

Сергій Петрович ГІРЕНКО,

кандидат педагогічних наук, доцент,

заступник декана з навчально-методичної роботи факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-4871-5481>

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ (ОСВІТНЬО-КОНФЛІКТОЛОГІЧНИЙ ВИМІР)

Умови та специфіку службової діяльності підрозділів Національної поліції в сучасній Україні вимагає сформованості у працівників низки особисто-професійних якостей, що регулюють поведінку працівників в стресонебезпечних, критичних або «емоційно насичених» ситуаціях. До таких характерних параметрів особистості правоохоронців належить їх здатність до конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях з громадянами, впевнене володіння прийомами раціональної взаємодії з особами, що демонструють конфліктостворюючі кроки у спілкуванні, вербально-агресивними суб'єктами комунікації тощо. Зухвалість, брутальні, агресивні та провокаційні форми взаємодії правоохоронців з громадянами, колегами, зосереджують увагу суспільства на необхідності перегляду оціночних параметрів працівників поліції в суспільстві.

Саме тому, висока, за свідченнями понад 84 % опитаних працівників поліції (2016-2019 рр.), конфліктність професійного середовища, в якому працює значна кількість працівників патрульної, кримінальної поліції, превентивних та слідчих підрозділів НП, створює підґрунтя для інтенсивних пошуків можливостей модернізації професійної підготовки майбутніх правоохоронців в напрямку розвитку психологічних бар'єрів конфліктогенам професійної взаємодії (конфліктостійкості), шляхів формування стійких параметрів конфліктологічної культури працівників поліції в процесі професійної підготовки.

Нерідко, нажалю, працівники поліції стають учасниками ситуацій, в яких від них вимагається особиста витримка, вміння конструктивно «розблоковувати» конфліктогенну поведінку, змінюючи прагнення опонента створити штучні психологічні бар'єри та викликати зворотні конфліктні та агресивні реакції поліцейського з подальшим маніпулятивним трактуванням його дій, як протиправних.

Практика сьогодення свідчить про те, що низький рівень конфліктостійкості деяких працівників поліції сприяє швидкому втягуванню їх в психологічне протистояння, не дає їм можливості конструктивно спілкуватись в проблемних ситуаціях, суперечках а психогенне насичення спілкування конфліктогенами (образи, брехня, використання спеціальних провокуючих лексичних прийомів) при відсутності свідків чи відеодоказів правопорушень, скоєних громадянами, нерідко звужує коло можливостей довести в майбутньому факт цього порушення. Суб'єктивна та нерідко одностороння оцінка таких дій у деяких ЗМІ, підкріплена «контекстно проаналізованими» матеріалами, завдає потужного удару по іміджу правоохоронних органів в державі, зменшує соціально-професійний статус десятків тисяч працівників поліції.

Логічним постає запитання – як забезпечити достатній рівень конфліктологічної готовності працівника НП, та умови для професійно виваженого та конструктивного поведінки у конфліктних ситуаціях, що супроводжують їх службову діяльність?

Відповідь на це питання, на наш погляд, лежить в декількох площинах. Перша з них – освітня. Заклади вищої освіти МВС – базові установи по підготовці кваліфікованих кадрів для НП, що мають достатньо можливостей для формування змісту освіти на основі компетентнісного підходу до формування фахівця з високим рівнем професійної готовності. працівників НП до умов майбутньої діяльності, покращення їх педагогічної, психологічної та конфліктологічної освіти. Сучасні вимоги суспільства до особистості правоохоронця вимагають кардинальним чином збільшення часу на вивчення соціально-психологічних навчальних дисциплін із застосуванням не тільки класичних, а й сучасних інноваційних методик, що реалізуються шляхом активного включення учнів в інтенсивну комунікацію та взаємодію: широке впровадження тренінгових технологій, використання мультимедійних засобів та наочного сприйняття інформації, технологій контекстного навчання, широке застосування вузькопрофесійних ділових ігор та ін.

