

Лісун Світлана Леонідівна
завідувач навчальної лабораторії
кафедри іноземних мов
Національної академії внутрішніх справ, м.Київ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПРАВООХОРОНЦІВ

Процес трансформації українського суспільства в якісно новий стан підкріплюється реформуванням усіх соціальних інститутів. Удосконалення діяльності всіх органів самостійної Української держави, у тому числі системи органів внутрішніх справ, є основою його успішного функціонування.

Органам внутрішніх справ відводиться одна з головних ролей у внутрішній політиці нашої держави по боротьбі зі злочинністю, захисту особистої безпеки, прав і свобод його громадян, гарантованих Конституцією України. Особливу значимість реалізація цієї ролі одержує в даний час, коли рівень злочинності стає небезпечно високим.

У зв'язку з цим усе більш гострою стає проблема підвищення рівня професіоналізму кадрового складу органів внутрішніх справ. Причому останнє припускає не тільки урахування відповідності працівників деяким психофізіологічним параметрам, володіння певним набором знань і умінь, але й наявність у структурі особистості диспозиційних утворень, що відповідають специфіці роботи, наявність необхідних ділових та особистісних якостей.

Формування працівника відповідно до цих вимог здійснюється в процесі соціалізації людини в рамках оперативно-службової діяльності. Від успішного розвитку цього процесу залежить якість виконання службових обов'язків, кінцевий результат роботи.

Кожна людина з моменту свого народження перебуває у постійному та безперервному розвитку, що триває все життя. Цей період має особливе

значення за своїми результатами та наслідками через те, що основним його завданням та змістом стає соціалізація.

Соціалізація – це процес навчання та засвоєння індивідом соціальних норм, культурних цінностей, зразків поведінки, притаманних певному суспільству чи соціальній групі. Завдяки соціалізації люди одержують можливість взаємодіяти один з одним. Передавати соціальний досвід і культурні цінності, що є надбанням попередніх поколінь та втілені в оточуючій предметній і духовній дійсності. В ході соціалізації кожна людина розвиває власну індивідуальність та здатність незалежно мислити і діяти. Соціалізація не є пасивним процесом – вона пов’язана з активною, діяльною участю у ньому самої людини [1, с.181]. В процесі соціалізації індивіда відбувається його соціальна адаптація.

Завдяки соціалізації людина залучається до суспільства та входить у різні соціальні макрогрупи та одночасно може бути включена в різні соціальні спільноти та соціальні інститути. Будь-яка макрогрупа має внутрішні підрозділи, як би вписані в неї підгрупи: наприклад, клас і шари всередині цього класу.

Якщо ми проаналізуємо систему правоохоронних органів то побачимо, що система правоохоронних органів є великою макрогрупою до складу якої входять мікрогрупи – підрозділи органів внутрішніх справ.

Зазначене ґрунтується на тому що, органи внутрішніх справ є самим багатофункціональним апаратом широта та специфіка виконуючих ними функцій обумовлюють різноманітність її спеціалізованих служб та підрозділів, складністю ієрархічної будови системи органів внутрішніх справ та її організаційної структури. Апарати системи органів внутрішніх справ володіють значною юридичною, а у ряді випадків і економічною самостійністю. Багатьом з них, властива яскраво виражена відносна відокремленість та самостійність в силу специфічного змісту виконуючих

функцій та внутрішньої спеціалізації (наприклад, слідчий апарат, служба ДАІ, позавідомча охорона) [8, с.24].

Найважливішим елементом діяльності будь-якої організації, в тому числі і органів внутрішніх справ, є репродукування нових членів організації. Це є необхідною умовою не лише виживання й існування, але й подальшого розвитку й удосконалення. Вихідним поняттям і структурним елементом будь-якої професійної діяльності є важливий і складний процес соціалізації до неї. Одним із шляхів більш повної соціалізації є соціально-психологічна адаптація. Тому одним із завдань роботи з персоналом органів внутрішніх справ є адаптація та закріплення на службі молодих працівників, їхнє становлення як фахівців на посадах у практичних органах і підрозділах внутрішніх справ.

Формування особистості працівника органів внутрішніх справ здійснюється в процесі його соціалізації та адаптації в оперативно-службовій діяльності. Від успішного розвитку цього процесу залежить якість виконання службових обов'язків, кінцевий результат роботи [4, с.85].

Соціальна адаптація передбачає активну особисту позицію усвідомлення соціального статусу, а також зв'язаної з нею рольової поведінки як форми реалізації індивідуальних можливостей особи у процесі рішення нею загально групових задач [5, с.222].

Під професійною адаптацією розуміють систему заходів по наданню допомоги у пристосуванні до умов праці, для успішного оволодіння професією та спеціальністю [9, с.51].

