,85	61,11	63,38	69,64
		с	12,05	17,07	20,00	19,72	17,86
		в	4,81	17,07	17,78	11,27	9,82
9.	Неврегульованість законодавства (прогалини і таке інше)	н	43,90	21,13	23,33	28,17	21,43
		с	39,02	30,08	14,44	23,94	25,00
		в	17,08	48,78	62,22	47,89	52,68
10.	Пияцтво (зловживання алкогольними напоями)	н	63,85	39,84	34,44	39,44	56,25
		с	21,69	29,27	33,33	29,58	22,32
		в	14,45	30,89	32,22	30,98	19,64
11.	Заполітизованість міліції	н	40,50	56,10	51,11	63,38	52,68
		с	29,11	23,58	22,22	14,08	20,54
		в	30,38	20,33	26,67	18,31	21,43

Продовження табл. 5.2.1

№ з/п	Назва особливості	Ступінь вираженості особливості	Кількість відповідей певної категорії, %)				
			Курси				
			1-й n=84	2-й n=123	3-й n=90	3-й n=71	4-й n=112
12.	Можливість отримання незапланованого посадою прибутку	н	39,51	45,53	43,33	42,25	57,14
		с	22,22	23,58	14,44	32,39	21,43
		в	38,27	30,89	42,22	23,94	19,64
13.	Погана організація праці (ненормований робочий день; великий рівень формалізму; невизначеність функціональних обов'язків)	н	32,93	8,13	11,11	11,27	13,39
		с	24,39	5,69	6,67	4,22	8,04
		в	42,68	86,18	82,22	83,10	78,57
14.	Можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися	н	11,90	26,83	30,00	32,39	38,39
		с	7,14	33,33	36,67	30,98	41,07
		в	80,95	39,84	33,33	36,62	19,64
15.	Ранній вихід на пенсію	н	12,04	16,26	12,22	18,31	25,00
		с	14,46	17,07	20,00	16,90	28,57
		в	73,49	66,67	66,67	63,38	45,54
16.	Соціальна та правова незахищеність (значні обмеження в правах порівняно з цивільними особами; соціальне забезпечення, що не відповідає ступеню ризику професії, психологічним та фізичним витратам під час виконання службових обов'язків)	н	41,47	9,75	17,78	15,49	20,54
		с	15,85	13,01	10,00	19,72	8,93
		в	42,68	77,23	72,22	64,79	70,54
17.	Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї	н	47,62	15,45	14,44	16,90	13,39
		с	22,62	17,89	16,67	16,90	18,75
		в	29,76	66,67	67,78	66,20	66,96
18.	Погані взаємостосунки із органами влади, із прокуратурою	н	68,68	38,53	36,67	26,76	39,28
		с	20,48	37,70	31,11	39,44	33,04
		в	10,84	23,77	31,11	32,39	24,11
19.	Наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач	н	25,32	40,65	46,67	43,66	39,28
		с	25,32	29,27	24,44	23,94	25,89
		в	49,36	30,08	26,67	29,58	33,04

Продовження табл. 5.2.1

№ з/п	Назва особливості	Ступінь вираженості особливості	Кількість відповідей певної категорії, %)				
			Курси				
			1-й n=84	2-й n=123	3-й n=90	3-й n=71	4-й n=112
20.	Наявність певних соціальних пільг та переваг (гарантоване працевлаштування; можливість вирішення певних питань завдяки статусу працівника міліції тощо)	н	9,63	44,26	53,33	52,11	50,89
		с	26,51	27,05	23,33	29,58	25,00
		в	63,85	28,69	23,33	18,31	24,11
21.	Недоліки в керівництві (деспотизм керівників, відсутність належної оцінки праці підлеглих, необґрунтованість стягнень)	н	38,55	17,07	21,11	21,13	14,28
		с	26,51	26,83	23,33	26,76	26,78
		в	34,94	56,09	55,56	52,11	58,93
22.	Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру	н	22,61	13,01	10,00	7,04	6,25
		с	23,81	14,63	12,22	5,63	13,39
		в	53,57	72,36	77,78	87,32	45,54
23.	Наявність «перевертнів» у погонах	н	30,12	22,95	32,22	32,39	29,46
		с	31,32	29,51	21,11	32,39	39,28
		в	38,55	47,54	45,56	33,80	30,36
24.	Корумпованість керівництва	н	42,50	25,21	25,56	28,17	27,68
		с	21,25	28,46	21,11	30,98	19,64
		в	36,25	46,34	51,11	36,62	51,78
25.	Наявність вільного часу	н	82,93	86,98	87,78	90,14	94,64
		с	6,10	8,13	4,44	5,63	1,78
		в	10,98	4,88	7,78	4,22	3,57
26.	Конфліктний характер службової діяльності	н	40,74	17,07	20,00	21,13	21,43
		с	28,40	24,39	27,78	28,17	28,57
		в	30,86	58,54	52,22	50,70	49,11
27.	Позитивні емоції, пов’язані з виконанням службових обов’язків	н	40,47	60,98	65,56	71,83	68,75
		с	29,76	24,39	23,33	15,49	17,86
		в	29,76	14,64	11,11	12,68	13,39
28.	Любов до своєї праці	н	11,90	54,47	60,00	54,93	52,68
		с	16,67	24,39	18,89	19,72	22,32
		в	71,43	21,13	20,00	25,35	25,00
29.	Наявність владних повноважень	н	14,81	47,15	40,00	47,89	40,18
		с	25,92	38,21	34,44	38,03	37,50
		в	59,26	14,63	25,56	14,08	21,43

Закінчення табл. 5.2.1

№ з/п	Назва особливості	Ступінь вираженості особливості	Кількість відповідей певної категорії, %)				
			Курси				
			1-й n=84	2-й n=123	3-й n=90	3-й n=71	4-й n=112
30.	Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків	н	54,76	52,04	33,33	56,34	48,21
		с	28,57	33,33	40,00	21,13	33,04
		в	16,66	14,62	25,56	22,54	17,86
31.	Широкі можливості спілкування з різними людьми	н	10,84	21,13	15,56	19,72	11,61
		с	14,46	18,70	21,11	9,86	21,43
		в	74,70	60,16	63,33	69,01	66,96
32.	Загроза професійної деформації	н	51,32	26,83	25,56	28,17	20,54
		с	25,00	36,58	30,00	21,13	14,28
		в	23,69	36,58	43,33	43,66	61,61
33.	Міцні дружні стосунки з колегами по роботі	н	8,33	33,61	34,44	35,21	25,89
		с	10,71	31,15	34,44	35,21	41,96
		в	80,95	35,25	31,11	29,58	31,25
34.	Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності	н	36,90	7,31	8,89	21,13	10,71
		с	17,86	8,13	0	4,22	6,25
		в	45,24	84,55	91,11	74,65	82,14
35.	Можливість самореалізації, самоствердження	н	15,66	46,34	50,00	53,52	45,54
		с	34,94	37,40	26,67	25,35	30,36
		в	49,40	16,26	23,33	21,13	22,32
36.	Наявність належних професійних знань, вмінь, навичок	н	7,14	20,32	27,78	14,08	18,75
		с	21,43	43,09	42,22	35,21	44,64
		в	71,43	36,59	28,89	50,70	36,61
37.	Компетентність керівництва	н	18,07	43,08	41,11	39,44	38,39
		с	37,35	40,65	35,56	33,80	39,28
		в	44,58	16,26	22,22	25,35	22,32
38.	Негативне ставлення населення до міліції	н	28,56	9,76	12,22	14,08	7,14
		с	26,19	21,14	10,00	22,54	16,96
		в	45,24	69,11	76,67	63,38	75,00
39.	Необхідність дотримання службової ієрархії	н	23,75	28,45	15,56	16,90	20,54
		с	28,75	27,64	31,11	28,17	33,04
		в	47,50	43,90	52,22	50,70	43,75
40.	Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям	н	12,04	46,34	47,78	47,89	47,32
		с	26,51	22,76	26,67	25,32	25,89
		в	61,45	30,90	24,44	23,94	26,78

Примітка. Відповіді «не знаю» в даній таблиці не представлені через незначну їх кількість.

Таблиця 5.2.2

Статистично достовірні відмінності у розподілі оцінок курсантів 1-го – 4-го курсів при використанні методики «Шкали»

№ шкали з/п	Рівень статистичної значущості (p≤)		
	Курси		
	1-й – 2-й	2-й – 3-й	3-й – 4-й
1.	0,01	0,01	
2.	0,01	0,05	
3.	0,01		
4.	0,05		
5.	0,05	0,01	
6.	0,01	0,05	
7.	0,01		0,01
8.	0,01		
9.	0,01		
10.	0,01		
11.	0,01		
12.	0,01		
13.	0,01		
14.	0,01		
15.	0,01		0,05
16.	0,01		
17.	0,01		
18.	0,01		0,05
19.	0,01		
20.	0,01		
21.	0,01		
22.			
23.			
24.	0,01		0,05
25.	0,05		
26.	0,01		
27.	0,01		
28.	0,01		
29.	0,01		
30.	0,05	0,05	
31.	0,05		
32.	0,01		
33.	0,01		
34.	0,01	0,05	
35.	0,01		
36.	0,01		
37.	0,01		
38.	0,01		
39.			
40.	0,01		

5.2.3. Порівняльний аналіз даних курсантів 1-го та 2-го курсів

Розходження у розподілі оцінок курсантів 1-го і 2-го курсів виявилися недостовірними стосовно оцінок лише трьох особливостей професійної діяльності (табл. 5.2.2). Тим не менше, якщо прийняти до уваги характер провідних тенденцій у відповідях (табл. 5.2.1), більшість курсантів і 1-го, і 2-го курсів суттєвою особливістю професійної діяльності працівників міліції вважають наявність великих навантажень як фізичного, так і психологічного характеру (рівень її вираженості як високий оцінили 53,57 % та 72, 36 % відповідно); наявність «перевертнів» у погонах та необхідність дотримання службової ієрархії суттєвими особливостями професійної діяльності курсанти як 1-го, так і 2-го курсу не вважають (взагалі немає явного переваження оцінок певного типу).

Отримані дані дозволили зробити такі висновки:

1) вираженість таких особливостей професійної діяльності працівників міліції як наявність серед них людей нечесних, непорядних; відчуття психологічного дискомфорту через носіння форменого одягу; поширеність пияцтва; погані взаємостосунки з органами влади, з прокуратурою; існування загрози професійної деформації переважна більшість першокурсників (від 51,32 % до 79,76 %) вважають низькою (за виключенням такої особливості як корумпованість керівництва, яку слабо вираженою вважають менше половини першокурсників – 42,50 % – і 25,21 % курсантів другого курсу). Таким чином, кількість першокурсників, що вважають рівень вираженості зазначених особливостей низьким, помітно перевищує кількість курсантів другого курсу, які притримуються такої ж думки (від 26,83 % до 49,60%);

2) кількість курсантів першого курсу, що оцінили рівень вираженості таких особливостей професійної діяльності працівників міліції як можливість розширення соціальних зв’язків; можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися; наявність певних соціальних пільг та переваг; владних повноважень; міцні дружні стосунки з колегами по роботі; наявність належних професійних знань, вмінь, навичок; моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям як високий (від 59,26 % до 80,95 %), значно перевищує кількість курсантів другого курсу, які дали таку ж оцінку цим особливостям (від 14,63 % до 51,22 %);

3) кількість курсантів другого курсу, що оцінили рівень вираженості таких особливостей як упевненість працівника міліції у майбутньому; задовільний розмір заробітної плати; заполітизованість міліції; наявність позитивних емоцій, пов’язаних з виконанням службових обов’язків;

наявність любові до своєї праці як низький (від 54,47 % до 86,99 %) значно перевищує кількість курсантів першого курсу, що дали аналогічні оцінки (від 11,90 % до 48,19 %). Переваження такої оцінки серед курсантів другого курсу менш виражене стосовно таких особливостей як наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач; можливості самореалізації, самоствердження; компетентності керівництва (як низький ступінь вираженості цих особливостей оцінили від 40,65 % до 46,34 % курсантів другого курсу), але все ж таки перевищує кількість курсантів першого курсу, які оцінили дані особливості так само (від 15,66 % до 25,32 %);

4) кількість курсантів другого курсу, які оцінили рівень вираженості таких особливостей як погана організація праці; соціальна та правова незахищеність; негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї; недоліки в керівництві; конфліктний характер службової діяльності; недостатність фінансово-технічного забезпечення; негативне ставлення населення до міліції як високий (від 56,09 % до 86,18 %) значно перевищує кількість курсантів першого курсу, що дали такі ж оцінки (від 29,76 % до 45,24 %). Ця тенденція менш помітна стосовно оцінки такої особливості професійної діяльності працівників міліції як неврегульованість законодавства – 48,78 % та 17,08 % відповідно;

5) одні і ті ж тенденції в оцінках курсантів обох курсів виявлено при оцінці таких особливостей як наявність поганого ставлення до працівників жіночої статі; порушень чинного законодавства під час виконання службових обов'язків; наявність вільного часу (рівень вираженості цих особливостей оцінюється більшістю курсантів обох курсів як низький), а таких особливостей як можливість розширення життєвого досвіду; можливість раннього виходу на пенсію; наявність можливості безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти; наявність широких можливостей спілкування з різними людьми – як високий. Статистична достовірність розходжень у відповідях курсантів першого та другого курсів обумовлена, мабуть, ступенем вираженості зазначених тенденцій;

6) стосовно такої особливості, як можливість отримання незапланованого посадою прибутку, то статистична достовірність розходжень обумовлена відмінностями у розподілі відповідей певних типів при відсутності домінування жодного з них.

Отже, в оцінках курсантами обох курсів таких особливостей професійної діяльності працівників міліції як наявність великих навантажень як фізичного, так і психологічного характеру (рівень яких більшістю опитаних розцінюється як високий); наявність «перевертнів» у погонах та

необхідність дотримання службової ієрархії розбіжностей не виявлено (при оцінці двох останніх особливостей значного переважання відповідей певного типу немає). При оцінці усіх інших особливостей вони є. Так, навіть при співпадінні характеру провідних тенденцій в оцінці певних особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами 1-го і 2-го курсів спостерігаються деякі відмінності у яскравості їхнього прояву: хоча переважна більшість курсантів обох курсів такі особливості як наявність поганого ставлення до співробітників жіночої статі та наявність порушень чинного законодавства при виконанні службових обов'язків оцінює як слабо виражені, такі оцінки у курсантів 1-го курсу все ж таки превалюють. Так само превалюють у курсантів 1-го курсу оцінки ступеня вираженості як високого таких особливостей як можливість розширення життєвого досвіду, можливість раннього виходу на пенсію, можливість безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти, наявність широких можливостей спілкування з різними людьми. Наявність вільного часу оцінюється курсантами обох курсів як слабо виражена особливість, але ступінь враженості цієї особливості курсантами другого курсу частіше оцінюється як низький. В оцінці рівня представленості такої особливості як можливість отримання незапланованого посадою прибутку переваження оцінок певного типу у курсантів обох курсів не виявлено, але їх розподіл є статистично відмінним. Стосовно оцінки усіх останніх особливостей спостерігається наступне: в уявленнях курсантів 1-го курсу особливості негативного характеру (№ 1, 3, 10, 18, 32, 24) порівняно з курсантами 2-го курсу оцінюються як слабо виражені, а позитивного (№ 4, 14, 20, 29, 33, 36, 40) – як добре виражені, і навпаки, в уявленнях переважної більшості курсантів 2-го курсу особливості позитивного характеру (№ 2, 6, 19, 27, 28, 35, 37) порівняно з курсантами 1-го курсу оцінюються як слабо виражені, а негативні (№ 9, 13, 16, 17, 21, 26, 34, 38) – як добре виражені. Деякі позитивні зміни уявлень більшості курсантів 2-го курсу порівняно з уявленнями курсантів 1-го курсу стосується лише такої особливості як заполітизованість міліції (№ 11), яка більшістю курсантів 2-го курсу оцінюється як низька.

На основі представлених вище даних можна зробити висновок про переважання в уявленнях про професійну діяльність працівників міліції курсантів 2-го курсу порівняно з такими ж уявленнями курсантів 1-го курсу «негативу», тобто домінування недоліків, а не переваг. Оскільки оцінка адекватності існуючих у курсантів уявлень про особливості службової діяльності працівників міліції не входила в коло завдань нашого дослідження, можемо констатувати лише одне: через два роки від початку ті

аспекти службової діяльності, які сприймаються як негативні, виступають на перший план.

5.2.4. Порівняльний аналіз даних курсантів 2-го та 3-го курсів

Статистично достовірні відмінності в уявленнях курсантів 2-го і 3-го курсів було виявлено стосовно таких особливостей професійної діяльності працівників міліції як наявність нечесних, непорядних працівників; наявність можливості безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти (обидві з $p \leq 0,01$) та таких як «упевненість працівника міліції у майбутньому»; «задовільний розмір заробітної плати»; «наявність порушень чинного законодавства під час виконання службових обов'язків»; «недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності» [усі з $p \leq 0,05$, табл. 5.2.2].

Аналіз провідних тенденцій у відповідях курсантів 2-го та 3-го курсів свідчить про те, що кількість курсантів 3-го курсу, які вважають нечесність, непорядність працівників міліції добре вираженою (тобто цю особливість оцінили на «4» та «5» балів за 5-тибальною шкалою) збільшилася (35,56 % проти 13,82 % курсантів 2-го курсу); кількість курсантів 3-го курсу, які вважають перевагою служби в міліції можливість безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти зменшилася (29,89 % проти 53,66 % курсантів 2-го курсу); що стосується упевненості працівника міліції у майбутньому, то статистична достовірність відмінностей у відповідях курсантів обох курсів обумовлена розподілом відповідей за окремими їх категоріями, при цьому провідні тенденції майже однакові (60,16 % курсантів 2-го та 68,89 % курсантів 3-го курсів вважають її низькою, тобто превалюють оцінки «0» (відсутність), «1» та «2» бали за 5-тибальною шкалою). Те ж саме стосується особливості «задовільний розмір заробітної плати»: 86,99 % курсантів 2-го та 82,22 % 3-го курсів вважають її низькою.

Наявність порушень чинного законодавства при виконанні службових обов'язків визнається незначною (такою, що знаходиться на низькому рівні) більшістю курсантів 2-го курсу (52,04 % проти 33,33 % курсантів 3-го курсу), тобто курсанти 3-го курсу вважають цю особливість більш вираженою. Статистична достовірність відмінностей у відповідях курсантів обох курсів при оцінці такої особливості діяльності працівників міліції як недостатність її фінансово-технічного забезпечення обумовлена розподілом відповідей, а не провідними тенденціями: 91,11 % курсантів 3-го та 84,55 % курсантів 2-го курсу вважають її дуже вираженою («4» та «5» балів) іншими словами – недостатньою, низькою.

В оцінках останніх 34-х особливостей службової діяльності працівників міліції статистично достовірних відмінностей у розподілі

відповідей за окремими категоріями не виявлено. Загалом, на основі аналізу провідних тенденцій у відповідях, вимальовується така картина: більшість курсантів і 2-го, і 3-го курсів добре вираженими («4» та «5» балів) вважають такі особливості службової діяльності працівників міліції як можливість розширення соціальних зв'язків (51,22 % курсантів 2-го і 47,78 % 3-го курсу); погана організація праці (ненормований робочий день, великий рівень формалізму, невизначеність функціональних обов'язків) – 86,18 % та 82,22 % курсантів відповідно; ранній вихід на пенсію (66,67 % і 67,67 % відповідно); соціальна та правова незахищеність (значні обмеження в правах порівняно з цивільними особами; соціальне забезпечення, що не відповідає ступеню ризику професії, психологічним та фізичним витратам під час виконання службових обов'язків) – 77,23 % та 72,22 %; негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї (66,67 % та 67,78 %); недоліки в керівництві (деспотизм керівників, відсутність належної оцінки праці підпорядкованих, необґрунтованість стягнень) – 56,09 % та 55,56 %; великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру (72,36% та 77,78%); наявність «перевертнів» у погонах (47,54 % та 45,56 %); корумпованість керівництва (46,34 % та 51,11 %); конфліктний характер службової діяльності (58,54 % і 52,22 %); широкі можливості спілкування з різними людьми (60,16 % і 63,33 %); негативне ставлення населення до міліції (69,11 % та 76,67 %).

Слабо вираженими («0», «1» та «2» бали) курсанти обох груп вважають такі особливості як психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу (49,60% курсантів 2-го та 47,78 % курсантів 3-го курсу); погане ставлення до співробітників жіночої статі (65,85 % та 61,11 % курсантів відповідно); заполітизованість міліції (56,10 % і 51,11 %); наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач (46,34 % та 47,78%); наявність певних соціальних пільг та переваг (гарантоване працевлаштування; можливість вирішення певних питань завдяки статусу працівника міліції тощо) – 44,26 % і 53,33 %); наявність вільного часу (86,98% та 87,78%); наявність позитивних емоцій, пов'язаних із виконанням службових обов'язків (60,98% і 65,56%); любов працівників міліції до своєї праці (54,47 % та 60,00 %); наявність владних повноважень (47,15 % і 40,00 %); можливість самореалізації, самоствердження (46,34 % та 50,00 %); компетентність керівництва (43,08 % і 41,11 %); наявність морального задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям (46,34 % та 47,78 %).

Деякі відмінності в уявленнях курсантів 2-го та 3-го курсів, виявлені за допомогою аналізу провідних тенденцій у відповідях, стосуються оцінки

таких особливостей службової діяльності працівників міліції як можливість розширення життєвого досвіду (60,97 % курсантів 2-го курсу вважають її добре вираженою; серед курсантів 3-го курсу такої думки дотримуються 42,22 %); неврегульованість законодавства (прогалини і таке інше) добре вираженою особливістю вважають 62,22 % курсантів 3-го і 48,78 % курсантів 2-го курсу; загрозу професійної деформації добре вираженою вважають 43,33 % курсантів 3-го і 36,58 курсантів 2-го курсу; необхідність дотримання службової ієрархії добре вираженою особливістю роботи в міліції вважають 52,22 % курсантів 3-го і 43,90 % курсантів 2-го курсу.

Чітких провідних тенденцій у відповідях курсантів обох курсів не виявлено стосовно оцінювання ними таких особливостей як поширеність серед співробітників міліції пияцтва; можливість отримання незапланованого посадою прибутку; можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися; погані стосунки із органами влади, із прокуратурою; міцні дружні стосунки з колегами по роботі; наявність у працівників міліції належних професійних знань, вмінь, навичок.

Отримані дані свідчать про те, що серед тих особливостей службової діяльності працівників міліції, при оцінюванні яких у розподілі окремих категорій відповідей статистично достовірних відмінностей виявлено не було, але виявлено деякі відмінності за допомогою якісного аналізу (виявлення провідних тенденцій) і які більшість курсантів як 2-го, так і 3-го курсів вважають добре вираженими, превалюють негативні (дев’ять із дванадцяти), а серед особливостей, на думку більшості курсантів обох груп, слабо виражених – позитивні (також дев’ять із дванадцяти вказаних). Такі ж тенденції у відповідях мають місце при оцінюванні особливостей, у сприйнятті яких курсантами 2-го і 3-го курсів є деякі відмінності: кількість курсантів 3-го курсу, які вважають негативні особливості діяльності працівників міліції добре вираженими, збільшується, а кількість курсантів, які вважають позитивні особливості добре вираженими, зменшується.

При оцінюванні курсантами таких особливостей професійної діяльності працівників міліції стосовно яких статистично достовірних відмінностей у розподілі відповідей курсантів 2-го та 3-го курсів не виявлено, але виявлено певні провідні тенденції у відповідях, описані вище закономірності менш виражені: кількість курсантів 3-го курсу, які вважають, що такі негативні особливості як нечесність, непорядність працівників міліції та наявність порушень чинного законодавства під час виконання службових обов’язків є слабо вираженими порівняно з кількістю курсантів 2-го курсу зменшується (47,97 % і 25,56 %; 52,04 % і 33,33 % відповідно), а кількість курсантів, що визнають недостатність фінансово-технічного забезпечення

службової діяльності добре вираженою залишається однаково великою (84,55 % і 91,11 % відповідно); кількість курсантів, що вважають такі позитивні особливості професійної діяльності як упевненість працівника міліції у майбутньому та задовільний розмір заробітної плати слабо вираженими на обох курсах практично однакова (60,16 % і 68,89 %; 86,99 % і 82,22 % відповідно); що стосується такої особливості як можливість безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти, то 53,66 % курсантів 2-го курсу вважають її добре вираженою, а більшість курсантів 3-го курсу – слабо вираженою (52,22 %).

Отже, можна зробити висновок про те, що у сприйнятті особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами 3-го курсу порівняно з курсантами 2-го починає домінувати «негатив».

5.2.5. Порівняльний аналіз даних курсантів 3-го та 4-го курсів.

Статистично достовірні відмінності у розподілі відповідей (табл. 5.2.2) стосуються лише чотирьох особливостей професійної діяльності працівників міліції: можливості розширення життєвого досвіду (як видно з табл. 5.2.1, відмінності мають кількісний характер, оскільки більше половини курсантів і 3-го, і 4-го курсів вважають цю можливість представленою на високому рівні); можливості раннього виходу на пенсію (рівень представленості цієї особливості більшість курсантів 3-го курсу, на відміну від курсантів 4-го, сприймають як високий); у сприйнятті та оцінці такої особливості професійної діяльності як погані стосунки із органами влади, із прокуратурою курсантами обох курсів провідних тенденцій у відповідях не виявлено (відмінності можна пояснити різницею у характері розподілу) і таку особливість як рівень корумпованість керівництва більше половини курсантів 4-го курсу (на відміну від курсантів 3-го) оцінили як високий.

У сприйнятті та оцінці курсантами обох курсів останніх 36-ти особливостей професійної діяльності міліціонерів статистично достовірних відмінностей не виявлено, але за характером провідних тенденцій у відповідях курсантів обох курсів деякі особливості – такі як упевненість працівників міліції у майбутньому, задовільний розмір заробітної плати, погане ставлення до співробітників жіночої статі, заполітизованість міліції, наявність певних соціальних пільг та переваг, вільного часу, позитивних емоцій, пов’язаних із виконанням службових обов’язків, любові до своєї праці – були оцінені як відсутні та представлені на низькому рівні, а такі особливості як погана організація праці, соціальна та правова незахищеність, негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім’ї, недоліки в керівництві, широкі можливості спілкування з різними людьми, недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності,

негативне ставлення населення до міліції – як добре та максимально виражені.

Деякі відмінності, які не досягли рівня статистично значущих, мали місце при оцінці курсантами таких особливостей як нечесність, непорядність працівників міліції, можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту, пияцтво міліціонерів, можливість отримання незапланованого посадою прибутку більшість курсантів 4-го курсу оцінили як відсутні або слабо виражені, а такі особливості як неврегульованість законодавства, загроза професійної деформації – як добре та максимально представлені, тобто ці тенденції у відповідях мали місце у курсантів саме 4-го курсу і були відсутні у курсантів 3-го; натомість певні тенденції у відповідях курсантів 3-го курсу (на відміну від курсантів 4-го) простежувались при оцінці таких особливостей як психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу, порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків, можливість самореалізації, самоствердження (вони були оцінені як відсутні та слабо виражені) та таких особливостей як можливість розширення соціальних зв'язків, великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру, конфліктний характер службової діяльності, наявність належних професійних знань, вмінь, навичок, необхідність дотримання службової ієрархії (ці особливості були оцінені як добре та максимально представлені).

В оцінках 7-ми інших особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами обох курсів (див. таблицю 5.2.1, номери 14, 19, 23, 29, 33, 37, 40) провідні тенденції у відповідях були відсутні, що свідчить про відсутність одностайності в оцінках цих особливостей. Загалом, якщо зважати на провідні тенденції у відповідях курсантів 3-го курсу при оцінюванні ними 36-ти особливостей, в оцінюванні яких курсантами 3-го і 4-го курсів статистично достовірні відмінності були відсутні, то добре та максимально вираженими курсанти 3-го курсу вважали лише три особливості позитивного характеру (можливість розширення соціальних зв'язків, широкі можливості спілкування з різними людьми та наявність у міліціонерів належних професійних знань, вмінь, навичок) і вісім – негативного; курсанти 4-го курсу як добре та максимально представлену оцінили лише одну особливість позитивного характеру – наявність широких можливостей спілкування з різними людьми і вісім – негативного характеру. Розбіжності в оцінках курсантів 3-го та 4-го курсів стосувалися таких особливостей позитивного характеру як можливість розширення соціальних зв'язків та наявність належних професійних знань, вмінь, навичок (курсанти 3-го курсу на відміну від курсантів 4-го оцінили їх як добре та максимально виражені),

можливість самореалізації, самоствердження (курсанти 3-го курсу оцінили її як відсутню та слабо виражену) і можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту (курсанти 4-го курсу оцінили цю особливість як відсутню та слабо представлену). Що стосується особливостей негативного характеру, то такі особливості як наявність великих навантажень як фізичного, так і психологічного характеру та конфліктний характер службової діяльності курсанти 3-го курсу (на відміну від курсантів 4-го) оцінили як добре та максимально представлені, курсанти 4-го курсу так само оцінили представленість таких особливостей як неврегульованість законодавства та загроза професійної деформації. Як відсутні та слабо виражені курсантами 3-го курсу були оцінені такі особливості як психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу та порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків, а курсантами 4-го курсу такі особливості як нечесність, непорядність працівників міліції та пияцтво.

Отже, якщо виходити зі статистично достовірних відмінностей у розподілі відповідей та аналізу відмінностей у провідних тенденціях у розподілі відповідей, що не досягли рівня статистично значущих, то можна зробити висновок, що між сприйняттям та оцінками особливостей професійної діяльності міліціонерів курсантами 3-го та 4-го курсів значних відмінностей немає. В якості привабливої для більшості курсантів 3-го та 4-го курсів виступає така особливість як широкі можливості спілкування з різними людьми (що не є специфічною саме для діяльності працівників міліції), а для курсантів 3-го курсу – ще й такі особливості як можливість розширення соціальних зв'язків та наявність належних професійних знань, вмінь, навичок; непривабливими в очах більшості курсантів обох курсів виглядають такі особливості як погана організація праці, соціальна та правова незахищеність, негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї, недоліки в керівництві, недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності, негативне ставлення населення до міліції (для курсантів 3-го курсу – ще й великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру й конфліктний характер службової діяльності, а для курсантів 4-го курсу – ще й такі особливості як неврегульованість законодавства і загроза професійної деформації).

Висновки до розділу 5.2.:

1. В уявленнях про професійну діяльність працівників міліції курсантів 2-го курсу порівняно з уявленнями курсантів 1-го курсу домінують уявлення про її недоліки, а не переваги.

2. У сприйнятті особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами 3-го курсу порівняно з курсантами 2-го домінує «негатив».

3. Між сприйняттям та оцінками особливостей професійної діяльності міліціонерів курсантами 3-го та 4-го курсів значних відмінностей немає (загалом переважає «негатив»).

РОЗДІЛ 6.
УЯВЛЕННЯ КУРСАНТІВ ПРО ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ У СВІТЛІ СУЧАСНИХ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Значення внутрішньої мотивації у психології праці довгий час не усвідомлювалося. Основним було поняття професійної придатності, тобто відповідность людини робочому місцю за певними психофізіологічними показниками. Згодом було встановлено, що кореляція індивідуальних якостей і професійних успіхів не перевищує 0,20. Усе більше вчених наголошували на необхідності заміни «принципу здібностей» на «принцип схильностей», який передбачав обов'язкове дослідження внутрішньої мотивації та її впливу на професійний розвиток особистості. Так, Е. Роу було виділено два типи професійної орієнтації: кваліфікаційно-освітня, що передбачає орієнтацію людини в основному на престижність професії (суб'єктивним критерієм подібного вибору виступають емоції, пов'язані з прагненням до соціального визнання, мірою якого може бути і матеріальне заохочення) та предметно-професійна (суб'єктивним критерієм вибору тут є інтерес). «Орієнтація на досягнення» та «орієнтація на задоволення» можуть конфліктувати одна з одною. В такому випадку людина постає перед необхідністю вибору тієї або іншої. Мотиви досягнення пов'язані із активізацією організму, мобілізацією на подолання зовнішніх перешкод (велике значення при цьому має воля); мотиви зацікавленості, інтересу пов'язані з такими добре відомими у психології поняттями як функціональні потреби, функціональне задоволення, предметно-функціональні мотиви тощо. Професійні інтереси можні розглядати як різновид функціональних мотивів, що пов'язані не з продуктом або результатом діяльності, а з самим її процесом [80,94].

Недостатньо дослідженими є проблеми мотивації професійної діяльності працівників міліції. З одного боку, цьому сприяє певна непублічність, «закритість» цієї діяльності, з іншого – теоретичні та методичні труднощі дослідження мотивації взагалі і мотивації трудової діяльності зокрема. Поняття «мотивація праці» на даний час не має загальноприйнятого й вичерпного визначення. Мотивацію можна розглядати принаймні на двох рівнях: як суб'єктивне ставлення працівника до праці і як дещо, що допомагає пояснити його поведінку. Мотивацію праці можна визначити і як усвідомлені спонуки до діяльності, і як фактичну продуктивність працівника. Деякі вчені розглядають мотивацію праці як

суперечливу єдність різних компонентів: цінностей праці, вимог до праці й можливостей їх реалізації [202]; деякі – як ієрархію мотивів трудової діяльності, в основі якої лежать певні потреби [56], інші – як комплекс мотивів до праці [172]. Виділяють також два типи трудової мотивації: термінальну та інструментальну [214]. Для працівників, у яких переважає термінальна мотивація, праця є самостійною цінністю, сенсом життя, способом самореалізації особистості без «прив'язки» до рівня матеріальної винагороди. Такі працівники були б готові працювати і тоді, коли б не відчували потреби в грошах. Головне для них – це зміст роботи та її значення для суспільства. Інструментальне ставлення до праці – це ставлення до неї як до засобу (інструменту) отримання певних переваг, передусім – матеріальних. Вчені констатують, що починаючи з останнього десятиліття існування Радянського Союзу термінальний тип мотивації почав поступатися інструментальному і головним мотивуючим фактором у наш час є високий рівень заробітної плати [202].

Суттєвою особливістю діяльності працівників міліції є те, що вона має службовий характер (від слова «служба», «служіння»). Як вказує С. П. Безносов, суб'єкт цієї діяльності є представником держави, а не суспільства [«государев человек», 18, с. 199]. Службова діяльність є внутрішньо суперечливою, оскільки в процесі її виконання людина постійно опиняється в ситуації вибору між необхідністю виконання службових обов'язків та прагненням до самореалізації. Для багатьох виконавців службова діяльність є ірраціональною: вони мають досягати цілей, поставлених державою, а не ними самими; приймають рішення та контролюють їх виконання також не самі виконавці; до того ж ця діяльність є досить консервативною (інструкції застарівають, але змінюються дуже повільно і таке інше, там само). Умови праці працівників міліції на даний час є досить складними і вимагають опору психологічному тиску несприятливих обставин (не останнє місце серед яких займає низька заробітна плата) задля реалізації соціального призначення професії. Отже, з одного боку, лише сильна внутрішня мотивація може спонукати людину до належного виконання цієї специфічної діяльності, особливо в ситуації застосування нею дискреційних повноважень, а з іншого – провідною у цій діяльності є ідея служіння, тобто людина має керуватися вимогами служби, а не власними уподобаннями. Але якщо можливості самореалізації особистості, яка має свою систему переваг, схильностей, уподобань a priori обмежені, то слід визнати, що ця діяльність є шкідливою для психічного здоров'я людини і потребує посиленої уваги з боку психологів та рекомендацій щодо її оптимізації.

Вивчення мотивації майбутніх працівників міліції проводилося опосередковано – шляхом вивчення сприйняття та оцінки ряду аспектів професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками КНУВС після проходження ними трьохмісячного стажування у практичних підрозділах за напрямками їх майбутньої професійної діяльності. Було проведене анонімне опитування за допомогою опитувальника «Шкали» [Додаток Б].

6.1. Сприйняття професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками з огляду на теорію мотивації праці Ф. Герцберга

Згідно з теорією мотивації трудової діяльності Ф. Герцберга існує дві групи чинників, що впливають на ефективність праці робітників: чинники гігієнічні (або чинники гігієни праці), які пов'язані з умовами праці та чинники мотивуючі (або мотиватори), пов'язані із самим змістом праці. Серед чинників гігієнічних Герцберг вказав на такі як задовільний розмір заробітної плати та «приємні умови праці», «розумна» тривалість робочого дня, додаткові виплати та пільги, належний соціальний статус, кваліфіковане керівництво, «справедлива політика компанії по відношенню до робітників», гарні взаємини між працівниками та інші елементи «людських стосунків». Якщо ці чинники відповідають потребам працівників, наслідком буде не задоволеність працею, а лише відсутність незадоволеності нею. І навіть за цієї умови це не означає, що працівники будуть прагнути до покращення якості своєї праці, оскільки вони можуть бути як вмотивованими, так і невмотивованими з точки зору досягнення цілей організації [56, 214].

Мотивація працівників, згідно з теорією Герцберга, залежить від іншого набору факторів, які він назвав «мотиваторами». Останні стосуються внутрішніх мотивів діяльності людини і передбачають наявність у неї інтересу до змісту праці, її самостійність та відповідальність, можливість підвищення кваліфікації та досягнення успіхів у професійній діяльності, просування по службі та визнання.

Англійські вчені М. Вудкок та Д. Френсіс довели, що поки існує негативний вплив гігієнічних чинників, активувати мотиватори дуже важко.[34]

Сьогодні кожного пересічного громадянина не залишає байдужим питання, який він – правоохоронець незалежної України. Скільки докорів, звинувачень, негативних суджень висловлюється щодо виконання службових обов'язків, непрофесіоналізму, зловживань з боку співробітників міліції! Значне число таких докорів, на превеликий жаль, є справедливими. І в той

[34] Нагадуємо, що тут і далі коментарі юриста І.А. Вартилецької подано курсивом.

же час не можна ігнорувати виключну складність, специфічність професійної діяльності наших „стражів порядку”. А тому необхідно визнати, що ніхто, крім них, ніяким чином не може взяти на себе функцію протидії злочинності, захисту суспільства від правопорушень. Можна запровадити іноземні технології чи встановити іноземне устаткування та машини замість вітчизняних застарілих машин і агрегатів. Замінити „ментів” на „копів” – така ідея може бути реалізована хіба що у голлівудських фільмах. А тому необхідно знайти свої способи дослідження та лікування хвороб нашої рідної, незамінної нічим і ніким міліції. Хоча досвід наших сусідів: близьких, – західних європейців, – чи далеких, – з північноамериканського континенту, – найлогічніше було б уважно проаналізувати і запозичити з нього те, що може бути впроваджено в нашій державі. Звичайно, з урахуванням традицій, звичаїв, особливостей менталітету і характеру наших співвітчизників. Важливими при цьому є питання мотивації професійної діяльності працівників правоохоронних органів, а також умови формування суспільних чинників, які забезпечать ефективність виконання завдань по охороні законності та правопорядку.

Підготовка майбутніх правоохоронців-професіоналів в навчальних закладах системи МВС вимагає врахування умов наступної службової діяльності. Специфічні умови праці (майже постійне перебування у стані стресу, емоційного та фізичного перенавантаження, превалювання негативного психоемоційного характеру спілкування з кримінально орієнтованим оточенням – злочинцями, правопорушниками), недооцінка соціальної ролі правоохоронних органів з боку суспільства негативно впливає на сприйняття правоохоронцями своєї професійної діяльності.

Курсанти навчальних закладів системи МВС під час проходження практики та стажування в практичних підрозділах відчувають цей заряд негативу і в силу свого недостатнього життєвого та професійного досвіду не можуть адекватно реагувати на ці виклики. У значної частини з них формується вкрай негативна установка щодо їх майбутнього перебування на службі в органах внутрішніх справ.

Метою нашого дослідження на даному його етапі було вивчення особливостей сприйняття професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками вищих навчальних закладів системи МВС з огляду на теорію Герцберга. Основним методом дослідження було анонімне опитування за допомогою зазначеного вище опитувальника під умовною назвою «Шкали». Як виявилося, «гігієнічні» та «мотивуючі» фактори у відповідях слухачів на етапі розробки опитувальника (а через те і в опитувальнику) були представлені нерівномірно: 30 особливостей належать,

з точки зору теорії Герцберга, до гігієнічних і 10 – до мотивуючих чинників. Як вже згадувалося вище, курсанти у своїх оцінках послуговувалися добре їм відомою 5-тибальною шкалою і кожен міг дати лише одну відповідь (відповіді «не знаю» у даному тексті не представлені через дуже незначну їх кількість). Дослідження проводилося у травні-червні 2008 року після проходження курсантами-випускниками трьохмісячного стажування у практичних підрозділах за напрямками їхньої майбутньої професійної діяльності. В якості опитаних виступили курсанти 4-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки слідчих і криміналістів (спеціалізація – слідчий, n=44) та Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (спеціалізація – оперуповноважені карного розшуку та відділу боротьби з економічною злочинністю, n=56) Київського національного університету внутрішніх справ (нині Національна академія внутрішніх справ, далі – НАВС). Статистична обробка даних проводилася за допомогою критерію χ^2 Пірсона.

Таблиця 6.1.1

Статистично достовірні розбіжності у сприйнятті курсантами гігієнічних (за Герцбергом) чинників-особливостей професійної діяльності працівників міліції (кількість оцінок-виборів, %)

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Варіанти оцінок	спеціалізація		p
		слідчий	оперуповноважений	
(1). Неврегульованість законодавства (прогалини і таке інше)	н	15,91	22,22	0,05
	с	43,18	9,26	
	в	40,91	68,52	
(2). Пияцтво (зловживання алкогольними напоями)	н	45,45	41,82	0,05
	с	34,09	25,45	
	в	20,45	32,73	
(3). Наявність вільного часу	н	95,45	89,28	0,05
	с	4,54	0	
	в	0	10,71	
(4). Міцні дружні стосунки з колегами по роботі	н	20,45	46,43	0,05
	с	40,91	25,00	
	в	38,64	26,78	
(5). Упевненість працівника міліції у майбутньому	н	59,09	76,36	0,01
	с	20,45	10,91	
	в	20,45	12,73	

Закінчення табл. 6.1.1

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Варіанти оцінок	спеціалізація		p
		слідчий	оперуповноважений	
(6). Погана організація праці (ненормований робочий день; великий рівень формалізму; невизначеність функціональних обов'язків)	н	18,18	7,27	0,01
	с	18,18	3,64	
	в	63,64	89,09	
(7). Наявність «перевертнів» у погонах	н	34,09	37,50	0,01
	с	34,09	21,43	
	в	29,54	41,07	
(8). Конфліктний характер службової діяльності	н	29,54	19,64	0,01
	с	40,91	23,21	
	в	29,54	57,14	
(9). Наявність владних повноважень	н	40,91	71,43	0,01
	с	47,73	12,50	
	в	11,36	16,07	

Якісний аналіз даних, наведених у табл. 6.1.1 (за провідними тенденціями у відповідях) свідчить по те, що курсанти, які спеціалізувались як оперуповноважені, такі позитивні особливості професійної діяльності як «упевненість працівника міліції у майбутньому» та «наявність владних повноважень» сприймають загалом як менш виражені порівняно з курсантами, які спеціалізувались як слідчі. Вільного часу, на думку обох категорій опитаних, у працівників міліції замало, але у слідчих, на думку тих, хто спеціалізувався як слідчий, його взагалі немає. Стосовно такої особливості як «міцні дружні стосунки з колегами по роботі», то виявити якісь певні тенденції у відповідях не вдалося: розподіл варіантів оцінок «слідчих» та «оперуповноважених» цілком відмінний. Те ж саме можна констатувати і відносно такої негативної особливості як поширеність пияцтва. Усі останні негативні особливості «оперуповноважені» оцінили як значно більше представлені у професійній діяльності міліціонерів порівняно зі «слідчими» (маються на увазі такі особливості як «неврегульованість законодавства»; «погана організація праці»; «наявність «перевертнів» у погонах»; «конфліктний характер службової діяльності»). Тобто «негатив» у сприйнятті професійної діяльності курсантами, які спеціалізувались як «оперуповноважені», ще більше домінує над «позитивом», ніж у «слідчих».

Таблиця 6.1. 2

Статистично достовірні розбіжності у сприйнятті курсантами мотивуючих (за Герцбергом) чинників-особливостей професійної діяльності працівників міліції (кількість оцінок-виборів, %)

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Варіанти оцінок	спеціалізація		p
		слідчий	оперуповноважений	
1	2	3	4	5
(1). Можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися	н	29,54	55,36	0,05
	с	34,09	26,78	
	в	36,36	17,86	
(2). Наявність належних професійних знань, вмінь, навичок	н	25,00	55,36	0,05
	с	34,09	25,00	
	в	40,91	19,64	
(3). Широкі можливості для спілкування з різними людьми	н	27,91	41,07	0,01
	с	20,93	23,21	
	в	51,16	35,71	
(4). Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям	н	31,82	60,71	0,01
	с	45,45	17,86	
	в	22,73	19,64	

Стосовно мотивуючих чинників професійної діяльності (табл. 6.1.2) можна припустити, що статистично достовірні відмінності у розподілі оцінок обумовлені переважно провідними тенденціями у відповідях двох категорій опитаних: більша кількість «оперуповноважених» сприймають ці особливості як менш представлені у професійній діяльності міліціонерів порівняно зі «слідчими» (за виключенням можливості спілкуватися з різними людьми).