Сучасні педагогіка та психологія професійної освіти мають потужний арсенал вищезазначених методик, розроблених у відповідності до поважних наукових концепцій розвитку особистості. Значущість та пріоритетність спілкування у процесі професійного розвитку особистості, використання інтерактивних форм навчання відображені в роботах І. Вачкова, А. Гольдштейна, В. А. Кан-Каліка, О. Леонтьєва, Б. Ломова, Л. Петровської, К. Рудестам, В. Семіченко [1], В. Слагсєніна, В. Хомика та ін. Корисними ідеями для побудови ефективної навчальної моделі формування конфліктологічної культури, на наш погляд, насичені концепції соціального навчання (Б. Скінер, А. Бандура, Дж. Роттер), раціонально-когнітивної терапії (А. Елліс, Дж. Келлі), теорія понятійних систем (О. Харві, Д. Хант, Г. Шродер), поведінкової терапії (К. Томас) [2], теорія конструктивної взаємодії (Д. Скотт, Х. Корнеліус, Ш. Фейр, Ч. Ліксон), теорія видів аналізу конфлікту (В. Светлов) [3], теорія результативного конфлікту (П. Коулман, Р. Фергюсон)[4] та концепція позитивної терапії (Н. Пезешкіан). Саме в їх надрах підкреслюється значення мотиваційних і когнітивних факторів для пояснення взаємодії особистості з оточуючими, її поведінки в контексті соціальних (побутових та професійних) ситуацій.

Дані анкетування, проведеного нами у 2015–2019 роках, свідчать, що близько 47 % опитаних нами працівників патрульної поліції, підрозділів превентивної діяльності, кіберполіції, досудового розслідування, оперативних підрозділів, курсантів Харківського національного університету внутрішніх справ (всього брало участь 1936 респондентів зі стажем роботи в правоохоронних підрозділах від 1 до 23 років) відзначають, що конфлікти часто виникають в їх професійній діяльності, 14 % – дуже часто, 32 % вважають, що службові конфлікти виникають періодично, час від часу, а близько 7 % – дуже рідко або ніколи. Відмітимо той факт, що близько 60 % опитаних відзначають регулярність конфліктів, спроби конфліктостворюючих провокацій з боку різних суб'єктів професійного спілкування (правопорушників, а також колег, працівників інших правоохоронних структур та керівництва). 38 % опитаних відмічають негативний вплив конфліктів на результативність власної роботи, 23 % – психічне і фізичне здоров'я, 12 % – на статус співробітника в колективі.

Зазначені результати в цілому підтверджують багаторічні дослідження висвітлюваної проблеми та доводять необхідність професійної конфліктологічної підготовки працівників поліції до дій в несприятливих умовах професійної діяльності[5]. Мета конфліктологічного компоненту освіти – сформований рівень конфліктологічної компетентності (Л. Петровська, А. Анцупов, М. Пірен, Г. Ложкін, Н. Грішина, О. Ємельянов та ін.), збереження психологічного здоров'я, профілактика стресового впливу на особистість та її взаємодію в професійному середовищі, оптимізація та клімату в підрозділах конструктивне управління персоналом НП. Опосередкованим результатом – зменшення рівня конфліктності та стресу в діяльності працівників НП, покращення комунікації правоохоронців з громадянами, зростання іміджу НП.

Багаторічне дослідження проблематики конфліктів в правоохоронній діяльності (Ю. Алєнін, В. Андросюк, О. Басєв, О. Бандурка[6], О. Баулін, В. Бачинін, В. Безбородов, А. Буданов, І. Ващенко, Л. Гуртієва, В. Друзь [6], О. Звонок, О. Кришевич, Л. Лобойко, В. Медведєв, О. Михайленко, В. Назаров, М. Панов, М. Погорецький, І. Пономарьов, Л. Філонов та ін.), педагогічних механізмів та чинників професійної освіти працівників різних правоохоронних підрозділів (В. Великий, І. Ващенко) доводить необхідність модернізації на сучасному етапі професійної психологічної підготовки майбутніх правоохоронців в бік застосування в освітньому процесі нових інтерактивних прийомів та технік аудиторного викладання (тренінги, квести, контекстне навчання тощо), перегляду навчальних планів підготовки поліцейських з метою включення конфліктологічних дисциплін в зміст освіти курсантів, слухачів магістратури та післядипломної освіти з метою формування результативних складових їх професійної конфліктологічної культури (мотиваційна, вольова (конфліктостійкість), операційно-поведінкова(стратегії та тактики), комунікативна, когнітивна (пошук шляхів вирішення суперечок).