Професійна адаптація молодих працівників органів внутрішніх справ, безумовно, пов'язана з труднощами, які виникають, з одного боку, у зв'язку із специфічними особливостями професійної діяльності, з іншого – з психологічною готовністю молодої людини до існування у соціальному середовищі, у якому здійснюється її навчання та виховання, розвиток

інтелектуальних можливостей. У психологічних дослідженнях виділяють декілька напрямків адаптації молодого працівника ОВС, які пов'язуються зі специфічними умовами професійної діяльності.

Це, перш за все:

- труднощі в адаптації, пов'язані з перевантаженням протягом робочого тижня та у зв'язку зі складністю завдань як у професійному, так в психологічному аспектах. Саме це рельєфно виділяє існування у працівника ОВС необхідних професійно важливих якостей – фізичної витривалості, психологічної стійкості;

- необхідність дотримання дисципліни, знайомство з можливими ситуаціями порушення дисципліни та з покараннями і стягненнями, які накладаються за це (найчастіше порушення відбуваються саме через незнання особливостей поведінки у тій чи іншій професійній ситуації або нерозуміння її складності);

- недостатня обізнаність і володіння молодим працівником органів внутрішніх справ інформацією про вже сформовані соціально-психологічні стосунки у групі (колективі) та сталими внутрішніми взаємозв'язками. Для того, щоб опанувати ними, потрібні зусилля як з боку молодого працівника, так і з боку колективу. Ось чому налагодження міжособистісних контактів та відповідальність за інформування молодого працівника, перш за все, повинен узяти на себе керівник підрозділу;

- специфіка і труднощі роботи з документами також зумовлюють складність та обмеженість швидкої адаптації молодого працівника органів внутрішніх справ до професійної діяльності, не дозволяють швидко і сповна оволодіти всіма правилами та “секретами” оформлення документів. У цей час допомога наставника молодого працівника відіграє вирішальну роль (доцільно навіть ввести контроль наставника за всіма документами, що

оформляються, і на деякий період перенести частину відповідальності за це на наставника;

- труднощі адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами професійної діяльності. Від того, як правдиво молодий працівник буде проінформований про всі особливості служби, і перш за все про матеріально-економічні умови, звичайно, залежить термін адаптації до професійної діяльності, а також запобігання цілому ряду труднощів, пов'язаних з оманливими очікуваннями, пов'язаними з фінансовим та матеріальним забезпеченням, що у подальшому виявиться в недбалому відношенні до роботи, порушенні дисципліни і закону. [3, с.35].

Специфіка адаптації молодих працівників в органах і підрозділах внутрішніх справ зумовлена характером діяльності міліції і пов'язана з умовами, у яких вона здійснюється. Найчастіше молодий працівник, який тільки-но приступив до служби в органи внутрішніх справ, стикається з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми та цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємин, зайняти своє місце в житті підрозділу і самоутвердитися, виявити свої схильності, інтереси й можливості.

Особливості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ часто вимагають дуже значних щоденних затрат часу, фізичного напруження, посилених емоційних навантажень і перевантажень, скорочення свого вільного часу, віддачі всіх фізичних сил і можливостей. Більше того, від кожного члена колективу вимагаються сміливість, мужність, здатність і готовність піти на ризик, а іноді й піддавати небезпеці своє життя і здоров'я для виконання службового обов'язку. Це, у свою чергу, вимагає від усього колективу тісної згуртованості, а від кожного його члена - готовності до підтримки і взаємодопомоги.

Будь-який підрозділ органів внутрішніх справ є гетерогенним за своїми соціально-психологічними ознаками. У ньому працюють люди різного віку, освіти, різних професій і спеціальностей, люди з різними соціально-психологічними особливостями, що мають різні характери і здібності. Тому адаптація нового працівника в колективі органів внутрішніх справ - це багатогранний процес, у першу чергу, соціально-психологічної адаптації. [4, с.87].

Адаптація та соціалізація молодого працівника органів внутрішніх справ являє собою складний, динамічний, багатогранний процес перебудови його спонукально-мотиваційної сфери, комплексу наявних навичок, умінь і звичок, розширення і поглиблення орієнтаційної основи діяльності відповідно до нових задач, цілей, перспектив та умов їхньої реалізації. Сукупність психологічних новоутворень в особистості, що виникають в процесі цієї перебудови, дозволяє майбутньому працівнику набути професіоналізму і згодом відшліфувати його практикою.

При визначенні чинників адаптації та соціалізації виділяють такі як характер взаємовідносин, стиль керівництва колективом, соціально-психологічний клімат у ньому, рівень розвитку колективу; традиції та звичаї тощо [6, с.4;5]. Ефект адаптації та соціалізації залежить від сукупності усіх цих чинників.

Традиції – це знання, форми діяльності і поведінки, що історично склалися і передаються з покоління в покоління, а також супутні їм правила, цінності, уявлення. Традиції складаються на основі тих форм діяльності, які неодноразово підтвердили свою суспільну значущість і особистісну корисність. На ґрунті традицій і під дією соціальних законів формуються якості особистості.