Таблиця 6.1.3

Сприйняття курсантами гігієнічних (за Герцбергом) чинників-особливостей професійної діяльності працівників міліції (статистично достовірні відмінності відсутні)

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Варіанти оцінок	спеціалізація	
		слідчий	оперуповноважений
(1). Нечесність, непорядність працівників міліції	н	22,73	16,36
	с	43,18	30,91
	в	13,64	29,01
(2). Психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу	н	54,54	40,00
	с	22,73	14,54
	в	22,73	45,45
(3). Можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту	н	63,64	61,82
	с	25,00	16,36
	в	11,36	21,82
(4). Задовільний розмір заробітної плати	н	84,09	90,91
	с	13,64	3,64
	в	2,27	3,64
(5). Погане ставлення до співробітників жіночої статі	н	59,09	60,00
	с	13,64	21,82
	в	27,27	16,36
(6). Заполітизованість міліції	н	56,82	50,91
	с	20,45	20,00
	в	20,45	29,09
(7). Можливість отримання незапланованого посадою прибутку	н	59,09	56,36
	с	20,45	10,91
	в	18,18	32,73
(8). Ранній вихід на пенсію	н	34,09	53,57
	с	25,00	19,64
	в	40,91	26,78
(9). Соціальна та правова незахищеність	н	18,18	19,64
	с	31,82	16,07
	в	50,00	64,28
(10). Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім’ї	н	13,64	17,86
	с	31,82	19,64
	в	54,54	62,50
(11). Погані взаємостосунки з органами влади, із прокуратурою	н	43,18	35,71
	с	22,73	30,36
	в	34,09	33,93
(12). Наявність певних соціальних пільг та переваг	н	56,82	69,64
	с	29,54	17,86
	в	13,64	12,50
(13). Недоліки в керівництві	н	18,18	16,07
	с	27,27	16,07
	в	54,54	66,07

Закінчення табл. 6.1.3

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Варіанти оцінок	спеціалізація	
		слідчий	оперуповноважений
(14). Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру	н	15,91	12,73
	с	25,00	7,27
	в	59,09	80,00
(15). Корумпованість керівництва	н	31,82	30,36
	с	27,27	17,86
	в	36,36	51,78
(16). Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків	н	54,54	50,91
	с	29,54	23,64
	в	15,91	25,45
(17). Загроза професійної деформації	н	22,73	21,43
	с	18,18	19,64
	в	59,09	58,93
(18). Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності	н	15,91	16,07
	с	18,18	5,36
	в	65,91	78,57
(19). Компетентність керівництва	н	38,64	53,57
	с	38,64	30,36
	в	22,73	16,07
(20). Негативне ставлення населення до міліції	н	13,64	30,91
	с	20,45	16,36
	в	63,64	52,73
(21). Необхідність дотримання службової ієрархії	н	31,82	37,50
	с	36,36	26,78
	в	29,54	35,71

Як видно з табл. 6.1.3, переважна більшість опитаних обох категорій оцінили як відсутні або слабо представлені такі особливості професійної діяльності міліціонерів як можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту; задовільний розмір заробітної плати; погане ставлення до співробітників жіночої статі; заполітизованість міліції; можливість отримання незапланованого посадою прибутку; наявність певних соціальних пільг та переваг; порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків.

Як добре або максимально представлені були оцінені (переважною більшістю обох категорій опитаних) такі особливості як соціальна та правова незахищеність; негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї; недоліки в керівництві; великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру; загроза професійної деформації; недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності; негативне

ставлення населення до міліції. Деякі відмінності між курсантами, які спеціалізувались як слідчі та курсантами, які спеціалізувались як оперуповноважені і які не досягли рівня статистично значущих, мали місце при оцінюванні таких особливостей як корумпованість керівництва (більшість «оперуповноважених» (51,78 %) оцінили її як добре та максимально виражену) та оцінці таких особливостей як психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу (вважають цю особливість відсутньою та слабо вираженою більшість (54,54 %) курсантів-«слідчих»); можливість раннього виходу на пенсію (більшість – 53,57 % – курсантів-«оперуповноважених» вважають цю перевагу відсутньою та слабо вираженою) та компетентність керівництва (більшість – 53,57 % – курсантів-«оперуповноважених» оцінили її як відсутню та слабо представлену).

Яскраво виражених тенденцій у відповідях курсантів обох категорій при оцінці таких особливостей як нечесність, непорядність працівників міліції; погані взаємостосунки із органами влади, із прокуратурою; необхідність дотримання службової ієрархії виявлено не було.

Отже, що стосується гігієнічних чинників за Герцбергом, то чинники позитивного характеру обидві категорії опитаних оцінили як відсутні та слабо виражені, а негативного – як добре та максимально виражені. Роздуми юриста щодо шляхів покращання чинників «гігієнічних» наведено нижче.

Кожна праця людини повинна оплачуватись. Лише високооплачуваний правоохоронець здатен захистити суспільство від злочинності. А як визначити вартість праці міліціонера, з чим порівняти? Адже сьогодні і самі співробітники-правоохоронці, і громадяни вважають оплату праці міліціонерів невідповідною їх трудовому вкладу в суспільний здобуток. Тільки, що дуже прикро, з протилежних позицій. Адже можна почути і таку думку, що працівники міліції мають занадто багато прав і можливостей для задоволення своїх потреб. А тому вони нібито не потребують підвищення рівня їх матеріального забезпечення, як і реалізації та забезпечення і інших їхніх потреб та соціальних нужд. На посилення такої позиції впливають і засоби масової інформації, виступи яких нерідко є негативними: корупція, зловживання, хабарництво співробітників міліції.

Однак це лише частина правди. На думку самих правоохоронців, їх праця заслуговує матеріальної винагороди на порядок вище. Істина ж полягає в тому, що "дешева" міліція занадто дорого коштує суспільству. Завдання політиків та урядовців – виробити загальнодержавну шкалу оцінки та оплати праці. За критерії такої оцінки необхідно прийняти специфіку, складність, а також соціальну значимість правоохоронної діяльності. І тільки в тому випадку, коли заробітна плата рядового міліціонера буде

суттєво вищою, ніж заробіток працівника охоронної фірми чи охоронця на ринку, демобілізовані солдати підуть на службу до міліції, а не до приватної фірми. До гідної заробітної плати необхідно додати і гарантоване забезпечення житлом, що є особливо актуальним для випускників навчальних закладів системи МВС. Адже незадовільне матеріальне забезпечення (заробітна плата, житло, забезпечення форменим одягом та ін.) є не останнім чинником того, що більше п'ятдесяти відсотків молодих співробітників залишає службу вже на перших роках після закінчення навчання.

Гідне матеріальне забезпечення мало б стимулювати прихід в ОВС найбільш освічених правників, а досвідчених професіоналів – до якомога кращого виконання службових обов'язків. Досвід інших держав, де вже багато десятиліть існує жорсткий конкурсний відбір до спецпідрозділів, також підтверджує значення матеріального забезпечення їх співробітників.

Таблиця 6.1.4

Сприйняття курсантами мотивуючих (за Герцбергом) чинників професійної діяльності працівників міліції (статистично достовірні відмінності відсутні)

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Варіанти оцінок	спеціалізація	
		слідчий	оперуповноважений
(1). Можливість розширення соціальних зв'язків	н	18,18	23,64
	с	25,00	23,64
	в	56,82	50,91
(2). Можливість розширення життєвого досвіду	н	29,54	33,33
	с	34,09	27,78
	в	36,36	38,89
(3). Наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач	н	43,18	60,71
	с	27,27	19,64
	в	27,27	17,86
(4). Позитивні емоції, пов'язані з виконанням службових обов'язків	н	61,36	76,78
	с	22,73	14,28
	в	15,91	8,93
(5). Любов до своєї праці	н	52,27	64,28
	с	18,18	14,28
	в	29,54	21,43
(6). Можливість самореалізації, самоствердження	н	36,36	51,78
	с	43,18	35,71
	в	20,45	12,50

Як видно з даних, наведених у табл. 6.1.4, лише можливість розширення соціальних зв'язків більшість опитаних обох спеціалізацій оцінили як добре та максимально виражену. Усі інші чинники мотивуючого характеру більшість опитаних «оперуповноважених» оцінили як відсутні та слабо виражені. Як було зазначено вище відносно статистично достовірних відмінностей в оцінках мотивуючих чинників професійної діяльності (див. таблицю 6.1.2), більшість курсантів-«оперуповноважених» сприймають їх як менш виражені порівняно з курсантами-«слідчими». Якщо ж підрахувати середній відсоток курсантів-«слідчих» та курсантів-«оперуповноважених», які оцінили мотивуючі чинники на «4» та «5» (таблиці 6.1.2. та 6.1.4), то загалом високовмотивованими можна вважати 33,75 % «слідчих» і 24,34 % «оперуповноважених».

В оцінках зазначеними категоріями опитаних таких гігієнічних чинників, які сприймалися ними зі статистичної точки зору однаково, загальною тенденцією виявилася, як було вказано, наступна: позитивні особливості були оцінені як відсутні та слабо представлені, а негативні – як добре та максимально, причому у курсантів-«оперуповноважених» ця тенденція проявилася більше. Адже серед гігієнічних чинників позитивного характеру більшість опитаних кожної категорії в якості добре та максимально виражених не вказала жодного; натомість серед гігієнічних чинників негативного характеру більшість опитаних обох категорій вказали як на добре та максимально представлені наступні: погана організація праці; соціальна та правова незахищеність; негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї; недоліки в керівництві; великі навантаженні як фізичного, так і психологічного характеру; загроза професійної деформації; недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності; негативне ставленні населення до міліції.

Висновки до розділу 6.1.:

1. Рівень активності внутрішніх чинників професійної діяльності («мотиваторів» за Ф. Герцбергом) залежить від спеціалізації курсантів-випускників.

2. Третина курсантів, які спеціалізувались як слідчі, є високо вмотивованими фахівцями-випускниками.

3. Рівень мотивації випускників, що спеціалізувались як оперуповноважені, загалом є нижчим, ніж рівень вмотивованості випускників, що спеціалізувались як слідчі.

4. Найбільш незадовільними факторами гігієни праці (за Ф. Герцбергом) або зовнішніми чинниками (умовами) професійної діяльності

більшість курсантів-випускників обох спеціалізацій вважають наступні: незадовільний розмір заробітної плати; недостатню упевненість у майбутньому; погану організацію праці; недостатність (відсутність) вільного часу; соціальну та правову незахищеність; недостатність належних соціальних пільг та переваг; недостатність можливостей для безкоштовного (або на пільгових умовах) отримання вищої освіти; негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї; недоліки у керівництві; великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру; загрозу професійної деформації; недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності; негативне ставлення населення до міліції (загалом тринадцять чинників із тридцяти можливих) .

5. Жоден із гігієнічних чинників позитивного характеру не є, на думку більшості курсантів, добре або максимально вираженим (за виключенням ставлення до працівників жіночої статі, яке не є негативним).

Отже, згідно з теорією Ф. Герцберга та його послідовників, навіть зміна тих умов праці, які сприймаються більшістю курсантів-випускників як вкрай незадовільні, на кращі, може поліпшити їх ставлення до роботи лише до рівня «апатичного». Головне навантаження у забезпеченні задоволеності роботою і підвищенні на цій основі ефективності трудової діяльності припадає на «мотиватори». Як зазначається у літературі, за умови нестабільної економічної ситуації значну роль починає відігравати потреба у безпеці та приналежності до певної соціальної групи [56, 202]. На задоволенні цих потреб варто робити наголос при розробці стратегії організації та кадрової політики. Кваліфікований юрист І. А. Вартилецька, яка неодноразово коментувала в якості співавтора деяких статей результати представлених досліджень, вважає, що «мотиватори» вдосконалити можна і іншим чином. Її міркування наведені нижче.

Професіоналізм співробітників правоохоронних органів здатен служити протидії злочинності лише якщо він підкріплений передовими технологіями. Лише оснащений передовою технікою правоохоронець може ефективно захистити суспільство від злочинності. Український оперуповноважений, слідчий володіють логікою Шерлока Холмса, інтуїцією детектива Коломбо, мудрістю міс Марпл. Однак детективам XXI-го століття замало таких якостей. Злочинність сьогодні – високотехнологічна, інтелектуальна і протистояти їй може лише професіонал максимального рівня озброєності. Вже не побажанням, а необхідністю є:

- повна загальнодержавна комп'ютеризована система зв'язку, інформування, обліків в кожному підрозділі МВС;

- криміналістичне забезпечення і супроводження діяльності служб розшуку, слідства – криміналістичні лабораторії, центри повинні бути створені на рівні районних та міжрайонних управлінь внутрішніх справ;

- достатнє оснащення особового складу сучасною технікою, транспортом.

Прикладом може бути досвід тих країн, в яких контроль за швидкістю на дорогах є максимально автоматизованим. У більшості європейських держав на найбільш жвавих та аварійно небезпечних ділянках доріг встановлюються радари з відеокамерами, які фіксують перевищення швидкості та інші порушення. Це дає можливість встановити власника автомобіля за номерним знаком і матеріали про факт вчиненого правопорушення, який підтверджується відео- або фотозйомкою, надаються до суду. Ця система технічного контролю діє на протязі багатьох десятиріч і підтвердила свою високу ефективність . Автоматизований спосіб контролю знімає надактуальну проблему корупції на дорозі. Об'єктивній оцінці діяльності дорожньої служби також сприятиме оснащення транспорту правоохоронців відеокамерами, які фіксуватимуть процес їхнього спілкування з громадянами. Зрозуміло, що такі новації вимагають значних матеріальних та грошових вкладень. Але ці кошти працюватимуть на майбутнє.

Однак технічне переозброєння само по собі, без суттєвої переорієнтації у напрямках діяльності системи органів протидії злочинності, не здатне вирішити всі проблеми. Реорганізація потребує зосередження на таких основних напрямках:

1) необхідно спростити етап дізнання та досудового слідства по категорії злочинів невеликої та середньої тяжкості (крім насильницьких та резонасних злочинів), що вимагає визначення критеріїв застосування даного порядку процесуального розгляду до конкретних злочинів. Весь процес дослідження та підготовки матеріалів до судового розгляду повинен бути обмежений терміном до трьох діб. Зрозуміло, що такий процесуальний термін може бути застосований лише щодо осіб, вина яких в повному обсязі доведена наявними доказами і якщо сам винний не наполягає на розгляді його справи судом присяжних (а такий суд має бути створений в Україні – у відповідності із Конституцією держави). Час, який сьогодні витрачається на збір великої кількості документів (довідок, характеристик), складання протоколів, проведення слідчих дій (що значною мірою дублюють матеріали дослідчої перевірки) може бути більш продуктивно витрачений на розкриття та розслідування злочинів тяжких, актуальних, резонансних в суспільному житті;

2) слід зосередити увагу співробітників на виконанні завдань по протидії особливо небезпечній злочинності за рахунок більш раціонального використання їхнього робочого часу;

3) необхідно створити таку систему законодавчих актів, які запровадять засади правосуддя, правоохоронної діяльності, що будуть вільні від зловживань та порушень законності. Зокрема, стенографування та аудіо-та відеозапис судових засідань унеможливлює порушення процесуальних приписів. Це ж можна сказати і стосовно дотримання законності при проведенні основних слідчих дій. Лише захищений дієвим законом правоохоронець здатен захистити суспільство від злочинності. Так, зменшенню кількості скарг та нарікань на незаконні дії правоохоронців в процесі розкриття та розслідування злочинів буде сприяти:

а) закріплення в законі положення про присутність захисника під час бесіди чи проведення будь-яких процесуальних дій з особою (якщо вона бажає спілкуватися зі співробітниками правоохоронних органів лише за його участі. Мається на увазі проведення допитів, очних ставок та деяких інших слідчих дій лише у спеціально призначених та обладнаних приміщеннях з обов'язковим аудіо-та відеозаписом кожної слідчої дії);

б) наявні у приміщенні відділів та управлінь співробітники при проведенні процесуальних дій та спілкуванні з громадянами повинні мати бейжики з їх прізвищем та найменуванням посади (для можливості контролю за правомірністю їх діяльності);

в) інститут понятих має бути скасований, що сприятиме більш ефективному виконанню правоохоронцями тих слідчих дій, де участь цих суб'єктів процесу є сьогодні обов'язковою. Цей пережиток минулого свідчить лише про те, що дії правоохоронців не викликають довіри (імпліцитно визнається, що ці державні службовці схильні до порушень закону, а тому над ними повинен бути ось такий громадський контроль). Відміна інституту понятих у кримінальному процесі засвідчить довіру до українських правоохоронців з боку суспільства та держав і підвищить їх відповідальність за порушення закону.

Реалізація даних цих пропозицій посилить, на нашу думку, внутрішню мотивацію працівників ОВС.

Маємо надію, що особиста зацікавленість та небайдужість кожного із практиків та науковців-правників допоможе стати українському міліціонеру гідним охоронцем українського суспільства.

Очевидно, що теорія Ф. Герцберга є цілком логічною та раціональною, чого не можна сказати про реалії нашого сьогоденного буття. Адже часто-густо високовмотивовані спеціалісти працюють не «завдяки», а «всупереч»

існуючим умовам праці, на жаль, за рахунок своїх внутрішніх ресурсів. Не в останню чергу це стосується і працівників міліції. Мабуть, такий стан речей не може не призводити до професійних деструкцій і маргіналізації частини із них.

6.2. Сприйняття професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками у світлі теорій мотивації трудової діяльності Р. Вудвортса-Р. Уайта та А. Маслоу.

Серед великої кількості теорій мотивації та стимулювання трудової діяльності найбільш відомими, на наш погляд, є теорії Ф. Герцберга, Вудвортса – Уайта (вперше застосували термін «внутрішня мотивація») та А. Маслоу. Метою нашого дослідження на даному його етапі було вивчення уявлень курсантів-випускників стосовно особливостей професійної діяльності працівників міліції після проходження ними трьохмісячного стажування у практичних підрозділах за напрямками їх майбутньої професійної діяльності в контексті названих вище теорій мотивації праці. Задоволеність роботою – це один із показників благополуччя людини в цілому [137, с. 354], а уявлення про професію – чинник, який так чи інакше впливає на ставлення до майбутньої трудової діяльності. Основним методом дослідження було анонімне опитування за допомогою опитувальника під назвою «Шкали». Як було вказано вище, курсанти у своїх оцінках особливостей професійної діяльності міліціонерів послуговувалися добре їм відомою 5-тибальною шкалою і кожен міг дати лише одну відповідь. Дослідження проводилося у травні-червні 2008 року. В якості опитаних виступили курсанти 4-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки слідчих і криміналістів (спеціалізація – слідчий, n=44; спеціалізація – експерт-криміналіст, n=38) КНУВС (У 2008 р. було випущено 47 майбутніх експертів-криміналістів). Статистична обробка даних проводилася за допомогою критерію χ^2 Пірсона. Отримані дані представлені у таблиці 6.2.1 (відповіді «не знаю» тут і далі не представлені через дуже незначну кількість таких відповідей, через що загальна сума відповідей в деяких випадках менше 100 %).

Статистично достовірні відмінності тенденцій в оцінках курсантів, що навчалися на факультеті підготовки слідчих (далі – «слідчі») та курсантів, що навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів (далі – «експерти») стосувалися лише таких особливостей професійної діяльності міліціонерів як «упевненість працівника міліції у майбутньому» (як видно з таблиці 6.2.1, 59,09 % курсантів-«слідчих» та 84,21 % курсантів-«експертів» оцінили її як відсутню та слабо виражену); «можливість розширення

соціальних зв'язків» (56,82 % курсантів-«слідчих» оцінили цю особливість як добре та максимально виражену, а 57,89 % курсантів-«експертів» – як відсутню та слабо виражену); «соціальна та правова незахищеність» (86,84 % курсантів-«експертів» вважають її добре та максимально представленою проти 50,00 % курсантів-«слідчих»).

В оцінках останніх 37-ми особливостей професійної діяльності працівників міліції статистично достовірних відмінностей між сприйняттям цих особливостей курсантами, які навчалися на факультеті підготовки слідчих та курсантами, які навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів, не виявлено. Але певні тенденції у відповідях обох груп опитаних простежити можна (в якості провідних розглядалися лише ті тенденції, які мали місце у відповідях не менш ніж 50,00% опитаних у кожній групі).

Таблиця 6.2.1

Сприйняття курсантами-випускниками факультету підготовки слідчих та факультету підготовки експертів-криміналістів професійної діяльності працівників міліції (зірочками позначені ті особливості, в оцінці яких даними групами курсантів виявлено статистично достовірні відмінності).

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості даної особливості	Кількість курсантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
		спеціальність	
		слідчі	експерти-криміналісти
1. Нечесність, непорядність працівників міліції	н с в	22,73 43,18 13,64	47,37 39,47 13,16
2.* Упевненість працівника міліції у майбутньому	н с в	59,09 20,45 20,45	84,21 7,89 7,89
3. Психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу	н с в	54,54 22,73 22,73	39,47 21,05 36,84
4.* Можливість розширення соціальних зв'язків	н с в	18,18 25,00 56,82	57,89 26,32 15,79
5. Можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту	н с в	63,64 25,00 11,36	52,63 23,68 21,05

Продовження табл. 6.2.1

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості даної особливості	Кількість курсантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
		спеціальність	
		слідчі	експерти-криміналісти
6. Задовільний розмір заробітної плати	н с в	84,09 13,64 2,27	81,58 5,26 10,53
7. Можливість розширення життєвого досвіду	н с в	29,54 34,09 36,36	44,74 36,84 18,42
8. Погане ставлення до співробітників жіночої статі	н с в	59,09 13,64 27,27	71,05 7,89 18,42
9. Неврегульованість законодавства (прогалини і таке інше)	н с в	15,91 43,18 40,91	31,58 21,05 47,37
10. Пияцтво (зловживання алкогольними напоями)	н с в	45,45 34,09 20,45	36,84 31,58 28,95
11. Заполітизованість міліції	н с в	56,82 20,45 20,45	73,68 18,42 2,63
12. Можливість отримання незапланованого посадою прибутку	н с в	59,09 20,45 18,18	71,05 13,16 10,53
13. Погана організація праці (ненормований робочий день; великий рівень формалізму; невизначеність функціональних обов’язків)	н с в	18,18 18,18 63,64	10,53 10,53 78,95
14. Можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися	н с в	29,54 34,09 36,36	31,58 42,10 26,32
15. Ранній вихід на пенсію	н с в	34,09 25,00 40,91	39,47 15,79 44,74
16.* Соціальна та правова незахищеність	н с в	18,18 31,82 50,00	5,26 7,89 86,84
17. Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім’ї	н с в	13,44 31,82 54,54	10,53 26,32 63,16

Продовження табл. 6.2.1

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості даної особливості	Кількість курсантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
		спеціальність	
		слідчі	експерти-криміналісти
18. Погані взаємостосунки із органами влади, із прокуратурою	н с в	43,18 22,73 34,09	57,89 26,32 15,79
19. Наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач	н с в	43,18 27,27 27,27	47,37 31,58 18,42
20. Наявність певних соціальних пільг та переваг	н с в	56,82 29,54 13,64	57,89 26,32 15,79
21. Недоліки в керівництві	н с в	18,18 27,27 54,54	21,05 23,68 55,26
22. Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру	н с в	15,91 25,00 59,09	5,26 42,10 52,63
23. Наявність «перевертнів» у погонах	н с в	34,09 34,09 29,54	50,00 23,68 23,68
24. Корумпованість керівництва	н с в	31,82 27,27 36,36	52,63 15,79 28,95
25. Наявність вільного часу	н с в	95,45 4,54 0	76,32 18,42 2,63
26. Конфліктний характер службової діяльності	н с в	29,54 40,91 29,54	42,10 36,84 18,42
27. Позитивні емоції, пов’язані з виконанням службових обов’язків	н с в	61,36 22,73 15,91	73,68 18,42 7,89
28. Любов до своєї праці	н с в	52,27 18,18 29,54	73,68 21,05 5,26
29. Наявність владних повноважень	н с в	40,91 47,73 11,36	68,42 26,32 5,26
30. Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов’язків	н с в	54,54 29,54 15,91	71,05 21,05 7,89

Закінчення таблиці 6.2.1.

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості даної особливості	Кількість курсантів (у %), які обрали даний варіант оцінки	
		спеціальність	
		слідчі	експерти-криміналісти
31. Широкі можливості спілкування з різними людьми	н с в	27,91 20,93 51,16	47,37 21,05 31,58
32. Загроза професійної деформації	н с в	22,73 18,18 59,09	26,32 21,05 50,00
33. Міцні дружні стосунки з колегами по роботі	н с в	20,45 40,91 38,64	36,84 23,68 39,47
34. Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності	н с в	15,91 18,18 65,91	7,89 5,26 86,84
35. Можливість самореалізації, самоствердження	н с в	36,36 43,18 20,45	65,79 28,95 2,63
36. Наявність належних професійних знань, вмінь, навичок	н с в	25,00 34,09 40,91	36,84 36,84 26,32
37. Компетентність керівництва	н с в	38,64 38,64 22,73	47,37 31,58 21,05
38. Негативне ставлення населення до міліції	н с в	13,64 20,45 63,64	2,63 28,95 68,42
39. Необхідність дотримання службової ієрархії	н с в	31,82 36,36 29,54	29,73 43,24 24,32
40. Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям	н с в	31,82 45,45 22,73	52,63 26,32 18,42

Так, якщо услід за більшістю спеціалістів у галузі психології і управління, вважати, що існують два види мотивації, – екстринсивна, обумовлена зовнішніми умовами та обставинами та інтринсивна, пов’язана із потребами, установками, інтересами, бажаннями і тому подібним, – то дані нашого дослідження можна представити таким чином: серед 11-ти

особливостей професійної діяльності, які стосуються інтринсивної мотивації працівників міліції і при оцінюванні яких статистично достовірних відмінностей у відповідях обох груп опитаних не виявлено (табл. 6.2.1, № 3, 7, 14, 19, 27, 28, 31, 32, 35, 36, 40) як добре та максимально представлена сприймається «загроза професійної деформації» (59,09 % «слідчих» і 50,00 % «експертів»). Такі особливості як «позитивні емоції, пов'язані із виконанням службових обов'язків» та «любов до своєї праці» переважна більшість курсантів обох груп (61,36 % «слідчих» і 73,68 % «експертів» та 52,27 % «слідчих» і 73,68 % «експертів» відповідно) оцінюють як відсутні або слабо виражені. Деякі відмінності виявлено при оцінюванні таких інтринсивних особливостей як «психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу» (відсутнім або слабо вираженим його вважають більше половини «слідчих» (54,54 %) і менше половини «експертів» (39,47 %); «можливість самореалізації, самоствердження» (більше половини «експертів» – 65,79 % – вважають таку можливість відсутньою та слабо представленою і лише 36,36 % «слідчих» погоджуються з ними) і такої особливості як «моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям» (більше половини «експертів» – 52,63 % – вважають її відсутньою та слабо вираженою і лише 31,82 % «слідчих» притримуються тієї ж думки). Чітких тенденцій у відповідях обох груп опитаних стосовно таких інтринсивних особливостей як «можливість розширення життєвого досвіду», «можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами», «наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач», «широкі можливості спілкування з різними людьми» та «наявність належних професійних знань, вмінь, навичок» не виявлено. Отже, можна зробити висновок, що професійна діяльність працівників міліції сприймається більшістю опитаних нами курсантів-випускників як недостатньо внутрішньо вмотивована, причому курсанти, які навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів сприймають цю діяльність як внутрішньо вмотивовану дещо слабше порівняно з курсантами, які навчалися на факультеті підготовки слідчих.

Із 26-ти особливостей професійної діяльності працівників міліції екстринсивного типу більшістю випускників (незалежно від спеціалізації) як відсутні та слабо представлені сприймаються чотири особливості позитивного характеру («можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) тримати вищу освіту», «задовільний розмір заробітної плати», «наявність певних соціальних пільг та переваг» та «наявність вільного часу»). Добре та максимально вираженими особливостями більшість опитаних незалежно від спеціалізації вважають такі особливості негативного характеру як «погана

організація праці», «негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї», «недоліки в керівництві», «великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру», «недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності» та «негативне ставлення населення до міліції». Три особливості негативного характеру і одна особливість нейтрального характеру більшістю випускників сприймаються як відсутні та слабо представлені («погане ставлення до співробітників жіночої статі», «заполітизованість міліції», «порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків», «можливість отримання незапланованого посадою прибутку»).

Деякі відмінності у відповідях курсантів-«слідчих» та курсантів-«експертів» (що не досягли рівня статистично значущих) було виявлено при оцінюванні таких особливостей екстринсивного типу як «погані взаємостосунки із органами влади, із прокуратурою» (цю особливість як відсутню та слабо виражену оцінили 57,89 % «експертів» і лише 43,18 % «слідчих»); «наявність «перевертнів» у погонах» (як відсутню та слабо виражену цю особливість оцінили 50,00 % «експертів» і лише 34,09 % «слідчих», «корумпованість керівництва» (як відсутню та слабо виражену цю особливість оцінили 52,63 % «експертів» і 31,82 % «слідчих»); «наявність владних повноважень» (68,42 % «експертів» вважають цю особливість відсутньою та слабо вираженою проти 40,91 % «слідчих»).

При оцінюванні останніх восьми особливостей (№ 1, 9, 10, 15, 26, 33, 37, 39) чітких тенденцій у відповідях курсантів обох груп не виявлено.

Отже, три особливості негативного характеру і одну – нейтрального (№ 8, 11, 30, 12) більшість опитаних обох категорій суттєвими не вважають – оцінили як відсутні та слабо представлені; десять сприймаються як такі, що чинять негативний вплив на професійну діяльність (№ 5, 6, 20, 25, 13, 17, 21, 22, 34, 38) і відносно ще восьми нічого напевно сказати не можна (№ 1, 9, 10, 15, 26, 33, 37, 39). У сприйняття останніх чотирьох особливостей (№ 18, 23, 24, 29) виявлено деякі відмінності. Загалом можна зробити висновок, що жодна із екстринсивних особливостей позитивного характеру більшістю опитаних обох категорій як добре та максимально виражена не сприймається, тобто зовнішня мотивація професійної діяльності працівників міліції є, на думку більшості опитаних, в цілому слабкою.

Як зауважує услід за Ф. Герцбергом Є. П. Ільїн, велика задоволеність працею можлива зазвичай тоді, коли переважає внутрішня мотивація. Якщо переважає мотивація зовнішня, то праця стає засобом досягнення інших, не пов'язаних із нею цілей. Є. П. Ільїн вказує, що якщо внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини і стимулом для вдосконалення професійної

майстерності, то зовнішня мотивація орієнтує її на суто особисті інтереси. Особливо руйнівними для особистості є мотиватори негативні, що породжують конформізм, обмеженість, пасивність, безвідповідальність [78, с. 279].

Якщо розглянути дані особливості професійної діяльності працівників міліції з точки зору їх здатності задовольняти потреби особистості в контексті теорії А. Маслоу, то можна зробити висновок, що ці особливості, на думку більшості курсантів обох груп, не сприяють задоволенню потреб, виділених Маслоу в якості основних [128]. Так, серед особливостей, пов'язаних із задоволенням фізіологічних потреб (тобто таких, що стосуються в першу чергу оплати та умов праці – див. особливості № 3, 6, 10, 11, 12, 13, 22, 34) добре та максимально вираженими курсанти обох груп вважають такі негативні особливості як «погана організація праці» (63,64 % «слідчих» і 78,95 % «експертів»); «великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру» (59,09 % «слідчих» і 52,63 % «експертів»); «недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності» (65,91 % «слідчих» і 86,84 % «експертів»). В оцінках такої негативної особливості професійної діяльності як зловживання працівниками міліції алкогольними напоями яскраво виражені тенденції відсутні; у сприйнятті такої негативної особливості як «психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу» є відмінності: переважна більшість «слідчих» (54,54 %) цей дискомфорт вважає відсутнім та слабким (таку ж оцінку дали 39,47 % «експертів»). Ще одна особливість негативного характеру – за політизованість міліції – більшістю курсантів (56,82 % «слідчих» і 73,68 % «експертів») сприймається як така, що відсутня та слабо виражена. Таку особливість позитивного характеру як «задовільний розмір заробітної плати» переважна більшість курсантів обох груп (84,09 % «слідчих» і 81,58 % «експертів») вважають відсутньою та слабо представленою. Можливість отримання незапланованого посадою прибутку більшість курсантів обох груп оцінили як відсутню та слабо виражену (59,09 % «слідчих» і 71,05 % «експертів»). Отже, більшість курсантів обох груп сприймають як добре та максимально виражені лише негативні особливості професійної діяльності (тобто такі, які не забезпечують задоволення фізіологічних потреб). Так, лише 2,27 % «слідчих» і 10,53 % «експертів» задоволені розміром заробітної плати працівників міліції (оцінили її на 4-5 балів за 5-тибальню шкалою).

Друга група потреб, – потреби у безпеці (тобто такі, що пов'язані, за Маслоу, з прагненням людей до стабільності та захищеності від негараздів та страждань: потреба мати гарне житло, соціальні гарантії – зайнятості, пенсійного та медичного забезпечення тощо, див. особливості № 2, 5, 9, 15,

16, 17, 18, 20, 23, 26, 30, 32, 39), – на думку більшості опитаних обох груп у професійній діяльності міліціонерів також не задовольняються. Так, на думку «слідчих» (59,09 %) та «експертів» (84,21 %) упевненість працівника міліції у майбутньому відсутня та слабка (відмінність в оцінках є статистично достовірною); певні соціальні пільги та переваги – відсутні та незначні (так вважають 56,82 % «слідчих» і 57,89 % «експертів»), можливість отримати безкоштовно (або на пільгових умовах) вищу освіту – відсутня та незначна (63,64 % «слідчих» і 52,63 % «експертів»). Водночас представлені добре та максимально такі особливості як соціальна та правова незахищеність (так вважають 50,00 % «слідчих» і 86,84 % «експертів»); негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї (відмітили 54,54 % «слідчих» і 63,16 % «експертів») та загроза професійної деформації (на неї вказали 59,09 % «слідчих» і 50,00 % «експертів»).

Деякі відмінності (що не досягають ступеня статистично значущих) виявлено в оцінках таких особливостей як «погані взаємостосунки із органами влади, із прокуратурою» (57,89 % «експертів» вважають цю особливість відсутньою та слабо представленою, такої ж думки лише 43,18 % «слідчих») та «наявність «перевертнів» у погонах» (більшість із групи «експертів» – 50,00 % – вважають цю особливість відсутньою та слабо вираженою, такої ж думки лише 34,09 % «слідчих»). У сприйнятті ще чотирьох особливостей (таких як «неврегульованість законодавства», «ранній вихід на пенсію», «конфліктний характер службової діяльності» та «необхідність дотримання службової ієрархії») яскравих тенденцій у відповідях не виявлено. Одна-єдина особливість професійної діяльності негативного характеру переважною більшістю опитаних обох груп була визнана відсутньою та слабо вираженою – це «порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків» (54,54 % «слідчих» і 71,05 % «експертів»). Водночас ця особливість як добре та максимально виражена була оцінена 15,91 % «слідчих» (чого немає бути за визначенням).

Серед особливостей професійної діяльності працівників міліції, з якими пов'язано задоволення третьої за Маслоу групи потреб – потреби у приналежності (№ 1, 4, 8, 21, 24, 31, 33, 37) добре та максимально представленою є, на думку більшості опитаних, така особливість як «недоліки в керівництві» (на це вказали 54,54 % «слідчих» і 55,26 % «експертів»). Інші особливості негативного (з точки зору можливості задоволення потреби у приналежності) характеру не є добре та максимально представленими. Так, «нечесність, непорядність працівників міліції» вважають добре та максимально вираженою особливістю лише 13,64 % «слідчих» та 13,16 % «експертів» (на відсутність та слабку представленість

цієї особливості вказали 47,37 % «експертів»; натомість 43,18 % «слідчих» зазначили, що ця особливість має середній ступінь вираженості); в оцінці такої особливості як «корумпованість керівництва» є розбіжності, що не досягають рівня статистично значущих: корумпованість відсутньою та слабкою вважають 52,63 % «експертів» і лише 31,82 % «слідчих» (36,36 % «слідчих» вважають корумпованість керівництва добре та максимально вираженою, такої ж думки лише 28,95 % «експертів»). Таку особливість негативного характеру як «погане ставлення до співробітників жіночої статі» більшість опитаних вважають відсутньою та слабо представленою (71,05 % «експертів» і 59,09 % «слідчих»).

Тобто серед особливостей негативного характеру, що пов'язані з третьою групою потреб, домінує така особливість як «недоліки в керівництві»; найнижчий ступінь вираженості має, на думку опитаних курсантів, «погане ставлення до співробітників жіночої статі». Зважаючи на необхідність дотримання службової ієрархії в системі МВС, можна стверджувати, що «недоліки в керівництві» чинять сильний вплив на задоволення потреби у приналежності. Адже ця потреба виявляється у бажанні людини бути членом колективу, якого люблять та цінують інші, прагненні до спілкування, участі у спільній діяльності та встановленні дружніх та партнерських взаємостосунків із керівництвом.

В оцінках таких особливостей позитивного характеру як «міцні дружні стосунки з колегами по роботі» та «компетентність керівництва» яскравих тенденцій в оцінках не виявлено (щодо першої із цих особливостей, то більшість – 40,91 % – «слідчих» вважають, що вона представлена на середньому рівні, а відносна більшість «експертів» – 39,47 % – добре та максимально; друга особливість, на думку відносної більшості «експертів» (47,37 %), відсутня та слабо виражена; на думку «слідчих» – відсутня та слабо виражена (38,64 %) або виражена на середньому рівні (також 38,64 %).

Добре та максимально вираженою особливістю професійної діяльності позитивного характеру 56,82 % «слідчих» вважають можливість розширення соціальних зв'язків (мається на увазі можливість задоволення потреби у приналежності на більш високому – соціальному – рівні); водночас 57,89 % «експертів» вважають цю особливість відсутньою та слабо вираженою (ця розбіжність є статистично достовірною). Відмінності, що не досягають рівня статистично значущих, виявлено і стосовно такої особливості як «широкі можливості спілкування з різними людьми» (51,16 % «слідчих» вважають цю особливість добре та максимально вираженою; натомість відносна більшість «експертів» – 47,37 % – вважають її відсутньою та слабо вираженою і лише 31,58 % – добре та максимально представленою).

Отже, потреба у приналежності (у вузькому та широкому розумінні значення цього слова) у професійній діяльності працівників міліції задовольняється, на думку більшості опитаних, в найкращому випадку частково (здається, відносно більше можливостей для її задоволення мають слідчі порівняно з експертами-криміналістами).

Рівень задоволення четвертої групи потреб, – потреб, пов'язаних із визнанням та повагою з боку інших, – також є, на думку більшості курсантів, невисоким (табл. 6.2.1, № 29, 38, 40). Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям оцінюють як відсутнє та слабке більшість «експертів» (52,63 %); відносна більшість «слідчих» (45,45 %) вважають, що ця потреба задовольняється на середньому рівні. Владні повноваження, на думку більшості «експертів», відсутні та незначні (68,42 %); а на думку більшості «слідчих» (47,73 %) вони представлені на середньому рівні. А от негативне ставлення населення до міліції добре та максимально вираженим вважає більшість опитаних обох категорій (68,42 % «експертів» і 63,64 % «слідчих»). Загалом рівень задоволення потреб цієї групи у професійній діяльності працівників міліції «експерти» вважають більш низьким порівняно зі «слідчими».

Потреба в самовираженні (п'ята група потреб за Маслоу) виявляється у прагненні людини до повного використання своїх знань, вмінь, навичок, здібностей задля самореалізації у різних сферах життєдіяльності, у професійній діяльності зокрема (табл. 6.2.1, № 7, 14, 19, 25, 27, 28, 35, 36). Загалом, на думку більшості опитаних обох категорій, у професійній діяльності працівників міліції ці потреби задовольняються не повністю. Так, яскравих тенденцій у відповідях опитаних щодо рівня задоволення потреби у використанні професійних знань, вмінь, навичок; потреби у розширені життєвого досвіду; можливості самовдосконалення завдяки співпраці зі справжніми професіоналами та отримання морального задоволення від вирішення складних професійних задач не виявлено (на максимальний та вищий за середній рівень задоволення цих потреб вказали в середньому 35,22 % «слідчих» і 22,37 % «експертів»). Наявність вільного часу (однієї з умов самовираження і самовдосконалення), позитивних емоцій, пов'язаних із виконанням службових обов'язків, любов до своєї праці більшість опитаних обох категорій оцінили як відсутні та слабо представлені, а можливість самореалізації у професійній діяльності більшість «експертів» (65,79 %) оцінили як відсутню та слабо виражену, в той час як відносна більшість «слідчих» (43,18 %) – як представлену на середньому рівні. Рівень задоволення цих потреб у професійній діяльності міліціонерів як високий (4-5 балів) оцінили в середньому 25,85 % «слідчих» і 13,49 % «експертів».

Найкраще задовольняються потреби, пов'язані з такими особливостями як «можливість розширення життєвого досвіду», «можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися» та потреби, пов'язані із набуттям належних професійних знань, вмінь, навичок. Отже, потреби цього рівня у професійній діяльності працівників міліції задовольняються, на думку «експертів», загалом гірше, ніж на думку «слідчих».

Привертає увагу оцінка курсантами розміру заробітної плати як незадовільного. Іншими словами – заробітна плата працівників міліції, на думку більшості курсантів (84,09 % опитаних «слідчих» і 81,58 % «експертів») не дає можливості задовольняти, за визначенням С. Г. Москвічова, їх природні потреби: рівень задоволення цих потреб нижчий від рівня, з яким люди себе ототожнюють [137, с. 62]. Якщо зважити і на деякі інші особливості уявлень курсантів, що стосуються професійної діяльності працівників міліції (щодо наявності вільного часу, соціальної та правової захищеності, напруженості праці, поведінки керівників), то виникає бажання процитувати С. Г. Москвічова, який пише про те, що якщо людина робить те, що їй не подобається, без міри напружується, зазвичай не має вільного часу, інколи терпить образи та приниження і її не захищає законодавство, то все це ніяк не вписується в сучасні уявлення про хороше життя [137, с. 342].

Нескладні підрахунки свідчать про те, що високі оцінки (4-5 балів) особливостей, пов'язаних із внутрішньою мотивацією (інтринсивного типу, № 2, 3, 4, 7, 14, 19, 27, 28, 31, 32, 35, 36, 40), дали 33,83 % «слідчих» і лише 20,44 % «експертів»; що стосується особливостей професійної діяльності екстринсивного типу, то особливості позитивного характеру (№ 5, 6, 15, 20, 25, 29, 33, 37) високо оцінили 17,61 % «слідчих» і 20,06 % «експертів»; негативного характеру – 39,97 % «слідчих» і 43,07 % «експертів» (такі особливості як «можливість отримання незапланованого посадою прибутку» та «необхідність дотримання службової ієрархії» ми віднесли до особливостей нейтрального характеру).

Загалом особливості позитивного характеру (№ 2, 4, 5, 6, 7, 14, 15, 19, 20, 25, 27, 28, 29, 31, 33, 35, 36, 37, 40, n=19) високо оцінили (4-5 балів) в середньому 26,26 % «слідчих» і 17, 87 % «експертів», негативного (n =19) – 40,07 % «слідчих» і 41, 27 % «експертів».

Висновки до розділу 6.2.:

1. В уявленнях опитаних курсантів-випускників так чи інакше домінує «негатив», тобто переважають негативні уявлення про професійну діяльність працівників міліції (незалежно від спеціалізації).

2. Приблизно третина курсантів, які навчалися на факультеті підготовки слідчих, є високовмотивованими спеціалістами (незважаючи на усвідомлення негативних сторін професійної діяльності міліціонерів та переважання уявлень негативного характеру над уявленнями позитивного характеру).

3. Уявлення про професійну діяльність працівників міліції курсантів, які навчалися на факультеті підготовки експертів-криміналістів, загалом більш негативні порівняно з відповідними уявленнями курсантів, які навчалися на факультеті підготовки слідчих.

Вважаємо, що незадоволеність своєю майбутньою професійною діяльністю, яка, як свідчать отримані дані, має місце у переважної більшості опитаних нами курсантів-випускників КНУВС (і особливо – тими її особливостями, які пов'язані з мотивацією, іманентною даній трудовій діяльності) є одним із імовірних психологічних механізмів подальшої професійної маргіналізації частини із них.

6.3. Сприйняття професійної діяльності працівників міліції курсантами-випускниками в контексті теорії мотивації трудової діяльності К. Альдерфера.

Дослідження проводилося у травні-червні 2008 року. В якості опитаних виступили курсанти 4-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки слідчих і криміналістів (спеціалізація – експерти-криміналісти, далі – "експерти", n = 38) та курсанти Навчального наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (спеціалізація – оперуповноважені карного розшуку та відділу боротьби з економічною злочинністю, далі – "оперуповноважені", n = 56). Статистична обробка даних проводилася за допомогою критерію χ^2 Пірсона. Отримані дані наведені у табл. 6.3.1.

Таблиця 6.3.1

Сприйняття курсантами факультету підготовки експертів-криміналістів (n=38) та курсантами Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (n=56) професійної діяльності працівників міліції після проходження ними тримісячної ознайомчої практики (червень 2008 р.).