Крім того, актуальним постає питання перегляду ставлення до конфлікту підрозділів кадрового та психологічного забезпечення службової діяльності, приділення значно більшої уваги особистим якостям кандидатів на службу в НП. Саме тому доцільним вважаємо систематичне проведення конфліктологічного моніторингу професійної діяльності правоохоронних підрозділів та окремих працівників, до якого слід активно залучати працівниками відділів психологічного забезпечення за участю керівників та співробітників усіх рівнів. Моніторинг включає психосоціальну діагностику конфліктних ситуацій в підрозділах, частоту їх виникнення, гостроту та тривалість протікання, аналіз учасників та інші чинники. Вагомим чинником ефективності діяльності керівного складу підрозділів слід вважати показники особистісної конфліктності та агресивності, конфліктостійкості та розвинені комунікативні компетенції керівника. Численні психологічні дослідження доводять, що конфлікти значно частіше виникають в колективах, в яких існують системні помилки управлінських рішень (М. Мескон, Л. Беззубко, О. Бандурка, О. Землянська, І. Ващенко, М. Обозов [7] та ін.). Працівникам відділів психологічного забезпечення, керівництву кадрового апарату НП доцільно враховувати вищезазначені параметри психологічної діагностики при відборі кандидатів на висунення та призначення на керівні посади.

На думку автора, доцільно розробити та впровадити в процес службово-професійної підготовки особового складу НП практичні навчальні заняття, спрямовані на підвищення їх професійної психологічної та конфліктологічної культури. Слід зазначити, що особливій уваги заслуговує питання наявності конфліктологічної культури офіцерів курсової ланки, які безпосередньо здійснюють виховний вплив на курсантів закладів освіти, формуючи в них стереотипи та паттерни службової поведінки. Серед головних напрямків формування конфліктологічної культури працівників НП, на наш погляд, слід відзначити наступні:

- формування в закладах вищої освіти МВС в межах вивчення циклу конфліктологічно спрямованих дисциплін (Юридична конфліктологія, Конфліктологія, Вирішення конфліктних ситуацій (тренінг)) конфліктологічної та комунікативно-управлінської компетентності правоохоронців, особистої конфліктологічної культури тощо;
- підвищення конфліктостійкості правоохоронців, оволодіння вміннями діагностики конфліктогенів («пускових механізмів» конфлікту), навичками свідомого опору втягуванню себе в конфліктну ситуацію опонентом;
- знайомство з типологією «професійних конфліктів», формування професійної готовності до дій в психологічно несприятливому соціальному просторі;
- відпрацювання навичок застосування ефективних когнітивних стратегій, спрямованих на управління та нейтралізацію конфліктів (засобів їх вирішення), зменшення негативних наслідків протистояння;
- вивчення деструктивних та конструктивних паттернів мислення в конфлікті, психологічна корекція конфліктних установок та руйнуючих психоемоційних та мотиваційних стереотипів у працівників НП;
- оволодіння засобами терапії стресових станів, профілактики їх деформуючого впливу на особистість; психотерапевтична робота з внутрішнім конфліктом, тобто, власними переживаннями та діями за конкретних обставин;

Доцільним також вважаємо якомога скоріше розглянути питання створення на базі відділів психологічного забезпечення ЗВО МВС та ГУНП на місцях конфліктологічних відділень (лабораторій), до функціональних обов'язків яких належатиме: організація комплексних науково-практичних досліджень конфліктів в підрозділах НП, професійна консультативна допомога керівникам/працівникам у вирішенні виникаючих протиріч, конфліктологічний моніторинг конфліктобезпечних підрозділів, вивчення рівня групової та особистісної конфліктності в підрозділах НП, впливу рівня «професійної конфліктності» на плінність кадрів в НП, систематичне проведення тренінгів формування конфліктологічної культури у межах психологічної службової підготовки поліцейських.