Звичаї, традиції – закріплюють історично сформовані, зручні і звичні зразки поведінки, переважно правила співжиття та взаємодії людей [7, с.174-175].

Вступаючи в новий колектив молодий працівник органів внутрішніх справ засвоює нові або прийняті раніше норми поведінки, традиції та звичаї, що склалися в системі правоохоронних органів. Загальні правила поведінки працівників органів внутрішніх справ є узагальненням стандартів поведінки та доброчесності, які виробляються як на основі історичного досвіду трудової діяльності в системі органів внутрішніх справ, так і на вимогах Конституції України та визначених законами України принципах державної служби [2, с.19].

Традиції та звичаї в системі органів внутрішніх справ являють собою ефективний спосіб згуртування, сприяють розвитку внутрішньокolleктивних відносин і психологічного клімату. Традиції представляють собою один із засобів регуляції поведінки членів колективу. У традиціях міліції зосереджений досвід кращих професійних та моральних якостей поколінь її співробітників, який перейшов у звичаї, неписані закони які оберігаються громадською думкою міліцейських колективів. Закріплені в колективі, традиції набувають не тільки суспільний, а й особистісно значущий сенс для молодого працівника, який вступив до лав органів внутрішніх справ та спонукають його до певної поведінки. Такі традиції, як посвячення в міліціонери, прийняття присяги, урочисте вручення особистої зброї, організація наставництва та інше, сприяють соціалізації та адаптації співробітників органів внутрішніх справ які тільки що приступили до служби.

Професійні традиції є складовою частиною духовної культури особистості співробітника правоохоронних органів, сприяють підвищенню професійної майстерності, утвердженню та розвитку рис його духовного світу.

Нові відносини, в які вступає молодий працівник органів внутрішніх справ, довго руйнують старі звички, настрої і погляди. Кожен член колективу незалежно від свого місця в службовій ієрархії повинен суворо дотримуватись усіх морально-етичні вимоги у відносинах між людьми, що склалися в суспільстві. Ці, з одного боку, вимоги регламентують поведінку людей в їх повсякденному житті та з іншого - регламентують поведінку в процесі трудової діяльності. Крім загальноприйнятих морально-етичних вимог працівники міліції повинні слідувати і виробленим для співробітників органів внутрішніх справ специфічним етичним нормам та дотримуватись професійної етики працівника міліції [9, с.55].

Оскільки основним завданням професійної етики є сприяння найбільш успішному виконанню фахових обов'язків працівників міліції, то звідси випливає необхідність виробити у кожного з них, у процесі адаптації та соціалізації, навички до самостійної орієнтації в поведінці, виборі способів і найбільш ефективних методів досягнення службових цілей. Іноді це називають професійним тактом.

Професійний такт працівника органів внутрішніх справ являє собою важливу частину професійної майстерності і є необхідною умовою успішного здійснення професійної етики [2, с.21].

Отже, можна дійти висновку, що формування працівника органів внутрішніх справ здійснюється в процесі соціалізації та адаптації в рамках оперативно-службової діяльності. Це складний, динамічний, багатогранний процес в ході якого нові відносини, в які вступає правоохоронець, руйнують старі звички, настрої та погляди, відбувається пристосування до тих традицій та звичок, які склалися в системі органів внутрішніх справ. В процесі адаптації відбувається збагачення працівника правоохоронних органів новим професійним досвідом, а також збагачення соціальної та правової дійсності загалом.

Список використаних джерел:

1. Александров Д. О. Юридична психологія : підруч. / Д. О. Александров, Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсєєва. – К. : КНТ, 2007. – 360 с.
2. Бандурка О. М. Професійна етика працівників органів внутрішніх справ: навч. посіб. / О. М. Бандурка. – Х. : Вид-во НУВС, 2001. – 220 с.
3. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х. : Вид-во ін-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.
4. Бесчастний В. М. Робота з персоналом органів внутрішніх справ: наук.-практ. посіб. / В. М. Безчастний. – Донецьк : ДЮІ, 2005. – 296 с.
5. Зотова О. И. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности / О. И. Зотова, И. К. Кряжева. – М., 1979. – С . 219–233.
6. Кириченко І. Г. Психологічні та організаційно-методичні проблеми адаптації молодих працівників – випускників вищих навчальних закладів МВС України до службової діяльності : метод. реком. / І. Г. Кириченко, В. В. Конопльов. – К.: НАВСУ, 2000. – 36с.
7. Коваленко А. Б. Соціальна психологія : підруч. / А. Б. Коваленко, М. Н. Корнєв. – К., 2006. – 400 с.
8. Кутушев В. Г. Коллективы органов внутренних дел в системе трудовых коллективов : лекция / В. Г. Кутушев. – Москва : Академия МВД СССР, 1982. – 32 с.
9. Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел : учеб. пос. – М., 1989. – 76 с.