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості	Кількість курсантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
		спеціальність	
		експерти-криміналісти	оперуповноважені
1. * Нечесність, непорядність працівників міліції	н с в	47,37 39,47 13,16	16,36 30,91 29,09
2. + Упевненість працівника міліції у майбутньому	н с в	84,21 7,89 7,89	76,36 10,91 12,73
3. — Психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу	н с в	39,47 21,05 36,84	40,00 14,54 45,45
4. *+ Можливість розширення соціальних зв'язків	н с в	57,89 26,32 15,79	23,64 23,64 50,91
5. + Можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту	н с в	52,63 23,68 21,05	61,82 16,36 21,82
6. +Задовільний розмір заробітної плати	н с в	81,58 5,26 10,53	90,91 3,64 3,64
7. + Можливість розширення життєвого досвіду	н с в	44,74 36,84 18,42	33,33 27,78 38,89
8. — Погане ставлення до співробітників жіночої статі	н с в	71,05 7,89 18,42	60,00 21,82 16,36
9. — Неврегульованість законодавства (прогалини і таке ін.)	н с в	31,58 21,05 47,37	22,22 9,26 68,52
10. * — Пияцтво зловживання алкогольними напоями	н с в	36,84 31,58 28,95	41,82 25,45 32,73
11. *— Заполітизованість міліції	н с в	73,68 18,42 2,63	50,91 20,00 29,09

Продовження табл. 6.3.1

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості	Кількість курсантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
		спеціальність	
		експерти-криміналісти	оперуповноважені
12. 0 Можливість отримання незапланованого посадою прибутку	н с в	71,05 13,16 10,53	56,36 10,91 32,73
13. * — Погана організація Праці	н с в	10,53 10,53 78,95	7,27 3,64 89,09
14. + Можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися	н с в	31,58 42,10 26,32	55,36 26,78 17,86
15. + Ранній вихід на пенсію	н с в	39,47 15,79 44,74	53,57 19,64 26,78
16. * — Соціальна та правова незахищеність	н с в	5,26 7,89 86,84	19,64 16,07 64,28
17. — Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в ї сім'ї	н с в	10,53 26,32 63,16	17,86 19,64 62,50
18. *— Погані взаємостосунки із органами влади, з прокуратурою	н с в	57,89 26,32 15,79	35,71 30,36 33,93
19. + Наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач	н с в	47,37 31,58 18,42	60,71 19,64 17,86
20. + Наявність певних соціальних пільг та переваг (гарантоване працевлаштування та таке ін.)	н с в	57,89 26,32 15,79	69,64 17,86 12,50
21. — Недоліки в керівництві (деспотизм керівників і таке ін.)	н с в	21,05 23,68 55,26	16,07 16,07 66,07
22. * — Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру	н с в	5,26 42,10 52,63	12,73 7,27 80,00
23. — Наявність «перевертнів» у погонах	н с в	50,00 23,68 23,68	37,50 21,43 41,07

Продовження табл. 6.3.1

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості	Кількість курсантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
		спеціальність	
		експерти-криміналісти	оперуповноважені
24. — Корумпованість Керівництва	н с в	52,63 15,79 28,95	30,36 17,86 51,78
25. * + Наявність вільного часу	н с в	76,32 18,42 2,63	89,28 0 10,71
26. * — Конфліктний характер службової діяльності	н с в	42,10 36,84 18,42	19,64 23,21 57,14
27. + Позитивні емоції, пов'язані з виконанням службових обов'язків	н с в	73,68 18,42 7,89	76,78 14,28 8,93
28. + Любов до своєї праці	н с в	73,68 21,05 5,26	64,28 14,28 21,43
29. + Наявність владних повноважень	н с в	68,42 26,32 5,26	71,43 12,50 16,07
30. — Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків	н с в	71,05 21,05 7,89	50,91 23,64 25,45
31. + Широкі можливості спілкування з різними людьми	н с в	47,37 21,05 31,58	41,07 23,21 35,71
32. — Загроза професійної деформації	н с в	26,32 21,05 50,00	21,43 19,64 58,93
33. + Міцні дружні стосунки з колегами по роботі	н с в	36,84 23,68 39,47	46,43 25,00 26,78
34. — Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності	н с в	7,89 5,26 86,84	16,07 5,36 78,57
35. +Можливість самореалізації, самоствердження	н с в	65,79 28,95 2,63	51,78 35,71 12,50
36. + Наявність належних професійних знань, вмінь, навичок	н с в	36,84 36,84 26,32	55,36 25,00 19,64

Закінчення табл. 6.3.1

Особливості професійної діяльності працівників міліції	Ступінь вираженості	Кількість курсантів, які обрали даний варіант оцінки, %	
		спеціальність	
		експерти-криміналісти	оперуповноважені
37. + Компетентність керівництва	н с в	47,37 31,58 21,05	53,57 30,36 16,07
38. * — Негативне ставлення населення до міліції	н с в	2,63 28,95 68,42	30,91 16,36 52,73
39. 0 Необхідність дотримання службової ієрархії	н с в	29,73 43,24 24,32	37,50 26,78 35,71
40. + Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям	н с в	52,63 26,32 18,42	60,71 17,86 19,64

Примітки:

1. Зірочками позначені ті особливості, в оцінці яких даними групами курсантів виявлено статистично достовірні розбіжності.
1. «+» – особливість позитивного характеру; «—» – негативного; «0» – нейтрального.

Як видно з табл. 6.3.1, статистично достовірні розбіжності в оцінці деяких особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами, що спеціалізувались як експерти-криміналісти та курсантами, що спеціалізувались як оперуповноважені, виявлено стосовно одинадцяти особливостей: № 4, 11, 13, 16, 18, 25, 38 (з $p \leq 0,05$) і № 1,10,22,26 (з $p \leq 0,01$). З огляду на провідні тенденції у відповідях даних груп курсантів («провідною» вважалася та категорія відповідей, яка становила мінімум 50 %) збіжними виявилися особливості сприйняття та оцінки обома групами курсантів таких особливостей як погана організація праці (№ 13), соціальна та правова незахищеність (№ 16), великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру (№ 22) та негативне ставлення населення до міліції (№ 38) (рівень вираженості цих особливостей переважна більшість курсантів – більше 50 % – оцінили як високий). Рівень вираженості «за-політизованості» міліції (№ 11) та наявності вільного часу у міліціонерів

(№ 25) і «експерти», і «оперуповноважені» оцінили як низький. Отже, статистично достовірні відмінності оцінення зазначених вище особливостей мали кількісний характер.

Цілком відмінним виявилося сприйняття та оцінка опитаними групами курсантів таких особливостей як «нечесність, непорядність працівників міліції» (№ 1) та «пияцтво» (№ 10) , але констатувати якісь якісні розбіжності в даних випадках підстав немає (просто мав місце різний розподіл відповідей).

У сприйнятті та оцінці курсантами ще трьох особливостей виявилися як якісні, так і кількісні розходження: рівень вираженості такої особливості як можливість розширення соціальних зв'язків (№ 4) більше половини «оперуповноважених» оцінили як високий, а більшість «експертів» – як низький; рівень вираженості такої особливості як «погані взаємостосунки з органами влади, з прокуратурою» (№ 18) більшість експертів вважають низьким, а рівень вираженості такої особливості як «конфліктний характер службової діяльності» (№ 26) більшість оперуповноважених зазначили як високий.

Хоча у сприйнятті та оцінці 29-ти особливостей статистично достовірних розбіжностей виявлено не було, деякі спільні для обох груп курсантів тенденції мали місце.

Таблиця 6.3.2

Сприйняття курсантами тих особливостей професійної діяльності працівників міліції, статистично достовірні відмінності у оцінці яких відсутні, але провідні тенденції наявні

Номер та характер особливості професійної діяльності (див. таблицю 6.3.1.)	Рівень вираженості особливості	
	експерти-криміналісти	оперуповноважені
+ 2	н	н
+ 5	н	н
+ 6	н	н
- 8	н	н
(0) 12	н	н
-17	в	в
+ 20	н	н
- 21	в	в
+ 27	н	н
+ 28	н	н
+ 29	н	н
- 30	н	н
- 32	в	в
- 34	в	в
+ 35	н	н
+ 40	н	н
- 9		в
+ 14		н
+ 15		н
+ 19		н
- 23	н	
- 24	н	в
+ 36		н
+ 37		н

Так, рівень представленості позитивних особливостей службової діяльності міліціонерів переважна більшість курсантів оцінила як низький (№ 2, 5, 6, 20, 27, 28, 29, 35, 40 – табл. 6.3.2), а деяких негативних – як високий (№ 17, 21, 32, 34). Лише окремі негативні особливості були оцінені як такі, що мають низький рівень вираженості (№ 8, 30). Рівень вираженості можливості отримання незапланованого посадою прибутку (особливість «нейтрального» характеру) був оцінений як низький.

Деякі тенденції у сприйнятті та оцінці особливостей професійної діяльності міліціонерів простежувалися лише у однієї групи курсантів. Так, більшість «оперуповноважених» оцінили рівень вираженості таких позитивних особливостей як можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, у яких можна навчитися, можливість раннього виходу на пенсію, наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач, наявність належних знань, вмінь, навичок у співробітників міліції та компетентність керівництва як низький (№ 14, 15, 19, 36, 37, табл. 6.3.2), а рівень представленості таких негативних особливостей як «неврегульованість законодавства» (№ 9) та «корумпованість керівництва» (№ 24) як високий. У відповідях «експертів» подібних тенденцій виявлено не було, але були інші: так, рівень вираженості таких негативних особливостей як «наявність «перевертнів» у погонах» (№ 23) та «корумпованість керівництва» (№ 24) «експерти» оцінили як низький.

У сприйнятті та оцінці деяких особливостей позитивного характеру (психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу; можливість розширення життєвого досвіду; широкі можливості спілкування з різними людьми; міцні дружні стосунки з колегами по роботі – № 3, 7, 31, 33) та однієї особливості «нейтрального» характеру (необхідність дотримання службової ієрархії, № 39) визначених тенденцій у відповідях обох груп опитаних курсантів виявлено не було.

Загалом «оперуповноважені» сприймали та оцінювали професійну діяльність працівників міліції більш негативно, ніж «експерти»: із 19-ти особливостей позитивного характеру 15 були оцінені ними як такі, що мають низький рівень вираженості («експерти» так само оцінили 11-ть особливостей), а із 19-ти особливостей негативного характеру рівень вираженості 11-ти із них був оцінений «оперуповноваженими» як високий («експерти» так само оцінили 8-м особливостей).

Аналіз отриманих даних в контексті теорії мотивації та стимулювання трудової діяльності К. Альдерфера [56] дозволив розподілити особливості професійної діяльності працівників міліції таким чином: № 2, 6, 9, 12, 13, 15, 16, 20, 22, 30, 34 – особливості, пов’язані з потребами існування (Е), тобто із основними фізіологічними потребами та потребами у безпеці; № 1, 3, 4, 8, 10, 11, 17, 18, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 33, 37, 38, 39, 40 – особливості, що відображають «потреби у зв’язках» або соціальні потреби (тобто ті, що відображають соціальну природу людини: її бажання бути членом сім’ї, мати друзів, ворогів, колег, начальників, підпорядкованих; належати до певної соціальної групи, займати певне місце в навколишньому світі; потреби у

груповій безпеці тощо – R); № 5, 7, 14, 19, 25, 27, 28, 32, 35, 36 – особливості, пов’язані з потребами особистісного розвитку, тобто потребами самореалізації, в тому числі і з потребами участі в управлінні (G) . Потреби «росту» аналогічні потребам самовираження за А. Маслоу і включають також потреби у визнанні та самоствердженні, пов’язані із прагненням до розвитку впевненості у собі та самовдосконалення .

Рівень вираженості особливостей професійної діяльності, які пов’язані з потребами ERG, представлено у таблицях6.3.3 – 6.3.5. Ці таблиці складені на основі даних таблиці 6.3.1.

Таблиця 6.3.3

Сприйняття та оцінка курсантами особливостей професійної діяльності працівників міліції, пов’язаних із задоволенням потреб існування (Е)

№ з/п та характер особливості професійної діяльності	Ступінь вираженості особливості	
	експерти	оперуповнова-жені
+ 2	н	н
+ 6	н	н
- 9		в
(0)12	н	н
- 13	в	в
+ 15		н
- 16	в	в
+ 20	н	н
- 22	в	в
- 30	н	н
- 34	в	в

Примітка. ERG – потреби існування, потреби зв’язку та потреби росту, від англ. – Existence, Relatedness, Growth.

Як видно із даних табл. 6.3.3, рівень вираженості особливостей позитивного характеру «оперуповноважені» оцінюють як низький, а особливостей негативного характеру – як високий (за виключенням особливості № 30). Отже, можна зробити висновок, що потреби існування, на думку «оперуповноважених», професійна діяльність працівників міліції не задовольняє (відносно «експертів» даний висновок менш категоричний).

Таблиця 6.3.4

Сприйняття та оцінка курсантами особливостей професійної діяльності працівників міліції, пов'язаних із задоволенням соціальних потреб (R)

№ з/п та характер особливості професійної діяльності	Ступінь вираженості особливості	
	експерти	оперуповноважені
- 1		
- 3		
+ 4	н	в
- 8	н	н
- 10		
- 11	н	н
- 17	в	в
- 18	н	
- 21	в	в
- 23	н	
- 24	н	в
- 26		в
+ 29	н	н
+ 31		
+ 33		
+ 37		н
- 38	в	в
(0) 39		
+ 40	н	н

Дані, представлені у табл. 6.3.4, дозволяють зробити висновок по те, що, за оцінками «оперуповноважених», професійна діяльність міліціонерів сприяє задоволенню лише деяких соціальних потреб (відображених особливостями № 4, 8, 11) і не сприяє задоволенню потреб, пов'язаних із особливостями за номерами 17, 21, 24, 26, 29, 37, 38, 40. На думку «експертів», соціальні потреби у професійній діяльності міліціонерів задовольняються краще: це потреби, пов'язані із особливостями № 8, 11, 18, 23, 24. Не задовольняються потреби, представлені у особливостях № 4, 17, 21, 29, 38, 40.

Таблиця 6.3.5

Сприйняття та оцінка курсантами особливостей професійної діяльності працівників міліції, пов'язаних із задоволенням потреби росту (G)

№ з/п та характер особливості професійної діяльності	Ступінь вираженості особливості	
	експерти	оперуповноважені
+ 5	н	н
+ 7		
+ 14		н
+ 19		н
+ 25	н	н
+ 27	н	н
+ 28	н	н
+ 32	в	в
+ 35	н	н
+ 36		н

Потреби особистісного росту, на думку «оперуповноважених», у професійній діяльності міліціонерів не задовольняються (на думку «експертів», також, але випадків відсутності провідних тенденцій у їхніх відповідях, як видно з табл. 6.3.5, більше).

Групи потреб, виділені К. Альдерфером, розташовані так само, як і в теорії А. Маслоу – ієрархічно. Відмінність полягає у тому, що, згідно із теорією Альдерфера, має місце не тільки рух від потреб більш низького рівня до потреб більш високого, але й у зворотному напрямі: вверх, якщо задоволені потреби нижчого рівня, і вниз, якщо не задоволені потреби більш високого рівня. Залежність між потребами за Альдерфером може бути представлена так:

1. Чим менше задоволені потреби існування (E), тим сильніше вони проявляються.
2. Чим менше задоволені соціальні потреби (R), тим сильніша дія потреб існування (E).
3. Чим повніше задоволені потреби існування (E) , тим активніше заявляють про себе потреби соціальні (R).
4. Чим менше задоволені соціальні потреби (R), тим сильніше вони відчуваються.
5. Чим менше задоволені потреби особистісного росту, самореалізації (G), тим сильнішими стають соціальні потреби (R).

6. Чим повніше задоволені соціальні потреби (R), тим більше актуалізуються потреби особистісного росту (G).
7. Чим більше або менше задоволені потреби особистісного росту (G), тим активніше вони себе виявляють [56].

Висновки до розділу 6.3.:

1. У найменшій мірі у професійній діяльності міліціонерів задовольняються потреби існування (E) та потреби особистісного росту (G).
2. Недостатній рівень задоволення соціальних потреб (R) призводить, з одного боку, до посилення дії цих потреб, а з іншого – до ще більшої активізації потреб існування (E).
3. Незадоволення потреб особистісного росту (G) призводить як до посилення цих потреб, так і до посилення потреб соціальних (R).
4. Потреби соціальні (R) у професійній діяльності міліціонерів задовольняються дещо краще, ніж потреби існування (E) та потреби особистісного росту (G).
5. Сформульовані вище положення у більшій мірі стосуються «оперуповноважених».

Отже, є підстави гадати, що пошук шляхів задоволення потреб соціальних (R), у професійній діяльності міліціонерів може дещо зменшити напругу, що виникає внаслідок незадоволення потреб існування (E) та потреб особистісного росту (G) – тим більше, що задоволення цих потреб не пов’язане безпосередньо із чинниками матеріального характеру. Задоволення потреб соціальних (R) можливе за рахунок підвищення статусу професії міліціонера у суспільстві, зміцнення авторитету міліції, укріплення поваги до роботи міліції з боку держави, вдосконалення керівництва та управління в органах внутрішніх справ, подолання корупційних проявів в органах виконавчої влади, посилення владних повноважень працівників міліції, оптимізації морально-психологічного клімату в практичних підрозділах органів внутрішніх справ.

РОЗДІЛ 7.
Сприйняття та оцінка курсантами Кіровоградського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ (КірЮІХНУВС) та Львівськогодержавного університету внутрішніх справ (ЛьвДУВС) професійної діяльності працівників міліції

Дані, представлені у табл. 7.1 (додаток В) – 7.3, зібрані у квітні 2011р. На момент опитування курсанти четвертих курсів були відсутні – перебували за містом на полігоні. Опитування проводилося анонімно за описаною вище методикою під умовною назвою «Шкали» особами, призначеними керівниками даних вишів у відсутності автора дослідження. Один із проректорів у присутності автора дав таку інструкцію особі, що мала провести опитування: «Перегляньте, що вони там написали, і якщо щось не те – викиньте». Є підстави вважати, що певний психологічний тиск на опитуваних міг мати місце. У «силових» структурах, існування яких вимагає підтримання досить жорсткої службової ієрархії, отримання достовірних результатів потребує налагодження психологічного контакту з опитуваними, встановлення довірчих відносин, створення спеціальних умов. Поведінка експериментатора має при цьому неабияке значення. Втім, сподіваємося, що статистична обробка даних, яка зазвичай підвищує достовірність психологічних висновків, спрацює і в цьому випадку.

В таблиці 7.1(додаток В) наведені «сирі» дані, що стосуються кількості виборів тих або інших варіантів оцінки кожної з сорока пронумерованих особливостей (які умовно названі шкалами) професійної діяльності працівників міліції.

Обробка даних проводилася за допомогою критерію узгодженості розподілів $\chi 2$ Пірсона при попарному порівнянні груп. Змістовний аналіз отриманих результатів проводився в два етапи: спочатку усі дані, що стосувалися кожної з сорока особливостей-шкал, були поділені на три групи, кожна з яких відбивала певний ступінь представленості (вираженості) особливості: «низький» (сума відсотків варіантів відповідей «0, 1, 2»); «середній» (варіант «3») та «високий» («4» та «5»). Потім аналіз даних проводився за провідними тенденціями у відповідях (нагадуємо, що провідною тенденцією вважалися значення, що перевищували 50,00% отриманих відповідей).

Таблиця 7.2

Кількість виборів варіантів оцінок, що стосуються особливостей професійної діяльності працівників міліції, зроблених курсантами КірЮІХНУВС та ЛьвДУВС, %

(Примітка: К-СД – факультет підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання КірЮІХНУВС; К-ГБ – факультет підготовки фахівців міліції громадської безпеки КірЮІХНУВС; Л-ФПС – факультет з підготовки слідчих ЛьвДУВС; Л-ФКМ – факультет кримінальної міліції ЛьДУВС. Цифрами позначені курси).

Номер шкали	Ступінь вираженості особливості	Кількість виборів певної категорії, %							
		Групи							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
1.	н	87,10	40,38	69,81	71,43	46,43	67,27	51,67	74,54
	с	12,90	48,08	28,30	14,28	35,71	23,64	25,00	16,36
	в	0	11,54	1,89	14,28	17,86	9,09	23,33	9,09
2.	н	41,94	41,51	68,52	23,21	53,57	45,45	66,67	57,14
	с	22,58	37,74	22,22	42,86	32,14	29,09	10,00	16,07
	в	35,48	20,75	9,26	33,93	14,28	25,45	23,33	26,78
3.	н	77,42	66,04	80,00	81,48	55,56	80,00	55,93	69,64
	с	12,90	15,09	12,73	12,96	14,81	5,45	25,42	12,50
	в	9,68	18,87	7,27	5,56	29,63	14,54	18,64	17,86
4.	н	9,68	7,55	40,74	8,93	21,43	29,09	30,00	19,64
	с	32,26	22,64	29,63	25,00	35,71	29,09	18,33	25,00
	в	58,06	69,81	29,63	66,07	42,86	41,82	51,67	55,36
5.	н	58,06	77,36	89,09	54,72	71,43	50,91	67,24	60,71
	с	12,90	13,21	9,09	15,09	10,71	21,82	3,45	17,86
	в	29,03	9,43	1,82	30,19	17,86	27,27	29,31	21,43
6.	н	41,94	96,23	85,18	72,73	87,50	83,33	73,33	89,28
	с	16,13	1,89	11,11	18,18	3,57	12,96	1,67	0
	в	41,94	1,89	3,70	9,09	8,93	3,70	25,00	10,71
7.	н	20,00	18,87	33,33	7,14	25,00	25,45	38,98	25,00
	с	33,33	37,74	31,48	14,28	26,78	23,64	25,42	33,93
	в	46,67	43,40	35,18	78,57	48,21	50,91	35,59	41,07
8.	н	51,61	64,15	81,48	75,00	66,07	81,82	54,24	91,07
	с	12,90	28,30	9,26	10,71	16,07	10,91	18,64	5,36
	в	35,48	7,55	9,26	14,28	17,86	7,27	27,12	3,57

Продовження табл. 7.2

Номер шкали	Ступінь вираженості особливості	Кількість виборів певної категорії, %)							
		Групи							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
9.	Н	54,84	24,53	53,70	30,19	45,45	23,64	16,95	25,00
	с	19,35	32,08	31,48	37,74	23,64	27,27	23,73	32,14
	в	25,81	43,40	14,81	32,08	30,91	49,09	59,32	42,86
10.	н	70,97	52,83	66,67	68,52	58,93	70,91	50,00	76,78
	с	9,68	18,87	24,07	22,22	23,21	18,18	16,67	8,93
	в	19,35	28,30	9,26	9,26	17,86	10,91	33,33	14,28
11.	н	51,61	67,92	69,09	79,63	82,14	80,00	73,21	78,18
	с	25,81	32,08	7,27	9,26	8,93	14,54	21,43	9,09
	в	22,58	0	23,64	11,11	8,93	5,45	5,36	12,73
12.	н	51,61	75,47	83,64	67,92	67,27	88,89	63,33	73,21
	с	29,03	13,21	12,73	13,21	10,91	5,56	5,00	17,86
	в	19,35	11,32	3,64	18,87	21,82	5,56	31,67	8,93
13.	н	41,94	15,09	7,27	21,82	14,28	23,64	10,00	14,28
	с	25,81	26,42	20,00	27,27	8,93	10,91	6,67	14,28
	в	32,26	58,49	72,73	50,91	76,78	65,45	83,33	71,43
14.	н	12,90	30,19	27,27	12,50	14,28	30,91	22,03	30,36
	с	25,81	30,19	40,00	26,78	33,93	32,73	33,90	23,21
	в	61,29	39,62	32,73	60,71	51,78	36,36	44,07	46,43
15.	н	13,33	26,42	61,82	9,09	32,14	40,00	18,33	32,14
	с	16,67	16,98	18,18	5,45	16,07	25,45	26,67	21,43
	в	70,00	56,60	20,00	85,45	51,78	34,54	55,00	46,43
16.	н	22,58	26,42	23,64	42,59	16,67	25,45	15,00	23,21
	с	32,26	22,64	21,82	12,96	25,92	16,36	18,33	12,50
	в	45,16	50,94	54,54	44,44	57,41	58,18	66,67	64,28
17.	н	12,90	32,08	40,74	33,93	14,28	34,54	8,33	19,64
	с	12,90	32,08	27,78	28,57	28,57	21,82	18,33	19,64
	в	74,19	35,85	31,48	37,50	57,14	43,64	73,33	60,71
18.	н	80,64	62,26	72,22	62,96	40,38	61,82	47,37	69,09
	с	16,13	33,96	14,81	24,07	23,08	18,18	35,09	12,73
	в	3,22	3,77	12,96	12,96	36,54	20,00	17,54	18,18
19.	н	41,94	24,53	38,18	16,36	37,74	54,54	54,24	70,91
	с	25,81	32,08	20,00	29,09	30,19	16,36	22,03	9,09
	в	32,26	43,40	41,82	54,54	32,08	29,09	23,73	20,00
20.	н	45,16	37,74	83,33	25,00	58,18	67,27	63,79	55,36
	с	22,58	33,96	12,96	19,64	20,00	14,54	17,24	21,43
	в	32,26	28,30	3,70	55,36	21,82	18,18	18,96	23,21
21.	н	45,16	34,62	40,00	55,36	33,93	43,64	35,00	55,36
	с	16,13	30,77	18,18	16,07	35,71	30,91	16,67	33,93
	в	38,71	34,62	41,82	28,57	30,36	25,45	48,33	10,71

Продовження табл. 7.2

Номер шкали	Ступінь вираженості особливості	Кількість виборів певної категорії, %							
		Групи							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
22.	н	16,67	15,69	10,91	14,28	8,93	16,36	5,00	14,04
	с	20,00	17,65	23,64	16,07	17,86	30,91	8,33	12,28
	в	63,33	66,67	65,45	69,64	73,21	52,73	86,67	73,68
23.	н	25,81	45,10	43,64	50,00	42,86	46,30	40,00	61,82
	с	9,68	15,69	34,54	21,43	21,43	31,48	15,00	12,73
	в	64,52	39,22	21,82	28,57	35,71	22,22	45,00	25,45
24.	н	43,33	42,31	60,00	55,56	50,91	59,26	40,68	63,16
	с	20,00	36,54	25,45	18,52	25,45	12,96	22,03	19,30
	в	36,67	21,15	14,54	25,92	23,64	27,78	37,29	17,54
25.	н	80,64	86,54	92,73	78,18	80,36	85,45	85,00	89,28
	с	6,45	7,69	1,82	16,36	7,14	5,45	3,33	3,57
	в	12,90	5,77	5,45	5,45	12,50	9,09	11,67	7,14
26.	н	35,48	41,51	41,82	41,07	30,19	41,82	32,20	37,50
	с	48,39	30,19	34,54	28,57	35,85	32,73	35,59	21,43
	в	16,13	28,30	23,64	30,36	33,96	25,45	32,20	41,07
27.	н	67,74	62,26	65,45	33,93	55,56	58,18	71,67	66,67
	с	16,13	26,42	14,54	35,71	14,81	18,18	16,67	10,53
	в	16,13	11,32	20,00	30,36	29,63	23,64	11,67	22,81
28.	н	32,26	32,08	30,91	19,64	36,36	18,18	35,59	35,09
	с	22,58	22,64	38,18	17,86	25,45	25,45	28,81	22,81
	в	45,16	45,28	30,91	62,50	38,18	56,36	35,59	42,10
29.	н	29,03	28,30	54,54	21,43	51,85	43,64	35,00	50,00
	с	35,48	37,74	27,27	37,50	29,63	23,64	30,00	32,14
	в	35,48	33,96	18,18	41,07	18,52	32,73	35,00	17,86
30.	н	67,74	75,47	81,82	55,56	50,00	87,27	56,14	80,70
	с	29,03	11,32	9,09	27,78	26,92	10,91	31,58	7,02
	в	3,22	13,21	9,09	16,67	23,08	1,82	12,28	12,28
31.	н	9,68	15,09	30,91	3,64	25,45	16,36	10,00	22,81
	с	9,68	32,08	21,82	16,36	16,36	14,54	28,33	19,30
	в	80,64	52,83	47,27	80,00	58,18	69,09	61,67	57,89
32.	н	24,14	54,72	41,82	37,50	31,25	50,91	28,81	12,28
	с	31,03	24,53	36,36	41,67	31,25	41,82	33,90	33,33
	в	44,83	20,75	21,82	20,83	37,50	7,27	37,29	54,38
33.	н	54,84	30,19	47,27	19,64	41,82	16,36	25,00	22,81
	с	25,81	47,17	36,36	25,00	32,73	40,00	18,33	29,82
	в	19,35	22,64	16,36	55,36	25,45	43,64	56,67	47,37
34.	н	25,81	7,55	3,64	16,07	9,09	12,73	1,67	15,79
	с	12,90	5,66	7,27	12,50	3,64	14,54	3,33	3,51
	в	61,29	86,79	89,09	71,43	87,27	72,73	95,00	80,70

Закінчення табл. 7.2

Номер шкали	Ступінь вираже-ності особли-вості	Кількість виборів певної категорії, %							
		Групи							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
35.	н	22,58	32,69	56,36	14,54	67,27	30,91	50,00	49,12
	с	38,71	46,15	25,45	41,82	16,36	45,45	40,00	31,58
	в	38,71	21,15	18,18	43,64	16,36	23,64	10,00	19,30
36.	н	16,13	5,66	18,18	10,71	18,18	7,27	13,33	21,05
	с	32,26	41,51	40,00	28,57	34,54	50,91	45,00	26,32
	в	51,61	52,83	41,82	60,71	47,27	41,82	41,67	52,63
37.	н	16,13	37,74	23,64	19,64	31,48	34,54	33,33	17,54
	с	54,84	47,17	49,09	42,86	44,44	34,54	36,67	43,86
	в	29,03	15,09	27,27	37,50	24,07	30,91	30,00	38,60
38.	н	22,58	13,46	10,91	21,82	10,91	25,45	1,67	7,02
	с	9,68	30,77	25,45	16,36	7,27	23,64	8,33	7,02
	в	67,74	55,77	63,64	61,82	81,82	50,91	90,00	85,96
39.	н	19,35	35,85	20,00	10,91	7,27	25,45	10,53	16,07
	с	45,16	39,62	23,64	32,73	23,64	32,73	38,60	28,57
	в	35,48	24,53	56,36	56,36	69,09	41,82	50,88	55,36
40.	н	20,00	28,30	40,00	17,86	33,33	18,18	46,55	33,93
	с	33,33	33,96	27,27	14,28	35,18	21,82	18,96	25,00
	в	46,67	37,74	32,73	67,86	31,48	60,00	34,48	41,07

В результаті опитування курсантів за методикою «Шкали» було отримано два ряди відмінностей: статистично значущі і статистично не значимі. Перші відбивають чутливість опитаних певної групи до певних особливостей професійної діяльності працівників міліції, їхню суб’єктивну значимість для них на даному етапі професійного розвитку, другі є спільними для даних категорій опитуваних.

Таблиця 7.3

Рівні статистичної значущості критерію χ2 (p≤)

Порівнювані групи (n=12)												
Номер шка-ли	К-СД-1 – К-СД-2	К-СД-2 – К-СД-3	К-ГБ-1 – К-ГБ-2	К-ГБ-2 – К-ГБ-3	К-СД-1 – К-ГБ-1	К-СД-2 – К-ГБ-2	К-СД-3 – К-ГБ-3	К-СД-3 – Л-ФПС-3	К-СД-3 – Л-ФКМ-3	Л-ФПС-3 – Л-ФКМ-3	К-ГБ-3 – Л-ФПС-3	К-ГБ-3 – Л-ФКМ-3
1.	0,01	0,01	-	-	0,01	0,05	0,05	0,05	0,05	-	-	-
2.	-	0,05	0,01	0,05	-	0,01	-	-	0,05	-	-	-
3.	0,01	0,01	0,01	0,05	0,01	0,01	-	-	-	-	0,05	-
4.	-	0,01	-	-	-	0,05	-	0,05	0,05	-	-	-
5.	-	-	-	-	-	-	0,01	0,01	0,01	0,05	0,05	-
6.	0,01	-	0,01	0,01	0,01	0,01	-	0,01	0,05	-	0,01	0,01
7.	-	-	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.	0,01	0,01	-	0,05	0,01	0,05	-	0,01	-	0,01	0,01	-
9.	0,01	0,01	-	0,05	-	-	0,01	0,01	0,01	-	-	-
10.	-	-	0,05	-	-	-	-	0,05	0,05	-	-	-
11.	0,05	0,01	0,05	-	0,01	0,01	0,05	0,05	-	-	-	-
12.	-	-	-	-	-	-	-	0,01	-	0,01	0,01	-
13.	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14.	-	-	-	-	-	0,05	-	-	-	-	-	-
15.	-	0,01	0,01	-	-	-	-	0,01	0,05	-	-	-
16.	-	-	0,01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17.	0,01	-	-	-	0,05	-	-	0,01	0,01	-	0,01	-
18.	0,01	0,05	-	-	0,01	0,01	-	-	-	-	-	-
19.	0,05	-	-	-	-	-	-	-	0,01	-	-	-
20.	-	0,01	0,01	-	-	-	-	-	0,05	-	-	-
21.	0,01	0,05	0,05	-	-	-	-	-	0,01	0,01	-	0,05
22.	-	-	-	-	-	-	-	0,01	-	0,01	0,01	-
23.	-	-	-	-	0,01	-	-	0,05	0,05	0,05	0,05	-
24.	-	-	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25.	-	-	-	-	0,05	-	-	-	-	-	-	-
26.	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
27.	-	-	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-
28.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
29.	-	-	0,01	-	-	0,01	-	0,05	-	-	-	-
30.	-	-	-	0,01	-	-	-	0,05	-	0,01	0,01	0,05
31.	0,05	-	0,01	-	-	-	-	0,05	-	-	-	-
32.	0,01	-	-	0,01	0,05	-	-	-	0,01	-	0,01	0,01
33.	-	-	0,05	0,05	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	-	-	-
34.	-	-	-	-	-	-	0,05	0,01	0,01	-	0,01	0,05
35.	-	-	0,01	0,01	-	0,01	-	-	-	-	-	-
36.	-	-	-	0,05	-	-	0,05	-	-	-	-	-
37.	-	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
38.	-	-	-	0,05	-	0,05	-	0,01	0,05	0,05	0,01	0,01
39.	-	0,05	-	0,05	-	0,01	-	-	-	-	-	-
40.	-	-	0,01	0,01	-	-	0,01	-	-	-	0,01	-

7.1.1. Динаміка сприйняття та оцінки курсантами факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання Кіровоградського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ особливостей професійної діяльності працівників міліції

Серед шкал, за якими були отримані статистично достовірні відмінності, були виділені як спільні для курсантів всіх курсів даних спеціалізацій, так і ті, які виявилися характерними лише для певних порівнюваних груп.

Як видно з таблиці 7.3, значимими для курсантів усіх трьох курсів факультету СД виявилися шкали 1, 3, 8, 9, 11, 18, 21. Відмінності у сприйнятті зазначених під цими номерами особливостей лише кількісні (див. табл. 7.2): ці особливості негативного характеру оцінюються як представлені на низькому рівні (одностайності в оцінках немає відносно особливості № 21, – недоліки в керівництві, – тобто провідні тенденції у відповідях відсутні). Отже, в цілому в центрі уваги курсантів факультету СД – насамперед недоліки, а не переваги оперативно-службової діяльності.

Значимими для курсантів 1-2 курсів факультету СД виявилися шкали 6, 13, 17, 19, 26, 31, 32 і відмінності у сприйнятті курсантів 1-го та 2-го курсу мали переважно якісний характер. Так, курсанти 2-го курсу такі особливості як погана організація праці (№ 13), загроза професійної деформації (№ 32) оцінили як представлені на високому рівні (на відміну від курсантів 1-го курсу, одностайності в оцінках яких не було), а таку особливість як задовільний розмір заробітної плати (№ 6) – на низькому (у курсантів 1-го курсу одностайності в оцінках рівня заробітної плати не було). Одностайності в оцінці такої особливості як негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім’ї (№ 17) курсантами 2-го курсу не виявлено (курсанти 1-го оцінили цей вплив як представлений на високому рівні). Провідних тенденцій в оцінці курсантами обох курсів таких особливостей як наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач (№ 19) та конфліктного характеру службової діяльності (№ 26) не виявлено, тобто оцінювання цих особливостей – в стадії становлення. І лише одна особливість позитивного характеру, – широкі можливості спілкування з різними людьми (№ 31), – була оцінена курсантами обох курсів як представлена на високому рівні.

Таким чином, у курсантів 2-го курсу порівняно з курсантами 1-го у сприйнятті оперативно-службової діяльності спостерігається деяке переваження «негативу».

Значущими для курсантів 2-го-3-го курсів факультету СД виявилися шкали 2, 4, 15, 20, 37, 39 і відмінності між сприйняттям даних особливостей мали виключно якісний характер: якщо в оцінці такої особливості як упевненість працівника міліції у майбутньому (№ 2) у курсантів 2-го курсу одностайності не було, то курсанти 3-го оцінили її як представлену на низькому рівні; якщо курсанти 2-го курсу оцінили таку особливість як ранній вихід на пенсію (№ 15) як представлену на високому рівні, то курсанти 3-го – як представлену на низькому. Можливість розширення соціальних зв'язків (№ 4) курсанти 2-го курсу вважали представленою на високому рівні, серед курсантів 3-го одностайності в оцінках цієї особливості не було; щодо оцінки наявності певних соціальних пільг та переваг(№ 20), то у курсантів 2-го курсу одностайності в оцінках не було, а курсанти 3-го вважали, що вона представлена на низькому рівні. Необхідність дотримання службової ієрархії (№ 39) курсанти 3-го курсу оцінили як наявну на високому рівні, серед курсантів 2-го одностайності в оцінках не було, відсутність одностайності спостерігалася в оцінках курсантами обох курсів і такої особливості як компетентність керівництва (№ 37).

Загалом відмінності в оцінці даних особливостей курсантами 2-го і 3-го курсів стосувалися особливостей позитивного характеру (за виключенням особливості № 39 – нейтрального характеру), оцінки рівня представленості яких на 3-му курсі мали тенденцію до зниження.

Отже, загалом динаміка сприйняття особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами 1-3 курсів факультету СД свідчить про тенденцію до переважання у сприйнятті «негативу».

7.1.1.1. Характеристика особливостей професійної діяльності працівників міліції, спільних для сприйняття курсантів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання

Для курсантів усіх трьох курсів шкалами, розбіжностей у сприйнятті яких не виявлено (тобто відмінності в оцінках цих особливостей є статично незначущими), є наступні 20 шкал: 5, 7, 10, 12, 14, 16, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 38, 40 (табл. 7.3). Позначені цими номерами особливості професійної діяльності працівників міліції сприймаються курсантами 1-3 курсів даного факультету як важливі, характерні і здебільшого оцінюються однаково: можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту (№ 5), наявність вільного часу (№ 25), позитивні емоції, пов'язані із виконанням службових обов'язків (№ 27), зловживання алкогольними напоями (№ 10), порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків (№ 30), можливість отримання незапланованого посадою прибутку (№ 12) – як представлені на низькому рівні; великі

навантаження як фізичного, така і психологічного характеру (№ 22), недостатність фінансово-технічного забезпечення (№ 34), негативне ставлення населення до міліції (№ 38) – на високому. В оцінці таких особливостей як можливість розширення життєвого досвіду (№ 7), любов до своєї праці (№ 28), моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству і т.п. (№ 40) одностайності немає; зміни в оцінці таких особливостей як можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами» (№ 14), соціальна та правова незахищеність (№ 16), наявність «перевертнів» у погонах (№ 23), міцні дружні стосунки з колегами по роботі (№ 33) відбуваються на 2-му курсі. Загалом є тенденція (від 1-го до 3-го курсу) до домінування низьких оцінок у сприйнятті таких особливостей як наявність владних повноважень (№ 29), можливість самореалізації, самоствердження (№ 35), корумпованість керівництва (№ 24) і від домінування високих оцінок до неодностайності у сприйнятті таких особливостей як можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами (№ 14), наявність «перевертнів» (№ 23), наявність у працівників міліції належних професійних знань (№ 36). Тенденція зміни низьких оцінок на високі мала місце лише відносно соціальної незахищеності (№ 16), яка курсантами 3-го курсу була оцінена як представлена на високому рівні; тенденція від переважання низьких оцінок до неодностайності в оцінках мала місце відносно міцних дружніх стосунків з колегами по роботі (№ 33).

Таким чином, знизилися оцінки таких негативних особливостей як наявність перевертнів (№ 23) та корумпованості керівництва (№ 24) і таких позитивних як наявність владних повноважень (№ 29), можливість самореалізації, самоствердження (№ 35), можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами (№ 14), наявність у працівників міліції належних професійних знань (№ 36).

Отже, у сприйнятті характерних для всіх курсантів даного факультету особливостей професійної діяльності працівників міліції відбулися, як і слід було чекати, лише деякі зміни. Ці зміни відбуваються більш активно на 2-му курсі (порівняно із 1-им та 3-м).

Однаково важливими для курсантів 1-го та 2-го курсів виявилися такі особливості: можливість розширення соціальних зв’язків (№ 4), ранній вихід на пенсію (№ 15), упевненість працівника міліції у майбутньому (№ 2), наявність певних соціальних пільг та переваг (№ 20), компетентність керівництва (№ 37) та необхідність дотримання службової ієрархії (№ 39), серед яких лише дві перші оцінюються на обох курсах як представлені на високому рівні (табл. 7.2).

Однаково важливими для курсантів 2-го-3-го курсів виявилися такі особливості як задовільний розмір заробітної плати (№ 6), негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї (№ 17), наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач (№ 19), конфліктний характер службової діяльності (№ 26), широкі можливості спілкування з різними людьми (№ 31), загроза професійної деформації (№ 32), погана організація праці (№ 13), причому перша була визнана курсантами обох курсів як представлена на низькому, а остання – на високому рівні (табл. 7.2).

7.1.1.2. Динаміка сприйняття та оцінки курсантами факультету підготовки фахівців міліції громадської безпеки особливостей професійної діяльності працівників міліції

Значимими для курсантів 1-3 курсів факультету ГБ виявилися шкали № 2, 3, 6, 33, 35, тобто особливості переважно позитивного характеру (за виключенням № 3 – психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу). В оцінках особливості «міцні дружні стосунки з колегами по роботі» (№ 33) курсантами усіх курсів одностайності не було; в оцінках упевненості працівника міліції у майбутньому (№ 2) та можливості самореалізації, самоствердження (№ 35) курсантами 1-го та 3-го курсів одностайності не було, натомість курсанти 2-го курсу оцінили ці особливості як представлені на низькому рівні; задовільний розмір заробітної плати (№ 6) та психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу (№ 3) курсанти усіх курсів оцінили як представлені на низькому рівні (деякі відмінності в оцінках № 2 та № 35 мали місце лише у курсантів 2-го курсу). (Див. таблиці 7.2 та 7.3).

Отже, зміни у сприйнятті значимих для всіх курсів факультету ГБ особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами практично відсутні. Втім, порівняння шкал, значимих для курсантів 1-го – 2-го та 2-го – 3-го курсів дозволило виділити значимі саме для них особливості.

Значимими для курсантів 1-2 курсів, на відміну від курсантів 2-3, виявилися 11 шкал – 7, 10, 11, 15, 16, 20, 21, 24, 27, 29, 31. Відмінності кількісного характеру стосувалися таких особливостей негативного характеру як зловживання алкогольними напоями (№ 10), заполітизованості (№ 11), корумпованості керівництва (№ 24), які були оцінені як представлені на низькому рівні і таких особливостей позитивного характеру як ранній вихід на пенсію (№ 15) та широкі можливостей спілкування з різними людьми (№ 31), які були оцінені як представлені на високому рівні. Фактичне зниження оцінок від 1-го до 2-го курсу мало місце стосовно особливостей «позитивні емоції, пов'язані із виконанням службових обов'язків» (№ 27), «наявність владних повноважень» (№ 29), «можливість розширення

життєвого досвіду» (№ 7) (в оцінках перших двох курсантами 1-го курсу не було одностайності, а курсанти 2-го курсу оцінили їх як представлені на низькому рівні; № 7 курсанти оцінили як представлену на високому рівні, натомість серед курсантів 2-го курсу одностайності в оцінках не було; особливість «наявність певних соціальних пільг та переваг» (№ 20) курсанти 1-го курсу оцінили як представлену на високому рівні, а курсанти 2-го – на низькому). Таку особливість як «соціальна та правова незахищеність» (№ 16) курсанти 2-го курсу оцінили як представлену на високому рівні, а серед курсантів 1-го курсу одностайності в оцінках не було. Відносно такої особливості як «недоліки в керівництві» (№ 21) одностайності в оцінках курсантів 2-го курсу не було, курсанти 1-го оцінили її як представлену на низькому рівні.

Отже, на 2-му курсі порівняно з 1-им факультету ГБ спостерігається зниження оцінок особливостей позитивного характеру і підвищення оцінок деяких особливостей негативного характеру.

Значимими для курсантів 2-го-3-го курсів факультету ГБ виявилися шкали 8, 9, 30, 32, 36, 38, 39. Кількісні відмінності в оцінюванні мали місце в оцінках таких особливостей як «погане ставлення до співробітників жіночої статі» (№8, низький рівень вираженості) та «негативне ставлення населення до міліції» (№ 38, високий). Зниження оцінок на 3-му курсі мало місце стосовно таких особливостей як «порушення чинного законодавства при виконанні службових обов’язків» (№ 30), «загроза професійної деформації»(№ 32) та «необхідність дотримання службової ієрархії» (№ 39) – рівень вираженості перших двох особливостей курсанти 3-го курсу оцінили як низький; щодо третьої одностайності в оцінках не було (курсанти 2-го курсу оцінили рівень представленості цієї особливості як високий). Таку особливість як «наявність належних професійних знань» (№ 36) курсанти 3-го курсу оцінили як представлену на середньому рівні (серед курсантів 2-го курсу одностайності в оцінках не було).

Загалом, з огляду на оцінки курсантами 3-го курсу факультету ГБ таких особливостей як «психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу» (№ 3, спільна для всіх курсів), «погане ставлення до співробітників жіночої статі» (№ 8), «порушення чинного законодавства під час виконання службових обов’язків» (№ 30), «загроза професійної деформації» (№ 32), які були оцінені як представлені на низькому рівні та «наявність належних професійних знань» (№ 36), яка була оцінена курсантами 3-го курсу як представлена на середньому рівні (серед першокурсників одностайності не було), а також на те, що в оцінюванні курсантами обох курсів особливості «неврегульованість законодавства» (№ 9) одностайності не було, а в

оцінюванні особливості «необхідність дотримання службової ієрархії» курсантами 3-го курсу одностайності не було (курсанти 2-го курсу оцінили її як представлену на високому рівні), можна припустити, що сприйняття курсантами особливостей майбутньої професійної діяльності на 3-му курсі (порівняно із 2-им) змінюється на краще, тобто динаміка при переході з 2-го на 3-ій курс в цілому позитивна. Ці дані дозволяють зробити припущення про вплив спеціалізації саме на динаміку сприйняття особливостей оперативно-службової діяльності.

7.1.1.3. Характеристика особливостей професійної діяльності працівників міліції, спільних для сприйняття курсантів факультету підготовки фахівців міліції громадської безпеки

Для курсантів усіх трьох курсів даного факультету шкалами, розбіжностей у сприйнятті яких не виявлено (тобто відмінності в оцінках цих особливостей є статично незначущими), є наступні 16 шкал: № 1, 4, 5, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 28, 34, 37. Крім особливостей, в оцінюванні яких курсантами даного факультету немає одностайності (тобто провідні тенденції відсутні – це шкали 23, 26, 37), як представлені на низькому рівні на усіх етапах навчання сприймаються такі особливості позитивного характеру як можливість безкоштовно отримати вищу освіту (№ 5), наявність вільного часу (№ 25) і така особливість як можливість отримання незапланованого посадою прибутку (№ 12); як представлені на високому рівні сприймаються такі особливості негативного характеру як погана організація праці (№ 13), великі навантаження (№ 22), недостатність фінансово-технічного забезпечення (№ 34) В оцінці усіх останніх особливостей спостерігаються певні зміни: так, особливості «нечесність працівників міліції» (№ 1), «погані взаємостосунки з органами влади (№ 18) оцінюються як представлені на низькому рівні, але на 2-му курсі одностайності в оцінках немає; «любов до своєї праці» оцінюється як представлена на високому рівні, але на 2-му курсі одностайності в оцінках немає; відсутня одностайність в оцінках на 2-му курсі і відносно особливості «наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач» (№ 19), яка на 1-му курсі оцінюється як представлена на високому рівні, а на 3-му – на низькому; така особливість як «негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім’ї» (№ 17) лише на 2-му курсі оцінюється як представлена на високому рівні; на 2-му курсі втрачається певна визначеність у сприйнятті особливості «можливість розширення соціальних зв’язків» (№ 4) і на 3-му – особливості «можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами» (№ 14).