Наукова новизна публікації. полягає в запропонованих автором змінах освітнього вектору підготовки поліцейських в бік значного посилення практичного компоненту ефективного управління несприятливими (конфліктними) формами взаємодії в службових ситуаціях, реалізації ґрунтовної програми їх конфліктологічної освіти в ЗВО МВС. Практична новизна полягає в зазначених автором низки рекомендацій, спрямованих на розвиток професійної конфліктологічної культури та компетентності правоохоронців, формування в них вагомого та вартісного особистого арсеналу психологічних форм та засобів гармонізації соціальних стосунків.

Список бібліографічних посилань

1. Семиченко В. А. Пути повышения эффективности изучения психологии. Київ : Марістр-S, 1997. 124 с.
2. Thomas K. W. Conflict and Conflict Management : Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976. P. 5–11.
3. Светлов В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент. СПб. : Питер, 2005. 540 с.
4. Коулман П., Фергюсон Р. Результативний конфлікт. Київ : Наш формат, 2016. 320 с.
5. Гіренко С. П. Стан, перспективи та досвід формування конфліктологічної культури майбутніх працівників патрульної та кіберполіції. *Право і Безпека*. 2016. № 4 (63). С. 121–127. URL: http://old.pb.univd.edu.ua/?action=publications&pub_name=pravo_i_bezpeka&pub_id=400460&mid=8&year=2016&pub_article=400631 (дата звернення: 24.10.2019).
6. Бандурка А. М. Конфликтология. Харьков : Ун-т внутр. дел, 1997. 356 с.
7. Обозов Н. Н., Щекин Г. В. Психология работы с людьми: советы руководителю : учеб. пособие. Киев : МАУП, 2004. 228 с.

Одержано 03.11.2019

УДК 347.73

Катерина Ігорівна ГОВОРОВА,

*науковий співробітник Харківського науково-дослідного інституту
судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса*

НАСЛІДКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИМИ ОПЕРАЦІЯМИ

Останнім часом значна увага науковців прикута до економічних правопорушень. Проведені дослідження доводять, що більш ніж 75 % від усіх збитків, заподіяних економічною злочинністю, припадає на сферу діяльності банківських установ. Саме ці установи все частіше використовуються в технологіях злочинного збагачення у сфері ухилення від оподаткування, розкрадань грошових коштів клієнтів банку та легалізації доходів, отриманих незаконним шляхом.

Кредитування є однією з розповсюджених і, одночасно, уразливих у кримінологічному відношенні банківських операцій. Останнім часом на фінансовому ринку спостерігався зростаючий інтерес до кредитів як зі сторони підприємців, так і зі сторони окремих громадян. Банки надто ризиковано розширили свої кредитні портфелі, охоче приваблюючи нових клієнтів, при цьому поза їхньою увагою залишалась платоспроможність цих клієнтів. Це призвело до масових невиконань заборгованостей за кредитами, зловживань та шахрайств у цій сфері. Розкрадання кредитних ресурсів банку також пов'язана із тим, що одержані злочинцями кошти в багатьох випадках швидко переказувалися за межі України з метою подальшої конвертації та зберігання на незаконно відкритих рахунках.

Головною складовою злочинів у кредитно-фінансовій сфері є банківська система, яка відіграє провідну роль у суспільно-економічному житті будь-якої держави сучасного світу. Економічна злочинність у сфері банківської діяльності означає здійснення певних заборонених кримінальним законом діянь, що посягають на нормальний порядок суспільних відносин у сфері банківської діяльності, які вчиняються з використанням банківських операцій та посадового становища працівників банків. Межі банківської сфери чітко окреслені в Законі України «Про банки та банківську діяльність» від 7 грудня 2000 року [1]. У ньому зазначений широкий перелік банківських операцій, які у ряді випадків можуть бути здійснені зі злочинною метою. Злочинні посягання у сфері банківської діяльності мають місце у ряді випадків, які можна віднести до внутрішнього та зовнішнього втручання, а саме:

- коли до вчинення злочинів причетні представники банківського сектору з використанням наданих їм повноважень щодо доступу до фінансових ресурсів відповідної фінансової установи (внутрішнє втручання);
- коли злочинні посягання на ресурси банку здійснюються представниками господарчого сектору економіки, органів влади та управління (зовнішнє втручання) [2].