Таким чином, можна зробити висновок, що зміни у сприйнятті особливостей професійної діяльності працівників міліції відбуваються більш активно на 2-му курсі (порівняно із 1-им та 3-м).

Важливими для курсантів 1-го-2го курсу факультету ГБ (порівняно з курсантами 2-го-3-го) виявилися особливості: «погане ставлення до співробітників жіночої статі» (№ 8, представлена на низькому рівні), «неврегульованість законодавства» (№ 9, одностайності в оцінках немає), «порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків» (№ 30, на 1-му курсі її вважали представленою на низькому рівні, на 2-му одностайності в оцінках немає), «загроза професійної деформації» (№ 32, одностайності в оцінках на обох курсах немає), «наявність належних професійних знань» (№ 36, на 1-му курсі її вважали представленому на високому рівні, на 2-му – одностайності немає), «негативне ставлення населення до міліції» (№ 38), «необхідність дотримання службової ієрархії» (№ 39) – дві останні курсанти обох курсів вважали представленими на високому рівні (табл. 7.2).

Натомість важливими для курсантів 2-го-3-го курсу виявилися особливості «зловживання алкогольними напоями» (№ 10), «заполітизованість міліції» (№ 11), «наявність певних соціальних пільг та переваг» (№ 20), «корумпованість керівництва» (№ 24), «позитивні емоції, пов'язані з виконанням службових обов'язків» (№ 27) – усі були визначені як представлені на низькому рівні; «соціальна та правова незахищеність» (№ 16), «широкі можливості спілкування з різними людьми» (№ 31) – представлені на високому рівні; особливості «наявність владних повноважень» (№ 29), «можливість розширення життєвого досвіду» (№ 7), «ранній вихід на пенсію» (№ 15) сприймалися курсантами 2-го та 3-го курсів неоднаково, а особливість «недоліки в керівництві» (№ 21) – неоднозначно.

7.1.1.4. Характеристика особливостей професійної діяльності працівників міліції, спільних для сприйняття курсантів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання та факультету підготовки фахівців міліції громадської безпеки

Спільними або найбільш характерними для сприйняття курсантів КірЮІХНУВС виявилися такі особливості: можливість безкоштовно отримати вищу освіту (№ 5), можливість отримання незапланованого посадою прибутку (№ 12), наявність вільного часу (№ 25), великі навантаженні як фізичного, так і психологічного характеру (№ 22), недостатність фінансово-технічного забезпечення (№ 34) – перші три всіма курсантами були охарактеризовані як представлені на низькому рівні, а дві останні – як представлені на високому; така особливість як наявність

«перевертнів» у погонах (№ 23) сприймалася неоднозначно (за виключенням 1-го курсу факультету СД, курсанти якого оцінили її як представлену на високому рівні); можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами (№ 14), яку курсанти 1-их курсів факультету СД та ГБ та курсанти 2-го курсу факультету ГБ оцінили як представлену на високому рівні (у всіх останніх одностайності в оцінках не було) і любов до своєї праці (№ 28), яку курсанти 1-го та 3-го курсів факультету ГБ вважали представленою на високому рівні (серед усіх інших одностайності щодо оцінки цієї особливості не було).

Є підстави припустити, що вплинути на формування уявлень курсантів про їхню майбутню професійну діяльність можна шляхом корекції уявлень насамперед про ті сторони оперативно-службової діяльності, уявлення про які у переважної більшості курсантів ще не склалися.

7.2. Вплив вищого навчального закладу на сприйняття курсантами особливостей професійної діяльності працівників міліції

Статистично достовірні відмінності у сприйнятті професійної діяльності курсантами третіх курсів факультетів СД та ГБ КірЮХНУВС мали місце відносно оцінки таких особливостей як «нечесність працівників міліції» (№ 1), можливість безкоштовно отримати вищу освіту (№ 5), заполітизованість міліції (№ 11) – ці відмінності мали кількісний характер і курсантами обох факультетів були охарактеризовані як представлені на низькому рівні; така особливість як недостатність фінансово-технічного забезпечення (№ 34) була визнана курсантами обох факультетів як представлена на високому рівні, тобто також мала кількісний характер; в оцінці особливості «міцні дружні стосунки з колегами по роботі» (№ 33) одностайності не було (табл. 7.2 та 7.3). Відмінності у сприйнятті таких особливостей як «неврегульованість законодавства» (№ 9), «наявність належних професійних знань» (№ 36) та «моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності» (№ 40) мали якісний характер: курсанти факультету СД першу (№ 9) оцінили як представлену на низькому рівні, а серед курсантів факультету ГБ одностайності в оцінках не було; в оцінках другої (№ 36) у курсантів факультету СД одностайності не було, а курсанти факультету СД вважали її представленою на середньому рівні, в оцінках третьої (№ 40) також були розходження: у курсантів факультету СД одностайності в оцінках не було, а курсанти ГБ оцінили її як представлену на високому рівні.

Отже, значних – радикальних – відмінностей у сприйнятті курсантами різних факультетів КірЮІХНУВС професійної діяльності міліціонерів не виявлено (відсутність одностайності в оцінках можна трактувати як відсутність однозначності сприйняття).

Статистично достовірні відмінності кількісного характеру у сприйнятті курсантами факультету ФПС та факультету ФКМ ЛьвДУВС професійної діяльності працівників міліції стосувалися таких особливостей як можливість безкоштовно отримати вищу освіту (№ 5), погане ставлення до співробітників жіночої статі (№ 8), можливість отримання незапланованого посадою прибутку (№ 12), порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків (№ 30) (всі були оцінені як представлені на низькому рівні) і особливостей «великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру» (№ 22) і «негативне ставлення населення до міліції» (№ 38), що були визнані представленими на високому рівні. Розбіжності мали місце при оцінці таких особливостей: «недоліки в керівництві (№ 21, серед курсантів факультету ФПС одностайності в оцінці цієї особливості не було, а курсанти ФКМ вважали, що вона представлена на низькому рівні), «наявність «перевертнів» у погонах (№ 23, в оцінках курсантів ФПС одностайності не було, а курсанти ФКМ оцінили її як представлену на низькому рівні).

Отже, значних відмінностей у сприйнятті курсантами різних факультетів ЛьвДУВС тих особливостей професійної діяльності, які мали б відрізняти сприйняття курсантів різних груп, не виявлено.

7.3. Вплив спеціалізації курсантів на сприйняття ними особливостей професійної діяльності працівників міліції

Статистично достовірні відмінності у сприйнятті особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами 3-го курсу факультету СД КірІЮХНУВС та курсантами 3-го курсу факультету ФПС слідчих ЛьвДУВС мали кількісний характер стосовно таких особливостей як (таблиці 7.2 та 7.3): нечесність, непорядність працівників міліції (№ 1), можливість безкоштовно отримати вищу освіту (№ 5), задовільний розмір заробітної плати (№ 6), погане ставлення до співробітників жіночої статі (№ 8), заполітизованість міліції (№ 11), можливість отримання незапланованого посадою прибутку (№ 12), порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків (№ 30), які були оцінені як представлені на низькому рівні; великі навантаження (№ 22), недостатність фінансово-технічного забезпечення (№ 34), негативне ставлення населення до міліції (№38), які були оцінені як представлені на високому рівні. Такі особливості як можливість розширення соціальних зв'язків (№ 4), негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї (№ 17), широкі можливості спілкування з різними людьми (№ 31), міцні дружні стосунки з колегами по роботі (№ 33) курсанти факультету ФПС оцінили як представлені на високому рівні, а серед курсантів факультету СД одностайності в оцінках не

було; такі особливості як неврегульованість законодавства (№ 9) та ранній вихід на пенсію (№ 15) курсанти факультету СД вважали представленими на низькому рівні, а курсанти факультету ФПС – на високому; такі особливості як зловживання алкогольними напоями (№ 10) та наявність владних повноважень (№ 29) курсанти факультету СД охарактеризували як представлені на низькому рівні, а серед курсантів факультету ФПС одностайності в оцінках не було; одностайності в оцінках серед курсантів обох факультетів не було і відносно сприйняття такої особливості як «наявність «перевертнів» у погонах» (№ 23).

Якщо вважати відсутність одностайності в оцінках ознакою того, що уявлення про певні сторони професійної діяльності ще не склалися, то розбіжності між курсантами даних факультетів стосуються фактично лише особливостей, позначених номерами 9 та 15 (тобто 2-х із 19-ти).

Статистично достовірні відмінності кількісного характеру у сприйнятті особливостей професійної діяльності працівників міліції курсантами 3-го курсу факультету ГБ КірЮІХНУВС та 3-го курсу факультету ФКМ ЛьвДУВС стосувалися таких особливостей як задовільний розмір заробітної плати (№ 6), порушення чинного законодавства під час виконання службових обов’язків (№ 30), які були оцінені як представлені на низькому рівні і таких особливостей як недостатність фінансово-технічного забезпечення (№34) та негативне ставлення населення до міліції (№ 38), які були оцінені як представлені на високому рівні. Така особливість як недоліки в керівництві (№ 21) курсантами факультету ФКМ була оцінена як представлена на низькому рівні, а серед курсантів факультету ГБ одностайності в оцінках не було. Розбіжності у сприйнятті стосувалися лише однієї особливості – загрози професійної деформації (№ 32), яку курсанти факультету ГБ вважали представленою на низькому рівні, а курсанти факультету ФКМ – на високому.

Отже, можна зробити висновок про те, що вплив спеціалізації на сприйняття та оцінку курсантами даних вишів тих особливостей професійної діяльності працівників міліції, у сприйнятті яких є статистично значущі відмінності, не є суттєвим.

7.4. Характеристика особливостей сприйняття професійної діяльності працівників міліції, спільних для курсантів усіх спеціалізацій незалежно від вищого навчального закладу

Як свідчать дані, наведені у табл. 7.3, статистично достовірні відмінності у сприйнятті 13-ти особливостей (аспектів, сторін) професійної діяльності працівників міліції курсантами третіх курсів відсутні, а саме таких як: можливість розширення життєвого досвіду (№ 7), погана організація

праці (№ 13), можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами (№ 14), соціальна незахищеність (№ 16), погані взаємостосунки з органами влади, з прокуратурою (№ 18), корумпованість керівництва (№ 24), наявність вільного часу (№ 25), конфліктний характер службової діяльності (№ 26), позитивні емоції, пов'язані з виконанням службових обов'язків (№ 27), любов до своєї праці (№ 28), можливість самореалізації, самоствердження (№ 35), компетентність керівництва (№ 37), необхідність дотримання службової ієрархії (№ 39). Іншими словами, ці особливості стосуються того спільного, що є у сприйнятті професійної діяльності міліціонерів курсантами третіх курсів. Втім, незважаючи на однакову значимість цих особливостей для всіх опитаних курсантів 3-х курсів, провідні тенденції в їх оцінках не завжди мають місце і не завжди однакові. Так, особливості, позначені номерами 25 та 27, були оцінені всіма опитаними як представлені на низькому рівні, особливості за номерами 13, 16 – як представлені на високому. Не виявлено одностайності в оцінках особливостей № 14, 26, 37, тобто уявлення про них досить різні. В деяких групах курсантів уявлення про певні особливості у більшості з них склалися, в деяких – ні. Так, курсанти К-ГБ-3 вважають особливість № 7 і № 28 представленою на високому рівні, а у курсантів усіх інших груп одностайності в оцінках немає. Особливості за № 18 та № 24 переважна більшість курсантів вважали представленою на низькому рівні, у курсантів Л-ФПС-3 одностайності в оцінках не було. Одностайності в оцінках не виявлено стосовно особливості № 35, за виключенням курсантів К-СД-3, які оцінили її як представлену на низькому рівні. Особливість за номером № 39 всіма, крім курсантів К-ГБ-3,в оцінках яких не було одностайності, була охарактеризована як представлена на високому рівні (табл. 7.2).

Висновки до розділу 7:

1. Зміни у сприйнятті курсантами професійної діяльності міліціонерів мають місце на протязі всього навчання у вишах.
2. Становлення уявлень про різні сторони майбутньої професійної діяльності у курсантів відбуваються нерівномірно: уявлення про одні аспекти професійної діяльності формуються швидше, про інші – повільніше.
3. Серед особливостей професійної діяльності працівників міліції можна виділити ті, які характерні для сприйняття курсантів саме даного курсу і даної спеціалізації, а також ті, які характеризують сприйняття курсантів різних курсів і різних спеціалізацій.
4. Загалом спеціалізація впливає на динаміку сприйняття курсантами 1-3 курсів професійної діяльності працівників міліції (зміну ключових

особливостей, тобто таких, які відрізняють сприйняття курсантів даного курсу).

5. Зміни у сприйнятті тих особливостей професійної діяльності працівників міліції, на які орієнтуються усі курсанти 1-3 курсів, незалежно від спеціалізації, відбуваються більш активно на 2-му курсі (порівняно із 1-им та 3-м).
6. Вплив спеціалізації на сприйняття та оцінку курсантами 3-х курсів тих особливостей професійної діяльності працівників міліції, які відрізняють сприйняття однієї групи курсантів від іншої, не є суттєвим.
7. Відсутність значних відмінностей у сприйнятті курсантами 3-х курсів різних факультетів ЛьвДУВС та КірЮІХНУВС тих особливостей професійної діяльності, які мали б бути характерними для сприйняття кожної з груп курсантів, свідчить про те, що місце навчання (вищий навчальний заклад) більше впливає на сприйняття та оцінку курсантами професійної діяльності міліціонерів, ніж спеціалізація.
8. Є підстави припустити, що вплинути на формування уявлень курсантів про їхню майбутню професійну діяльність можна шляхом корекції уявлень насамперед про ті сторони професійної діяльності, уявлення про які у переважної більшості курсантів ще не склалися.

РОЗДІЛ 8.
ХАРАКТЕРИСТИКА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОСОБЛИВОСТЕЙ СПРИЙНЯТТЯ ТА ОЦІНКИ КУРСАНТАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ, АФЕКТИВНО-ОЦІНОЧНОГО СТАВЛЕННЯ ДО НЕЇ ТА ЇХНІХ ПРОФЕСІЙНИХ НАМІРІВ

Суб'єктивний статус професії з точки зору синергетики можна описати як такий, що визначається системою особистих уподобань та схильностей, з одного боку, та системою об'єктивних умов їх реалізації, з іншого. Між цими системами, згідно з нашою гіпотезою, має бути певна рівновага; якщо ж вона порушується, то у професійному самовизначенні можливі такі ефекти: у випадку наявності сильної мотивації у суб'єкта професійної діяльності його вимоги до зовнішніх умов її реалізації знижуються (тобто розширюється діапазон їх прийнятності), і навпаки. Критичний рівень несприятливості зовнішніх умов та можливостей реалізації професійної мотивації, що обумовлює максимальну нестійкість професійного самовизначення, і є тією точкою біфуркації, досягнення якої може спричинити втрату професійної ідентичності і перехід людини на шлях професійної маргіналізації. Умовами (або ознаками) можливості «випадіння на атрактор» професійної маргіналізації у курсантів можуть бути наступні:

1) наявність таких уявлень про реальну поведінку співробітників ОВС, які свідчать про поширеність, «нормальність» порушень працівниками міліції вимог закону або моралі;
2) негативне ставлення до умов службової діяльності співробітників ОВС;
3) негативне емоційне ставлення до професії міліціонера.

Наявність у курсантів ознак вторинної маргіналізації (тобто уявлень про типову поведінку «масового професійного суб'єкта» як такого, для якого нехтування правовими або моральними нормами – явище звичайне, буденне) підвищує імовірність виникнення у них маргіналізації первинної як одного з різновидів деструкцій професійного розвитку особистості, що виявляється на етапі виконання службових обов'язків. З огляду на незадовільний стан економіки країни, тенденція до професійної маргіналізації співробітників ОВС виглядає явищем швидше закономірним (попри усю його парадоксальність), ніж винятковим. А от збереження професійної ідентичності правоохоронцем (а також вчителем, лікарем та іншими спеціалістами) за даних соціально-економічних умов може бути охарактеризоване, користуючись визначенням В. А. Роменця, як «героїчний вчинок» [адже «смисл героїчного – благо іншої людини», 178, с. 208]. Не факт, що курсанти, які всупереч несприятливим обставинам, бачать своє

покликання у роботі в міліції, згодом не «маргіналізуються», але наявність ознак маргіналізації на етапі професійного навчання – проблема, що потребує уваги.

Є підстави вважати, що результуючою взаємодії усіх зазначених вище чинників є професійні наміри.

8.1. Дослідження професійних намірів та ставлення курсантів до майбутньої професійної діяльності: апробація методики

Професійні наміри курсантів та ставлення до професії працівника міліції вивчались за допомогою методики незакінчених речень. В якості опитуваних виступили 92 курсанти 4-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції КНУВС. Дослідження проводилося анонімно у грудні 2006 року і передбачало контент-аналіз завершень опитуваними наступних речень:

1. Якщо б моє працевлаштування залежало тільки від мене, то…
2. Через рік після закінчення вузу я …
3. Через 5 років після закінчення КНУВС…
4. Через 10 років після закінчення КНУВС…
5. Через 15 років після закінчення КНУВС…
6. Моя освіта дає мені…
7. Робота в міліції для мене…
8. Міліціонер – це…
9. Моя майбутня професійна кар’єра…
10. Більшість із нас хотіли б…

Контент-аналіз результатів закінчення 1-го речення показав, що у правоохоронній сфері (в основному в міліції) за власним бажанням працювали б 37 % опитаних; не в міліції (в цивільних установах) – 31 %. Не дали конкретної відповіді (відповіді типу «я б влаштувалась на ту роботу, яка б мені подобалась») 20 %[35].

Завершення курсантами 2-го речення показало, що через рік після закінчення КНУВС мають намір працювати в міліції 39 % (ще 10 % бажають продовжити навчання в магістратурі, отже загалом 49 % гадають, що вони працюватимуть в органах внутрішніх справ); не мають наміру працювати в міліції 18 %. Не дали конкретної відповіді («хотів би стати досвідченим фахівцем в сфері своєї роботи»; «піду працювати» і т.п.) 25 %.[36]

Через 5 років після закінчення КНУВС (3-є речення) вважають, що вони будуть працювати в міліції 30%; не в міліції – 14 % і не знають, де

[35] Тут і далі наведені лише основні категорії відповідей.

[36] Приклади відповідей курсантів тут і далі наводяться зі збереженням мови, орфографії та пунктуації оригіналу.

будуть працювати 22 %. Плани, не пов'язані з професійною діяльністю накреслили 23 % і не дали конкретної відповіді 10% («буду мати стабільну роботу з достойним заробітком»; «буду успішною людиною в суспільстві» і т.п.).

Згідно зі сподіваннями опитаних, через 10 років після закінчення КНУВС (4-е речення) працюватимуть в міліції або вже відпрацюють в ОВС і підуть на пенсію 30 % (більше половини із них вважають, що обійматимуть високі посади); не знають, де вони будуть працювати 35%; неконкретні відповіді дали 14 % («буду кваліфікованим юристом»; «нормально працюю» тощо); поділилися планами, не пов'язаними з професійною діяльністю 15 % і в міліції себе не бачать 5 %.

Через 15 років після закінчення КНУВС (5-е речення) гадають, що вони будуть працювати в ОВС 9% опитаних; ще 7 % вважають, що підуть на пенсію, тобто через 15 років працюватимуть або вже відпрацюють в міліції загалом 16 %; працюватимуть не в міліції 16 %; не знають, де будуть працювати 32 %; дали не конкретні відповіді 26 % («буду жити щасливо»; «можливо все буде нормально і я не стану бомжом»; «тільки отдихать і гулять із красивими дєвушками»; «займаюся улюбленою справою» і т.п.).

Отримана освіта (6-е речення) дає, вважають 19 % опитаних, можливість працевлаштування; 22 % вважають, що вона дає можливість працевлаштування в міліції; дає свідоцтво про вищу освіту (диплом) – відмітили 12 % («бумажку схожу на диплом»; «нічого крім диплому, мені не дає»; «тільки диплом, без можливості та надій на світле майбутнє»; «диплом, можливість працювати там, де я вже не хочу працювати»; «диплом про вищу освіту»); дає знання та навички («знання завдяки яким я зможу працювати та отримувати за свій труд грошову винагороду»; «знання на майбутнє»; «навички та знання»; «професійні знання, які можеш використати по спеціальності») – вказали 23 %. Не конкретні відповіді дали 14 % («путівку в життя»; «можливість добитись мети»; «впевненість у собі та своїх силах»; «шанс отримати гідне місце в житті»; «перспективу, квиток у майбутнє» тощо).

Висловили позитивне ставлення до роботи в міліції (7-е речення) 28 % опитаних («робота яка мені подобається»; «те про що я мріяв»; «велика честь»; «перспективна»; «відповідальна і цікава»; «якщо підвищать заробітну плату, це буде задоволенням»; «найкраща в світі»; «для мене робота»; «це покликання душі і серця, шлях до *самоствердження»*, «це продовження справи мого батька»; «те до чого я йшов»; «мій вибір в житті»); негативне або саркастичне – 38% («це знищення нормальної людини і життя»; «каторга, та жах якщо все буде так як на сьогодні»; «постійна трата нервів і погано

оплачувана професія»; «каторга»; «справа яка не окуповується та не приносить задоволення. Не те про що я мріяв»; «неперспективна»; «тихий УЖАС!!!»; «це не робота, а муки»; «шлях до хвороб, психічних розладів»; «це жах»; «тяжкий заробіток»; «це не для мене»; «із таким статусом і зарплатою це велике приниження»; «це РАЙ»). Роботу в міліції охарактеризували як таку, що дає можливість набути досвід (життєвий та професійний), розширити соціальні зв'язки, які можна буде використати в майбутньому 12 % («робота в міліції для мене – це є становлення потрібних контактів для мене з потрібними людьми, набуття певного життєвого та професійного досвіду»; «связи которые могут помоч в будущем»; «це можливість пройти життєву школу і навчитись чогось!»; «пізнати з іншої сторони життя»; «можливість деякої юридичної практики»; як випробування – 4 % («виклик долі та випробування»; «перевірка своєї волі та витривалості»; «можливість перевірити свої моральні та професійні якості»; «можливість випробувати свою психіку і нерви»). Вважають, що вони не знають, що це за робота 7% опитаних; спробували охарактеризувати деякі сторони роботи в міліції 6% («затримувати, судити винних, оправдувати невинних»; «захист суспільства»; «можливість викорінити злочинність»; «пов'язана з ризиком»; «можливість розпоряджатися майбутнім людей») і не дали конкретної характеристики 6% («життя»; «початок мого справжнього, дорослого життя»; «ничего больше чем гражданський долг»; «не саме головне»; «немає слів»).

Аналіз завершень речення «Міліціонер – це…» (8-е) опитаними дозволив виділити такі категорії відповідей:

визначення юридичного характеру спробували дати 28,00 % опитаних («особа яка повинна захищати честь, свободу і гідність людей»; «це особа яка повинна захищати права і свободи громадян, боротись за додержання законності. Але в наш час це не так»; «особа на яку покладено відповідні завдання, щодо охорони держави і гарантії у ній законності»; «держслужбовець»; «особа що працює в даній галузі без корумпованих діянь»; «особа яка стоїть на сторожі закону має певні обов'язки яких повинна дотримуватись»; «це лице держави, це охоронець правопорядку, та захисту»; «правозахисник»; «особа, яка слідкує за правопорядком»; «представник виконавчої гілки влади»; «це людина яка забезпечує правопорядок у державі і дотримання законодавства»; «працівник виконавчої гілки влади не більше»; «особа яка здійснює правоохоронні функції, забезпечує порядок; особа на яку впливають психологічні факти»; «особа на яку покладено обов'язок підтримувати правопорядок в державі і в суспільстві»; «це перш за все особа уповноважена захищати права громадян»; «людина яка повинна

забезпечувати порядок у державі»; «особа, яка повинна забезпечувати порядок в державі; розкривати і попереджувати злочини»; «озброєний орган виконавчої влади, захисник, людина»; «це посадова особа в форменному одязі, захисник населення»; «посадова особа»; «озброєний орган державної влади, який покликаний врегульовувати суспільні відносини»;

емоційно забарвлені визначення негативного характеру дали 49 % опитаних («особа на яку покладено багато обов'язків … дано мало засобів»; «людина в формі працівника міліції, яка не має прав, але має обов'язки»; «службова особа, яка виконує свої безпосередні обов'язки і отримує погану зарплату»; «не хочу ображати»; «людина на яку дивляться або з відразою або з подивом»; «особа без часу та майбутнього»; «людина, яка має терпіти різні знущання за 500 грн.»; «козел отпущения»; «це ображена життям людина»; «це обездолена особа, «лох»; «людина, якій страшно ходить самій ввечері»; «не забезпечена людина»; «по праву – страж закона, а в житті особа над якою всі знущаються починаючи з органів держ влади закінчуючи населенням»; «лялька (маріонетка)»; «людина, яка не в змозі прожити життя, а існувати»; «очень терпеливый человек, которому надо поставить памятник нерукотворный!!!»; «неудачник, раб»; «бідна людина, яку мені дуже шкода»; «неудачный человек, который терпит от всех и всегда»; «особа, яка викликає в людей недовіру, обурення»; «людина з поганою долею, алкаш…»; «терпило, лох»; «особа яка займається нікому не потрібними справами і викликає лише неповагу з боку суспільства»; «людина, якій в житті більше немає чим зайнятись, або майбутній адвокат, нотаріус, суддя і т.д.»; «людина яка працює день і ніч , і нічого за це не отримує, хіба що психологічні травми та незадовільні умови праці»; «терпень, затуркана людина, яка робить багато чого проти своєї волі та моралі»; «особа яка стоїть між двома різними прошарками населення народом та елітою, яку він обрав»; «одна із самих незахищених з правової точки зору людина»; «людина, яка більше всього зазнає тиску з боку громадян і вищестоящого начальства»; «для суспільства негативна особа»; «безправна, незахищена, нещасна в особистому плані людина»; «особа яка не має соціального захисту та неповагу від громадян»; «терпила»; «особа, яка має більше обов'язків ніж прав»; емоційно забарвлені визначення з присмаком гіркоти[37] – 9% («особа яка за малі кошти захищає людей, а люди цього не розуміють, і ображають працівників міліції»; «особа на яку покладаються всі, а подати руку цій людині захоче мало хто»; «державно-озброєний орган, не маючи вільного часу, і не отримуючи нічого від своєї праці»; «це людина яка захищає права і обов'язки громадян, а також

[37] Ці визначення були враховані як негативні.

розкриває злочини. Яку не поважає народ і влада»; «захисник – своєї сім'ї»; «дуже потрібна в державі професія, але соціально незахищена»; «особа яка працює для суспільства, за що немає дяки»; «посадова особа яка наділена невеликим колом повноважень для здійснення (реалізації) функцій покладених на неї»);

емоційно забарвлені визначення позитивного характеру надали 16 % опитаних («людина яка допомагає – людям і державі»; «людина на яку можна покластися і яка повинна допомогти людині будь що»; «особа яка захищає людство від протиправних посягань»; «гарант чесності, порядку, справедливості»; «захисник людства»; «еталон порядку, справедливості, це людина яка покликана показувати усім приклад, дуже вихована, охайна»; «службова особа, професіонал, який непокладаючи рук і не жаліючи себе веде боротьбу зі злочинністю»; «людина, яка захищає права і життя людей, а також бориться зі злочинністю»; «в першу чергу людина»; «человек в форме, который исполняет долг перед обществом, охраняет закон, совершенный Робин Гуд (не в нашей стране)»; «человек который захищає життя і здоров'я і законні інтереси громадян»; «орган, який захищає закон і справедливість»; «человек который должен защищать права людей»; «захисник закону»);

образні, але емоційно нейтральні – 7 % («судьба»; «обличчя держави»; «людина в погонах»; «обличчя ОВС»; «страж порядку»).

Свою майбутню професійну кар'єру (9-е речення) пов'язують з ОВС 29 % опитаних («моя судьба – МІЛІЦІОНЕР»; «можна зайняти досить непогану посаду в ОВС»; «спеціаліст з погонами підполковника, начальник відділу»; «кваліфікований працівник міліції»; «отримати посаду начальника ГУМВС» ; «працівник підрозділу БЕЗ»; «працювати в слідстві ОВС»; «бути міністром внутрішніх справ»; «пов'язана з ОВС»; «в міліції»; «заслужений авторитет серед колег та цивільних осіб, зароблені зірки на погонах»; «працівник ВДСБЕЗ»; «піде в гору, якщо докладу зусиль і ніде не «підсковзнуть» в кримінальному плані»; «пов'язана з моєю професією, але не більше ніж на 10 років»; «адвокат після 10 років»; «может в милиции»); не пов'язують – 25 % («моя майбутня професійна кар'єра 100 % не пов'язана з ОВС»; «не буде міліцейською»; «в міліції себе НЕ БАЧУ»; «думаю себе спробувати в якості юриста, на край підприємця»; «не пов'язана з правоохоронними органами»; «в міліції помре на перших роках праці» і таке інше); не уявляють свою професійну кар'єру – 21 % («під великим знаком питання»; «як БОГ дасть» і т.п.) і не дали конкретної відповіді 25 % («це тернистий шлях повний випробувань»; «юриспруденція»; «юридична практика»; «сложится так, как я буду работать над собой и уважать людей»; «залежить тільки від мене»;

«буду старатися, але загадувати не хочу»; «бути великим начальником» тощо).

Аналіз закінчення опитуваними 10-го речення («більшість із нас хотіли б…») виявив, що тільки один курсант визнав, що не знає, чого б хотіла більшість (1%). 29% вважають, що більшість хотіли б працювати в ОВС і мати нормальні умови праці («мати хорошу посаду за яку б платили нормальну заробітну плату»; «хотіли б мати нормований робочий день, достатню зарплатню, вихідні та свята проводити з родиною, бути соціально захищеними»; «працювати в міліції якби була зарплата хороша, захищеність сім'ї, пільги буду ще дітей обеспечиноє»; «працювати в міліції, але з достойним заробітком і умовами праці»; «працювати в кращих умовах, отримувати більшу заробітну плату і т.д. і т.п.»; «статус і коло прав працівника ОВС європейських держав»; «працювати в міліції але не в таких умовах, не при такому ставленні, не при такій заробітній платі»; «щоб багато чого змінилося зокрема у структурі МВС»; «щоб дану професію підняли на належний рівень, врегулювали щодо працівників міліції чітку законодавчу базу»; «стать генералом»; «працювати в ОВС де немає корупції, достатнє матеріально-технічне забезпечення, забезпечення житлом, належна заробітна плата» і таке інше); 12 % вважають, що більшість курсантів бажають займатися діяльністю, не пов'язаною з діяльністю ОВС («багато колег хотіло б займатися якоюсь іншою діяльністю яка не пов'язана з діяльністю ОВС наприклад підприємницька діяльність»; «уйти із міліції»; «звільнитися з правоохоронних органів»; «працювати в інших структурах, де вони можуть мати хорошу заробітну плату та вільний час»; «після закінчення піти на роботу, яка б давала змогу нам влаштувати своє життя так як хочемо» тощо).

Майже половина опитаних (49 %) припускають, що більшість хотіли б просто добре жити (бути матеріально забезпеченими, здоровими, щасливими, не мати особливих проблем) і здебільшого не пов'язують таке бажання з професійною діяльністю як можливістю їх задоволення («більшість із нас хотіли б – прекрасно жити»; «мати багато грошей, дівчат і пива»; «добре жити»; «бути впевненими у безбідному завтрашньому дні»; «велику заробітну плату, здоров'я, щастя»; «хороше, високооплачуване і в той же час і безтурботне життя»; «мати багато грошей, щасливу сім'ю і бути начальником»; «конфет, морозива»; «їсти та грошей»; «бути щасливим»; «быть знаменитыми, богатыми»; «мати більше можливостей»; «жити краще ніж на даний момент»; «жити краще чим ми передбачаємо»; «стати великими начальниками»; «змін, на краще звичайно»; «кращої, справедливої долі» і таке інше).

Три особи (3 %) приписали іншим бажання, що виходять за межі особистого життя («чтобы в Украине перестали мутить воду, повысили зарплату, формировали нормальное европейское государство»; «змін на краще в законодавстві»; «щоб народ став краще ставитись до міліції») і ще четверо (4 %) – бажання, пов'язані з негативним ставленням до теперішнього і передбачуваного майбутнього («вчитися в іншому вузі і мати кращі умови навчання»; «бачити майбутнє не таким як воно є насправді»; «випуск»).

Після завершення роботи з реченнями опитуваним пропонували оцінити ступінь щирості (відвертості) своїх відповідей за традиційною 5-тибальною шкалою. П'ять слухачів із невідомих причин із цим завданням не впорались, останні оцінили ступінь своєї відвертості так: на «5» – 39 опитаних, на «4» – 39, на «3» – 8, на «2» – 1 (середній бал для всієї вибірки – 4,3). Звичайно, гарантії того, що всі опитані були однаково відверті, немає, є підстави вважати такий рівень відвертості більшості прийнятним.

Висновки до розділу 8.1:

Як свідчать отримані дані, 37 % опитаних мають бажання працювати саме в міліції (див. результати закінчення 1-го речення). Але, незважаючи на те, що майже половина (49 %) випускників через рік після закінчення КНУВС планують працювати в міліції (див. результати закінчення 2-го речення), в довгостроковій перспективі (через 5 та 10 років) вважають, що вони працюватимуть в ОВС (або вже відпрацюють і підуть на пенсію) 30 % слухачів (більше половини з них мріють про високі посади).

Такі результати можуть свідчити про вимушеність вибору професії працівника міліції для значної частини слухачів (їх кількість при застосуванні обраної нами методики незакінчених речень встановити більш точно неможливо, оскільки було отримано до чверті і більше неконкретних відповідей).

Однозначно позитивно ставляться до роботи в міліції 28 % майбутніх випускників (див. результати закінчення 7-го речення), пов'язують з нею свою професійну кар'єру 29 % (див. результати закінчення 9-го речення) і вважають, що більшість курсантів прагнуть до того ж 29 % (див. результати закінчення 10-го речення).

Отже, навіть в найгіршому випадку не менше 28 % опитаних курсантів 4-их курсів мають стійкий інтерес до роботи в міліції.

2. Майже половина опитаних (49 %) сприймають професію міліціонера на емоційному рівні вкрай негативно. Ці дані узгоджуються з даними Є. В. Єгорової, отриманими нею при вивченні професійного самовизначення учнів професійних училищ м. Києва: «приблизно половина учнів ПТУ не відчувають задоволення від своєї професійної приналежності» [66, с. 354].

3. Майже половина опитаних (49%) висловили бажання, так би мовити, гедоністичного характеру, не пов'язуючи їх задоволення з професійною діяльністю (див. результати закінчення 10-го речення). Це дає підстави говорити про деякий інфантилізм курсантів-випускників.

4. При закінченні опитаними 10-го речення яскраво проявилася помилка «хибної згоди», при якій особливості найближчого оточення сприймаються як притаманні «усім» [138, 205].

5. Велика кількість не конкретних відповідей, отриманих при закінченні опитаними 1-го, 2-го, 5-го і 9-го речень (від 20 % до 26%) може бути проінтерпретована як недостатність вміння курсантів чітко висловлювати свої думки, предмет яких, можливо, є для них чимось само собою зрозумілим або як небажання бути відвертими. Ці дані свідчать про недостатню придатність методу незакінчених речень у даному його варіанті для виявлення професійних намірів курсантів.

6. Відсутність не конкретних відповідей при закінченні опитаними 8-го та 10-го речень свідчить про придатність методу незакінчених речень для виявлення емоційного ставлення до професії та значення професійної діяльності в житті особистості.

7. Більш придатним для вивчення професійного самовизначення курсантів нам здається анонімне анкетування з використанням анкети закритого типу, яку ми плануємо розробити на основі отриманих даних (5-е речення зайве, оскільки воно дублює 4-е (4 роки навчання і 10 років служби в міліції, якщо рік зараховується за півтора, як, приміром, у карному розшуку, майже достатні для виходу на пенсію, тобто служити після навчання в КНУВС саме 15 років не завжди обов'язково), а 6-е конкретизується 1-им, 7-им, 9-им та 10-им реченнями).

8. Опитувальник під назвою «Професійні плани» придатний для використання у подальших дослідженнях (Додаток Г.).

8.2. Особливості професійних намірів курсантів в залежності від сприйняття та оцінки ними особливостей майбутньої професійної діяльності та афективно-оціночного ставлення до неї

За опитувальником «Професійні плани» [Додаток Г] було опитано 76 курсантів 1-го курсу факультету підготовки кадрів для підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотиків (жовтень-листопад 2007 року), 134 курсанти 2-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції, (спеціалізація «слідчі», «оперуповноважені карного розшуку», «оперуповноважені відділів боротьби з економічною злочинністю», травень-червень 2007 року), 87 курсантів 3-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції (спеціалізація та сама, червень 2007

року), 107 курсантів 4-го курсу факультету Навчально-наукового інституту підготовки слідчих і криміналістів після проходження ними тримісячного стажування за напрямками майбутньої професійної діяльності (спеціалізація «слідчі», «експерти-криміналісти») та Навчально-наукового інституту підготовки кадрів кримінальної міліції, спеціалізація «оперуповноважені карного розшуку» (травень-червень 2008 року).

Таблиця 8.2.1

Професійні наміри курсантів та афективно-оціночне ставлення до роботи в міліції (результати опитування за опитувальником «Професійні плани».

№ з/п	Варіанти закінчення речення	Кількість курсантів, що обрали даний варіант, %			
		Курси			
		1-й, n=76	2-й, n=134	3-й, n=87	4-й, n=107
I.	1.	34,21	24,63	13,95	14,02
	2.	39,47	29,85	44,19	31,78
	3.	1,32	8,21	3,49	3,74
	4.	7,89	10,45	13,95	14,02
	5.	10,53	21,64	16,28	25,23
	6.	3,95	3,73	5,81	7,48
	7.	3,95	1,49	2,32	3,74
II.	8.	35,53	50,00	42,53	42,99
	9.	10,53	11,94	12,64	8,41
	10.	35,53	21,64	16,09	16,82
	11.	1,32	3,73	1,15	1,87
	12.	0	0	0	0,93
	13.	2,63	0,75	8,04	3,74
	14.	13,16	11,19	17,24	23,36
	15.	1,32	0,75	2,30	1,87
III.	16.	49,33	27,82	16,09	21,70
	17.	20,00	21,80	20,69	10,38
	18.	0	2,26	1,15	2,83
	19.	2,67	9,77	10,34	14,15
	20.	5,26	5,26	6,90	8,49
	21.	22,67	32,33	41,38	38,68
	22.	0	0,75	3,45	3,77

Продовження табл. 8.2.1

№ з/п	Варіанти закінчення речення	Кількість курсантів (у %), що обрали даний варіант			
		Курси			
		1-й, n=76	2-й, n=134	3-й, n=87	4-й, n=107
IY.	23.	22,37	9,70	8,04	8,49
	24.	6,58	5,97	2,30	2,83
	25.	15,79	17,91	12,64	10,38
	26.	3,95	6,72	1,15	0,94
	27.	18,42	9,70	11,49	4,72
	28.	6,58	11,94	13,79	15,09
	29.	25,00	32,09	47,13	52,83
	30.	1,32	5,97	3,45	4,72
Y.	31.	22,37	14,92	3,45	6,54
	32.	2,63	3,73	3,45	7,48
	33.	38,16	36,57	37,93	32,71
	34.	6,58	14,92	19,54	11,21
	35.	6,58	3,73	8,04	11,21
	36.	0	5,97	9,20	9,34
	37.	13,16	9,70	4,60	9,34
	38.	5,26	5,97	11,49	5,61
	39.	2,63	0,75	1,15	4,67
	40.	2,63	3,73	1,15	1,87
YI.	41.	75,00	34,33	31,40	31,13
	42.	3,95	26,86	43,02	26,42
	43.	1,32	4,48	1,16	8,49
	44.	0	2,24	4,65	2,83
	45.	1,32	8,21	4,65	11,32
	46.	2,63	2,24	2,32	4,72
	47.	6,58	2,24	1,16	0,94
	48.	6,58	14,18	3,49	7,55
	49.	2,63	2,24	4,65	2,83
	50.	0	0,75	1,16	3,77
	51.	0	2,24	2,32	0
YII.	52.	23,68	4,48	2,30	6,54
	53.	0	10,45	12,40	19,63
	54.	35,53	29,85	28,74	19,63
	55.	0	2,98	4,60	6,54
	56.	3,95	2,98	3,45	5,61
	57.	11,84	10,45	6,90	5,61
	58.	5,26	8,21	17,24	8,41
	59.	5,26	3,73	1,15	3,74
	60.	7,89	17,91	10,34	9,34
	61.	6,58	5,97	8,04	12,15
	62.	0	2,98	4,60	2,80

Примітка. Сума виборів не завжди становить рівно 100% через округлення.

Статистично достовірні відмінності у розподілі відповідей курсантів за критерієм χ2 Пірсона (табл. 7.2.1) виявлено лише стосовно закінчення ІІІ-го (p≤ 05), YI-го (p≤0,01) та YII-го (p≤0,05) речень курсантами 1-го та 2-го курсів. Хоча співвідношення (розподіл) різних варіантів закінчення речень в усіх інших випадках залишається з огляду на статистичну достовірність розбіжностей однаковим, абсолютні величини дещо відрізняються. Так, 34,21 % курсантів 1-го та 24,63 % 2-го курсів хотіли б працювати в міліції за власним бажанням, але на 3-му курсі відсоток бажаючих працювати в міліції знижується і на 4-му курсі залишається практично таким, як і на 3-му. Через 1 рік після закінчення вишу вважають, що працюватимуть в міліції 50,00 % курсантів 2-го курсу, тобто 25,37 % курсантів 2-го курсу працюватимуть не за власним бажанням. Не за власним бажанням працюватимуть в міліції 28,58 % курсантів 3-го та 28,97 % 4-го курсів. Ці цифри, попри усю їх умовність, дозволяють скласти певне уявлення про професійні наміри та ставлення до професії опитаних. Загальною тенденцією є зменшення протягом навчання кількості бажаючих працювати в міліції. Привертає увагу збільшення з року в рік кількості відповідей «не знаю», що також може свідчити про небажання працювати в міліції.

Кількість курсантів 1-го курсу, які вважають, що будуть працювати в міліції через 5 років після закінчення вищого навчального закладу порівняно з кількістю тих, що працюватимуть, на їх думку, в міліції через 1 рік, парадоксальним чином збільшується на 13,80 % (49, 33 %–35, 53 %), а курсантів 2-го курсу зменшується на 22,18 % (50,00 %–27,82 %) і дане розходження є статистично достовірним.

Кількість курсантів 1-го курсу, які вважають, що через 16 років все ще працюватимуть в міліції (або вже досягнуть пенсійного віку, тобто відпрацюють в міліції мінімальний термін) порівняно з кількістю тих, хто вважав, що через 1 рік після закінчення вишу працюватиме в міліції, збільшується на 13,16% (22,37 %+6,58 %+15,79 %+3,95 %) – 35,53%), а курсантів 2-го курсу – зменшується на 9,70% (50,00 % – (9,70 %+5,97 %+17,91 %+6,72 %). Очевидно, серед курсантів 1-го курсу є особи, досить імпульсивні, чиї професійні наміри не є стійкими.

Кількість курсантів 3-го курсу, які вважають, що через 16 років будуть працювати в міліції (або вже відпрацюють і підуть на пенсію) порівняно з кількістю курсантів, які вважали, що через 1 рік після закінчення вишу працюватимуть в міліції, зменшується на 18,40% (42,53 % – (8,04 %+2,30 %+12,64 %+1,15 %), а 4-го – на 20,35% (42,99 % – (8,49 %+2,83 %+10,38 % +0,94 %). Ці цифри не відповідають кількості курсантів, які будуть працювати в міліції після закінчення вишу не з власної

волі (як було зазначено вище, це 25,37 % курсантів 2-го, 28,58 % 3-го і 28,97 % курсантів 4-го курсу). Ці дані свідчать про те, що професійні наміри частини курсантів формуються не лише на основі емоційної привабливості професії.

Таким чином, загальною тенденцією, починаючи з 2-го курсу, є збільшення кількості відповідей «не знаю» і зменшення кількості курсантів, які планують пропрацювати в міліції до досягнення пенсійного віку: з 40,30 % (9,70 %+5,97 %+17,91 %+6,72 %) на 2-му курсі до 24,13 % (8,04 %+2,30 %+12,64 %+1,15 %) на 3-му і 22,64 % (8,49 %+2,83 %+10,38 % +0,94 %) на 4-му. Ці дані не суперечать уявленням курсантів про те, чого б хотіли більшість із них: так, 23,68 % курсантів 1-го курсу вважають, що більшість із них воліли б працювати в міліції, 35,53 % –обійняти високу посаду в ОВС, 5,26 % – вчитися далі у вишах системи МВС, тобто 64,47 % вважають, що більшість курсантів 1-го курсу прагнуть пов'язати своє майбутнє з роботою в міліції. Так само думають лише 38,06 % курсантів 2-го курсу (4,48 %+29,85 %+3,73 %) і ці розбіжності є статистично значущими, 32,19% (2,30 %+28,74 %+1,15 %) курсантів 3-го і 29,91% (6,54 % +19,63 %+3,74 %) курсантів 4-го курсу.

Відповідаючи на додаткове (восьме) питання відносно емоцій, які виникають у зв'язку із можливістю стати «справжнім міліціонером» (таблиці 7.2.2 та 7.2.3), 5-ть (6,58%) курсантів 1-го курсу вказали на переживання негативного характеру (маються на увазі такі переживання як сум, неприйняття, сором); серед курсантів 2-го курсу на такі переживання вказали 8 осіб (5,97%), 3-го – 7 (8,04%) і 4-го – 18 (16,82%).

Отже, критичним щодо формування професійних намірів є 2-й курс,на якому започатковується тенденція до зменшення кількості бажаючих працювати в міліції.

Серед визначень, які дали першокурсники роботі в міліції, домінують відповіді, що це – «те, що дає можливість набути життєвий і професійний досвід», «те, що мені подобається» та «можливість зробити кар'єру» (73,69 % відповідей); у курсантів 2-го курсу домінуючими є відповіді «те, що дає можливість набути життєвий і професійний досвід», «те, що мені подобається і «можливість встановлення потрібних в майбутньому соціальних зв'язків» (66,41 % відповідей); у курсантів 3-го курсу – «те, що дає можливість набути життєвий і професійний досвід», «можливість встановлення потрібних в майбутньому соціальних зв'язків» та «прикриття та стаж до пенсії» (68,96 % відповідей); у курсантів 4-го курсу – «те, що дає можливість набути життєвий і професійний досвід», «можливість встановлення потрібних у майбутньому соціальних зв'язків», «виклик долі та

випробування» (55,13% відповідей). Отже, у курсантів 1-го та 2-го курсів деякою мірою представлена термінальна мотивація (любов до професії), у курсантів інших курсів переважає все ж таки інструментальна (професія як засіб).

Завершуючи речення «Міліціонер – це…» переважна більшість курсантів 1-го курсу (75 %) використали визначення емоційно-нейтрального характеру, таке ж визначення обрали 34,33% курсантів 2-го курсу, 31,40 % – 3-го і 31,13 % – 4-го курсу. Але на 2-му курсі 26,86 % курсантів обрали визначення з емоційно-негативним підтекстом («42. Соціально незахищена людина…», табл. 7.2.1), на 3-му курсі кількість курсантів, які обрали цей варіант – 43,02 %. Серед курсантів 4-го курсу цей варіант обрали 26,42 %, але 11,32 % обрали варіант із ще більш яскравим негативним підтекстом («45. Терпень, затуркана людина…»). Отже, можна зробити висновок, що негативне афективно-оціночне ставлення до професії міліціонера починає формуватися на 2-му курсі навчання.

Таблиця 8.2.2

Емоційні переживання курсантів 1-4 курсів у зв'язку з перспективою «стати справжнім міліціонером»

№ з/п	Найменування емоційних переживань	Кількість курсантів, які вказали на дане емоційне переживання (в дужках – у відсотках)			
		Курси			
		1-й	2-й	3-й	4-й
63.	гордість	30 (39,47)	37 (27,61)	17 (19,54)	15 (14,02)
64.	сум	0	1 (0,75	2 (2,30)	4 (3,74)
65.	покора	0	7 (5,22)	3 (3,45)	1 (0,93)
66.	неприйняття	1 (1,32)	1 (0,75)	1 (1,15)	2 (1,87)
67.	радість	3 (3,95)	2 (1,49)	1 (1,15)	1 (0,93)
68.	сором	0	0	0	3 (2,80)
69.	злість	0	0	0	0
70.	здивування	0	2 (1,49)	6 (6,90)	6 (5,61)
71.	задоволення	1 (1,32)	7 (5,22)	4 (4,60)	3 (2,80)
72.	нічого не відчуваю	8 (10,53)	41 (30,60)	30 (34,48)	32 (29,91)
73.	Інша відповідь	33 (43,42)	19 (14,18)	11 (12,64)	29 (27,10)
	Не дали відповіді	0	17 (12,69)	12 (13,79)	11 (10,28)

Таблиця 8.2.3

Зміст категорії «інша відповідь»

Назви емоційних переживань[38]			
Курси (в дужках – кількість відповідей категорії «інша відповідь»)			
1-й (33)	2-й (19)	3-й (11)	4-й (9+16+4=29)
велику відповідальність, гордість – 1; 63, 71, відпо-відальність, рішучість – 1; 63,71 – 8; 63, 67,71 – 8; 63,67 – 4; 63,70,67 – 1; 70,63 – 1; 63, жаль свого життя – 1; 72,68 – 1; 67,70,71 – 1; 63,65 – 2; 63,66,71 – 1; 63,71,69 – 1; 72,70 – 1; 64,69 – 1.	«обов'язок виконувати свої обов'язки» – 1; «я відчуваю надзвичайну ненависть до тих людей особливо які позбавляють життя іншої особи. А разом з тим гордість і здивування» –1; «відчуваю можливість надбати гарну репутацію» –1; «задоволення і невизначеність» – 1; 63, 64 – 1; «что я очень ошиблась при выборе про-фессии» – 1; «пригніченість, все життя насмарку» – 1; «позор» – 1; 72,64 – 1; 70,72 – 1; 64,65,66,68,69,70 – 1; 64,65,66,69,70 – 1; 63,71,69 – 1; без коментарів – 1; 63,71 – 5.	63,71 – 1; «така можливість з'явиться ще не скоро,але якщо таке станеться, то напевно гордість» – 1; «виконання перед самим собою постав-леної мети» – 1; «розчарування» – 1; «в нашій державі це неможливо стати справжнім міліціонером» – 1; «растерянность» – 1; «пригніченість з боку влади» – 1; «невизначеність» – 1; без коментарів – 1; 63,67,71 – 1; 63,64,70 – 1.	«Експерти-криміналісти»: «я поки не знаю куди мене заведе ця міліція, але сподіваюсь, що не змарную на неї своє життя» –1; 63,67,71 – 2; 72,70 – 1; 68,69,66 – 1; 64,65,66 – 1; 63,67,71 – 1; 63,64 – 1; 63,65,69 – 1. «Слідчі»: 63,71 – 5; 63,64 – 1; 63,72 – 1; 63,67,71 – 3; 70,71 – 2; 64,66,70 – 1; 65,72 – 1; без коментарів – 1; «єто печально» –1. «Оперуповноважені»: «гордість, якщо йдеться про професіоналізм» – 1; 63, 64, 70, 71або 72 – 1; 63, 66 – 1; 63,71 – 1.

[38] Номери та назви негативних переживань підкреслено.

Описані тенденції є, так би мовити очікуваними: якщо з року в рік на протязі навчання у сприйняття та оцінці службової діяльності міліціонерів курсантами посилюється домінування «негативу» (тиск негативних чинників), то природно, що інтерес до професії падає.

Професійні наміри та афективно-оцінне ставлення до професійної діяльності досліджувалося за допомогою опитувальника «Професійні плани». Чотири незакінчені речення стосуються планування професійної кар'єри (до пенсії і навіть після неї), три – афективно-оціночного ставлення до професійної діяльності міліціонерів і одне питання прямо стосується переживань, пов'язаних з перспективою роботи в міліції. Оскільки останні є для нашого дослідження дуже важливими, наведемо цю частину опитувальника з відповідними формулюваннями та нумерацією можливих варіантів закінчень:

1. Робота в міліції – це…

+ 31. Те, що мені подобається:
- 32. Справа, яка не приносить задоволення;
0 33. Те, що дає можливість набути життєвий і професійний досвід;
0 34. Можливість встановлення потрібних в майбутньому соціальних зв'язків;
0 35. Виклик долі та випробування;
- 36. Каторга та жах;
0 37. Можливість зробити кар'єру;
- 38. Прикриття та стаж до пенсії;
39. не знаю;
40. інша відповідь (укажіть).

6. Міліціонер – це…

0 41. Представник виконавчої гілки влади, посадова особа, на яку покладено обов'язок захищати права і свободи громадян, підтримувати законність та правопорядок;
- 42. Соціально незахищена людина, яка зазнає великого тиску з боку державної влади, вищестоящого начальства та громадян;
- 43. Людина, на яку дивляться або з відразою, або з подивом;
- 44. Терпило, лох;
- 45. Терпень, затуркана людина, яка робить багато чого проти своєї волі та моралі;
+ 46. Гарант чесності, порядку, справедливості;

+ 47. Людина, на яку можна покластися, яка повинна допомогти людям будь-що;
+ 48. Службова особа, професіонал, який не покладаючи рук і не жаліючи себе веде боротьбу зі злочинністю;
+ 49. Особа, що захищає людство від протиправних посягань;
50. не знаю;
51. інша відповідь (укажіть).
7. Більшість із нас хотіли б…
+ 52. Працювати в ОВС;
- 53. Звільнитися з ОВС і працювати в державній цивільній установі;
0 54. Обійняти високу посаду в ОВС;
- 55. Стати підприємцями;
- 56. Виїхати за кордон;
0 57. Вчитися в іншому вузі і мати кращі умови навчання;
0 58. Взагалі не працювати і добре жити;
0 59. Вчитися далі у вищих навчальних закладах системи МВС;
0 60. Швидше закінчити навчання і отримати диплом;
61. не знаю;
62. інші відповідь (укажіть).

Восьме – додаткове – питання передбачало можливість вибору будь-якої кількості варіантів відповіді. Вибірка опитуваних мала випадковий характер і складалася із курсантів навчально-наукових інститутів та факультетів КНУВС (31-го курсанта 1-го курсу факультету підготовки кадрів для підрозділів боротьби з незаконним обігом наркотиків (далі – БНОН); 28-ми курсантів 2-го курсу Навчально-наукового інституту підготовки слідчих і криміналістів (спеціалізація – експерти-криміналісти) та курсантів 4-го курсу, що пройшли трьохмісячне стажування у практичних підрозділах за напрямком їхньої майбутньої професійної діяльності і спеціалізувалися як оперуповноважені карного розшуку (12 курсантів); слідчі (14 курсантів) та експерти-криміналісти (11 курсантів). Основним методом дослідження, яке було проведене у червні 2008 року, було анонімне опитування за вказаними вище опитувальниками.

В залежності від професійних намірів усі опитані були поділені на чотири групи: 1) орієнтовані а роботу в міліції; 2) орієнтовані на роботу в інших правоохоронних органах (прокуратурі, СБУ); 3) не орієнтовані на роботу в міліції; 4) з невизначеними професійними намірами. Отримані дані відображені у таблицях 8.2.1 –8.2.5.

Таблиця 8.2.4

Оцінка курсантами, орієнтованими на роботу в міліції, особливостей діяльності працівників міліції та їх суб'єктивне ставлення до неї

Курс, спеціалізація, № з. п.	Середньоарифметичні значення оцінок особливостей діяльності працівників міліції за методикою «Шкали»		Варіанти відповідей, що відображають ставлення до роботи в міліції за методикою «Професійні плани»	Якість ставлення[39]
	+	–		
1 к., БНОН:	(n=31)			
№ 1.	2,10	2,84	37,41,54,63	0
№ 2.	2,89	1,74	31,48,52,63	+
№ 3.	3,05	3,47	37,41,57,71	0
№ 4.	3,16	1,37	33,41,57,63	0
№ 5.	3,74	2,16	31,41,52,63,71	+
№ 6.	3,63	3,47	33,41,54,67	0
№ 7.	3,89	2,42	31,41,54,67	+
№ 8.	3,42	3,47	31,41,60,72	+
2 к., експерти	(n=28)			
№ 1.	2,10	3,21	32,41,54,63,70,64	–
№ 2.	2,58	1,42	31,41,54,71	+
№ 3.	2,79	2,10	31,41,52	+
4 к., оперуповноважені карного розшуку	(n=12)			
№ 1.	3,47	3,89	31,51,61,63	+
№ 2.	3,16	4,16	35,46,56,63,64,70,71	+
№ 3.	3,16	3,16	40,51,62	0,+
4 к., слідчі	(n=14)			
№ 4.	3,53	2,42	33,41,54,63,71	0
№ 5.	3,21	1,95	35,41,54	0
№ 6.	3,42	2,84	33,46,61,64	+,0

Примітка. Тут і далі «+» означає позитивні особливості, «–» – негативні. Дані груп курсантів, представлених незначною кількістю осіб, тут і далі детально не аналізувались.

Як видно з наведених у табл. 8.2.4 даних, позитивне ставлення до роботи в міліції не можна вважати обумовленим виключно перевагою «плюсів» над «мінусами» (хоча зазвичай це так), що підтверджує наше припущення про те, що афективне ставлення до професійної діяльності

[39] Тут і далі «+» означає позитивне, «–» – негативне , «0» – нейтральне або неоднозначне ставлення.

працівників міліції формується на основі не лише раціональних, але до певної міри ірраціональних компонентів (як і емоції взагалі).

Якщо розташувати середньоарифметичні, які наведені у табл. 7.2.4 і які стосуються 1-го курсу, в порядку їх зростання («+»: 2,10; 2,89; 3,05; 3,16; 3,42; 3,63; 3,74; 3,89 та «–»: 1,37; 1,74; 2,16; 2,42; 2,84; 3,47; 3,47; 3,47, в середньому – 3,24 («+») та 2,62 («–»), то видно, що значень, які стосуються переваг і перевищують рівень, умовно прийнятий за «середній» (3 бали), вочевидь більше, ніж значень, нижчих за «середній» рівень. І, навпаки, оцінок недоліків, що є вищими за середній рівень, менше порівняно з оцінками, що перевищують цей рівень. Тобто загалом у сприйнятті першокурсників, орієнтованих на роботу в міліції, переваги міліцейської служби домінують над недоліками, але ці переваги не сягають рівня добре та максимально виражених (так само як і недоліки).

У сприйнятті випускників, орієнтованих на роботу в міліції, переваги також не досягають рівня добре та максимально представлених («+»: 3,16; 3,16; 3,21; 3,42; 3,47; 3,53, середнє – 3,32), недоліки – лише в одному випадку досягають («–»: 1,95; 2,42; 2,84; 3,16; 3,89; 4,16, середнє – 3,07).

Таблиця 8.2.5

Оцінка курсантами, орієнтованими на роботу в інших правоохоронних органах, особливостей діяльності працівників міліції та їх суб'єктивне ставлення до неї

Курс, спеціалізація, № з. п.	Середньоарифметичні значення оцінок курсантами особливостей діяльності міліціонерів за методикою «Шкали»		Варіанти відповідей, що відображають ставлення до роботи в міліції за методикою «Професійні плани»	Якість ставлення
	+	–		
1к., БНОН:	(n=31)			
№ 1.	2,42	2,21	37,41,60,63,67,69,70	0
№ 2.	3,53	1,84	37,41,54,63	0
№ 3.	3,10	3,16	37,48,53,72	0,+
№ 4.	2,89	3,89	36,42,60,63	–
№ 5.	1,84	3,58	39,42,57,72	0
№ 6.	3,46	1,53	31,42,52,67	+, –
№ 7.	3,13	3,12	46,60,63	+
№ 8.	2,26	3,61	32,41,60,63	–
№ 9.	2,84	1,37	33,41,52,63,71	0
2 к., експерти	(n=28)			
№ 1.	3,76	2,68	37,41,57	0
№ 2.	2,53	2,63	33,41,59	0
№ 3.	2,32	1,58	31,41,57,63	+
№ 4.	3,32	2,68	31,41,59,63,65,71	+
№ 5.	1,21	2,05	39,42,54,63	0, –
4 к., експерти	(n=11)			
№ 1.	1,89	3,00	35,48,55,73	+

Як видно з наведених у табл. 8.2.5 даних, позитивне ставлення до роботи в міліції у цієї групи опитаних, як і у опитаних попередньої групи, також не можна вважати обумовленим виключно перевагою «плюсів» над «мінусами». Цікаво, що ніхто з опитаних нами випускників, які спеціалізувалися як оперуповноважені карного розшуку та слідчі, не висловив наміру працювати в інших правоохоронних органах.

У сприйнятті першокурсників, орієнтованих на роботу в інших правоохоронних органах, переваги та недоліки служби загалом врівноважують одні одних («+»: 1,84; 2,26; 2,42; 2,84; 2,89; 3,10; 3,13; 3,16; 3,53, середнє – 2,80; «–»: 1,37; 1,53; 1,84; 2,21; 3,12; 3,16; 3,58; 3,61, 3,89, середнє – 2,70), але ані переваги, ані недоліки не є добре вираженими. З наведених у таблиці 7.2.5. даних видно, що у курсантів 2-го курсу, які

спеціалізувалися як експерти-криміналісти і мають намір працювати в інших правоохоронних органах, «позитив» у сприйнятті особливостей міліцейської служби дещо переважає («+»: 1,21; 2,32; 2,53; 3,32; 3,76, середнє – 2,63; «– »: 1,58; 2,05; 2,63; 2,68; 2,68, середнє – 2,32).

Таблиця 8.2.6

Оцінка курсантами, не орієнтованими на роботу в міліції, особливостей діяльності працівників міліції та їх суб'єктивне ставлення до неї

Курс, спеціалізація, № з. п.	Середньоарифметичні значення оцінок курсантами особливостей діяльності міліціонерів за методикою «Шкали»		Варіанти відповідей, що відображають ставлення до роботи в міліції за методикою «Професійні плани»	Якість ставлення
	+	–		
1к., БНОН:	(n=31)			
№ 1.	2,10	2,58	33,43,61,72	–
№ 2.	2,84	3,26	33,48,54,67,71	+
№ 3.	2,32	2,16	34,41,55,63,71	0
№ 4.	1,79	1,89	33,41,57,72	–
№ 5.	3,21	2,89	36,41, 57,72	–
№ 6.	2,79	3,21	33,45,57,64,63,67	–,+
№ 7.	2,95	2,95	36,41,56,72	–
№ 8.	3,16	3,16	35,48,52,72	+
№ 9.	3,74	3,16	34,41,57,63	0
№ 10.	2,32	3,47	35,42,56,63	– ,+
№ 11.	3,42	1,89	34,41,55,63,71	0,+
№ 12.	2,58	4,42	36,44,57,72,69,66,64	–
№ 13.	2,68	2,47	36,41,60,72	–
2 к., експерти	(n=28)			
№ 1.	2,47	3,05	32,45,57,66	–
№ 2.	1,79	4,21	36,45,57,68	–
№ 3.	2,16	3,05	36,45,59,72	–
№ 4.	1,68	3,84	36,45,57,73	–
№ 5.	1,79	3,21	32,42,62,70	–
№ 6.	2,79	3,21	38,45,57,72	–
№ 7.	2,37	3,68	38,42,60,72	–
№ 8.	2,79	1,63	33,41,60,63,67,71,70	0
№ 9.	1,42	2,53	37,42,60,66	–
№ 10.	3,58	3,47	36,48,60,72	–,+
№ 11.	2,57	3,21	35,45,57,64,70	–

Закінчення табл. 8.2.6

Курс, спеціалізація, № з. п.	Середньоарифметичні значення оцінок курсантами особливостей діяльності міліціонерів за методикою «Шкали»		Варіанти відповідей, що відображають ставлення до роботи в міліції за методикою «Професійні плани»	Якість ставлення
	+	–		
4 к., експерти:	(n=11)			
№ 1.	3,21	3,00	32,45,55	–
№ 2.	0,74	2,16	32,42,55,71	–
№ 3.	1,68	3,06	32,41,61,72	–
№ 4.	2,47	2,84	33,42,55,72	–
№ 5.	1,05	3,37	36,42,60,72	–
№ 6.	1,42	3,47	36,43,57,68	–
№ 7.	1,21	3,68	34,42,60,64	–
№ 8.	1,89	3,26	32,45,57,66	–
№ 9.	0,94	3,74	36,42,56,64	–
4 к., карний розшук:	(n=12)			
№ 10.	2,74	3,84	33,46,54,63	+
№ 11.	2,42	3,68	33,42,54,72	0, –
№ 12.	0,47	4,53	35,45,53,70	–
№ 13.	0,79	4,21	35,45,53,70	–
№ 14.	0,79	4,32	35,45,53,70	–
№ 15.	0,79	4,32	35,45,53,70	–
№ 16.	1,68	3,89	39,43,61,72	–
№ 17.	1,37	3,42	33,41,53,71	0
№ 18.	2,47	3,74	37,41,60,72	0
4 к., слідчі	(n=14)			
№ 19.	2,72	2,61	33,41,61,63	0
№ 20.	3,10	2,32	37,49,54,63	+
№ 21.	3,00	2,79	33,41,54	0
№ 22.	2,74	2,74	33,41,54,71,63	0
№ 23.	2,78	3,33	35,42,53,72	–
№ 24.	3,10	2,53	33,48,54,63,72	+
№ 25.	2,42	3,84	33,41,53,72	0
№ 26.	2,79	3,84	33,41,53,63,64	0
№ 27.	1,63	2,68	33,41,61,72	0
№ 28.	3,58	3,26	37,48,61,72	+
№ 29.	2,79	3,47	38,41,62,64	–

У курсантів, не орієнтованих на роботу в міліції, ставлення до цієї роботи не завжди негативне, хоча в більшості випадків (31-го із 53-х) негативне, обумовлене зазвичай перевагою «мінусів» над «плюсами» (у 28-ми випадках із 31-го випадку негативного ставлення до роботи в міліції). Жодний із опитаних нами випускників, що спеціалізувалися як експерти-криміналісти (n=11), не виявив бажання працювати в міліції. Усім опитаним цієї групи (за виключенням одного випадку) притаманне негативне ставлення до роботи в міліції (табл. 8.2.5, 8.2.6, 8.2.7).

У сприйнятті міліцейської служби першокурсниками, не орієнтованими на роботу в міліції, «негатив» дещо переважає («+»: 1,79; 2,10; 2,32; 2,32; 2,58; 2,68; 2,79; 2,84; 2,95; 3,16; 3,21;.3,42; 3,74, середнє – 2,76; «–»: 1,89; 1,89; 2,16; 2,47; 2,58; 2,89; 2,95; 3,16; 3,16; 3,21; 3,26; 3,47; 4,42, середнє – 2,88) і в одному випадку перевищує рівень добре вираженої особливості.

У сприйнятті міліцейської служби курсантами 2-го курсу, не орієнтованими на роботу в міліції і які спеціалізувалися як експерти-криміналісти, «негатив» також переважає («+»: 1,42; 1,68; 1,79; 1,79; 2,16; 2,37; 2,47; 2,57; 2,79; 2,79; 3,58. Середнє – 2,31; «–»: 1,63; 2,53; 3,05; 3,05; 3,21; 3,21; 3,21; 3,47; 3,68; 3,84; 4,21, середнє – 3,19), причому лише «негатив» (хоча і в одному випадку) перевищує рівень добре виражених особливостей.

У сприйнятті випускників, не орієнтованих на роботу в міліції, «негатив» починає явно переважати «позитив» незалежно від спеціалізації. Дані випускників-«експертів»: «+» – 0,74; 0,94; 1,05; 1,21; 1,42; 1,68; 1,89; 2,47; 3,21, середнє – 1,62; «–» – 2,16; 2,84; 3,00; 3,06; 3,26; 3,37; 3,47; 3,68; 3,74, середнє – 3,18), але значень, які б відповідали рівню добре виражених особливостей в жодному випадку немає. Дані випускників, що спеціалізувалися як оперуповноважені карного розшуку («+» – 0,47; 0,79; 0,79; 0,79; 1,37; 1,68; 2,42; 2,47; 2,74, середнє – 1,50; «–» – 3,42; 3,68; 3,74; 3,84; 3,89; 4,21; 4,32; 4,32; 4,53, середнє – 3,99). Значення, що перевищують рівень добре виражених особливостей, стосуються лише «негативу». Дані випускників-«слідчих»: «+» – 1,63; 2,42; 2,72; 2,74; 2,78; 2,79; 2,79; 3,00; 3,10; 3,10; 3,58, середнє – 2,79; «–» – 2,32; 2,53; 2,61; 2,68; 2,74; 2,79; 3,26; 3,33; 3,47; 3,84; 3,84, середнє – 3,04. Значень, які б відповідали рівню добре виражених особливостей в жодному випадку немає.

Таблиця 8.2.7

Оцінка курсантами з невизначеними професійними намірами особливостей діяльності працівників міліції та їх суб'єктивне ставлення до неї

Курс, спеціалізація, № з.п.	Середньоарифметичні значення оцінок особливостей діяльності працівників міліції за методикою «Шкали»		Варіанти відповідей, що відображають ставлення до роботи в міліції за методикою «Професійні плани»	Якість ставлення
	+	–		
1 к., БНОН:	(n=31)			
№ 1.	2,32	1,95	32,41,60	–
2 к., експерти	(n=28)			
№ 1.	1,63	3,00	38,41,57,63,71	–,+
№ 2.	3,10	2,79	34,41,58,72	0
№ 3.	3,32	2,32	33,41,58,72	0
№ 4.	2,78	2,50	37,43,58,72	–
№ 5.	2,21	2,95	37,41,54,73	0
№ 6.	3,37	2,84	33,49,58,72	+
№ 7.	1,95	2,63	36,45,52	–
№ 8.	2,10	3,05	36,42,56,64,66,72	–
№ 9.	2,53	3,53	36,49,57,72	– ,+
4 к., експерти	(n=11)			
№ 1.	2,42	3,95	33,42,57,66	–

Як видно з табл. 8.2.7, у курсантів з невизначеними професійними намірами позитивне ставлення до роботи в міліції наявне лише у одного курсанта.

У сприйнятті курсантів 2-го курсу, які спеціалізувалися як експерти-криміналісти і професійні наміри яких виявилися невизначеними, «негатив» у сприйнятті міліцейської служби також дещо переважає («+»: 1,63; 1,95; 2,10; 2,21; 2,53; 2,78; 3,10; 3,32; 3,37, середнє – 2,55; «–»: 2,32; 2,50; 2,63; 2,79; 2,84; 2,95; 3,00; 3,05; 3,53, середнє – 2,84), але жодне із значень не досягає рівня добре виражених особливостей.

Таблиця 8.2.8

Професійні наміри курсантів щодо роботи в міліції

Кількість курсантів, %					
Курс	Спеціалі-зація	Орієнтовані на роботу в міліції	Не орієн-товані на роботу в міліції	Орієнтовані на роботу в інших пра-воохоронних органах	З невизна-ченими намірами
1	БНОН (n=31)	26	42	29	3
2	Експерти (n=28)	11	39	18	32
4	Слідчі, карний розшук, експерти (n=37)	16	78	3	3

Таким чином, найбільшу кількість серед опитаних нами на цьому етапі дослідження курсантів, не орієнтованих на роботу в міліції, становлять випускники після проходження ними тримісячного стажування (78 %).

Таблиця 8.2.9

Ставлення курсантів до роботи в міліції та оцінка її недоліків та переваг (n= 96)

Характер ставлення	Кількість курсантів, у сприйнятті яких домінують			
	переваги (+ > –)	недоліки (– > +)	+ = –	Орієнтовані на роботу в міліції
Позитивне (n=19)	11	6	2	8 + > – , n = 5 – > +, n=3
Нейтральне (n=26)	15	10	1	6 – > +, n =2 + > – , n =4
Неоднозначне (n=12)	4	7	1	2 + > – , n =1 – > +, n =1
Негативне (n=39)	5	33	1	1 – > +, n =1)
Усього	35	56	5	

Висновки до розділу 8.2.:

1. Узагальнена оцінка опитаними нами курсантами як позитивних, так і негативних особливостей професійної діяльності міліціонерів рідко досягає того ступеня вираженості, який можна назвати високим (4 бали) і в жодному випадку – максимальним (5 балів).

2. Сприйняття курсантами переваг та недоліків служби в міліції не є контрастним, тобто загалом «позитив» і «негатив» врівноважують одне одного. Лише у випускників у сприйнятті помітне домінування «негативу».

3. Не орієнтовані на роботу в міліції головним чином випускники після проходження ними тримісячного стажування за напрямками майбутньої професійної діяльності (78 % незалежно від спеціалізації). Практично ніхто із опитаних випускників не орієнтований на роботу в інших правоохоронних органах (за виключенням одного, що спеціалізувався як експерт-криміналіст).

4. Негативне ставлення курсантів до роботи в міліції обумовлене зазвичай домінуванням у їх сприйнятті недоліків (загалом у 33-х із 39-ти курсантів або у 84,62 % випадків), а не переваг професійної діяльності міліціонерів.

5. Позитивне ставлення курсантів до роботи в міліції може мати місце при переважанні у їхньому сприйнятті недоліків, а не переваг міліцейської служби (але все ж таки переваги домінують у сприйнятті більшості курсантів – у 11-ти із 19-ти курсантів або у 57,89 % випадків позитивного ставлення).

6. Професійні наміри курсантів більше пов’язані з їх суб’єктивним ставленням до роботи в міліції, ніж з оцінкою недоліків та переваг міліцейської служби: загалом серед 17-ти курсантів, орієнтованих на роботу в міліції, негативне ставлення наявне лише у одного; серед 53-х курсантів, не орієнтованих на роботу в міліції, позитивне ставлення до цієї роботи наявне лише у 6-ти.

Отже, є підстави вважати, що суб’єктивне ставлення до професії, сприйняття та оцінка особливостей професійної діяльності та професійні наміри є відносно самостійними компонентами професійного самовизначення курсантів. Як видно з наведених емпіричних даних, емоційне ставлення курсантів до професійної діяльності міліціонерів не визначає безпосередньо їх професійні наміри. Разом з тим курсанти, у яких наявне негативне ставлення до роботи в міліції, зазвичай не орієнтовані на службу в міліції. Негативне ставлення до служби в міліції більше пов’язано із домінуванням недоліків, ніж позитивне – із домінуванням переваг. Це свідчить про те, що професійна діяльність працівників міліції може

подобатись на афективному рівні і впливати на професійні наміри всупереч раціональній оцінці її особливостей.

ПІСЛЯМОВА

Під професійним розвитком (або становленням особистості майбутніх правоохоронців) на прикладі курсантів вищих навчальних закладів системи МВС ми розуміємо, услід за іншими вченими, певні етапи входження особистості у професію, обумовлені системою професійної освіти, характером провідної діяльності, індивідуально-психологічними особливостями. У курсантів першого курсу, здебільшого вчорашніх школярів, провідною є діяльність навчальна. Але вже з другого курсу починається спеціалізація і ознайомча практика. Поєднання навчання зі службою в міліції за умови пріоритетності останньої сприяє ранньому перетворенню суто навчальної діяльності у навчально-професійну. Отже, професійне становлення особистості у вишах системи МВС відбувається дещо інакше, ніж у вишах цивільних.

Певні психічні новоутворення, що виникають у особистості в процесі професійного розвитку (уявлення про професійну діяльність працівників міліції, морально-психологічні властивості правоохоронця, афективно-оціночне ставлення до роботи в міліції), які мають мотивуюче значення, можуть або зміцнювати професійну спрямованість курсантів, або, навпаки, її руйнувати. В процесі професійного розвитку особистості можливе виникнення деструктивних тенденцій: таких, які обумовлені наявністю у особистості певних акцентуацій, загостренню яких сприяє характер професійної діяльності; професійних деформацій – таких змін в особистості професіонала, які негативно позначаються на продуктивності і соціальних результатах праці і які обумовлені насамперед відсутністю спротиву особистості негативному впливові певних особливостей професійної діяльності (можливо, через недостатнє усвідомлення негативного характеру цього впливу і\та відсутності прагнення до самовдосконалення); набутої безпомічності, яка виявляється у втраті людиною здатності до самостійності у професійній діяльності; професійної відчуженості, обумовленої втратою людиною сенсу професійної діяльності через невідповідність професії її запитам (прагненню до самовираження, самореалізації, самоактуалізації, саморозвитку, потребі в певному способі життя тощо) і яка призводить до виникнення феномену «внутрішнього звільнення» або «служби за розпорядженням»; професійної стагнаціі, що виникає внаслідок постійного здійснення професійної діяльності одними і тими ж способами і яка не пов’язана безпосередньо з рівнем виконання діяльності; професійної маргіналізації

Поняттям професійної маргіналізації, уведеним у психологію О. П. Єрмолаєвою, позначається такий різновид професійних деструкцій як інверсія (перевертання, перекручення) соціального сенсу професії. Фактично про «професійну маргіналізацію» писала у 80-х роках минулого століття А. М. Айламазьян, яка з поміж інших виокремила осіб із формальним ставленням до праці, таких, котрі в якості провідних обирають мотиви, спрямовані на задоволення інтересів, не пов'язаних зі змістом професійної діяльності.

Співставлення понять «професійний розвиток» та «розвиток особистості» дозволяє піддати сумніву твердження про так званий «саморозвиток особистості». Якщо не існує професійного «саморозвитку» то чому має існувати «саморозвиток особистості»? Поняття «саморозвиток» стало в психології чимось само собою зрозумілим. Звісно, усе живе має певний потенціал розвитку: так, насінина рослини вже містить усю інформацію про те, якою ця рослина може бути, але ж – за певних умов. Мабуть, слід враховувати і внутрішні потенції людини, і зовнішні умови їхньої реалізації, і мається на увазі не просто те, що зовнішнє переломлюються через внутрішнє (хоча це ніхто не заперечує). Головним механізмом будь-якого розвитку є, на наш погляд, саме взаємодія «внутрішнього» і «зовнішнього», в тому числі і професійного розвитку особистості. Вже не нова парадигма вітчизняної психологічної науки – синергетика – дозволяє цю взаємодію пояснити, залучивши такі поняття як «точка біфуркації» та «атрактор». В якості точки біфуркації ми розглядали внутрішній конфлікт, внаслідок якого людина опиняється ніби на роздоріжжі і вирішення якого визначає подальшу траєкторію її розвитку. Конфлікт – це гостре випробовування особистості. В залежності від характеру вирішення внутрішнього конфлікту вектор розвитку особистості може змінитися і надалі цей розвиток може піти або по висхідній, або по низхідній, адже людина, яка має самосвідомість та здатність до рефлексії, не може довго перебувати у стані когнітивного дисонансу, викликаного, наприклад, невідповідністю вчинку та переконань. Зміна вектора професійного розвитку особистості обумовлюється процесом, який в синергетиці дістав назву «випадіння на атрактор». Останнє є результатом взаємодії чинників внутрішніх (до яких, до прикладу, можна віднести совість, в основі якої – стосовно професійної діяльності – лежать інтеріоризовані вимоги суспільства до поведінки професіонала) і зовнішніх (умови здійснення професійної діяльності та спокуси, з нею пов'язані). Відносно мотивуючого значення чинників «внутрішніх», правомірним виглядає припущення, що в кожної людини є своя «межа витривалості», при перевищенні якої тиск чинників

зовнішніх стає психологічно нестерпним настільки, що людина «поступається принципами» і самозмінюється (змінює напрямок свого розвитку), можливо, не усвідомлюючи цього у повній мірі. Згідно із положеннями синергетики, траєкторія розвитку, на яку потрапляє система після досягнення точки біфуркації (точки розриву, іншими словами) є однією із можливих за даних умов, але такою, що відповідає внутрішньому стану системи, тобто відбувається своєрідне узгодження чинників внутрішніх та чинників зовнішніх.

В процесі дослідження ми намагалися з'ясувати наступне: якими є внутрішні (і, мабуть, мало усвідомлювані) настанови майбутніх правоохоронців щодо морально-психологічних особливостей типового працівника міліції? Адже професія міліціонера належить до професій соціономічного типу, об'єктом діяльності міліціонерів є соціальні ситуації, предметом – людські стосунки, що підлягають врегулюванню правом. При наявності дискреційних повноважень у працівників міліції морально-психологічні якості останніх відіграють неабияке значення, а діяльність і поведінка «стражів порядку» впливає на морально-психологічний клімат в суспільстві, стан правосвідомості і моралі у даній спільноті. Уявлення про «масового професійного суб'єкта» – це до певної міри проекція власних настанов майбутніх суб'єктів професійної діяльності. Які ж риси притаманні, на думку курсантів, сучасному міліціонеру? Адже так чи інакше уявлення про реальну поведінку «прототипів» не є «нейтральними» щодо власних настанов особистості відносно того, що є дозволеним, а що – ні. Майбутні правоохоронці живуть не в вакуумі і не в стінах певного навчального закладу, а в конкретному соціумі і як може позначитися на їх майбутній професійній поведінці розходження між тим, «як має бути» – з огляду на мораль і право – і тим, «як воно є»? Реальні умови функціонування професіонала вносять свої корективи у цінності, що декларуються суспільством як професійно значущі, і виховання у виші тут не всемогутнє (тим більше, якщо курсанти зустрічаються з різними аморальними проявами вже під час навчання – протекціонізмом, хабарництвом і таким іншим).

Друге питання, яке ми намагалися з'ясувати – це питання про вплив на професійну спрямованість таких «зовнішніх» чинників, як особливості професійної діяльності міліціонерів. Вивчення динаміки сприйняття та оцінки курсантами цих особливостей протягом усього терміну навчання було одним із завдань нашого дослідження.

Третє питання стосувалося чинників «внутрішніх», а саме афективно-оціночного ставлення курсантів до професії міліціонера. Результуючою

взаємодії чинників «зовнішніх» та «внутрішніх» ми вважали професійні наміри.

В результаті дослідження було виявлено, що курсанти потрапляють до вишу вже «маргіналізованими», тобто вже на першому курсі наявні ознаки вторинної маргіналізації. Ця тенденція – до професійної маргіналізації – обумовлена, на нашу думку, не тим, що курсанти «погані», вона обумовлена існуванням прихованих механізмів функціонування суспільства (на що вказала О. П. Єрмолаєва) і правоохоронної системи зокрема. Розбіжності між цінностями реальними і номінальними знайшли своє відображення в образі міліціонера, яким його бачать курсанти. Основне в цьому образі з огляду на завдання нашого дослідження – це здатність «стража порядку» до порушення норм і права, і моралі, чого не має бути за визначенням. Отже, курсанти психологічно готові до потрапляння у професійну спільноту, у якій такі порушення – свого роду «норма». Щоб виховати свідомого міліціонера, мабуть, варто, як мінімум, не «зафарбовувати» темні плями світлими фарбами, а пояснювати реальний стан речей в режимі діалогу, створювати умови для свідомого вибору особистістю достойної професійної поведінки. Відомо, що особистість можна виховати лише особистістю – тому варто зміцнювати професорсько-викладацький склад, залучаючи до викладання у вишах системи МВС чесних та відданих своїй справі професіоналів (на умовах погодинної оплати, наприклад). Зустрічі з ветеранами ОВС, відверті розмови про наболіле також можуть сприяти покращанню іміджу працівника міліції в очах курсантів.

На етапі дослідження особливостей сприйняття та оцінки курсантами професійної діяльності міліціонерів ми виходили із припущення про існування базових характеристик цієї діяльності. Такі характеристики були виявлені на основі контент-аналізу результатів відкритого групового анонімного опитування слухачів – офіцерів міліції різних структурних підрозділів та служб, яким навесні 2001 року було охоплено 296 осіб. Опитування стосувалося «плюсів» та «мінусів» оперативно-службової діяльності і попри вигуки деяких опитуваних на кшталт «нічого позитивного в роботі в міліції немає», було виявлено, що 72% опитаних дана робота так чи інакше подобається. Саме тоді ми вперше зробили висновок (з огляду на названі опитуваними «плюси» та «мінуси»), що працівники міліції працюють не «завдяки», а «всупереч» тим численним і ґрунтовним недолікам в організації та умовах праці, які мають місце і які вони добре усвідомлюють. Якщо вони все ж таки працюють і хочуть працювати – то з великою імовірністю переважно за рахунок мотивації внутрішньої, а не зовнішньої, так би мовити, не «за гроші», а «за ідею» (мабуть ще тому, що молоді і не

мають власної сім'ї). На основі даних цього опитування нами було виділено сорок особливостей професійної діяльності міліціонерів і розроблено стандартний опитувальник.

При проведенні опитування курсантів з першого по четвертий курс (протягом 2006-2007років та навесні 2008 року після проходження курсантами-випускниками тримісячного стажування за напрямками майбутньої професійної діяльності) було виявлено, що протягом навчання сприйняття курсантами професійної діяльності працівників міліції радикально змінюється. Починаючи з другого курсу на перший план у сприйнятті курсантами оперативно-службової діяльності міліціонерів виходить «негатив». Сприйняття та оцінка майбутньої професійної діяльності має, як відомо, мотивуюче значення, але мотивуючі чинники як зовнішнього, так і внутрішнього характеру (як-от любов працівників до своєї праці; моральне задоволення; можливість самореалізації і т.п.) були оцінені курсантами усіх курсів як досить слабкі. Цікаво, що «середньоарифметичні» оцінок і переваг, і недоліків професійної діяльності працівників міліції курсантами загалом є низькими («0», «1», «2» бали) або «середніми» («3» бали за 5-ти бальною шкалою), тобто контрасту між бальними оцінками вираженості переваг та недоліків практично немає – просто недоліки (негативні сторони) представлені більше, ніж позитивні. Починаючи з другого курсу, відсоток бажаючих працювати в міліції за власним вибором зменшується, особливо після проходження випускниками тримісячного стажування за напрямками майбутньої професійної діяльності. Разом з тим, слід зазначити, що планування професійної кар'єри курсантами першого курсу не є виваженим, послідовним, плани деяких із них вочевидь мають імпульсивний характер.

Негативне афективно-оціночне ставлення до професії міліціонера також починає формуватися на другому курсі. Критичним щодо формування професійних намірів також є другий курс, на якому започатковується тенденція до зменшення кількості бажаючих працювати в міліції. Ця тенденція не є несподіваною: якщо з року в рік на протязі навчання у сприйнятті та оцінці службової діяльності міліціонерів курсантами посилюється домінування «негативу» (дається взнаки тиск негативних зовнішніх чинників), то природно, що інтерес до професії падає.

Неочікуваною виявилася залежність між ставленням до професії міліціонера, оцінкою хиб та переваг оперативно-службової діяльності та професійними намірами. Емоційне ставлення курсантів до професії міліціонера не визначає безпосередньо їхні професійні наміри: можна ставитися до роботи в міліції позитивно, але бути не орієнтованим на роботу

в міліції, і навпаки. Водночас негативне ставлення до служби в міліції більше пов'язано із домінуванням недоліків («мінусів»), ніж позитивне – переваг («плюсів»). Це свідчить про те, що діяльність працівників міліції може подобатись на емоційному рівні і що такі люди працюватимуть «всупереч», а не «завдяки» існуючим умовам праці. Але орієнтуватися на подвижників або фанатів своєї справи у професіях, які мають масовий характер, мабуть, не доцільно. Краще створити належні умови навчання та праці, чому має передувати реформування усієї системи органів внутрішніх справ.

ДОДАТКИ

Додаток А

Описи ситуацій, використаних при апробації методики дослідження уявлень про поведінку працівників міліції у конфліктних ситуаціях:

«Кар'єра»

Старшому оперуповноваженому відділу карного розшуку запропонували посаду начальника відділу ДСБЕЗ. Водночас він отримав пропозицію обійняти посаду заступника начальника з оперативної роботи ізолятора тимчасового тримання (ІТТ).

Начальник відділу карного розшуку, з яким оперуповноважений пропрацював вісім років і який був його вчителем, сказав, що він дасть згоду на переведення оперуповноваженого на посаду з більшим обсягом роботи, але йому дуже не хотілося б, щоб той пішов із його відділу.

Як Ви гадаєте, що зробить старший оперуповноважений?

Варіанти відповідей:

1. Погодиться із пропозицією обійняти посаду начальника ВДСБЕЗ.
2. Погодиться обійняти посаду заступника начальника ІТТ з оперативної роботи.
3. Залишиться на посаді, на якій перебуває, через почуття вдячності до свого безпосереднього керівника.
4. Залишиться на тій посаді, на якій перебуває, через недостатню обізнаність із специфікою роботи ВДСБЕЗ.
5. Залишиться на посаді, на якій перебуває, через привабливість характеру роботи.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Друг дитинства»

Оперуповноважений відділу карного розшуку зустрічає на вулиці друга дитинства, який знаходиться у розшуку.

Як Ви гадаєте, що зробить оперуповноважений?

Варіанти відповідей:

1. Зробить вигляд, що не впізнав свого друга дитинства.
2. Затримає й доправить до райвідділу.
3. Попередить свого колишнього друга про можливість його затримання і порадить, як цього уникнути.
4. Спробує переконати колишнього друга в необхідності з'явлення із зізнанням.
5. Вимагатиме гроші за невиконання свого службового обов'язку.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Двоє злочинців»

Озброєний оперуповноважений відділу карного розшуку здійснює затримання двох злочинців, один із яких утікає, а інший кидається в бійку.

Як Ви гадаєте, що зробить оперуповноважений?

Варіанти відповідей:

1. Застосує зброю для затримання обох злочинців.
2. Застосує зброю відносно злочинця-нападника.
3. Затримає злочинця-нападника без застосування зброї, дозволивши іншому злочинцю втекти.
4. Затримає злочинця-нападника без застосування зброї; застосує зброю відносно злочинця-втікача.
5. Уникне застосування зброї, ризикуючи не затримати жодного зі злочинців.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Обіцянка»

Під час бесіди зі злочинцем, учасником організованого злочинного угруповання (ОЗУ), оперуповноважений пообіцяв, що якщо злочинець дасть свідчення відносно себе та співучасників, то залишиться на свободі, тобто відносно нього буде обраний такий запобіжний захід як підписка про невиїзд. Злочинець дав свідчення. Є підстави гадати, що після звільнення на підписку про невиїзд цей злочинець сховається від слідства та суду, але без його свідчень нічого відносно ОЗУ довести неможливо.

Як Ви гадаєте, чи виконає оперуповноважений свою обіцянку?

Варіанти відповідей:

1. Ні, не виконає, бо дав її навмисно задля успішного виконання службового обов’язку.
2. Свою обіцянку оперуповноважений, звичайно, не виконає через те, що прийняття подібних рішень не в його компетенції.
3. Виконає, знайшовши підтримку у керівництва, але створить такі умови, що у свідка-злочинця не буде ані можливості, ані бажання ховатися від слідства.
4. Свою обіцянку оперуповноважений виконає, спираючись на власні можливості (неформальні канали впливу).
5. Свою обіцянку оперуповноважений не виконає через те, що дав її під впливом обставин (обманув ненавмисно).
6. Інші варіант (укажіть).

«Знахідка»

Співробітник підрозділу швидкого реагування «Беркут», який працював у складі пересувної групи по охороні громадського порядку,

знайшов сумку, в якій знаходилися особисті речі невідомої особи та $14 000 США.

Який варіант дій співробітника в даній ситуації є найімовірнішим?

Варіанти відповідей:

1. Повідомить про знахідку старшого наряду.
2. Нікого про знахідку не поінформує (привласнить її).
3. Запропонує колегам поділити знайдене між собою.
4. Поінформує старшого наряду і простежить, щоб знайдене було запротокольовано черговим райвідділу.
5. Знайдені цінності передасть власноручно черговому в райвідділі "під протокол".
6. Інші варіанти (укажіть).

«Барсетка»

В одне з райуправлінь надійшла заява від водія дальніх рейсів про пропажу в нього документів і великої суми грошей ($7 000 США), що знаходилися в барсетці в кабіні. Як з'ясували співробітники міліції, що прибули на місце події, водій скористався послугами жінки легкої поведінки. Було зафіксовано факт крадіжки.

Наступного дня один із співробітників, який щойно звільнився з чергування, на своєму авто під'їхав на місце пригоди і в кущах неподалік від місця перебування автомобіля потерпілого знайшов барсетку з документами та грошима.

Який варіант дій співробітника у цій ситуації є найімовірнішим?

Варіанти дій:

1. Гроші привласнить, документи залишить у кущах.
2. Віддасть знайдене черговому райуправління і простежить, щоб воно було юридично оформлене.
3. Гроші й документи віддасть власнику-водію особисто (за винагороду).
4. Частину знайдених грошей привласнить, частину (разом із документами) віддасть черговому в райуправлінні.
5. Гроші привласнить, документи віддасть черговому в райуправлінні.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Аліменти»

Слідчий вирішив відвідати в позаробочий час гр-на О., проти якого була порушена кримінальна справа в зв'язку з несплатою ним аліментів і який до нього не з'являвся, за місцем проживання. Постукавши у двері, слідчий представився. На вимогу відчинити двері хазяїн квартири обвинувачений О. двері відчинив, двічі вдарив співробітника міліції у груди і знову зачинив двері. Наряд міліції, що прибув на місце події, намагався

затримати О., але той знову вдарив одного з працівників міліції виделкою в живіт. О. було затримано і відносно нього було порушено кримінальну справу як за фактом ухилення від сплати аліментів, так і за фактом нанесення тілесних ушкоджень працівникам міліції. В якості запобіжного заходу суд обрав для О. підписку про невиїзд.

В ході судового засідання адвокат обвинуваченого О. звинуватив слідчого в тому, що він відвідував О. в позаробочий час і тим спровокував його на агресивні дії. До того ж адвокат почав задавати слідчому питання відносно розмірів його заробітної плати, непрацюючої дружини, матеріального становища сім'ї і т.п. для того щоб скомпрометувати слідчого в очах присутніх і навести їх на думку, що слідчий приходив до помешкання О. у поза робочий час із метою вимагання в останнього грошей. В результаті суд виправдав О. відносно нанесення ним тілесних ушкоджень працівникам міліції і виніс вирок у вигляді штрафу за ухилення О. від сплати аліментів.

Що, на Вашу думку, було причиною такого розвитку подій?

Варіанти відповідей:

1. Неправильні дії слідчого, який повинен був винести постанову про примусове доправлення обвинуваченого О. до слідчого відділення (виконання слід було доручити дільничному).
2. Неправильні дії слідчого, який почав діяти неофіційно і, найімовірніше, з метою отримання від обвинуваченого О. хабара ("Я майже завершив кримінальну справу відносно Вас, так що…").
3. Неправильні дії керівництва: за фактом нанесення працівникам міліції тілесних ушкоджень не було проведене службове розслідування, а тому не були отримані докази того, що травми отримані працівниками міліції у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків.
4. Неправильні дії наряду, що прибув на місце події.
5. Неправильні дії обвинуваченого О.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Хабар»

Оперуповноважений (о/у) відділу карного розшуку затримав злочинця за здійснення тяжкого злочину і зібрав первинний матеріал. Затриманий запропонував співробітникові ВКР $100 США, аби він не реєстрував первинний матеріал і не порушував відносно нього кримінальну справу, аргументуючи своє прохання тим, що потерпілий не дізнається про скоєний злочин, оскільки вкрадене майно однотипне і становить невелику частину загальної його кількості. О/у знав, що затриманий був раніше засуджений за аналогічні злочини і в майбутньому швидше за все буде їх здійснювати.

Як, найвірогідніше, діяв співробітник у цій ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Узяв гроші, матеріали не зареєстрував.
2. Не зареєстрував матеріал і не взяв гроші – з метою залучення даної особи до співробітництва з міліцією.
3. Узяв гроші, зареєстрував матеріал.
4. Узяв гроші, кримінальну справу було порушено за фактом крадіжки, здійсненої начебто невстановленою особою (невстановленими особами).
5. Порушив кримінальну справу не тільки за фактом злочину, але й за спробу дати хабара співробітникові міліції.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Наказ керівника. ДТП»

Слідчому надійшов первинний матеріал за фактом ДТП і він порушив кримінальну справу. Керівництво вимагає негайно затримати підозрюваного, який не вважає себе винним і вина якого навіть частково не доведена. По справі необхідно провести автотехнічну експертизу, термін виконання якої – 12-15 діб, і лише після висновку експерта та слідчої дії відтворення обстановки та обставин події злочину можна остаточно вирішити питання щодо вини підозрюваного. Слідчий розуміє: якщо він виконає усний наказ керівника і затримає підозрюваного (суд винесе санкцію на арешт), а у висновку експерта буде зазначено, що підозрюваний не винний у скоєнні ДТП, то останнього буде звільнено з під варти, а відносно слідчого може бути застосовано дисциплінарне покарання або навіть порушена кримінальна справа за незаконний арешт.

Як, найімовірніше, діятиме слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Не виконає усний наказ керівника, поки не з’ясує всі обставини ДТП.
2. Виконає усний наказ керівника.
3. Спробує домовитися з експертом і дізнатися про попередні висновки експертизи, з огляду на які і прийме рішення стосовно доцільності затримання підозрюваного.
4. Поскаржиться на керівника вищому керівництву.
5. Підготує матеріал для затримання, але такий, в якому не буде достатніх підстав для його здійснення.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Повістка»

Слідчий доручає дільничному, в котрого відсутня машина, передати підозрюваному повістку. Дільничний говорить слідчому, що передав повістку, хоча насправді він її викинув. Слідчий ще кілька разів намагається викликати підозрюваного і хоча останній запевняє його, що повістки не

отримував, слідчий затримує його, оскільки більше довіряє своєму колезі, ніж підозрюваному.

Як, на Вашу думку, мав діяти слідчий, щоб уникнути такої ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Надіслати через канцелярію повістку рекомендованим листом з отриманням корінця, де вказано ФІО адресата.
2. Вручити повістку особисто або через свого помічника.
3. Доручити оперуповноваженому карного розшуку передати повістку.
4. Звернутися до начальника підозрюваного за місцем його роботи з проханням забезпечити його з'явлення в міліції.
5. Зателефонувати підозрюваному особисто з проханням прийти у відділення міліції.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Вимога керівника»

Слідчий отримує первинний матеріал за фактом злісного хуліганства. Свідки прямо вказують (із зазначенням прізвищ) на підозрюваних. Але оскільки останні після здійснення злочину виїхали за кордон, керівництво вимагає, щоб кримінальну справу було порушено за фактом здійснення хуліганських дій невідомими особами (щоб потім через два місяці зупинити її згідно ст. 206 КПК України за не встановленням підозрюваних, а не подавати їх у розшук як відомих згідно ч. 1 ст. 206 КПК України).

Як зазвичай діятиме слідчий за цих обставин?

Варіанти відповідей:

1. Подасть підозрюваних у розшук як осіб відомих, тобто не виконає вимогу керівництва.
2. Порушить кримінальну справу за фактом здійснення хуліганських дій невідомими особами, тобто виконає вимогу керівництва.
3. Оскаржить усний наказ керівництва перед вищестоящим керівництвом як неправомірний.
4. Відмовиться розслідувати цю справу (запропонує передати її іншому слідчому).
5. Підготує відмовний матеріал (якщо немає потерпілої сторони).
6. Інші варіанти (укажіть).

«Усний наказ керівника»

У слідчого в провадженні знаходиться кримінальна справа. Фактичних доказів для пред'явлення обвинувачення підозрюваному недостатньо, але кінець місяця і пред'явлених обвинувачень та виписаних карточок Ф-4 не вистачає для звітності. Керівництво вимагає від слідчого, щоб він на протязі дня пред'явив обвинувачення по декільком епізодам злочинів. Слідчий

розуміє, що якщо він за усним наказом керівництва пред'явить обвинувачення, а під час досудового слідства з'ясується, що підозрюваний в одному чи двох із, наприклад, десяти епізодів, не винний, то буде визнано, що обвинувачення пред'явлено незаконно.

Якими, на Ваш погляд, будуть дії слідчого?

Варіанти відповідей:

1. Слідчий не виконає вимогу керівництва допоки не збере докази вини підозрюваного по всіх епізодах злочинів.
2. Слідчий виконає вимогу керівництва.
3. Слідчий наполягатиме на тому, щоб дана справа була передана іншому співробітникові.
4. Слідчий звернеться до вищестоящого керівництва з проханням розібратися в ситуації, що склалася.
5. Слідчий терміново збере докази вини підозрюваного і виконає вимогу керівництва.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Микола»

Ідучи додому слідчий зустрічає підозрюваного Миколу, котрий цим же слідчим поданий у розшук за скоєння тяжкого злочину. В результаті бесіди слідчого з Миколою виявляється, що Микола – сусід слідчого і його колишній товариш дитинства. Підозрюваний пропонує слідчому значну суму грошей за те, що той його нібито не бачив і запевняє, що якщо слідчий відмовиться, то він все одно надасть спонсорську допомогу вищестоящому керівництву і його "відмажуть".

Як діятиме слідчий у цій ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Попередить підозрюваного про те, що проти нього може бути порушена кримінальна справа за спробу дати хабара співробітникові міліції.
2. Затримає підозрюваного (грошей не візьме).
3. Візьме гроші і відпустить підозрюваного, погодившись із його аргументами.
4. Візьме гроші, але підозрюваного затримає.
5. Гроші не візьме, підозрюваного затримає й висуне звинувачення проти нього за спробу дати хабара.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Впливова особа»

У зв'язку із тривалими негараздами на роботі працівник ОВС звертається до однієї «впливової особи» із проханням про переведення його до іншої галузевої служби, яку очолює ця впливова особа. Питання

вирішується позитивно, але через деякий час звільняється посада, на якій даний працівник бажав працювати з часу прийому його на службу. Працівника запрошує на цю посаду керівник, який перебуває в особистих неприязних стосунках із згаданою вище «впливовою особою».

Як, на Вашу думку, буде діяти працівник?

Варіанти відповідей:

1. Залишиться працювати на займаній посаді.
2. Обійме вакантну посаду, до якої прагнув.
3. Обійме посаду, до якої прагнув, і вибачиться перед «впливовою особою»: «Все одно я буду для Вас «своєю людиною».
4. Перекладе вирішення питання на третю особу – наприклад, заступника начальника по роботі з персоналом.
5. Перейде до тієї служби, яку очолює «впливова особа».
6. Інші варіанти (укажіть).

«Підписка»

Чоловік і дружина працюють у різних райвідділах одного міста. Дружина оформила підписку на обов'язкові періодичні видання. Безпосередній начальник її чоловіка вимагає, щоб він також підписався на ті ж самі видання (що, звичайно, значно вплине на сімейний бюджет) і незважаючи на його доводи, наполягає на своєму, погрожуючи неприємностями по службі.

Як діятиме працівник?

Варіанти відповідей:

1. Оформить підписку на ті ж видання, що і дружина.
2. Порадить начальнику знайти спонсорів та шукатиме їх сам.
3. Зробить ксерокопію квитанції дружини про підписку, впише своє ФІО та пред'явить її начальнику.
4. Оскаржить вимогу начальника перед вищестоящим керівництвом.
5. Внесе пропозицію підписатися колективно, щоб було дешевше.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Дружина»

Працівник карного розшуку вступає до ФЗН НАВСУ та одружується, через рік у них народжується дитина. Коли працівник перебуває на четвертому курсі, дружина, незадоволена його пізніми поверненнями з роботи, категорично вимагає від нього залишити службу в ОВС і погрожує в разі відмови розлучитися з ним. Коштів для оплати навчання на комерційній основі працівник не має.

Що, на Вашу думку, має робити співробітник?

Варіанти відповідей:

1. Задовольнити вимогу дружини, тобто змінити місце роботи і залишити навчання.
2. Розлучитися, бо якщо питання поставлене дружиною саме так, то проблеми не в характері роботи, а в стосунках.
3. Звернутися до керівництва із проханням про переведення до іншої служби з більш чітким графіком роботи.
4. Звільнитися з ОВС і припинити навчання до працевлаштування на високооплачувану роботу, що дозволить продовжити навчання на комерційній основі.
5. Пояснити керівництву свою сімейну ситуацію і звернутися із проханням про тимчасове переведення в іншу службу з більш нормованим робочим днем.
6. Інші варіанти (укажіть).

«День народження»

Сусіди вимагають від працівника міліції, який перебуває вдома в нетверезому стані після святкування свого дня народження, припинити бійку, що виникла між неповнолітніми, двома поверхами нижче. Працівник знає, що втручання його колеги в подібній ситуації призвело до службової перевірки та досить суворого його покарання (його було звинувачено в тому, що він, перебуваючи у нетверезому стані, побив неповнолітніх).

Як буде діяти працівник міліції за обставин, що склалися?

Варіанти відповідей:

1. Утручатися не буде.
2. Спробує припинити бійку.
3. Порадить сусідам викликати міліцію.
4. Викличе міліцію.
5. Спробує разом із сусідами припинити бійку.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Нелегкий вибір»

Працівник міліції має 15 календарних років вислуги, займає досить спокійну посаду, своєчасно і в повному обсязі отримує заробітну плату. Йому пропонують залишити службу в ОВС і працювати на комерційній основі без зарахування трудового стажу, отримуючи в шість разів більшу заробітну платню.

Як, на Ваш погляд, зреагує на цю пропозицію працівник міліції?

Варіанти відповідей:

1. Погодиться.
2. Відкине цю пропозицію.
3. Спробує поєднати роботу в міліції з підробітками на комерційній основі.

4. Прийме рішення в залежності від репутації фірми та його репутації в цій фірмі.
5. Звернеться за порадою до керівництва.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Готель»

Оперуповноважений Петров, маючи при собі табельну зброю (пістолет Макарова), після роботи відпочивав у барі, що знаходився на першому поверсі готелю, та вживав спиртні напої. В цей час він почув жіночі крики та вигуки «допоможіть», що лунали з верхнього поверху. Петров ринувся на другий поверх, де троє чоловіків-кавказців намагалися затягнути в номер молоду дівчину. Петров упізнав дівчину, яка була відома тим, що займалася проституцією.

Як діятиме, на Ваш погляд, працівник міліції за цих обставин?

Варіанти відповідей:

1. Викличе по телефону наряд міліції і буде відслідковувати ситуацію.
2. Оголить зброю і накаже правопорушникам стати обличчям до стіни.
3. Виведе дівчину з готелю, погрожуючи правопорушникам застосуванням владних повноважень.
4. Для настрашки вистрілить вгору і накаже правопорушникам стати обличчям до стіни, потім викличе міліцію.
5. Зробить вигляд нібито нічого не відбувається, піде з бару.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Ширка»

Оперуповноважений Петров затримав на вулиці наркомана і доставив його до райвідділу. При особистому огляді Петров знайшов у затриманого п’ятикубовий шприц із так званою “ширкою”. Наркоман не заперечував, що наркотик належить йому, але сказав, що його вже затримували двоє оперуповноважених карного розшуку (назвав їх прізвища) і що він дав цим оперуповноваженим $50 США, щоб вони його відпустили.

Як поведе себе в цій ситуації працівник міліції?

Варіанти відповідей:

1. Задокументує вилучений наркотик, інформацію про хабар проігнорує.
2. Відпустить наркомана.
3. Задокументує вилучений наркотик, вказані затриманим прізвища співробітників карного розшуку, які нібито взяли хабар, також.
4. Задокументує вилучений наркотик, а про отримання інформації про факт дачі хабара співробітникам міліції доповість рапортом начальнику підрозділу для проведення службової перевірки.

5. Задокументує вилучений наркотик, але прізвища колег, про які сказав наркоман, не вкаже.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Операція «Ринок»

На оперативній нараді начальник зазначає, що проводиться операція «Ринок», а показники, що стосуються вилучення безакцизних товарів, відсутні. Начальник наказує Петрову представити результати роботи по вилученню безакцизних товарів до обіду, інакше його буде покарано. Петров знає, що безакцизний товар є на складі у деякого Георгієва, який знаходиться у дружніх стосунках із начальником Петрова.

Як Ви гадаєте, що зробить Петров у даній ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Проведе перевірку на складі у Георгієва, вилучить безакцизний товар і доповість начальнику про результати.
2. Не буде проводити перевірку на складі у Георгієва, визнавши за краще отримати стягнення.
3. Доповість начальнику про те, що на складі у Георгієва є безакцизний товар і зажадає від нього, щоб він сам прийняв рішення.
4. Інформацією про наявність безакцизного товару на складі у Георгієва поділиться з колегами (або податковою міліцією, прокуратурою), але сам перевірку проводити не буде.
5. Проведе декілька перевірок для того, щоб отримати позитивні результати, надання інформації про склади Георгієва буде лише додатковим показником.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Бар»

Після роботи оперуповноважений Петров відпочивав у барі, куди зайшли троє юнаків, які були напідпитку. Петров знав, що ці молоді люди знаходяться у розшуку за вчинення тяжкого злочину. Хлопці також упізнали Петрова, підійшли до нього і запропонували йому відпочити разом із ними. Петров зрозумів, що вони не дадуть йому піти, а фізично він із ними не впорається, і погодився. Компанія замовила спиртні напої і розмістилася так, що Петров не міг встати й вийти, не потурбувавши одного із них. Петрову на знак згоди на співробітництво з бандитами запропонували $100 США.

Що, на Вашу думку, зробить Петров?

Варіанти відповідей:

1. Погодиться, але дасть знати комусь із знайомих (наприклад, офіціантці), що треба викликати міліцію.
2. Зробить спробу затримати підозрюваних самотужки.

3. Утече, вигадавши привід для того, щоб вийти із-за столу.
4. Погодиться на пропозицію злочинців, а потім пояснить керівництву, що становище було безвихідним.
5. Категорично відкине пропозицію злочинців.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Спроба самогубства»

У співробітника міліції Васильєва останнім часом і на службі, і в сім'ї не складалося: сварки із дружиною почастішали, до того ж до Васильєва дійшли чутки, що його жінка його зраджує. В один з особливо невдалих днів Васильєв прийшов додому напідпитку і посварившись із дружиною, вирішив повіситися. Але дружина зателефонувала до міліції. Наступного дня, після нічного перебування у міліції, Васильєв соромився дивитися в очі своїм колегам.

Як діятиме начальник територіального органу?

Варіанти відповідей:

1. Запропонує Васильєву звільнитися за власним бажанням.
2. Накаже задокументувати спробу самогубства і направить Васильєва до Центру психологічної допомоги.
3. Накаже задокументувати спробу самогубства і направить Васильєва на Військово-лікарську комісію з метою вирішення питання про придатність Васильєва до служби в ОВС.
4. Проведе індивідуальну бесіду з підлеглим Васильєвим із виховною метою.
5. Винесе питання про можливість перебування Васильєва в ОВС на розгляд кадрової (атестаційної) комісії.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Усне розпорядження керівника»

Начальник слідчого відділення наказує слідчому, який має невеликий досвід роботи, прийняти до свого впровадження кримінальну справу за фактом здійснення злочину, передбаченого ч. 2 ст. 186 КК України (грабіж). По даній кримінальній справі громадянином Вакуленко написане з'явлення із зізнанням, при цьому Вакуленко написав ще 15 таких з'явлень із зізнанням про здійснення ним інших злочинів. По всіх цих кримінальних справах доказів, крім висновків дактилоскопічної експертизи у двох кримінальних справах, немає. Наразі Вакуленко відбуває покарання (згідно з рішенням обласного суду він засуджений до довічного ув'язнення).

Слідчий розуміє, що у випадку направлення цих кримінальних справ до суду Вакуленко може відмовитися від своїх зізнань, але начальник слідчого відділення віддає усне розпорядження: після проведення слідчої дії відтворення обстановки та обставин події злочину пред'явити Вакуленко

звинувачення і направити кримінальну справу, об'єднавши 16 епізодів злочинної діяльності, в одне впровадження, до суду.

Слідчий розуміє, що через незаконне пред'явлення обвинувачення і сам може бути притягнений до кримінальної відповідальності (в найкращому разі його буде звільнено з ОВС), але начальник слідчого відділення наполягає на своєму: віддає усні розпорядження і дає зрозуміти, що в разі їх невиконання у слідчого будуть проблеми по службі.

Як, на Вашу думку, діятиме слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Перевірить усі з'явлення із зізнанням і, якщо не буде доказів, винесе постанову про відмову в порушені кримінальної справи.
2. Поінформує прокурора з тим, щоб останній прийняв рішення.
3. Виконає вимогу начальника слідчого відділення.
4. Категорично відмовиться виконувати усний наказ начальника і зажадає, щоб той віддав відповідні розпорядження письмово.
5. Подасть рапорт про переведення в інше відділення.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Куля»

Оперативно-слідча група у складі досвідчених співробітників, які пропрацювали на посадах оперативників більше 15 років, виїжджає на місце події (за попередньою інформацією – навмисне вбивство). На місці події, яким є трьохкімнатна квартира, на підлозі знаходиться труп жінки. На місці події затримано чоловіка цієї жінки, поряд із яким виявлено карабін, що є нарізною мисливською зброєю. Зброю цей чоловік зберігав на законних підставах, мав відповідний дозвіл.

За словами матері загиблої , у вказаного подружжя часто виникали сварки. Сусіди слів матері не підтверджують.

При огляді місця події експерт-криміналіст установив траєкторію польоту кулі, місце, звідки проводився постріл, та зробив висновок, що постріл був спрямований з карабіна в голову потерпілої. Зібраними доказами відносно чоловіка порушили кримінальну справу за статтею «навмисне вбивство».

При проведенні подальшого розслідування молодий працівник дізнався від обвинуваченого, що той не мав наміру вбивати жінку, що постріл стався випадково, коли він розряджав зброю для чистки і що під час пострілу ствол рушниці був спрямований не в бік жінки. Яким чином куля влучила в голову жінки, він не розуміє. Офіційно таких свідчень він давати не хотів, так як вважав себе винним і хотів, щоб його покарали.

Молодий працівник наполіг на проведенні повторного огляду місця події і виявив отвір у стіні, від якої куля після пострілу відрикошетила і, змінивши напрямок польоту, влучила жінці в голову.

Після того як молодий працівник доповів про це керівництву та своїм досвідченим колегам, вони почали глузувати з нього: «салага» нічого не тямить у «нашій роботі», адже ніхто не буде перекваліфіковувати статтю злочину, оскільки більш тяжкий злочин – це кращий показник.

Що зробить молодий працівник, щоб вийти з цієї ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Переконає обвинуваченого дати в суді правдиві свідчення.
2. Змінить місце роботи, залишившись працювати в міліції.
3. Діятиме згідно із традиціями, які склалися в колективі.
4. Доповість про ситуацію, що склалася, прокуророві і напише письмовий рапорт.
5. Звільниться з ОВС.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Поїзд»

Під час охорони громадського порядку працівники міліції отримали інформацію про те, що в поїзді, який наближається до станції, двоє молодиків, перебуваючи в нетверезому стані, побили літнього чоловіка та чіпляються до пасажирів. Під час зупинки поїзда, що тривала декілька хвилин, двоє працівників міліції зайшли у вагон і в одному з тамбурів побачили потерпілого з розбитою головою, який повідомив, що в одного з нападників був кастет.

Підозрюваних виявили через декілька вагонів. Вони кинулися тікати, одного з хуліганів удалося затримати відразу і коли міліціонери почали вдягати на нього кайданки, він почав кричати, що міліціонери – «фашисти», що б’ють невідомо за що невинну людину. Люди у вагоні почали висловлювати обурення діями міліціонерів, хапати їх за формений одяг. Підозрювані, відчувши підтримку з боку оточуючих, чинили все більший опір та виголошували підбурюючі гасла. Один із пасажирів сказав, що якщо міліціонери не відпустять хлопців, то він зірве «стоп-кран» і побіг до тамбура. Поїзд перебував на небезпечній ділянці шляху і пересувався з великою швидкістю.

Дії працівників міліції, що є найбільш імовірними в ситуації, що склалася:

Варіанти відповідей:

1. Звільнити затриманих та викликати допомогу, незважаючи на ризик їх втечі на наступній зупинці.

2. Швидко знешкодити підозрюваних, застосувавши заходи фізичного впливу та спеціальні засоби.
3. Пояснити, що підозрювані затримані за зґвалтування неповнолітньої у даному потягу.
4. Повідомити пасажирам, що в одному з вагонів підозрювані побили та пограбували літнього чоловіка.
5. Застосувати заходи фізичного впливу відносно пасажирів – захисників злочинців.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Суд»

При розгляді кримінальної справи в суді підсудний, крадій-рецидивіст, що провів у місцях позбавлення волі 14,5 років та якому пред'явлено обвинувачення в скоєні п'яти крадіжок майна громадян, відмовляється від скоєння двох із них. На запитання судді відносно того, чому він при проведенні розслідування погоджувався з тим, що він скоїв саме п'ять крадіжок, рецидивіст повідомив, що по двох крадіжках було мало доказів його причетності до них (що відповідало дійсності) і що оперативні працівники незаконними методами примусили його зізнатися в скоєнні і цих двох злочинів, яких він насправді не скоював, і назвав прізвище молодого оперуповноваженого К., який приймав участь у затриманні крадія та документуванні злочинів.

Оперуповноваженого К. викликали в суд, щоб він повідомив обставини справи. Рецидивіст, скориставшись недосвідченістю К., почав задавати К. питання, що мали компрометуючий К. підтекст.

Що, на Вашу думку, має зробити оперуповноважений?

Варіанти відповідей:

1. Відкинути звинувачення рецидивіста без пояснень.
2. Вимагати, щоб суддя направив клопотання про проведення службової перевірки відносно нього.
3. Повідомити про обставини справи і чітко відповідати на запитання судді.
4. Зауважити, що підсудний не має права задавати питання.
5. Вступити в дискусію з обвинуваченим із приводу неправдивості його свідчень у суді.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Школа»

Працівники відділу боротьби з незаконним обігом наркотиків, отримавши оперативну інформацію, негайно прибули на вказане місце та затримали в туалеті середньої школи громадянина 24-х років, раніше судимого за злочини, пов'язані з незаконним збутом наркотичних речовин. В

нього виявили десять пакетиків із марихуаною і вилучили їх у присутності понятих через десять хвилин після затримання.

Слідчий порушив кримінальну справу за фактом зберігання наркотиків із метою збуту (пакетики були готові для продажу і двоє школярів засвідчили, що затриманий пропонував їм придбати марихуану). Слідчий виніс постанову обрати стосовно затриманого такий запобіжний захід як утримування під вартою. Коли прокурор викликав затриманого для бесіди, той повідомив, що затримали його без понятих, наркотики підкинули, а вже потім запросили понятих.

Як, на Вашу думку, будуть розвиватися події далі?

Варіанти відповідей:

1. Прокурор відмовиться санкціонувати арешт, побоюючись скарг із боку підозрюваного.
2. Прокурор співставить протокол затримання із протоколом огляду місця події та вилучення наркотиків і якщо встановить розбіжність у десять хвилин, постанову на арешт не санкціонує.
3. Прокурор санкціонує постанову на арешт через те, що протоколи будуть виправлені співробітниками міліції таким чином, що між часом затримання та часом особистого огляду підозрюваного розбіжностей не буде.
4. Підозрюваний дасть хабара прокуророві й останній постанову на його арешт не санкціонує.
5. Прокурор перевірить свідчення затриманого і дасть санкцію на затримання тому що за протоколами, наданими працівниками міліції, ніяких розбіжностей між часом затримання та часом вилучення наркотиків не буде – працівники міліції передбачили такий розвиток подій.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Неповнолітні»

За підозрою в скоєнні квартирних крадіжок були затримані двоє неповнолітніх, яких допитали в присутності педагога. Відбитки пальців одного із затриманих співпадали з вилученими на місці події, але неповнолітні все категорично заперечували.

Як, найімовірніше, будуть діяти співробітники міліції?

Варіанти відповідей:

1. Переконуватимуть неповнолітніх написати з’явлення із зізнанням, посилаючись на наявні відбитки пальців.
2. Використають засоби фізичного впливу та психічне насильство (погрози).

3. Удадуться до хитрощів: створять ситуацію, в якій неповнолітні викриють самих себе тому, що будуть впевнені, що спілкуються наодинці.
4. Відпустять підозрюваних додому через брак доказів.
5. Намагатимуться вплинути на неповнолітніх злодіїв через їхніх батьків.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Зґвалтування»

Неповнолітній В. зґвалтував неповнолітню С. Мати С. написала заяву до міліції, на підставі якої було порушено кримінальну справу за ст. 152 КК України. Неповнолітнього В. було затримано та доправлено до ізолятора тимчасового тримання (ІТТ).

Родичі неповнолітнього В. запропонували матері неповнолітньої С. велику суму грошей і вона написала зустрічну заяву, в якій указала, що її дочка вступила у статеві відносини з неповнолітнім В. за обопільною згодою.(В сім'ї неповнолітньої С., крім неї, є ще шестеро неповнолітніх дітей, що живуть у злиднях і навіть не мають, в чому ходити до школи).

Як буде діяти, найімовірніше, слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Візьме у неповнолітнього В. підписку про невиїзд і продовжить розслідування кримінальної справи з метою доведення її до суду.
2. Притягне до кримінальної відповідальності також мати неповнолітньої С. за неправдиві свідчення.
3. Припинить кримінальну справу, бо розуміє, що сім'ї неповнолітньої С. дуже потрібні гроші і що судовий процес перекреслить сподівання на краще майбутнє неповнолітнього В.
4. Припинить кримінальну справу у разі отримання хабара від матері потерпілої С. та родичів неповнолітнього В.
5. Порадить матері неповнолітньої С. забрати заяву і пояснить, що її також можуть притягнути до кримінальної відповідальності.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Кафе»

Дільничний, що знаходився на своєму робочому місці в опорному пункті міліції, отримав від чергового іншого відділу міліції інформацію про те, що на його території обслуговування в кафе «Південне» невідомі особи б'ють відвідувачів. Дільничний разом із колегами Петровим та Івановим виїхали на місце події. Ще в коридорі, що вів до приміщення кафе, вони побачили сліди крові, а невдовзі – і саму компанію бешкетників, трьох хлопців і одну дівчину. Вони сиділи за столом, пили, галасували та брутально лаялися. Бармен підтвердив, що саме ці молоді люди зчинили бійку з відвідувачами. Представившись, працівники міліції запропонували

даній компанії піти з ними до опорного пункту міліції в зв'язку з порушенням нею громадського порядку. У відповідь вони почули нецензурну лайку, потім хлопці вилили пиво з бокалів прямо на стіл і вийшли в коридор разом із працівниками міліції. Один із цих хлопців відразу вдарив кулаком в обличчя Петрова. В вузькому просторі коридору між працівниками міліції та хуліганами почалася бійка, під час якої працівники міліції застосували газ «Терен-4». В результаті правопорушників було затримано і доправлено до чергової частини райвідділу. Даними правопорушниками Петрову були нанесені легкі, а Іванову – середньої тяжкості тілесні ушкодження (перелом ноги).

Наступного дня дільничний зустрівся із правопорушниками в районній прокуратурі, де проти них було порушено кримінальну справу за фактом злісного хуліганства та непокори законним вимогам працівників міліції під час виконання ними службових обов'язків. Але того ж дня хуліганів було звільнено з-під варти, бо в якості запобіжного заходу була обрана підписка про невиїзд. Невдовзі правопорушники з'явилися в опорному пункті міліції і запропонували дільничному $1000 США. Від грошей дільничний відмовився й пообіцяв довести справу до суду. Через деякий час він дізнався, що хлопці з компанії правопорушників працюють у престижній фірмі, що надає охоронні послуги, і що слідчий районної прокуратури отримав від них хабара.

Що, на Вашу думку, мають зробити працівники міліції?

Варіанти відповідей:

1. Звернутися по допомогу в прокуратуру області.
2. Узяти гроші і надалі не перешкоджати припиненню кримінальної справи.
3. Відмовитися від хабара і сподіватися на об'єктивне розслідування.
4. Узяти гроші, але спробувати довести справу до суду за допомогою знайомих колег-правоохоронців.
5. Наполягати на порушенні проти хуліганів ще однієї кримінальної справи – за спробу дати хабара працівникові міліції.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Несправедливість»

Дільничний інспектор міліції, який працював у сільській місцевості, встановив особу чоловіка, труп якого був знайдений у лісосмузі, і в той же день разом із напарником затримав підозрюваного у вбивстві – відомого в цих краях приватного підприємця. Як з'ясувалося, вбитий працював у даного підприємця в якості найманого робітника і вважав, що підприємець не заплатив йому за виконану роботу. Одного разу, коли потерпілий з'явився до даного підприємця зі своїми вимогами, останній узяв свою зареєстровану рушницю і вистрілив у свого колишнього найманця. Після вбивства він

протримав труп одну добу у своєму помешканні, а потім уночі відвіз його до лісосмуги, де й покинув.

Згідно з вироком суду підприємця було позбавлено волі на п'ять років умовно. Дільничний вважає вирок суду занадто м'яким.

Як Ви гадаєте, що він може зробити заради встановлення справедливості?

Варіанти відповідей:

1. Нічого.
2. Оскаржити рішення суду у вищестоящій інстанції.
3. Звернутися до засобів масової інформації із проханням висвітлити цю історію.
4. Знайти родичів потерпілого і намовити їх подати скаргу.
5. Звернутися до прокуратури.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Пансіонат»

Двоє друзів, Н. та М., працювали в одному пансіонаті, де М. був директором. Пансіонат збанкрутував, був виставлений на аукціоні на продаж, але не був проданий. Н. запропонував М. зберегти пансіонат таким чином: М. як директор занижує вартість їдальні та основного корпусу, Н. купує їх, стає власником і коли пансіонат знову запрацює, буде ділитися з М. прибутками.

Н. став власником і почав отримувати великі прибутки, але перераховував їх на свій власний розрахунковий рахунок. М., який залишився директором, почав вимагати гроші у Н., але той сказав: «Власник – я і ні з ким ділитися не хочу».

М. звернувся до начальника райуправління із проханням допомогти йому забрати пансіонат і дав йому хабара. М. та начальник райуправління вирішили порушити кримінальну справу відносно Н. за фактом шахрайства. Молодий слідчий за наказом начальника райуправління порушив кримінальну справу відносно Н., якого було затримано. Далі цю справу передали іншому, більш досвідченому слідчому. Цей слідчий вважає, що в діях Н. відсутнє шахрайство і що необхідно порушити кримінальну справу відносно М. та головного бухгалтера у зв'язку з перевищенням ними службових повноважень. Начальник райуправління не згоден, начальник слідчого відділення мовчить.

Як Ви вважаєте, яке рішення прийме слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Порушить кримінальну справу відносно М. як директора та головного бухгалтера у зв'язку з перевищенням ними службових повноважень, відносно Н. – як співучасника.

2. Пред'явить Н. звинувачення у шахрайстві.
3. Винесе постанову про звільнення Н. з під варти через безпідставність звинувачень Н. у шахрайстві.
4. Порушить кримінальну справу відносно М. та головного бухгалтера.
5. Звернеться до прокурора за порадою.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Заявник»

У райвідділ надійшла заява від гр. Сологуба про те, що його побив гр. Зайчиков. За словами заявника 20.04.2000 р. о 23.45 він разом із своїм одинадцятирічним сином ішли вулицею на зупинку автобуса. Один із трьох чоловіків, повз котрих вони проходили, спочатку образив Сологуба словами, а потім підбіг до нього і вдарив в обличчя. У процесі досудового слідства слідчим було встановлено, що:

- потерпілий наполягає на тому, що тілесні ушкодження нанесені йому саме Зайчиковим, оскільки він бачив його обличчя і що ніхто інший ці ушкодження нанести не міг;
- син потерпілого стверджує, що також бачив цього чоловіка і може його впізнати.

У процесі проведення впізнання потерпілий та його син упізнали Зайчикова.

Слідчий пред'являє Зайчикову обвинувачення, але Зайчиков категорично все заперечує і своєї провини не визнає, стверджуючи, що він у період з 20.04.2000 року по 21.04.2000 року перебував на судні у морі. Сологуб запевняє слідчого в правдивості своїх свідчень і намагається дати йому хабара.

Як, на Вашу думку, буде діяти слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Візьме гроші від Сологуба, пред'явить обвинувачення Зайчикову і направить справу до суду.
2. Не візьме гроші у Сологуба, пред'явить обвинувачення Зайчикову, направить справу до суду.
3. З'ясує, чи знали Сологуб і Зайчиков один одного раніше і якими були стосунки між ними; чи дійсно Зайчиков перебував у морі у вказаний ним період і потім буде приймати рішення.
4. Візьме гроші, запропоновані Сологубом, вимагатиме гроші у Зайчикова, після отримання грошей знайде підставу для вирішення питання про подальше припинення кримінальної справи.
5. Візьме гроші у Сологуба, але далі буде об'єктивно розслідувати цю справу: збирати докази і таке інше.

6. Інші варіанти (укажіть).

«Спадщина»

Оперативний уповноважений ВДСБЕЗ отримав матеріали про те, що лікар-психіатр Васильєв зробив приписки і незаконно поставив гр. Іванова на облік як людину психічно хвору. Заявник Турковський пояснив, що він знімав у Іванова кімнату, доглядав його і що за це Іванов оформив на нього дарчу на дім. Коли Іванов помер, його діти почали судитися з Турковським за право власності на дім. Вони стверджували, що їхній дід Іванов перебував на обліку у психіатра, свої дії не усвідомлював і керувати ними не міг. Турковський стверджував, що психіатр Васильєв поставив діда на психіатричний облік уже після його смерті на прохання дітей небіжчика.

Оперативним уповноваженим були вилучені усі медичні документи і було встановлено, що ніяких приписок Васильєв не робив: дід дійсно перебував на обліку у психіатра. Оперуповноважений виніс постанову про відмову в порушенні кримінальної справи відносно психіатра Васильєва. Через деякий час прокуратура скасувала постанову про відмову в порушені кримінальної справи і порушила кримінальну справу відносно Васильєва. Працівник ВДСБЕЗ отримав дисциплінарне стягнення і незабаром був переведений у іншу службу. Через два роки прокуратура доручила цю справу, яку вже розслідували до цього чотири слідчих, знову тому ж самому працівникові, який уперше прийняв рішення по справі. Узагалі цю справу (відносно Васильєва) припиняли за ст. 6 п. 2 КПК шість разів і було проведено три експертизи: дві – у Києві й одну – у Харкові, які підтвердили, що ніяких виправлень та дописувань не було.

Чим, на Ваш погляд, можна пояснити те, що розслідування так затяглося?

Варіанти відповідей:

1. Хабарництвом у правоохоронних органах (мабуть, Турковський дав хабара працівникам прокуратури).
2. Об’єктивною складністю цієї справи.
3. Непрофесійністю працівників міліції та прокуратури, халатним відношенням до виконання ними своїх службових обов’язків.
4. Принциповістю Васильєва (мабуть, Турковський не зміг його підкупити).
5. Наявністю як чесних, так і нечесних працівників у правоохоронній системі.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Дільничний»

Лейтенант міліції, дільничний селища міського типу, повертаючись ввечері додому, неодноразово бачив на подвір’ї своєї багатоповерхівки

компанію підлітків, що грали в карти та голосно розмовляли, вдаючись до ненормативної лексики. Декілька разів дільничний проводив із ними профілактичні бесіди. Одного разу близько 24.00 дільничний прокинувся від вибухів петард, галасу та лайки. Він вирішив заспокоїти хуліганів: одягнув формений одяг, взяв гумовий кийок. Виявилося, що порушником нічного спокою була вже знайома дільничному компанія. На вимогу працівника міліції дотримуватися тиші і розійтись, один із молодиків (за столиком у дворі сиділи вісім хлопців і четверо дівчат) устав і, наближаючись до міліціонера, вигукнув: «Нещодавно я прийшов з армії, усіх офіцерів ненавиджу і тебе зараз «завалю». Услід за цим хлопцем піднялися й інші і попрямували до дільничного, причому хтось із них кинув: «Як ти нам набрид!»

Дільничний зрозумів, що якщо ця юрба, що не реагує на загрозу застосування кийка, його оточить, то він із нею не впорається, і вирішив використати ефект раптовості. Дільничний ударив гумовим кийком одного, другого, третього з потенційних нападників і попередив, що в нього є пістолет (насправді його не було). Хлопці, а услід за ними і дівчата, почали розбігатися. Після того як усі розбіглися, міліціонер сів на лавку біля свого під'їзду, щоб трохи перепочити та заспокоїтися. Хвилин через 15-20 до під'їзду підійшла велика кількість людей (як потім з'ясувалося, то були батьки тих юнаків, яких він щойно побив гумовим кийком та розігнав). Ця юрба була агресивно налаштована і пояснень міліціонера відносно того, що сталося, не сприймала. Дехто почав погрожувати міліціонерові тим, що його зараз зв'яжуть, поб'ють, заллють у горлянку горілку, а потім скажуть, що він п'яним напав на їхніх дітей, через що його самого побили батьки цих дітей.

Що, на Ваш погляд, зробив дільничний?

Варіанти відповідей:

1. Не сперечався з натовпом (утік).
2. Почав доводити свою правоту.
3. Відразу пішов додому і поінформував своє керівництво про те, що сталося.
4. Щоб засвідчити те, що в момент конфлікту він був тверезий, дільничний разом із своїм безпосереднім начальником поїхав на освідчення в наркологічний диспансер.
5. Попросив когось із мешканців будинку викликати міліцію.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Відпустка у жовтні»

В одного із працівників ОВС відпустка була запланована на жовтень. В серпні він купив путівки й квитки. Десь за півтора тижні до початку

відпустки його начальник сказав, що йти у відпустку зараз він йому не дозволяє, нехай путівки навіть пропадуть. Тиждень працівник намагався вмовити свого начальника дати дозвіл на відпустку, але той не погоджувався.

За день до запланованого від'їзду працівник, який, за його словами, «плюнув на все», поклав на стіл начальнику два рапорти: один – на звільнення, інший – на відпустку, після чого виїхав із міста разом із сім'єю.

Що, як Ви гадаєте, зробив начальник?

Варіанти відповідей:

1. Підписав рапорт із проханням про звільнення.
2. Підписав рапорт на відпустку.
3. Підписав рапорт на відпустку та виніс догану працівникові.
4. Підписав рапорт на відпустку, але потім відкликав свого підлеглого з відпустки.
5. Запропонував вищому керівництву звільнити працівника за негативними мотивами.
6. Інші варіанти (вкажіть).

«Любов»

Ось як описує конкретний випадок із своєї практики один працівник ОВС:

«Одного разу у складі слідчо-оперативної групи я знаходився на добовому чергуванні. Коли я перебував у черговій частині, співробітники патрульно-постової служби привели двох затриманих: чоловіка років тридцяти п'яти-тридцяти восьми, як з'ясувалося, раніше двічі судимого (останнього разу звільнився з місць позбавлення волі за три дні до описуваної події) та жінку двадцяти восьми – тридцяти років. Чоловік був розлючений до такої міри, що весь час робив спроби вдарити жінку попри утримування його міліціонерами. Жінка також виявилася раніше судимою, звільнилася з місць позбавлення волі за два дні до даної події. Обличчя в неї було розбито, вона виглядала дуже наляканою. В окремому приміщенні я, як завжди, спочатку вислухав міліціонерів патрульно-постової служби, після них – чоловіка і в останню чергу – жінку.

В результаті цих бесід удалося встановити наступне: раніше судимі чоловік та жінка познайомилися на вулиці біля дешевого бару. Випили за звільнення і за бажанням обох (запропонував чоловік) вирішили негайно вступити в статеві відносини. Під час статевого акту чоловік, як він сказав, «автоматично», перевірив кишені партнерки і переклав до своєї кишені все, що там було. Після статевого акту чоловік і жінка повернулися до бару. Коли чоловік крадькома роздивився викрадене, то побачив, що там була невелика грошова купюра (гривня чи дві) і довідка медичного характеру, в якій було

зазначено, що жінка хвора на дві різні венеричні хвороби і має лікуватися. Отримавши такий «сюрприз», чоловік кинувся до жінки і почав її бити. Саме тоді його було затримано. Чоловік, як і жінка, намагався втекти, але обох було доставлено у чергову частину примусово.

В ході бесіди з чоловіком я встановив, що він розуміє, що за крадіжку речей у жінки і за її побиття він може бути притягнений до кримінальної відповідальності. Але не це його хвилювало. Він вважав, що жінка має відповідати за «воровськими законами» за умисне зараження його венеричними хворобами і благав залишити їх наодинці. Жінка була дуже налякана, ні про яку заяву і чути не хотіла, бо це забороняли їй її погляди («воровський закон»)».

Що зробив співробітник міліції?

Варіанти відповідей:

1. Відпустив чоловіка й жінку з огляду на безперспективність цієї справи та як таких громадян, що керуються не законами держави, а своїми – «воровськими».
2. Склав адмін. протокол за ст. 173 КУАП України (дрібне хуліганство) і помістив чоловіка та жінку в ІТТ до рішення суду.
3. Доправив чоловіка до венеричного диспансеру, щоб він міг отримати невідкладну медичну допомогу, а жінку відпустив.
4. Спочатку відпустив жінку, а через півгодини – чоловіка, попередивши про це жінку заздалегідь.
5. Затримав жінку як суспільно небезпечну (хвору), чоловіка відпустив.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Потерпіла»

У слідчого М. у впровадженні знаходилася кримінальна справа, порушена відносно неповнолітнього Г. за фактом учинення ним розбійного нападу на потерпілу О., яка о п’ятій годині ранку прямувала на залізничний вокзал і на ремені, перекинутому через плече, тримала сумку. Метрів за сто до вокзалу на потерпілу О. напав неповнолітній Г., який, як було встановлено, знаходився у стані алкогольного сп’яніння. Він схопив сумочку з особистими речами потерпілої та її документами, при цьому заподіяв їй легкі тілесні ушкодження. Слідчо-оперативна група відразу затримала нападника та повернула потерпілій О. пограбовані неповнолітнім Г. речі. Потерпілу було направлено на судово-медичне освідчення.

Виявилося, що потерпіла раніше працювала в місцевій держадміністрації і займала одну з керівних посад.

Відносно неповнолітнього Г. було порушено кримінальну справу і його було затримано на три доби. Через три доби слідчий за усною згодою

прокурора звільнив Г. з ізолятора тимчасового тримання, обравши як запобіжний захід підписку про невиїзд (перед тим, як прийняти таке рішення, слідчий вивчив особу підозрюваного та зібрав характеризуючи його дані). Реакція потерпілої О. на таке рішення слідчого була, за його словами, «вибуховою»: на прямий контакт із слідчим О. не виходила, але телефонувала його керівництву і висловлювала невдоволення тим, що «бандита слідчий відпустив», а її інтереси не захищає.

Слідчий був у складі слідчо-оперативної групи, що виїжджала на місце події, і до деякої міри мав уявлення про психологічні особливості потерпілої. Надалі при зустрічі зі слідчим потерпіла О. виявляла ворожість, агресивність як по відношенню до слідчого, так і по відношенню до прийнятих ним рішень.

Як Ви гадаєте, що зробив слідчий, щоб налагодити стосунки з потерпілою О.?

Варіанти відповідей:

1. Застосував спеціальні психологічні прийоми «зняття напруги»: поцікавився станом здоров'я потерпілої, виявив розуміння її занепокоєності тим, що підозрюваний може уникнути покарання, завів розмову про спільних знайомих тощо.
2. Спокійно пояснив потерпілій О., що її поведінка недоречна і що вона не має права впливати на рішення слідства.
3. Висловив, в свою чергу, обурення поведінкою потерпілої О. як неправомірною та неморальною.
4. Став спілкуватися з потерпілою О по суті справи, не звертаючи уваги на її ворожість.
5. Звернувся до керівництва із проханням передати цю справу іншому слідчому.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Оперативна комбінація»

З оперативних джерел була отримана інформація про місцеперебування В., який здійснив кілька розбійних нападів на заможних громадян. З цих же джерел стало відомо, що В. пропонує на продаж гвинтівку з оптичним прицілом та має намір придбати пістолет. При перевірці цих даних була отримана додаткова інформація про те, що В. є раніше судимим за хуліганство, що він є фізично сильним (майстер спорту з боксу) і що він мешкає на п'ятому поверсі у квартирі із броньованими дверима. Ця квартира разом ще із двома квартирами знаходиться в коридорі, відгородженому від сходової клітини ще одними броньованими дверима без «вічка» та кнопки дзвінка. Телефон в квартирі В. відсутній. Були отримані дані, що за

характером В. є егоїстичним, зухвалим, запальним та водночас дуже обережним. Зовнішнє спостереження показало, що перед виходом на вулицю дружина В., яка працює в барі неподалік, виходить першою і перевіряє, чи немає сторонніх людей або машин біля дому. Потім до під'їзду під'їжджає таксі з водієм – знайомим В.

Як Ви гадаєте, яким чином можна здійснити затримання В.?

Варіанти відповідей:

1. Вранці, коли В. ще вдома, оперуповноважений у цивільному одязі під прикриттям групи затримання має постукати у двері, спільні у В. із сусідами. Хто б не вийшов, оперуповноважений має представитись дільничним та пояснити, що в будинку скоєно квартирну крадіжку і що він робить поквартирний обхід в цьому під'їзді. Далі оперуповноважений повинен попросити покликати всіх сусідів і по черзі запрошувати їх на сходову клітину для конфіденційної бесіди. Коли В. вийде на площадку, його слід затримати.
2. Створити таку ситуацію: оперуповноважений під виглядом працівника «Київенерго» має начебто перевіряти показники електролічильників, розташованих у коридорі. Коли В. відчинить двері і вийде в коридор, його можна буде затримати.
3. Імітувати ситуацію перевірки кафе, в якому працює дружина В., співробітниками ВДСБЕЗ. Попросити кого-небудь із працівників кафе зателефонувати сусідам В. з проханням передати йому, що в його жінки неприємності і що він має терміново приїхати до неї на роботу.
4. Оточити будинок, висадити двері за допомогою спец. пристроїв або вибухівки і затримати В. із застосуванням заходів фізичного впливу та вогнепальної зброї.
5. Співробітникам групи затримання слід сховатися у сусідніх під'їздах, і коли В. вийде на вулицю, миттєво його затримати.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Однокласниця»

Оперуповноважений зустрічає на території обслуговування колишню однокласницю, яка займається незаконною торгівлею.

Як Ви гадаєте, що, найімовірніше, він зробить?

Варіанти відповідей:

1. Запросить колишню однокласницю до свого службового кабінету і пояснить, що якщо вона не припинить свою діяльність, він, у відповідності зі своїми службовими обов'язками, буде змушений надалі поводитися з нею так, як з іншими правопорушниками.

2. Запропонує однокласниці шукати інше місце (не на його території обслуговування).
3. Зустрінеться з однокласницею неофіційно і запропонує їй свою допомогу в обмін на винагороду.
4. Звернеться до колег із проханням затримати однокласницю, щоб потім продемонструвати їй свої можливості і домовитися з нею про винагороду за сприяння в її діяльності (можливість торгівлі в більш прибутковому місці, захист від рекетирів і таке інше).
5. Попросить колегу затримати колишню однокласницю, а потім висуне свої умови: або її відпускають і вона більше не порушує правил торгівлі, або іншим разом він їй не допоможе.
6. Інші варіанти (укажіть).

«ПТУ»

Слідчому на виконання надійшов матеріал, суть якого полягала в тому, що гр. Н. з хуліганських мотивів пошкодив майно одного професійно-технічного училища (ПТУ) м. Києва. На той період часу, коли надійшли ці матеріали, результати роботи відділу, в якому працював даний слідчий, були «не на висоті» і доведення до суду навіть однієї кримінальної справи могло дати позитивний ефект.

Коли слідчий зустрівся із гр. Н., виявилося, що останньому ледве виповнилося 18 років. Він провів ніч у камері ізолятора тимчасового тримання і був дуже наляканий та стурбований станом здоров'я своєї матері, яка не знала, де провів ніч її син.

Під час бесіди слідчий дізнався, що хлопець познайомився з дівчиною, яка вчилася в ПТУ, вона запросила його до себе в гуртожиток і пообіцяла, що допоможе йому потрапити в її кімнату, обминувши вахтера. Хлопець чекав на неї більше години біля гуртожитку, а потім вирішив її викликати, для чого кинув камінцем у вікно її кімнати. Дівчина відмовилася з ним спілкуватися, після чого хлопець спересердя розбив вікно в її кімнаті каменем, через що був затриманий працівниками міліції. Усі події були підтверджені свідками, хлопець нічого не заперечував, ні про що не просив, лише каявся та просив його вибачити і дуже жалкував про те, що сталося. Це, до речі, була його перша зустріч із працівниками міліції.

Поспілкувавшись із батькам гр. Н., його сусідами та колегами по роботі слідчий з'ясував, що хлопець походить із благополучної родини, працює та вчиться, розумний, добросовісний. Перед слідчим постало питання: направити матеріали до прокуратури (а далі – до суду, і навіть якщо Н. буде призначено покарання у вигляді штрафу, все одно його буде автоматично затавровано як «судимого») чи знайти інший вихід із ситуації, що склалася?

Як Ви гадаєте, що імовірніше за все, зробить слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Порушить кримінальну справу і надішле матеріали до прокуратури, дбаючи про покращення показників своєї роботи та роботи відділу.
2. Відмовить в порушенні кримінальної справи і передасть матеріали дільничному для вирішення питання про притягнення Н. до адміністративної відповідальності.
3. Влаштує зустріч Н. із керівництвом ПТУ з метою досягнення домовленості між двома сторонами про відшкодування збитків для того, щоб керівництво ПТУ відмовилося від позову до суду.
4. Порушить кримінальну справу, але, враховуючи позитивні характеристики обвинуваченого, дасть йому можливість відшкодувати збитки і передасть його на поруки педагогічному колективові за місцем навчання, кримінальну справу припинить.
5. Запропонує Н. та його батькам свою допомогу за винагороду.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Мобільник»

У слідчого в провадженні знаходилась кримінальна справа про притягнення гр. Ю. до кримінальної відповідальності за крадіжку мобільного телефону. У процесі допиту Ю. розповів про обставини скоєння злочину, потерпілий та свідки підтвердили його свідчення. У слідчого встановився непоганий психологічний контакт з Ю. Після оформлення процесуальних документів слідчий та підслідний мали перейти через вулицю в інше приміщення. По дорозі Ю. спитав слідчого чи не потрібний йому мобільний телефон і пояснив, що при особистому огляді працівники міліції не знайшли в нього ще один украдений телефон і що цілу ніч, перебуваючи в камері тимчасового тримання, він боявся, що цей телефон усе ж таки знайдуть.

Виконання слідчим його службових обов’язків передбачало, по-перше, документальне оформлення добровільної видачі вкраденого мобільника, по-друге, реєстрацію ще одного злочину, скоєного Ю. В цьому випадку сподівання Ю. на поблажливість суду були б цілком марним, оскільки мала б місце повторність скоєння злочину.

Слідчий встановив, що Ю. за місцем проживання та роботи характеризується позитивно.

Як Ви гадаєте, що зробить слідчий?

Варіанти відповідей:

1. Зареєструє ще один злочин, скоєний Н. (крадіжку ще одного мобільника) і тим самим покращить показники своєї роботи та роботи відділу (стовідсоткове розкриття).

2. Не зареєструє другий епізод (тоді є вірогідність, що Ю. буде покарано, з огляду на його позитивну характеристику, лише штрафом) і відмовиться взяти мобільний телефон.
3. Запропонує Ю. в обмін на не реєстрацію факту ще однієї крадіжки поділитися інформацією про інші скоєні Ю. злочини і в майбутньому використає ці зізнання для подальшого отримання від Ю. інформації в інтересах служби.
4. Відмовиться від пропозиції Ю. скористатися нагодою і привласнити вкрадений мобільник. Перегляне зведення і, якщо не знайде заяву про крадіжку мобільного телефону, через телефонну компанію встановить його власника і віддасть йому його власність, а другий епізод реєструвати не буде.
5. Перегляне зведення й, пересвідчившись у тому, що заяви про крадіжку мобільного телефону немає, візьме запропонований Ю. телефон у власне користування як винагороду за не реєстрацію ще одного злочину.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Психопат»

Оперуповноважений у складі чергової слідчо-оперативної групи приїхав за викликом на сімейну сварку до людей, яких він добре знав. Сварку вчинив син господарки дому, який знаходився у стані алкогольного сп’яніння. Він трощив меблі, бив посуд та погрожував покінчити життя самогубством, вистрибнувши з балкона. Оперуповноважений знав, що вадами цього хлопця є боягузтво та схильність до позерства.

Як Ви гадаєте, що зробив оперуповноважений?

Варіанти відповідей:

1. Застосував засоби фізичного впливу для приборкання бешкетника та попередив його про можливість притягнення його до кримінальної відповідальності за хуліганство.
2. Попросив усіх присутніх вийти з кімнати, відчинив балкон і запропонував: «Стрибай!».
3. Разом із колегами доправив бешкетника до райвідділу.
4. Застосував метод переконання.
5. Порадився з іншими членами сім’ї і вчинив так, як вони просили.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Самогубець -невдаха»

Оперуповноважений отримав завдання допитати у лікарні швидкої допомоги хлопця, який намагався покінчити життя самогубством. Причиною самогубства він назвав вимагання у нього грошей працівниками міліції.

Під час перебування в лікарні працівник міліції дізнався, що цей юнак після прийняття дози наркотичної речовини ввімкнув газ і заснув. Потім він прокинувся, пішов на кухню, вимкнув газ і запалив цигарку. Стався вибух на п'ятому поверсі житлового будинку. Хлопець обгорів, але залишився живий і був доправлений до опікового відділення. При огляді місця події була знайдена записка про те, що в його самогубстві винні працівники міліції.

Під час розмови та допиту оперуповноважений дізнався, що це – четверта спроба самогубства і що хлопець вживає наркотики чотири роки. Записку він написав власноручно перед тим, як спробував учинити самогубство. Від написаного ним хлопець не відмовлявся, незважаючи на прохання оперуповноваженого подумати та все зважити як слід (оперуповноважений вважав, що записку написано з метою помсти працівникам міліції).

Як Ви гадаєте, що зробив оперуповноважений?

Варіанти відповідей:

1. Запевнив хлопця, що якщо він не відмовиться від своєї заяви, то проти нього буде порушено кримінальну справу за фактом спроби самогубства небезпечним для оточуючих способом.
2. Задокументував свідчення самогубця-невдахи з огляду на те, що при перевірці заяви має бути проведене психолого-психіатричне обстеження заявника, в результаті якого зміст даної заяви буде спростовано.
3. Дав хлопцю час, щоб той заспокоївся. Якщо і після цього хлопець наполягатиме на своїх свідченнях, оперуповноважений задокументує їх із метою їх подальшої перевірки згідно з положеннями чинного законодавства.
4. Налякав хлопця тим, що якщо він не спростує свою заяву, то як небезпечний наркоман буде відправлений на примусове лікування.
5. Переконав хлопця забрати свою заяву через те, що його записку до уваги не приймуть (твердження бездоказові), а неприємності з міліцією він таки матиме.
6. Інші варіанти (укажіть).

«А хіба Ви не знаєте…»

Особа, яку підозрювали у квартирній крадіжці, зізналася у вчиненні злочину. З переліку викраденого дізнавач з'ясувала, що з квартири зникли переважно дитячі та жіночі речі. При проведенні слідчої дії відтворення обстановки та обставин події злочину підозрюваний не орієнтувався у квартирі, не міг указати, що саме викрадено та де ці речі знаходились. На питання дізнавача про те, чи був підозрюваний у цій квартирі раніше чи його

змусили «взяти крадіжку на себе», він відповів: «А хіба Ви не знаєте, як тут уміють бити?»

Як Ви гадаєте, що зробить дізнавач?

Варіанти відповідей:

1. Так напише протокол слідчої дії відтворення обстановки та обставин події злочину, що з нього буде видно, що «з'явлення із зізнанням» є самообмовою і тоді прокуратура відмовить у порушенні кримінальної справи.
2. Запропонує підозрюваному написати заяву про те, що причиною самообмови стало застосування відносно нього заходів фізичного впливу працівниками міліції.
3. Винесе постанову про відмову в порушенні кримінальної справи через недостатність доказів причетності підозрюваного до даної квартирної крадіжки.
4. Звернеться до керівництва із проханням передати дану справу іншому дізнавачеві.
5. Відмовить у порушенні кримінальної справи і зробить зауваження своїм колегам відносно неправомірності застосування ними заходів фізичного впливу стосовно підозрюваного та негативних наслідків такого застосування.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Борг»

Гр. К. звернувся до міліції з заявою про вимагання в нього гр. Л. великої суми грошей та погрози з боку останнього розправитися з ним та членами його сім'ї у разі відмови віддати гроші.

В результаті дослідчої перевірки особи заявника з'ясувалося, що заявник К. винен указану суму грошей відповідачеві Л. і що з метою відтягування часу виплати та спростування боргу він написав заяву про вимагання.

Що, імовірніше за все, зробить працівник міліції?

Варіанти відповідей:

1. Зареєструє заяву К. і проведе перевірку цієї заяви, потім підготує відмовний матеріал та порадить Л. звернутися до суду.
2. Проведе профілактичну бесіду з Л. та відбере в нього розписку про те, що він не збирається застосовувати заходи фізичного впливу та морально-психологічний тиск відносно К., в порушенні кримінальної справи відносно Л. відмовить.

3. Проведе перевірку заяви К. та зобов'яже його встановити чіткий термін погашення заборгованості; в разі незгоди К. порадить Л. звернутися до суду.
4. Проведе перевірку заяви К., викличе Л. і порадить К. забрати заяву та вирішити спірне питання за обопільною згодою.
5. Зареєструє заяву К. і проведе профілактичну бесіду з Л., попередивши його про неприпустимість застосування насильства у будь-якій формі відносно К., потім перевірить заяву К. і відмовить у порушенні кримінальної справи.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Наказ»

В кінці року начальник карного розшуку доручає своєму підлеглому перевірити матеріал про крадіжку десяти тисяч гривен з офісу та, щоб не псувати показники роботи відділу і не порушувати кримінальну справу за фактом скоєння злочину, підготувати відмовний матеріал.

Що зробить працівник міліції?

Варіанти відповідей:

1. Виконає вказівку начальника і відмовить у порушенні кримінальної справи.
2. Передасть матеріали в орган дізнання.
3. Підготує відмовний матеріал від імені начальника.
4. Не виконає вказівку начальника і порушить кримінальну справу за фактом скоєння крадіжки.
5. Спробує переконати заявника відмовитися від заяви про крадіжку.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Спонсор»

У зв'язку зі збільшенням кількості заяв про викрадення автотранспортних засобів від начальника надійшов наказ затримати одного з лідерів ОЗУ, що займалося їх викраденням. Відносно даної особи двічі порушувалися кримінальні справи, які припиняли за відсутністю доказів.

Під час проведення оперативно-розшукових заходів даного громадянина було затримано. При затриманні він запропонував спонсорську допомогу (велику суму грошей) за те, щоб його відпустили.

Як, найімовірніше, розвиватимуться події далі?

Варіанти відповідей:

1. Лідера ОЗУ буде затримано у зв'язку з порушенням кримінальної справи за фактом викрадення автомобілів та спробою дати хабар працівникам міліції.

2. Питання про затримання лідера ОЗУ буде вирішуватися вищестоящим керівництвом (якщо злочинцю не вдасться вплинути на начальника РВ через свого адвоката, – можливо, колишнього співробітника міліції, наприклад, генерал-майора у відставці, – та вищестоящих осіб).
3. З огляду на скрутне матеріальне становище прокуратури прокурор погодиться прийняти матеріальну допомогу і винесе постанову про звільнення затриманого з-під варти (ізолятора тимчасового тримання).
4. Працівники карного розшуку доправлять затриманого лідера ОЗУ до райвідділу з метою перевірки його причетності до нерозкритих злочинів, під час якої буде встановлено, на якій підставі затриманого двічі звільняли з під варти і хто віддавав такі накази. Усі матеріали будуть передані до слідчого відділення.
5. Прокурор погодиться прийняти матеріальну допомогу через скрутне становище прокуратури і винесе постанову про звільнення затриманого лідера ОЗУ з ІТТ, але завдяки втручанню куратора обласної прокуратури прокурор району все ж таки напише подання в суд і підозрюваного буде взято під варту.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Адвокат»

В ході проведення оперативно-розшукових заходів та документування незаконного збуту та зберігання наркотичних речовин здійснювалася перевірка осіб, які займаються збутом наркотиків. При спостереженні за квартирою одного з підозрюваних, розташованій на першому поверсі, увагу оперуповноважених привернув чоловік із собакою, який стояв під вікнами квартири підозрюваного. Зовні він був схожий на одного відомого оперативникам наркомана (події відбувалися взимку ввечері). Цей чоловік, весь час озираючись, пішов з собакою в парк. Оперуповноважений наздогнав його і наказав: «Міліція! Витягти руки з кишені!» Чоловік кинув поводок на землю і почав щось діставати із правої кишені. З метою затримання цього чоловіка оперуповноважений смикнув його за руку та вдарив в обличчя. Згодом чоловік дістав посвідчення і заявив, що він адвокат (як виявилося, тієї особи, за вікнами квартири якої оперуповноважені спостерігали) і що він напише заяву до міліції в зв’язку з нанесенням йому тілесних ушкоджень. Оперуповноважений з’ясував, що той чоловік намагався дістати з кишені пістолет-«пугач» і запропонував йому піти разом до райвідділу. Але чоловік не погодився.

Як Ви гадаєте, що зробить оперуповноважений?

Варіанти відповідей:

1. Дозволить чоловікові, який пред'явив посвідчення адвоката, піти додому і вибачиться перед ним за те, що сталося.
2. Не буде затримувати дану особу (адвоката підозрюваного), але після повернення до райвідділу напише рапорт із детальним описом обставин, що передували застосуванню заходів фізичного впливу відносно адвоката.
3. Затримає громадянина, що представився адвокатом, та в присутності понятих проведе особистий огляд затриманого і доставить його до райвідділу. Напише рапорт про підстави та причини затримання, а також обставини нанесення йому тілесних ушкоджень, долучить до нього матеріали обшуку, пояснення затриманого про обставини та причини його перебування біля квартири підозрюваного та рапорти колег, зареєструє всі матеріали.
4. Побоюючись відповідальності за нанесення тілесних ушкоджень, буде приховувати факт застосування заходів фізичного впливу, а у випадку надходження заяви від громадянина, що представився адвокатом, буде заперечувати дані події.
5. Не наважиться затримати громадянина, який представився адвокатом, та доправити його до райвідділу. У випадку надходження заяви про побиття з боку останнього буде намагатися з ним домовитися про те, щоб він забрав заяву.
6. Інші варіанти (укажіть).

«ДРП»

Кадровий працівник відділу роботи з персоналом Ю. доповів своєму безпосередньому начальникові, заступникові начальника міського управління по роботі з персоналом, результати службового розслідування, проведеного у зв'язку зі скаргою гр. Я. на оперуповноваженого М. Начальник дав своєму підлеглому Ю. вказівку підготувати висновок службового розслідування для затвердження його начальником органу і в резолютивній частині вказати, що оперуповноважений М., відносно якого проводилося службове розслідування, заслуговує звільнення з ОВС за негативними мотивами. Співробітник Ю. знав, що згідно з дисциплінарним статутом та «Положенням про проходження служби» підстав для звільнення оперуповноваженого М. з ОВС немає. Але Ю. виконав указівку свого безпосереднього начальника, після чого висновок був підписаний начальником УМВС і дана вказівка підготувати наказ про звільнення оперуповноваженого М. з ОВС.

Під час візування наказу про звільнення М. у всіх заступників начальника УМВС працівник кадрового апарату Ю. зайшов до першого заступника начальника УМВС – начальника кримінальної міліції. Останній

відмовився візувати наказ про звільнення оперуповноваженого М. з ОВС і вилаяв Ю. за упереджене ставлення до його підпорядкованого, а також за те, що Ю. не повідомив йому про проведення службового розслідування відносно М. і пообіцяв Ю. «зіпсувати кар'єру».

Ю. відразу доповів своєму безпосередньому начальникові про конфлікт із начальником кримінальної міліції і попросив його доповісти про цей конфлікт начальнику УМВС. Безпосередній начальник відповів Ю., що збирається йти на пенсію і не хоче псувати стосунки з першим заступником начальника УМВС.

Що має зробити в цій ситуації працівник кадрового апарату?

Варіанти відповідей:

1. Переробити висновок службового розслідування – запропонувати менш суворе покарання (захід дисциплінарного впливу) і доповісти начальникові УМВС про те, що виявилися нові обставини, що пом'якшують провину М. та узгодити наказ про покарання з першим заступником (напевно, останній такий наказ завізує).
2. Повідомити першому заступникові про те, хто насправді є ініціатором такого суворого покарання і запропонувати йому узгодити питання про менш суворе покарання із заступником начальника УМВС по роботі з персоналом.
3. Доповісти начальникові УМВС про конфлікт, що виник між двома його заступниками й залишити йому матеріали й висновок для прийняття рішення.
4. Доповісти начальникові УМВС про те, хто є ініціатором пропозиції про звільнення оперуповноваженого М. з ОВС та конфлікт, що виник між двома його заступниками і запропонувати начальникові УМВС самому прийняти рішення.
5. Подати рапорт про переведення в іншу службу.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Відпустки за графіком»

Начальник відділу викликав до себе свого заступника і дав йому вказівку підготувати графік відпусток співробітників на поточний рік. Заступник вирішив, що буде краще, якщо рішення про черговість та час відпусток прийме не він особисто, а в результаті узгодження часу відпустки з кожним із співробітників.

З'ясувалося, що кожний зі співробітників просить надати йому відпустку влітку. Тоді заступник начальника взяв старі графіки відпусток і склав новий графік із врахуванням часу попередніх відпусток кожного зі співробітників. Начальник відділу затвердив цей графік. Після цього між

деякими співробітниками відділу виникли конфлікти: одні докоряли іншим зловживанням дружніми стосунками з керівництвом через те, що, на їх думку, графік відпусток було складено з врахуванням побажань одних і нехтуванням проханнями інших.

Що може зробити заступник начальника, щоб уникнути таких конфліктів у майбутньому?

Варіанти відповідей:

1. Він усе зробив правильно: догодити всім неможливо.
2. Розбити відпустки: дати можливість кожному хоча б тиждень відпочити влітку.
3. Довести до відома особового складу, що влітку відпустка дається тим працівникам, які мають високі показники в роботі та найбільшу вислугу років.
4. Щоб уникнути конфліктів та докорів в упередженості, подати особистий приклад: керівникам не йти у відпустку влітку.
5. Поставити всіх в однакове становище (наприклад, щоб ніхто у відпустку влітку не йшов).
6. Інші варіанти (укажіть).

«Невдале призначення»

Після прибуття до райвідділу двох молодих співробітників, які щойно закінчили курси початкової підготовки, заступникові начальника РВ по роботі з персоналом надійшло розпорядження від начальника УМВС призначити цих молодих співробітників у службу дільничних інспекторів міліції і на протязі однієї години підготувати наказ про призначення їх на вказані посади. Згідно з кадровими інструкціями при призначенні на посаду готується подання про призначення, що підписується працівником кадрового апарату, начальником служби, заступником начальника УМВС, – куратором даної служби, – та начальником УМВС.

У зв’язку з тим, що заступник начальника УМВС (куратор) був відсутній (виїхав на місце пригоди), заступник начальника РВ по роботі з персоналом у встановлений термін подав на підпис начальнику УМВС подання й наказ про призначення молодих працівників у службу дільничних та доповів, що заступник начальника, куратор служби дільничних, не підписав ці документи через відсутність на робочому місці.

Начальник УМВС відповідний наказ підписав. Наступного дня заступник начальника УМВС (куратор) зажадав, щоб заступник начальника РВ по роботі з персоналом пояснив йому, чому в службу до нього призначені люди без його відома. Коли він почув, що команда про призначення надійшла від начальника УМВС, він обурився й сказав, що все одно

заступник начальника РВ по роботі з персоналом повинен був його дочекатися, і тоді він відмовився б підписати подання з мотивованою відмовою про призначення нових співробітників у службу ДІМ і начальник УМВС наказ не підписав би.

Як можна вирішити цей конфлікт?

Варіанти відповідей:

1. Конфлікт не залагодити: треба перетерпіти.
2. Заступник начальника РВ по роботі з персоналом повинен вибачитися перед заступником начальника УМВС (куратором служби ДІМ).
3. Доповісти начальникові УМВС про конфлікт, що виник із заступником начальника УМВС, куратором служби ДІМ, і звернутися до нього із проханням його залагодити.
4. Вирішити питання про переведення новоприбулих співробітників до інших підрозділів УМВС.
5. Пообіцяти куратору служби ДІМ згодом призначити молодих співробітників в іншу службу.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Корупція»

Між начальником райвідділу та його першим заступником виник конфлікт через те, що перший заступник почав чинити перешкоди на шляху об’єктивного та повного розкриття злочинів на території району. У зв’язку з цим у вищестоящого керівництва почали виникати питання до начальника райвідділу. Згодом з’ясувалося, що конфлікт між керівниками виник через розподіл «сфер впливу». Обидва виявилися причетними до укриття злочинів певних кримінальних структур і обидва були таким чином дискредитовані в очах підпорядкованого особового складу.

Як, найімовірніше, розвивалися події далі?

Варіанти відповідей:

1. Відносно як начальника, так і його заступника були вжиті заходи дисциплінарного характеру: начальника було знято з посади і переведено на іншу посаду з меншим обсягом роботи; першого заступника було звільнено з ОВС.
2. Перший заступник отримав догану, начальника було суворо попереджено.
3. Обох було звільнено з ОВС.
4. Начальника було переведено в інший райвідділ на таку ж саму посаду, його першого заступника переведено в інший підрозділ на посаду з меншим обсягом роботи.

5. І начальник, і його заступник були переведені на посади з більшим обсягом роботи до інших органів внутрішніх справ.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Критик»

Між начальником відділу та одним із його підлеглих виник конфлікт через те, що останній відкрито піддавав критиці свого начальника і вказував йому на його недоліки (начальник мав звичку спізнюватися на наради з особовим складом, вживав алкогольні напої на робочому місці, принижував підпорядкованих у присутності затриманих, робив їм зауваження за такі ж учинки, які демонстрував сам). Підлеглий, який відкрито критикував свого керівника, перебував у резерві на висунення. Після погіршення стосунків між ним та начальником, останній почав ставитися до свого підпорядкованого упереджено і намагався скомпрометувати його в очах вищестоящого керівництва.

Що може зробити підпорядкований, щоб змінити ситуацію на краще?

Варіанти відповідей:

1. Перейти в інший структурний підрозділ.
2. Ініціювати проведення суду офіцерської честі, на якому виступити позивачем.
3. Звернутися до керівництва органу із проханням вирішити конфлікт.
4. Спробувати порозумітися з керівником (за допомогою відвертої розмови і таке інше).
5. Знайти шляхи неформального впливу на керівника (через його друзів, спільних знайомих і т.п.).
6. Інші варіанти (укажіть).

«Приватне життя»

Нежонатий співробітник міліції познайомився з жінкою, яка працювала на ринку, і вони почали зустрічатися. Ця тридцятирічна жінка була дуже вродлива, але особисте життя в неї не склалося: після розлучення вона виховувала сина, мала багато залицяльників, але ті були вже одружені. Раніше, коли вона працювала судовим виконавцем, в неї був серйозний роман із головою суду (подейкували, що через це останній розірвав свій шлюб). Деякий час із цією жінкою зустрічався і начальник міськрайвідділу.

Коли керівництво міськрайвідділу дізналося про те, що оперуповноважений цього органу зустрічається з відомою йому жінкою, між підпорядкованим та керівництвом виник конфлікт. Начальник міськрайвідділу та його перший заступник викликали оперуповноваженого в кабінет начальника і почали його лаяти за начебто неправильну поведінку в побуті. Заступник начальника звинуватив дану жінку в тому, що вона

розбила сім'ю голови суду, начальник погрожував звільненням з ОВС, якщо підпорядкований не припинить зустрічатися з жінкою, про яку йдеться.

Конфлікт затягнувся. На нарадах перший заступник начальника місьрайвідділу підіймав оперуповноваженого та насміхався з нього через його стосунки зі згаданою вище жінкою. Начальник не часто нагадував йому про ці стосунки, але, згадуючи про цю жінку, шаленів від люті.

Як Ви гадаєте, що може зробити працівник міліції у цій ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Припинити зустрічатися з даною жінкою.
2. Зустрічатися таємно.
3. Покращити показники оперативно-службової діяльності, здобути репутацію грамотного, дисциплінованого співробітника.
4. Спробувати переконати керівництво в тому, що його приватне життя не заважає проходженню служби і що він є людиною морально стійкою.
5. Написати рапорт на відпустку (за час відпустки ситуація може змінитися).
6. Інші варіанти (укажіть).

«Водії»

Троє міліціонерів-водіїв під час підготовки службових автомобілів до технічного огляду в робочий час у службовому приміщенні (гаражі) вживали спиртні напої і були виявлені бригадою УВС, що займалася перевіркою стану транспортної дисципліни під час місячника дотримання працівниками міліції правил дорожнього руху та дисципліни на транспорті. Про цю дисциплінарну провину доповіли начальникові УВС. В результаті було покарано начальника, підпорядкованими якого були міліціонери-водії.

Як відреагує начальник на дане грубе порушення дисципліни підлеглими і які засоби впливу на порушників він застосує?

Варіанти відповідей:

1. Звільнення з ОВС.
2. Піддасть підлеглих суду офіцерської честі.
3. Покарає своїми правами.
4. Винесе питання про міру покарання на засідання кадрової комісії.
5. Застосує заходи виховного впливу (індивідуальна бесіда тощо).
6. Інші варіанти (укажіть).

«Перевантаження»

Капітан О. завжди добросовісно та сумлінно виконував свої обов'язки. Його начальник це помітив і почав завантажувати О. такими справами, виконання яких не входило у функціональні обов'язки О. (перекладав на О. виконання своїх прямих обов'язків за допомогою усних розпоряджень). Одного разу капітан О. спробував заперечити усному наказові начальника, і

останній зробив йому попередження: якщо він і далі опиратиметься усним розпорядженням, то роботою буде завантажений так, що вдома буде рідко з'являтися. Іншим разом капітан О. відмовився виконати усне розпорядження начальника, мотивуючи це тим, що виконання цього розпорядження не входить до його компетенції. Начальник відреагував наступним чином: оголосив капітану О. догану за недобросовісне ставлення до виконання службових обов'язків і почав давати вказівки на доопрацювання певних документів після закінчення робочого дня, посилаючись на те, що вони терміново потрібні для представлення вищому керівництву. Через те що капітан О. став рідко бувати вдома (жінку та дітей бачив по суті справи тільки вночі), почалися конфлікти в сім'ї.

Яке рішення прийме капітан О. щоб вийти з цієї ситуації?

Варіанти відповідей:

1. Відмовиться від виконання усних розпоряджень начальника і звернеться рапортом до вищестоящого керівництва для вирішення питання про їх правомірність.
2. Перейде в інший підрозділ.
3. Спробує знайти певне компромісне вирішення цієї ситуації спільно з начальником.
4. Вирішить, що не слід демонструвати своє добросовісне ставлення до виконання службових обов'язків, краще непомітно саботувати виконання деяких усних розпоряджень начальника.
5. Звільниться з ОВС.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Кількість чи якість?»

У підрозділі внутрішніх військ за відбір кадрів відповідає перший заступник, але ознайомчі бесіди з молодим поповненням та вивчення новоприбулих здійснює заступник начальника з виховної роботи, який робить висновки про їх придатність до служби (таке вивчення триває три місяці, після чого підписується контракт). Вимоги, що висуваються до контрактників (їхніх морально-ділових якостей, фізичного розвитку, соціальних зв'язків) є досить високими і багато кандидатів на службу (до 80%) у процесі вивчення та відбору «відсіюються». У зв'язку з цим між заступником начальника з виховної роботи, який відповідає за якість відбору, та першим заступником, який відповідає, так би мовити, за кількість, виникають конфлікти: останній не може вирішити кадрову проблему.

Яким чином, на вашу думку, можна вирішити цей конфлікт?

Варіанти відповідей:

1. Провести з першим заступником роз'яснювальну роботу і пояснити йому на прикладах, до яких наслідків може привести неякісний відбір особового складу.
2. Запропонувати першому заступникові тимчасово проводити відбір кандидатів на службу спільно із заступником із виховної роботи, щоб він сам побачив усю складність такого відбору.
3. Доручити проведення кадрового відбору лише одній людині (або першому заступникові або заступникові з виховної роботи).
4. Вирішувати проблему кадрового відбору колегіально, спільними зусиллями першого заступника, заступника з виховної роботи та начальника підрозділу.
5. Запропонувати заступникові начальника з виховної роботи знизити рівень вимог до кандидатів на службу.
6. Інші варіанти (укажіть).

«Контрактники»

У підрозділах із проходженням служби на контрактній основі між командиром та підлеглими часто виникають конфлікти: наприклад, молодший лейтенант обіймає посаду командира взводу, а його підпорядковані набагато старші за нього і мають більш високі звання. Через невміння молодого командира працювати з даною категорією підпорядкованих виникають конфлікти.

Як можна вирішити цю проблему?

Варіанти відповідей:

1. Перед призначенням на посаду молодих командирів із ними слід провести двотижневі збори і в процесі проведення занять пояснити їм, в чому полягає специфіка роботи з даним контингентом підпорядкованих.
2. За допомогою вищестоящого керівництва, яке може вирішувати питання своїми правами.
3. За допомогою проведення додаткових занять із молодими офіцерами, під час яких слід роз'яснити, в чому полягає специфіка їх роботи в системі «людина-людина».
4. За допомогою консультацій психолога.
5. Шляхом самостійного опрацювання молодими командирами відповідної літератури з педагогіки та психології.
6. Інші варіанти (укажіть).

Додаток Б

Опитувальник під назвою «Шкали»

ІНСТРУКЦІЯ

Будь-ласка, висловіть відкрито своє ставлення до окремих сторін професійної діяльності працівників міліції за допомогою наданого Вам переліку її особливостей.

Кожну окрему сторону діяльності, зазначену під певним номером, слід оцінити за допомогою 5-тибальної шкали, в якій «0» означає повну відсутність даної особливості, а «5» – її максимальну вираженість. «1» означає, що дана особливість ледве виражена; «2» – що вказана особливість представлена слабо; «3» – що ступінь її вираженості є середнім; «4» – що вона добре виражена.

Ваш листок відповідей може виглядати, наприклад, так:

№ 1 – 5

№ 2 – 0

№ 3 – 2 і т.п.

Якщо Ви вважаєте, що деякі особливості професійної діяльності працівників міліції у наданому Вам переліку відсутні, сформулюйте їх своїми словами на Вашому листку відповідей, проставте відповідний порядковий номер та оцініть ступінь їх вираженості за 5-тибальною шкалою.

Якщо Ви не маєте ніякого уявлення про ті або інші особливості діяльності працівників міліції, напроти відповідного порядкового номера напишіть «не знаю» або поставте прочерк (—).

Опитування проводиться анонімно.

Дякуємо за допомогу!

Перелік особливостей професійної діяльності працівників міліції

1. Нечесність, непорядність працівників міліції
2. Упевненість працівника міліції у майбутньому
3. Психологічний дискомфорт через носіння форменого одягу
4. Можливість розширення соціальних зв’язків
5. Можливість безкоштовно (або на пільгових умовах) отримати вищу освіту
6. Задовільний розмір заробітної плати
7. Можливість розширення життєвого досвіду
8. Погане ставлення до співробітників жіночої статі
9. Неврегульованість законодавства (прогалини і таке інше)
10. Пияцтво (зловживання алкогольними напоями)
11. Заполітизованість міліції
12. Можливість отримання незапланованого посадою прибутку

13. Погана організація праці (ненормований робочий день; великий рівень формалізму; невизначеність функціональних обов'язків)
14. Можливість співпрацювати зі справжніми професіоналами, в яких можна навчитися
15. Ранній вихід на пенсію
16. Соціальна та правова незахищеність (значні обмеження в правах порівняно з цивільними особами; соціальне забезпечення, що не відповідає ступеню ризику професії, психологічним та фізичним витратам під час виконання службових обов'язків)
17. Негативний вплив службової діяльності на взаємостосунки в сім'ї
18. Погані взаємостосунки з органами влади, із прокуратурою
19. Наявність морального задоволення від вирішення складних професійних задач
20. Наявність певних соціальних пільг та переваг (гарантоване працевлаштування; можливість вирішення певних питань завдяки статусу працівника міліції тощо)
21. Недоліки в керівництві (деспотизм керівників, відсутність належної оцінки праці підлеглих, необґрунтованість стягнень)
22. Великі навантаження як фізичного, так і психологічного характеру
23. Наявність «перевертнів» у погонах
24. Корумпованість керівництва
25. Наявність вільного часу
26. Конфліктний характер службової діяльності
27. Позитивні емоції, пов'язані з виконанням службових обов'язків
28. Любов до своєї праці
29. Наявність владних повноважень
30. Порушення чинного законодавства під час виконання службових обов'язків
31. Широкі можливості спілкування з різними людьми
32. Загроза професійної деформації
33. Міцні дружні стосунки з колегами по роботі
34. Недостатність фінансово-технічного забезпечення службової діяльності
35. Можливість самореалізації, самоствердження
36. Наявність належних професійних знань, вмінь, навичок
37. Компетентність керівництва
38. Негативне ставлення населення до міліції
39. Необхідність дотримання службової ієрархії
40. Моральне задоволення від усвідомлення своєї потрібності суспільству, державі, людям

Додаток В

Таблиця 7.1

Кількість виборів варіантів оцінок, що стосуються особливостей професійної діяльності працівників міліції, зроблених курсантами КірЮІХНУВС та ЛьвДУВС

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
1.	0	22	0	4	9	7	16	7	17
	1	4	4	16	17	11	13	12	15
	2	1	17	17	14	8	8	12	9
	3	4	25	15	8	20	13	15	9
	4	0	3	1	6	6	4	11	4
	5	0	3	0	2	4	1	3	1
	n	31	52	53	56	56	55	60	55
2.	0	1	3	13	1	8	7	14	9
	1	6	7	13	2	5	11	13	6
	2	6	12	11	10	17	7	13	17
	3	7	20	12	24	18	16	6	9
	4	9	10	4	11	1	10	7	6
	5	2	1	1	8	7	4	7	9
	n	31	53	54	56	56	55	60	56
3.	0	9	5	28	37	18	20	17	14
	1	4	20	11	2	8	10	12	15
	2	11	10	5	5	4	14	4	10
	3	4	8	7	7	8	3	15	7
	4	0	7	3	1	8	5	7	6
	5	3	3	1	2	8	3	4	4
	n	31	53	55	54	54	55	59	56
4.	0	0	0	3	0	1	2	0	0
	1	0	3	8	4	3	7	8	2
	2	3	1	11	1	8	7	10	9
	3	10	12	16	14	20	16	11	14
	4	11	24	15	20	11	17	19	23
	5	7	13	1	17	13	6	12	8
	n	31	53	54	56	56	55	60	56
5.	0	10	19	35	14	20	15	15	17
	1	3	13	10	8	6	5	17	9
	2	5	9	4	7	14	8	7	8
	3	4	7	5	8	6	12	2	10
	4	4	4	1	7	8	6	6	8
	5	5	1	0	9	2	9	11	4
	n	31	53	55	53	56	55	58	56

Продовження таблиці 7.1

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
6.	0	7	21	25	17	36	20	33	33
	1	5	24	13	11	9	14	10	12
	2	1	6	8	12	4	11	1	5
	3	5	1	6	10	2	7	1	0
	4	4	1	2	3	1	2	0	1
	5	9	0	0	2	4	0	15	5
	n	31	53	54	55	56	54	60	56
7.	0	0	0	3	0	1	5	2	2
	1	2	0	6	1	3	3	9	3
	2	4	10	9	3	10	6	12	9
	3	10	20	17	8	15	13	15	19
	4	5	17	12	20	16	15	13	17
	5	9	6	7	24	11	13	8	6
	n	30	53	54	56	56	55	59	56
8.	0	10	8	30	21	20	31	18	29
	1	1	15	4	10	14	5	10	16
	2	5	11	10	11	3	9	4	6
	3	4	15	5	6	9	6	11	3
	4	0	4	5	6	7	3	8	2
	5	11	0	0	2	3	1	8	0
	n	31	53	54	56	56	55	59	56
9.	0	3	0	4	0	3	4	1	0
	1	7	5	7	5	7	4	6	5
	2	7	8	18	11	15	5	3	9
	3	6	17	17	20	13	15	14	18
	4	3	19	6	8	14	12	21	14
	5	5	4	2	9	3	15	14	10
	n	31	53	54	53	55	55	59	56
10.	0	12	8	15	21	15	23	15	25
	1	3	12	15	3	13	10	8	8
	2	7	8	6	13	5	6	7	10
	3	3	10	13	12	13	10	10	5
	4	2	9	5	4	6	5	10	5
	5	4	6	0	1	4	1	10	3
	n	31	53	54	54	56	55	60	56

Продовження таблиці 7.1

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
11.	0	6	8	23	12	29	19	17	24
	1	5	14	9	12	5	13	17	13
	2	5	14	6	19	12	12	7	6
	3	8	17	4	5	5	8	12	5
	4	0	0	7	4	2	3	2	4
	5	7	0	6	2	3	0	1	3
	n	31	53	55	54	56	55	56	55
12.	0	5	14	29	20	20	30	20	27
	1	3	13	8	7	10	12	5	10
	2	8	13	9	9	7	6	13	4
	3	9	7	7	7	6	3	3	10
	4	4	5	2	8	7	2	11	2
	5	2	1	0	2	5	1	8	3
	n	31	53	55	53	55	54	60	56
13.	0	3	0	0	2	2	5	2	1
	1	1	3	2	5	1	3	1	4
	2	9	5	2	5	5	5	3	3
	3	8	14	11	15	5	6	4	8
	4	2	11	17	12	19	11	12	17
	5	8	20	23	16	24	25	38	23
	n	31	53	55	55	56	55	60	56
14.	0	1	1	1	1	4	5	0	2
	1	0	3	3	1	0	4	2	3
	2	3	12	11	5	4	8	11	12
	3	8	16	22	15	19	18	20	13
	4	7	15	11	16	16	15	19	16
	5	12	6	7	18	13	5	7	10
	n	31	53	55	56	56	55	59	56
15.	0	0	1	8	0	8	8	3	6
	1	0	4	5	1	4	5	3	4
	2	4	9	21	4	6	9	5	8
	3	5	9	10	3	9	14	16	12
	4	9	23	8	20	16	13	15	18
	5	12	7	3	27	13	6	18	8
	n	30	53	55	55	56	55	60	56

Продовження таблиці 7.1

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
16.	0	3	2	1	7	0	2	3	3
	1	1	4	5	9	1	4	2	1
	2	3	8	7	7	8	8	4	9
	3	10	12	12	7	14	9	11	7
	4	8	16	11	8	14	9	14	21
	5	6	11	19	16	17	23	26	15
	n	31	53	55	54	54	55	60	56
17.	0	1	4	4	3	2	4	0	5
	1	2	4	4	7	3	4	3	2
	2	1	9	14	9	3	11	2	4
	3	4	17	15	16	16	12	11	11
	4	7	14	13	12	21	17	18	16
	5	16	5	4	9	11	7	26	18
	n	31	53	54	56	56	55	60	56
18.	0	18	5	15	7	5	11	10	11
	1	3	15	11	8	6	11	7	17
	2	4	13	13	19	10	12	10	10
	3	5	18	8	13	12	10	20	7
	4	1	2	7	2	11	7	7	6
	5	0	0	0	5	8	4	3	4
	n	31	53	54	54	52	55	57	55
19.	0	4	1	4	3	3	11	16	18
	1	2	6	12	1	6	10	10	7
	2	7	6	5	5	11	9	6	14
	3	8	17	11	16	16	9	13	5
	4	3	19	13	16	11	8	6	6
	5	7	4	10	14	6	8	8	5
	n	31	53	55	55	53	55	59	55
20.	0	3	4	18	4	10	19	16	13
	1	7	9	15	5	13	13	11	6
	2	4	7	12	5	9	5	10	12
	3	7	18	7	11	11	8	10	12
	4	6	15	1	23	10	7	8	9
	5	4	0	1	8	2	3	3	4
	n	31	53	54	56	55	55	58	56

Продовження таблиця 7.1

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
21.	0	5	0	3	4	6	2	6	10
	1	5	2	9	4	2	11	9	14
	2	4	16	10	23	11	11	6	7
	3	5	16	10	9	20	17	10	19
	4	6	14	15	6	12	7	17	5
	5	6	4	8	10	5	7	12	1
	n	31	52	55	56	56	55	60	56
22.	0	1	0	1	0	2	1	0	0
	1	0	1	2	3	1	1	0	2
	2	4	7	3	5	2	7	3	6
	3	6	9	13	9	10	17	5	7
	4	9	18	22	21	23	12	10	24
	5	10	16	14	18	18	17	42	18
	n	30	51	55	56	56	55	60	57
23.	0	0	4	4	8	7	9	6	14
	1	1	9	8	10	6	8	5	11
	2	7	10	12	10	11	8	13	9
	3	3	8	19	12	12	17	9	7
	4	8	9	9	6	10	9	10	10
	5	12	11	3	10	10	3	17	4
	n	31	51	55	56	56	54	60	55
24.	0	2	5	9	11	14	12	9	17
	1	2	9	10	10	5	8	9	13
	2	9	8	14	9	9	12	6	6
	3	6	19	14	10	14	7	13	11
	4	4	6	6	5	12	9	13	7
	5	7	5	2	9	1	6	9	3
	n	30	52	55	54	55	54	59	57
25.	0	21	27	35	21	32	33	37	28
	1	2	17	13	11	9	12	13	13
	2	2	1	3	11	4	2	1	9
	3	2	4	1	9	4	3	2	2
	4	0	0	1	1	1	2	1	2
	5	4	3	2	2	6	3	6	2
	n	31	52	55	55	56	55	60	56
26.	0	3	1	3	6	2	6	4	3
	1	3	5	11	6	2	5	2	9
	2	5	16	9	11	12	12	13	9
	3	15	16	19	16	19	18	21	12
	4	0	10	6	11	14	10	13	16
	5	5	5	7	6	4	4	6	7
	n	31	53	55	56	53	55	59	56

Продовження таблиці 7.1

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
27.	0	7	7	11	4	11	7	19	14
	1	3	18	15	5	12	10	14	13
	2	11	8	10	10	7	15	10	11
	3	5	14	8	20	8	10	10	6
	4	4	5	7	13	11	6	5	6
	5	1	1	4	4	5	7	2	7
	n	31	53	55	56	54	55	60	57
28.	0	2	2	3	1	6	3	8	6
	1	3	2	8	2	3	3	7	6
	2	5	13	6	8	11	4	6	8
	3	7	12	21	10	14	14	17	13
	4	9	12	11	21	12	18	12	8
	5	5	12	6	14	9	13	9	16
	n	31	53	55	56	55	55	59	57
29.	0	2	1	1	1	12	3	6	5
	1	0	5	14	2	6	6	5	10
	2	7	9	15	9	10	15	10	13
	3	11	20	15	21	16	13	18	18
	4	7	13	9	18	10	15	14	8
	5	4	5	1	5	0	3	7	2
	n	31	53	55	56	54	55	60	56
30.	0	9	13	24	10	10	29	12	19
	1	4	17	12	10	8	9	8	19
	2	8	10	9	10	8	10	12	8
	3	9	6	5	15	14	6	18	4
	4	1	5	4	4	9	0	5	4
	5	0	2	1	5	3	1	2	3
	n	31	53	55	54	52	55	57	57
31.	0	3	1	2	0	1	1	0	0
	1	0	0	5	1	4	3	3	6
	2	0	7	10	1	9	5	3	7
	3	3	17	12	9	9	8	17	11
	4	15	18	18	16	20	17	15	17
	5	10	10	8	28	12	21	22	16
	n	31	53	55	55	55	55	60	57
32.	0	0	4	7	3	2	7	6	1
	1	2	7	4	3	3	9	4	2
	2	5	18	12	12	10	12	7	4
	3	9	13	20	20	15	23	20	19
	4	4	9	11	8	11	2	17	22
	5	9	2	1	2	7	2	5	9
	n	29	53	55	48	48	55	59	57

Продовження таблиці 7.1

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
33.	0	3	0	2	2	7	1	4	1
	1	1	2	9	3	8	1	4	3
	2	13	14	15	6	8	7	7	9
	3	8	25	20	14	18	22	11	17
	4	5	6	8	19	12	20	26	18
	5	1	6	1	12	2	4	8	9
	n	31	53	55	56	55	55	60	57
34.	0	1	0	0	1	0	2	1	5
	1	3	0	1	4	3	0	0	3
	2	4	4	1	4	2	5	0	1
	3	4	3	4	7	2	8	2	2
	4	6	17	26	9	13	12	4	7
	5	13	29	23	31	35	28	53	39
	n	31	53	55	56	55	55	60	57
35.	0	2	4	5	0	14	3	10	8
	1	2	7	13	3	9	4	5	2
	2	3	6	13	5	14	10	15	18
	3	12	24	14	23	9	25	24	18
	4	11	9	6	16	8	9	3	8
	5	1	2	4	8	1	4	3	3
	n	31	52	55	55	55	55	60	57
36.	0	2	0	0	1	4	1	0	2
	1	0	1	2	2	1	0	0	1
	2	3	2	8	3	5	3	8	9
	3	10	22	22	16	19	28	27	15
	4	10	21	21	24	23	13	15	22
	5	6	7	2	10	3	10	10	8
	n	31	53	55	56	55	55	60	57
37.	0	1	2	0	2	3	2	3	2
	1	1	2	7	1	3	3	4	4
	2	3	16	6	8	11	14	13	4
	3	17	25	27	24	24	19	22	25
	4	5	6	12	18	11	14	13	17
	5	4	2	3	3	2	3	5	5
	n	31	53	55	56	54	55	60	57
38.	0	1	2	0	2	2	2	0	1
	1	1	0	1	3	2	3	0	0
	2	5	5	5	7	2	9	1	3
	3	3	16	14	9	4	13	5	4
	4	11	16	20	17	27	18	10	23
	5	10	13	15	17	18	10	44	26
	n	31	52	55	55	55	55	60	57

Закінчення таблиці 7.1

Номер шкали	Варіанти оцінок	Групи (n=12)							
		К-СД-1	К-СД-2	К-СД-3	К-ГБ-1	К-ГБ-2	К-ГБ-3	Л-ФПС-3	Л-ФКМ-3
39.	0	1	1	1	2	0	5	1	0
	1	1	3	1	2	2	2	1	1
	2	4	15	9	2	2	7	4	8
	3	14	21	13	18	13	18	22	16
	4	8	9	20	20	24	18	16	19
	5	3	4	11	11	14	5	13	12
	n	31	53	55	55	55	55	57	56
40.	0	1	2	1	4	3	5	8	5
	1	0	3	11	1	8	1	10	4
	2	5	10	10	5	7	4	9	10
	3	10	18	15	8	19	12	11	14
	4	7	14	8	27	16	19	5	7
	5	7	6	10	11	1	14	15	16
	n	30	53	55	56	54	55	58	56

Додаток Г

Опитувальник «Професійні плани»

ІНСТРУКЦІЯ

Вам надається 7 незакінчених речень, в яких замість закінчення поставлено три крапки. Оберіть з наданого переліку можливих закінчень той варіант, який відбиває Вашу думку і на листку відповідей вкажіть його номер, наприклад: I – 6; II – 8 і т.д. Пам'ятайте, що можна вибрати лише **ОДИН** варіант закінчення. Якщо жоден з наданих варіантів Вас не влаштовує, вкажіть номер речення та напишіть Ваш варіант у довільній формі, наприклад: 6 – посадова особа, яка має багато обов'язків і мало прав.

Дякуємо за участь!

I. Якщо б моє працевлаштування залежало тільки від мене, то…
   1. я б працював (-ла) в міліції;
   2. я б працював(-ла) в інших правоохоронних органах (прокуратурі, СБУ);
   3. я б працював (-ла) в державній цивільній установі;
   4. я б працював (-ла) в приватній структурі;
   5. зайнявся (-лася) підприємницькою діяльністю;
   6. не визначився (-лась);
   7. інша відповідь (укажіть).

II. Через рік після закінчення КНУВС я…

8. буду працювати в міліції;

9. буду працювати в інших правоохоронних органах (прокуратурі, СБУ);

10. продовжу навчання в системі МВС;

11. буду займатися підприємництвом;

12. буду працювати в державній цивільній установі;

13. буду працювати в приватній структурі;

14. не знаю;

15. інша відповідь (укажіть).

III. Через 5 років після закінчення КНУВС я …

16. працюватиму в міліції;

17. працюватиму в інших правоохоронних органах (прокуратурі, СБУ);

18. працюватиму в державній цивільній установі;

19. стану підприємцем;

20. працюватиму в приватній структурі;

21. не знаю;

22. інша відповідь (укажіть).

IY. Через 16 років після закінчення КНУВС я …

23. все ще працюватиму в міліції;
24. відпрацюю в ОВС і піду на пенсію;
25. відпрацюю в ОВС і після виходу на пенсію працюватиму в приватній структурі;
26. відпрацюю в ОВС, піду на пенсію і буду працювати в державній цивільній установі;
27. все ще буду працювати в інших правоохоронних органах (прокуратурі, СБУ);
28. продовжу займатися підприємницькою діяльністю;
29. не знаю;
30. інша відповідь (укажіть).

Y. Робота в міліції це…

31. те, що мені подобається;
32. справа, яка не приносить задоволення;
33. те, що дає можливість набути життєвий і професійний досвід;
34. можливість встановлення потрібних в майбутньому соціальних зв'язків;
35. виклик долі та випробування;
36. каторга та жах;
37. можливість зробити кар'єру;
38. прикриття та стаж до пенсії;
39. не знаю;
40. інша відповідь (укажіть).

YI. Міліціонер – це…

41. представник виконавчої гілки влади, посадова особа, на яку покладено обов'язок захищати права і свободи громадян, підтримувати законність та правопорядок;
42. соціально незахищена людина, яка зазнає великого тиску з боку державної влади, вищестоящого начальства та громадян;
43. людина, на яку дивляться або з відразою, або з подивом;
44. терпило, лох;
45. терпень, затуркана людина, яка робить багато чого проти своєї волі та моралі;
46. гарант чесності, порядку, справедливості;
47. людина, на яку можна покластися, яка повинна допомогти людині будь-що;

48. службова особа, професіонал, який не покладаючи рук і не жаліючи себе веде боротьбу зі злочинністю;
49. особа, яка захищає людство від протиправних посягань;
50. не знаю;
51. інша відповідь (укажіть).

YII. Більшість із нас хотіли б…

52. працювати в ОВС;
53. звільнитися з ОВС і працювати в державній цивільній установі;
54. обійняти високу посаду в ОВС;
55. стати підприємцями;
56. виїхати за кордон;
57. вчитися в іншому вузі і мати кращі умови навчання;
58. взагалі не працювати і добре жити;
59. вчитися далі у вищих навчальних закладах системи МВС;
60. швидше закінчити навчання і отримати диплом;
61. не знаю;
62. інша відповідь (укажіть).

Додаткове питання

YIII. Що Ви відчуваєте в зв'язку з можливістю стати справжнім міліціонером? (Можна обрати кілька відповідей).

63. гордість;
64. сум;
65. покору;
66. неприйняття;
67. радість;
68. сором;
69. злість;
70. здивування;
71. задоволення;
72. нічого не відчуваю;
73. інша відповідь (укажіть).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про міліцію : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/565-12

2. Нормативно-правові акти з питань діяльності органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://mvs.gov/ua/mvs/control/ma@in/uk/publish/article/46036

3. Про затвердження Настанови з організації роботи органу внутрішніх справ : Наказ МВС України від 15 черв. 1999 р. № 495.

4. Про нормативне забезпечення організаційно-штатної роботи : Наказ МВС України від 25 лют. 2004 р. № 190.

5. Про затвердження Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2010-2014 рр. : Наказ МВС України від 29 лип. 2010 р. № 347 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://zakon.nau.ua

6. Про затвердження статуту Національної академії внутрішніх справ : Наказ МВС України від 17 листоп. 2010 р. № 555.

7. Присяга працівника внутрішніх справ України : затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 28 груд. 1991 р. // Урядовий кур'єр. – 1991. – № 1.

8. Абдуллаева М. М. Семантические характеристики текста и особенности профессионального труда / М. М. Абдуллаева // Вестник Московского ун-та. – 2005. – Сер. 14. Психология. – № 4. – С. 25–36.

9. Айламазьян А. М. Установки личности в процессе выбора мотивов деятельности (на материале деловых игр) : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец.19.00.01 «Общая психология» / А. М. Айламазьян – М., 1984. – 24 с.

10. Александрова З.Е. Словарь синонимов русского языка: ок. 9000 синонимических рядов / Л.А. Чешко. – [5-е изд., стереотип]. – М.: Рус. Яз., 1986. – 600 с.

11. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник [для высших учебных заведений] / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 376 с.

12. Антонян Ю. М. Преступность среди женщин / Ю. М. Антонян. – М. : Российское право, 1992. – 254 с.

13. Аснін В. І. // Психологія : підруч. [для педагогічних вузів] / Г. С. Костюк. – К. : Рад. школа, 1968. – С. 387–421.

14. Афифи А. Статистический анализ / А. Афифи, С. Эйзен ; Г. П. Башарин ; [пер. с англ. И.С. Енюкова и И.Д. Новикова]. – М. : Мир, 1982. – 488 с.

15. Балл Г. О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г. О. Балл // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти : наук.-метод. зб. – К., 1994. – С. 98 –100.

16. Бандурка А. М. Конфликтология : учеб. пособие [для вузов] / А. М. Бандурка, В. А. Друзь. – Х. : Фортуна-Пресс, 1997. – С. 234 –257.

17. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : моногр. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.

18. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносов. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.

19. Бех І. Д. Виховання особистості (у 2 кн. : кн. 2) / Бех І. Д. – К. : Либідь, 2003.

20. Бехтерева Н. П. Магия мозга и лабиринты жизни / Н. П. Бехтерева. – [доп. изд.] – М. : АСТ: Полиграфиздат ; СПб. : Сова, 2010. – 383 с.

21. Бодров В. А. Развитие системного похода в исследованиях профессиональной деятельности / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 23 –28.

22. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие [для вузов] / В. А. Бодров. – [2-е изд.]. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.

23. Божович Л. И. Личность и её формирование в детском возрасте / Божович Л. И. – М. : Просвещение, 1968. – 464 с.

24. Бондаренко А. Ф. Социальная психотерапия личности (психосемантический подход) : моногр. / Бондаренко А. Ф. – К. : КГПИИЯ, 1991. – 189 с.

25. Борисова Е. М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова // Психология формирования и развития личности. – М. : Наука, 1981. – С. 159–177.

26. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект : автореф. дис. на соискание учен. степени д-ра психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / Е. М. Борисова. – М., 1995. – 47 с.

27. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості / М. Й. Боришевський // Педагогіка і психологія: наук.-теорет. та інформ. журнал. – 2008. – № 2. – С. 49–57.

28. Борн М. Моя жизнь и взгляды / Борн М. ; [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1973. – 175 с.

29. Бородулькіна Т. О. Динаміка образу професії у майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Т. О. Бородулькіна. – К., 2011. – 20 с.

30. Бородулькіна Т. О. Динаміка образу професії у майбутніх практичних психологів : дис. … канд. психол. наук : 19.00.07 / Бородулькіна Тетяна Олександрівна. – К., 2011. – 247 с.

31. Ботнаренко О. М. Дискреція в слідчій діяльності: юридико-психологічні особливості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. М. Ботнаренко. – К., 2010. – 16 с.

32. Брагина В. Д. Представления о профессии и самооценка профессионально значимых качеств у учащейся молодёжи // В. Д. Брагина // Вопросы психологии. – 1976. – № 2. – С. 146–150.

33. Брожик В. Марксистская теория оценки / Брожик В. – М. : Прогресс, 1982. – 261 с.

34. Булах І. С. Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів : навч.-метод. посіб. / І. С. Булах, Л. В. Долинська. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2002. – 114 с.

35. Вайнцвайг П. Десять заповедей творческой личности / П. Вайнцвайг ; [пер. с англ. С.Л. Лойко и Б.Ф. Сарнова; вступительная статья канд. психол. наук В.С. Агеева]. – М. : Прогресс, 1990. – 192 с.

36. Васильев В. Л. Юридическая психология / Васильев В. Л. – СПб. : Питер Пресс, 1997. – 656 с.

37. Вахнина В. В. Технологии диагностики ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников органов внутренних дел / В. В. Вахнина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 2 (29). – С. 74–78.

38. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В. Т. Бусел [уклад. В.Т. Бусел]. – К. ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.

39. Великий тлумачний словник української мови [упоряд. Т. В. Ковальова]. – Х.: Фоліо, 2005. – 767 с.

40. Вивекананда С. Джнана-Іога: [лекции] / Суоми Сарадананда. – 1914. – СПб. : типография И. В. Леонтьева, Басков переулок, № 4. – 344 с.

41. Вільш Іоланта. Концепція сталих індивідуальних рис особистості як засіб удосконалення освіти / І. Вільш // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2001. – Вип. 1. – С. 23–31.

42. Винокуров И. Б. Восприятие и оценка социальных ситуаций в профессиональной деятельности спецподразделений МВД России

/ И. Б. Винокуров // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 1 (44). – С. 24 – 28.

43. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога / Вірна Ж. П. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.

44. Вольф В. В. Соціально-психологічні проблеми професійної деформації особистості / В. В. Вольф // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 24 квітня 2009 р.). – Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ. – 2009. – С. 268–272.

45. Выготский Л. С. Детская психология / Эльконин Д. Б. – М. : Педагогика, 1984 – . – (Собрание сочинений : в 6 т.; т.4).

46. Гинзбург Е. С. Крутой маршрут: Хроника времён культа личности / Гинзбург Е. С. – М. : Книга, 1991. – 734 с.

47. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 17–26.

48. Грановская Р. М. Конфликт и творчество в зеркале психологии / Грановская Р. М. – М. : Генезис, 2002. – 573 с.

49. Гребеньков Г. В. Юридична етика / Г. В. Гребеньков, Д. П. Фіолевський. – К. : Алерта, 2007. – 211 с.

50. Гроф С. Путешествие в поисках себя. Измерения сознания. Новые перспективы в психотерапии и исследовании внутреннего мира / Станислав Гроф. – М. : Изд-во Трансперсонального Института. – 1994. – 338 с.

51. Гусарєв С. Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності) : [навч. посіб.] / С Д. Гусарєв, О. Д. Тихомиров. – К. : Знання, 2008. – 495 с.

52. Далай-лама. Мудрость Востока и Запада. Психология равновесия / Далай-лама, П. Экман. – СПб. : Питер, 2011. – 304 с.

53. Деркач П. М. Короткий словник синонімів української мови / Деркач П. М. – [вид. 2-е, фототипічне]. – Львів – Краків – Париж : Просвіта, 1993. – 208 с.

54. Дикая Л. Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации / Л. Г. Дикая // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 29–44.

55. Донченко Е. А. Личность: конфликт, гармония / Е. А. Донченко, Т. М. Титаренко. – К. : Политиздат Украины, 1987. – 157 с.

56. Доронина И. В. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / И. В. Доронина, М. А. Бичеев. – Новосибирск : СибАГС, 2003. – 184 с.

57. Доценко Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Доценко Е. Л.. – СПб. : Речь, 2004. – 304 с.

58. Другая милиция // 2000. – [еженедельник]. – 2006. – № 36–39, 41, 43, 44.

59. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология : учебник [для вузов] / Дружинин В. Н. – Спб. : Питер, 2007. – 320 с.

60. Дружиніна І. А. Професійне становлення і професійна ідентичність: аналіз взаємозв'язку та взаємообумовленості / І. А. Дружиніна // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / С. Д. Максименко. – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 30. – С. 329–339.

61. Дубнякова А. И. Современные исследования мотивации сотрудников органов внутренних дел / А. И. Дубнякова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 2 (29). – Спб. : Санкт-Петербугский ун-тет МВД России. – С. 19-21.

62. Думко Ф. К. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС / Ф. К. Думко, Г. Є. Запорожцева. – О., 2000. – 45 с.

63. Дьяконов И. Киркенесская этика / И. Дьяконов // Знание – сила. – 1989. – № 6. – С. 82–87.

64. Дьяченко М. И. Краткий психологический словарь: личность, образование, самообразование, профессия / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн. : Хэлтон, 1998. – 399 с.

65. Етичний кодекс психолога. – К. : Товариство психологів України, 1990. – 12 с.

66. Єгорова Є. В. Структура професійної ідентичності: експериментальне дослідження / Є. В. Єгорова // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України / С. Д. Максименко. – К. : Міленіум, 2006. – Вип. 30. – С. 350–360.

67. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51–59.

68. Ермолаева Е. П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда (статья вторая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 69–78.

69. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Ермолаева Е. П. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.

70. Ермолаева Е. П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 3. – С. 56–65.

71. Запорожцева Г. Є. Професійно-психологічна підготовка дільничних інспекторів міліції / Г. Є. Запорожцева, Г. І. Васильєв. – О. : Міністерство внутрішніх справ України, Одес. ін.-ут внутр. справ, 2000. – 163 с.

72. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие [для студентов вузов] / Э. Ф. Зеер. – [4-е изд., перераб., доп.]. – М. : Академический Проект ; Фонд «Мир», 2006. – 336 с.

73. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособие [для вузов] / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2005. – 240 с.

74. Знаков В.В. Психология понимания (Проблемы и перспективы): моногр. / Знаков В. В. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 448 с.

75. Знаков В. В. Три традиции психологических исследований – три типа понимания / В. В. Знаков // Вопросы психологии. – 2009. – № 4. – С. 14–23.

76. Иванников В. А. Психологические механизмы волевой регуляции : учеб. пособие / Иванников В. А. – М. : Изд-во УРАО, 1998. – 144 с.

77. Ивон Ф. Профессиональная культура в свете культурно-исторической психологии / Ф. Ивон // Вестник. Моск. ун-та. – 2007. – Серия 14. – № 4. – С. 84–91.

78. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с.

79. Ірхін Ю. Б. Професіограма керівника органу (підрозділу) внутрішніх справ : практ. посіб. / Ірхін Ю. Б. – К. : Київ. нац. ун-т внутр. справ, 2007. – 34 с.

80. Каверин С. Б. Мотивация труда / Каверин С. Б.; ред. Н. В. Крылова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 224 с.

81. Каламаж Р. В. Психологія становлення професійної Я-концепції майбутніх юристів : моногр. / Руслана Каламаж. – Острог : Вид-во нац. ун-ту «Острозька академія», 2009. – 404 с.

82. Караваева Л. П. Акмеологический подход к исследованию социально-психологических факторов успешности профессиональной деятельности / Л. П. Караваева // Акмеология : науч.-практ. журнал. – 2007. – № 4 (24). – С. 26–31.

83. Карпенко З. С. Герменевтика психологічної практики / Карпенко З. С. – К. : РУТА, 2001. – 160 с.

84. Качинський А. Б. Безпека, загрози і ризик: наукові концепції та математичні методи / Качинський А. Б. – К. : Ін-ут проблем національної безпеки ; Нац. акад. служби безпеки України, 2004. – 472 с.

85. Келли А. Дж. Теория личности. Психология личных конструктов / Келли А. Дж ; под ред. А. А. Алексеев ; [пер. с англ.]. – СПб. : Речь, 2000. – 249 с.

86. Кенуй М. Г. Быстрые статистические вычисления. Упрощённые методы оценивания и проверки : справочник / Кенуй М. Г. – М. : Статистика, 1979. – 69 с.

87. Кириленко Т. С. Воля // Психологія : підруч. ; під ред. Ю. Л. Трофімова. – К. : Либідь, 1999. – С. 361–364.

88. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учебник [для вузов] / Климов Е. А. – М. : Культура и спорт ; Изд. объединение «ЮНИТИ», 1998. – 350 с.

89. Климов Е. А. Основы психологии : учебник [для вузов] / Климов Е. А. – М. : Культура и спорт ; ЮНИТИ, 1997. – 295 с.

90. Князева Е. Н. Антропный принцип в синергетике // Синергетика и психология. Когнитивные процессы. Тексты. / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов ; под ред. В. И. Аршинова, И. Н. Трофимова, В. М. Шендяпина. – Вып. 3. – М. : «Когито-Центр», 2004. – С. 391–410.

91. Князева Е. Н. Интуиция как самодостраивание / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов // Вопросы философии. – 1994. – № 2. – С. 110–122.

92. Ковальшина Н. І. Соціально-психологічний клімат як фактор ефективної діяльності персоналу ОВС / Н. І. Ковальчишина, Я. Корона // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 24 квітня 2009 р.). – Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – С. 148–151.

93. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : моногр. / Кокун О. М. – К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.

94. Кондаков И. М. Внутренняя мотивация профессионального развития / И. М Кондаков // Проблемы профессиональной социализации личности : коллективная монограф. / [Митина Л. М., Вачков И. В., Грызлова И. Н. и др.] ; под ред. Л. М. Митина. – Кемерово : Департ. образования Администр., ОблИУУ, Психологический ин-т РАО, 1996. – С. 43–66.

95. Кондаков И. М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 158–165.

96. Коновалова И. В. Факторы эффективности профессиональной деятельности / И. В. Коновалова // Акмеология. – 2007. – № 2. – С. 86–93.

97. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 576 с.

98. Коротич В. Верхний слой / В. Коротич // Бульвар Гордона. – 2010. – № 46 (290).

99. Корчагина Г. И. Профессиональное самоутверждение личности: системогенетический подход. Текст / Г. И. Корчагина, Ю. П. Поварёнков. – Киров : Изд-во ВятГГУ, 2009. – 130 с.

100. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Костюк Г. С. – К. : Рад. школа, 1989. – 608 с.

101. Крылов В. Ю. Психосинергетика как возможная новая парадигма психологической науки / В. Ю. Крылов // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 3. – С. 56–62.

102. Кудрявцев Т. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Т. В. Кудрявцев, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 86–93.

103. Кудрявцев Т. В. Психологические основы профессионально-технического обучения / Кудрявцев Т. В. и др. – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.

104. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51–59.

105. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 20–30.

106. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики / Кулагин Б. В. – Л. : Медицина, 1984. – 216 с.

107. Куличенко В. В. Профессиональная деформация сотрудников уголовного розыска: сущность и пути профилактики : [лекция] / В. В. Куличенко, В. П. Столбовой. – К. : НИИиРИО КВШ МВД СССР им. Ф. Э. Дзержинского, 1990. – 56 с.

108. Леонгард К. Акцентуированные личности / ред. и предисловие В. М. Блейхера. – К. : Вища шк., 1981. – 392 с.

109. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.

110. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Ломов Б. Ф. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

111. Львов В. М. О феноменах профессионального развития личности / В. М. Львов, С. А. Багрецов, О. В. Нагиева // Журнал практического психолога. – 2007. – № 4. – С. 158–167.

112. Майерс Д. Социальная психология / Майерс Д. – СПб. : Питер, 1997. – 688 с.

113. Макаренко П. В. Особливості задоволеності працею працівників ОВС в процесі професіоналізації / П. В. Макаренко, Ю. Є. Хорошайло // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 24 квітня 2009 р.) – Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – С. 65–71.

114. Максименко С. Д. Професійне становлення молодого вчителя / С. Д. Максименко, Т. Д. Щербан. – Ужгород : Вид-во «Закарпаття», 1998. – 106 с.

115. Максименко С. Д. Психологія особистості / С. Д. Максименко [С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча]. – К. : Вид-во ТОВ «КММ», 2007. – 296 с.

116. Максимов М. На грани – и за ней / М. Максимов // Знание – сила. – 1988. – № 3. – С. 73–79.

117. Максимов М. Только любовь… Не мало ли? / М. Максимов // Знание – сила. – 1987. – № 7. – С. 71–77.

118. Малахов В. А. Етика: курс лекцій [навч. посібник] / В. А. Малахов. – [3-є вид.]. – К. : Либідь, 2001. – 384 с.

119. Малкова Т. М. Конфлікти між працівниками органів внутрішніх справ та можливості подолання їх наслідків / Т. М. Малкова // Створення системи забезпечення психологічної та психофізіологічної надійності персоналу. Організація та проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України : матеріали III Всеукр. наук.-практ. семінару. – К., 2005. – С. 88–94.

120. Малкова Т. Н. Новый подход к исследованию проблем профессионально-психологического отбора в правоохранительные органы / Т. Н. Малкова // Журнал практикующего психолога. – 2003. – № 9. – С. 116–124.

121. Малкова Т. М. Особливості сприйняття майбутніми працівниками міліції своєї професійної діяльності / Т. М. Малкова //

Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2008. – Т.7. – Випуск 14. – С. 181–184.

122. Малкова Т. М. Особливості сприйняття співробітниками ОВС професійної діяльності / Т. М. Малкова // Наук. вісник Дніпропетровського юрид. ін-ту МВС України. – 2001. – № 3 (6). – С. 347–355.

123. Малкова Т. М. Психологічні механізми професійної деформації працівників міліції (Початок) / Т. М. Малкова, І. А. Вартилецька // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 9. – С. 48–57.

124. Малкова Т. М. Психологічні механізми професійної деформації працівників міліції (Закінчення) / Т. М. Малкова, І. А. Вартилецька // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 10. – С. 54–60.

125. Малкова Т. М. Розвиток вольових якостей курсантів вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України / Т. М. Малкова, Л. І. Павленко // Актуальні проблеми психології / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка. – К., 2007. – Т. 1. Ч. 19. – С. 112–115.

126. Малкова Т. М. Формування професійної спрямованості у слухачів вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ / Т. М. Малкова // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2002. – Вип. 1(5). – С. 155–164.

127. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А. К. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.

128. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Абрахам Маслоу ; [пер. с англ.]. – [2-е изд., испр.] – М. : Смысл: Альпина нон-фикшн, 2011. – 496 с.

129. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : моногр. / Медведєв В. С. – К. : Нац. акад. внутр. справ України, 1996. – 192 с.

130. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-психологических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.

131. Митина Л. М. Управлять или подавлять: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога / Л. М. Митина, М. А. Ушакова. – М. : Сентябрь, 1999. – 190 с.

132. Мороз Л. І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : 19.00.06 «Юридична психологія» / Л. І. Мороз. – К., 2008. – 35 с.

133. Москаленко А. Психологічна модель особистості працівника органів внутрішніх справ / А. Москаленко // Соціальна психологія. – 2008. – № 4 (30). – С. 136–144.

134. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук-практ. посіб. / Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. – Х. : Вид-во ун-ту внутр. справ, 1999. – 97 с.

135. Москаленко В. В. Значення особистісного компонента в професійних якостях спеціаліста / В. В. Москаленко, В. Т. Циба // Єдність раціонального та емоційно-почуттєвого в освітньо-виховних системах : наук.-метод. зб. – Х., 1996. – С. 195–198.

136. Москвич Л. М. Організаційно-правові проблеми статусу суддів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 «Судоустрій, прокуратура та адвокатура» / Л. М. Москвич. – Х., 2003. – 20 с.

137. Москвичёв С. Г. Мотивация, деятельность и управление : моногр. / Москвичёв С. Г. – Киев-Сан-Франциско, 2003. – 492 с.

138. Муздыбаев К. Психология ответственности / Муздыбаев К. ; В. Е. Семёнов. – Л. : Наука, 1983. – 240 с.

139. На изломе тысячелетий // Журнал практикующего психолога. – 2000. – № 6. – С. 9–19 (беседа с гл. ред. А. Ф. Бондаренко).

140. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособие / Наследов А. Д. – СПб : Речь, 2004. – 392 с.

141. Немов Р. С. Психология : учебник [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Немов Р. С. – М. : Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 2002. – . – (в 3-х кн. / Р. С. Немов ; кн. 1).

142. Ницше Ф. Избранные произведения / [сост. М.Ш. Иванова] – М. : совместное итало-советское изд-во «Сирин», 1991. –. – (В 2 кн. / [М. Ш. Иванова] ; кн. 1).

143. Общая психология : учебник [для студ. пед. ин-тов] / Петровский А. В. – М. : Просвещение, 1986. – С. 385–400.

144. Овруцкий Н. О. Крылатые латинские изречения в литературе /Овруцкий Н. О. – К. : Наук думка, 1964. – 220 с.

145. Овсянникова В. В. Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней / В. В. Овсянникова // Вопросы психологии. – 1981. – № 5. – С. 133–137.

146. Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов. / С. И. Ожегов. – [изд. десятое, стереотип.]. – М. : Сов. энциклопедия, 1973. – 846 с.

147. Паніна Н. В. Технологія соціологічного дослідження : курс лекцій / Паніна Н. В. – К. : Наук. думка, 1996. – 232 с.

148. Паниотто В. И. Количественные методы в социологических исследованиях / В. И. Паниотто, В. С. Максименко. – К. : Наук. думка, 1982. – 271 с.

149. Петренко В. Ф. Основы психосемантики : учеб. пособие / В. Ф. Петренко. – Смоленск : Изд-во СТУ, 1997. – 400 с.

150. Петренко В. Ф. Психосемантика сознания : моногр. / В. Ф. Петренко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1988. – 208 с.

151. Пєхота О. М. Вчитель як суб'єкт індивідуального професійного розвитку / О. М. Пєхота // Гуманізація та гуманітаризація професійної освіти : наук.-метод. зб. ; І. А. Зязюн, В. О. Зайчук, В. М. Доній, Н. Г. Ничкало, І. Л. Лікарчук, Є. М. Судаков. – К., 1995. – С. 78–81.

152. Платонов К. К. Структура и развитие личности / Платонов К. К ; А. Д. Глоточкин. – М. : Наука, 1986. – 255 с.

153. Поварёнков Ю. П. Введение в психологию труда [Текст]: учеб. пособие [для студентов вузов] / Поварёнков Ю. П. – Киров : Изд-во ВятГГУ, 2006. – 134 с.

154. Поварёнков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Поварёнков Ю. П. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

155. Поваренков Ю. В. Психология профессионального становления личности (основы психологической концепции профессионализации) / Поваренков Ю. В. – Курск : Изд-во КГПИ, 1991. – 131 с.

156. Полякова О.Б. Психогигиена и психопрофилактика профессиональных деформаций личности как акмеологическая проблема / О. Б. Полякова // Акмеология. – 2007. – № 4. – С. 59–69.

157. Помиткін Е. О. Психологічні закономірності та механізми духовного розвитку дітей та молоді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол.наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Е. О. Помиткін. – К., 2009. – 42 [1] с.

158. Попов Л. М. Добро и зло в этической психологии личности / Попов Л. М., Голубева О. Ю., Устин П. Н. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 240 с.

159. Пригожин И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой / И. Пригожин, С. Стенгерс. – М. : Прогресс, 1986. – 432 с.

160. Прикладная юридическая психология : учеб. пособие [для вузов] / Столяренко А. М. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.

161. Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах / Кузьмина Н. В. – Л., 1970. – С. 47–61.

162. Проблемы психологической герменевтики / Чепелева Н. В. – К. : Изд-во Нац. пед. ун-та им. Н. П. Драгоманова, 2009. – 382 с.

163. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : практ. посіб./ [Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Нещерет Т. В., Шаповалов О. В.]. – К. : Київ нац. ун-т внутр. справ ; ДП «Друкарня МВС», 2007. – 100 с.

164. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Изд. центр «Академия», 2007. – 480 с.

165. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / [Никифоров Г. С., Дмитриева М. А., Корнеева Л. Н. и др. ; Г. С. Никифоров. – Спб. : Изд-во С.-Петербг. ун-та, 1991. – 152 с.

166. Психологическое сопровождение выбора профессии : науч.-метод. пособие / [Митина Л. М., Брендакова Л. В., Вачков И. В. и др.] ; под ред. Л. М. Митиной. – [2-е изд., испр.] – М. : Моск. психолого-социальный институт : Флинта, 2003. – 184 с.

167. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції : навч.-метод. посіб. / Я. Ю. Кондратьєв. – К. : Нац. акад. внутр. справ України, 2005. – 84 с.

168. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / [Балл Г. О., Бастун М. В., Гордієнко В. І. та ін.] ; за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький, 2001. – 330 с.

169. Психологія слідчої діяльності : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / [Андросюк В. Г., Корнєв О. М., Кудерміна О. І. та ін.] ; за заг. ред. Л. І. Казміренко]. – К. : Правова єдність, 2009. – 200 с.

170. Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти : наук.-метод. зб. / І. А. Зязюн та ін. – К. : Ін-тут педагогіки і психології професійної освіти АПН України ; ІСДО, 1994. – 384 с.

171. Радзівідло Я. Й. Особистісно-професійне становлення працівників прокуратури в процесі діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Я. Й. Радзівідло. – Х., 2004. – 20 с.

172. Распопин О. А. Психолого-педагогические факторы формирования мотивации профессиональной деятельности / Распопин О. А. – СПб. : «Лион», 2007. – 192 с.

173. Реан А. А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией / А. А. Реан // Вопросы психологии. – 1988. – № 1. – С. 83–88.

174. Регнет Эрика. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Регнет Э. ; А. А. Киселёва ; [пер. с нем.]. – Х. : Изд-во Ин-та прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. – 396 с.

175. Рибалка В. В. Психологія честі та гідності особистості: культурологічні та аксіологічні аспекти : наук.-метод. посіб. / Рибалка В. В. – К. : ТОВ «Інформаційні системи», 2011. – 428 с.

176. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці : навч. посіб. / Рибалка В. В. – О.: Букаєв Вадим Вікторович, 2009. – 575 с.

177. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании : учеб. пособие / Рогов Е.И. – М. : ВЛАДОС, 1996. – 529 с.

178. Роменець В. А. Психологія творчості : навч. посіб. / Роменець В. А. – К. : Либідь, 2001. – 288 с.

179. Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности / Ростунов А.Т. – Минск : Вышейш. шк., 1984. – 176 с.

180. Савка І. М. Аналіз теоретичних підходів до розуміння поняття «установка» в психологічній науці / І. М. Савка // Наук. вісник Львівського держ. ун-ту внутр. справ : зб. наук. пр. – Львів : ЛьвДУВС. – 2009. – Вип. 1. – С. 62–74.

181. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности : учеб. пособие / Самоукина Н.В. – Спб. : Питер, 2003. – 224 с.

182. Санникова О. П. Психологические контуры личности: форма и содержание / О. П. Санникова // Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність». – К. : Либідь, 2006. – С. 105–115.

183. Селиванов В. И. Волевая регуляция активности личности / В. И. Селиванов // Психологический журнал. – Т. 3. – № 4. – М : Наука, 1982. – С. 14–25.

184. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Сидоренко Е.В. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 350 с.

185. Скрипченко О. В. Психолого-педагогічні основи навчання : навч. посіб. [для викладачів психології, педагогіки, аспірантів, студентів пед. навч. закладів та курсантів військових училищ] / Скрипченко О. В., Падалка О. С., Скрипченко Л. О. – [2-ге вид.]. – К. : Укр. Центр духовної культури, 2005. – 710 с.

186. Словарь русского языка : в 4 т-х .– М. : Государственное изд-во иностранных и национальных словарей, 1957.

187. Словарь синонимов / Н. Н. Пилинский. – К. : Освіта, 1995. – 265 с.

188. Словарь синонимов русского языка: ок. 9 000 синонимических рядов / Л. А. Чешко. – М. : Рус. яз., 1986. – 600 с.

189. Словарь синонимов : справочное пособие / А. П. Евгеньева. – Л. : Наука, 1975. – 648 с.

190. Смирнов С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / С. Д. Смирнов. – М. : Изд. центр «Академия», 2003. – 304 с.

191. Соловейчик С. Размышления о воспитании совести / С. Соловейчик // Знание – сила. – 1987. – № 9. – С. 60–67.

192. Соловейчик С. Размышления о воспитании совести / С. Соловейчик // Знание – сила. – 1987. – № 10. – С. 18–25.

193. Соломон Роджер. Эмоциональная травма после перестрелки / Роджер Соломон // Журнал практикующего психолога. – 1996. – Вып. 2. – Киев. – С. 67–76.

194. Столин В. В. Самосознание личности / Столин В.В. – М., 1983. – 285 с.

195. Столяренко А. М. Психологическая подготовка юриста в условиях перестройки образования и демократизации общества / А. М. Столяренко // Вопросы психологии. – 1989. – № 4. – С. 16–23.

196. Стоцкий Ю. Самоучитель. 2000. Office. / Стоцкий Ю. – СПб.: Питер, 2002. – 601 с.

197. Сучасна вища школа: психолого-педагогічний аспект : моногр. / Н. Г. Ничкало. – К., 1999. – 450 с.

198. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : практико-ориентированная моногр. / Сыманюк Э. Э.; Э. Ф. Зеер. – М. : Моск. психолого-социальный ин-тут, 2005. – 252 с.

199. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Сыманюк Э. Э. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.

200. Татенко В.О. Психологічні ознаки професіоналізму / В. О. Татенко // Психологічні перспективи. – 2003. – Вип. 4. – С. 161–166.

201. Ткаченко О. М. Принципи та категорії психології / О. М. Ткаченко. – К. : Вища шк., 1979. – 200 с.

202. Ткачёв Д. И. Мотивация труда в современной России / Ткачёв Д. И. – Новочеркасск : Изд-во ЮРГТУ (НПИ), 2006. – 22 с.

203. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособие / Толочек В.А. – СПб. : Питер, 2006. – 479 с.

204. Тоффлер Э. Метаформозы власти: Знание, богатство и сила на пороге XXI века / Элвин Тоффлер ; [пер. с англ.] – М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2009. – 669 с.

205. Трусов В. П. Социально-психологические исследования когнитивных процессов (по материалам зарубежных экспериментальных работ) / Трусов В. П. ; В. Я. Ядов и Н. В. Кузьмина. – Л. : ЛГУ, 1980. – 144 с.

206. Філософія права : навч. посіб. / [Данільян О. Г., Байрачна Л. Д., Максимов С. І. та ін.] ; за заг. ред. О. Г. Данільяна. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 272 с.

207. Фокс В. Введение в криминологию / Фокс В. ; под ред. Б.С. Никифоров и В. М. Коган. – М. : Прогресс, 1980. – 311 с.

208. Фонарёв А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / Фонарёв А.Р. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2005. – 560 с.

209. Фонарёв А. Р. Психология личностного становления профессионала : автореф. дис. на соискание учён. степени д-ра психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития; акмеология»/ А. Р. Фонарёв. – Калуга, 2004. – 46 с.

210. Франкл В. Человек в поисках смысла / Франкл В. – М. : Прогресс, 1990. – 367 с.

211. Франселла Ф. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам / Ф. Франселла, Д. Баннистер ; общ. ред. и предисловие Ю. М. Забродина и В.И. Похилько. – М. : Прогресс, 1987. – 236 с.

212. Фромм Э. Иметь или быть? / Фромм Э. ; В. И. Добреньков ; [пер. с англ.]. – М .: Прогресс, 1986. – 238 с.

213. Хакен Г. Синергетика / Хакен Г. ; Ю. Л. Климонтович, С. М. Осовец ; [пер. с англ.]. – М. : Мир, 1980. – С. 5-11.

214. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Хекхаузен Х. ; Б. М. Величковский ; [пер. с нем.]. – Т.1. – М. : Педагогика, 1986. – 408 с.

215. Цветков В. Л. Профессиональная идентичность сотрудников ОВД и её влияние на выбор стратегий поведения в служебных конфликтах/ В. Л. Цветков, С. Н. Старостин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 1 (44). – С. 3 –24.

216. Цільмак О. М. Психопрофілактичні заходи попередження виникнення кримінальної поведінки у працівників ОВС / О. М. Цільмак // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні

та прикладні аспекти : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 24 квітня 200 р.). – Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – С. 252–254.

217. Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России / Чарльз М. Т. ; В. П. Сальников. – СПб. : Алетейя, 2000. – 204 с.

218. Чуфаровский Ю. В. Юридическая психология: теоретические аспекты, практическое применение / Чуфаровский Ю. В. – М., 1996. – 352 с.

219. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Шадриков В. Д.– М. : Наука, 1982. – 185 с.

220. Шевченко Н. Ф. Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки : моногр. / Шевченко Н. Ф. – К. : Міленіум, 2005. – 296 с.

221. Шляпников В. Н. Исследования волевой регуляции в современной зарубежной психологии / В. Н. Шляпников // Вопросы психологии. – 2009. – № 2. – С. 135–145.

222. Шмелёв А. Г. Психодиагностика личностных черт / Шмелёв А. Г. – СПб. : Речь, 2002. – 480 с.

223. Шмыков В. И. Социально-профессиональные условия жизнедеятельности сотрудников ОВД / В. И. Шмыков // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. - № 3 (42). – С. 13– 19.

224. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : учеб. пособие / Шнейдер Л. Б. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. – 600 с.

225. Юнг К. Г. Синхрония: акаузальный объединяющий принцип : [сб. ст. ; пер. англ. и нем.] / Карл Густав Юнг. – М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2010. – 347 с.

226. Юридическая психология : учебник / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2001. – 640 с.

227. Юридична енциклопедія. – К : Вид-во «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2001. – Т. 3.

228. Яворська Г. Професійна підготовка працівників поліції: зарубіжний досвід / Г. Х. Яворська // Професійна освіта: ціннісні орієнтири сучасності [Текст]: зб. наук. пр. ; І.А. Зязюн. – К. ; Х.: НТУ «ХПІ», 2009. – С. 279– 290.

229. Яворська Г. Х. Соціально-професійна зрілість курсантів вищих закладів освіти МВС України : моногр. / Яворська Г. Х – О.: ПЛАСКЕ ЗАТ, 2005. – 408 с.

230. Якобсен Л. Люди, які пережили катування – нова група пацієнтів / Л. Якобсен, П. Весті. – К. : Асоціація психіатрів України, 1994. – 80 с.

231. Якунин В. А. Педагогическая психология : учеб. пособие / Якунин В. А. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А. ; Изд-во «Полиус», 1998. – 639 с.

232. Dnaz. Psychologists in Spanish society: analyses of their public [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

www.cop.es/OTROS/Psyap/hispania/article.htm

233. Flanagan J. C. The critical incident technique / J. C. Flanagan // Psychol. Bull. – 1954. – Vol. 51. – P. 327–358.

234. Super D. E. Career development: self concept theory / Super D.E. – N.Y. : Harper & Row publ. – 1963. – 362 p.

Наукове видання

Малкова Тетяна Миколаївна

Професійне становлення особистості
(на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України)

Монографія

Надруковано у авторській редакції

Підписано до друку Формат 60×84 / 16
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Умов. друк. арк.
Обл.-вид. арк.
Наклад 300 прим.

Назва та адреса друкарні