

РОЛЬ КОЛЕКТИВУ У ФОРМУВАННІ ПРАВОМІРНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

А.М. КАРУЧЕРУ

Колектив як соціальне утворення опосередковує численні зв'язки між особистістю та суспільством, забезпечує органічне поєднання особистих, суспільних та державних інтересів. Через колектив працівники органів внутрішніх справ приєднуються до системи суспільних відносин, реалізують свої права і виконують обов'язки. У зв'язку з цим дослідження закономірностей становлення, розвитку і функціонування колективу є одним із завдань суспільних наук, що має теоретичне і практичне значення.

Ця проблема висвітлює два аспекти: з одного боку, досліджуються форми втілення, прояву закономірностей розвитку і функціонування суспільства в різноманітних соціальних групах, а з іншого — яким чином вся система соціальних закономірностей, як і система груп, до складу яких увійшла особистість, зумовлює свій вплив на неї, і який власний "внесок" особистості у подальшу побудову цієї системи, поведінку соціальних груп¹.

У наведеному дослідженні найважливіше значення має другий аспект вивчення взаємодії суспільства, соціальної групи й особистості, необхідність та актуальність якого полягає в тому, що, *по-перше*, усвідомлення приналежності особистості до певної соціальної групи відбувається через прийняття нею формальних і неформальних (психологічних) характеристик цієї групи, надалі особистість сприймає потреби, інтереси, цілі, цінності, норми соціальних систем вищого рівня, зокрема й суспільства загалом відповідно до потреб, інтересів груп тощо; *по-друге*, безпосередній характер приєднання особистості до спільної колективної поведінки найповніше і найчіткіше фіксує як реальні можливості зміни нею навколишнього середовища, так і реальні потреби, напрями діяльності, соціальну значимість особистої поведінки.

Загальнотеоретичне правове вивчення соціальних груп ґрунтується на методології філософії з урахуванням результатів опрацювання цієї проблеми соціальною психологією, психологією та іншими науками.

Каручеру Андрій Миколайович — старший викладач училища ППМ УМВС України у Чернівецькій області.

Особливість соціологічного підходу полягає в аналізі соціальної групи з огляду на місце, яке вона займає в системі суспільних відносин. Соціологія встановлює структурний зв'язок соціальної групи як елемента мікросередовища з ширшими соціальними утвореннями², причому саме характер цього зв'язку й зумовлює конкретну систему відносин у самій групі³. Акцент при соціально-психологічному аналізі групи переноситься на вивчення групи як суб'єкта певної соціальної поведінки, на діяльне опосередкування міжособистісних відносин у групі, на рівень їх розвитку⁴. Психологія фокусує свої інтереси в основному на форму вчинків індивіда за умов присутності інших людей або взаємодії з ними, тобто досліджує лабораторні, штучно створені групи, а не реальні соціальні групи як елементи соціальної структури⁵. Юристів соціальні групи цікавлять насамперед з погляду їх впливу на сприйняття особистістю правових явищ, формування психологічного ставлення до правових вимог, цінностей, ідеалів, процесів правової соціалізації і правового виховання, а також їх характеристики як суб'єктів права, правової поведінки, носіїв групової правосвідомості. Тобто, з одного боку, як фактор, що опосередковує вплив права на особистість, з іншого — як правове явище, елемент правової реальності⁶.

У суспільних науках відсутнє єдине розуміння поняття соціальної групи⁷. Водночас більшість вчених схиляється до думки, що основним інтегруючим чинником і головною ознакою групи є конкретний вид і форми соціальної поведінки⁸. Є й інші думки з приводу виділення ознак групи. Так, Е.А. Лукашева пропонує ввести таким критерієм категорію інтересу⁹. Не заперечуючи таку пропозицію, ми вважаємо, що, *по-перше*, ця категорія дещо перешкоджатиме реальній класифікації груп при проведенні конкретно-соціологічних досліджень через складність емпіричного виявлення і фіксування цієї ознаки; *по-друге*, інтерес тісно взаємопов'язаний із поведінкою і саме через поведінку, через конкретні вчинки, зумовлюючи їх, виявляється зовні і поведінкою, врешті-решт детермінується.

Залежно від кількісного складу групи поділяються на великі і малі (поділ досить умовний). В якості великих груп досліджуються як спільності, що випадково, стихійно утворились і короткочасно існують (юрба, аудиторія, публіка), так і конкретно-історичні групи, що займають суттєве місце в системі суспільних відносин (класи, нації, народності, фахові групи та ін.)¹⁰.

Малою ж групою вважають відносно нечисельну спільність людей, які перебувають у безпосередньому взаємозв'язку. Для неї характерні втягнення усіх її учасників у міжособистісні відносини, почуття внутрішньої приналежності до групи, що відчуває кожний член групи (почуття "ми")¹¹.

Найважливіші параметри групи складаються з:

а) компонентного складу (структура з погляду складових елементів групи);

б) структури зв'язків (структура спілкування, відносин управління і підпорядкування, розподіл соціальних функцій тощо);

в) групових процесів (динаміка міжособистісних взаємин) і рівня групового розвитку;

г) групових норм і цінностей;

д) системи санкцій і стимулів¹².

Компонентний склад групи може визначатись і досліджуватись за різними показниками, вибір яких зумовлено цілями дослідження. В соціології ця проблема пов'язана передусім із критеріями виділення місця групи в системі суспільних відносин; у соціальній психології — показники характеристики складу групи висувуються залежно від типу діяльності, суб'єктом якої є ця реальна група (спортивна команда, шкільний клас, колектив працівників міліції та ін.).

Таким чином, структуру колективів органів внутрішніх справ, з погляду зв'язків, слід інтерпретувати через аналіз структури спільної групової поведінки, тобто через аналіз функцій кожного працівника органів внутрішніх справ у цій поведінці. Виявлена завдяки такому аналізу функціональна структура соціальної поведінки найчастіше розглядається як формальна структура, на відміну від неформальних відносин працівників, які розкриваються в емоційній сфері, сфері міжособистісних відносин. Якщо функціональна структура (елементна і зв'язків) органу внутрішніх справ в основному продукowana компонентами системи МВС України вищого порядку, то в динаміці міжособистісних відносин найповніше виявляються феномени самоорганізації, самоуправління, а також процеси, що відбуваються в групі під час її розвитку і зміни, проблеми співвідношення активізації індивіда і групи, конфліктів, лідерства та ін. Через це особливий інтерес викликає зв'язок функціональної (формальної) і міжособистісної (неформальної) структури¹³.

Підставою для виявлення різниці між формальними і неформальними структурами є спосіб їх виникнення, регулювання, а також контролю за їх поведінкою. У першому випадку структура соціуму визначається зовнішніми чинниками й утворюється на підставі офіційних рішень, що регулюються через встановлені процедури утворення, функціонування, а в іншому — в процесі самоорганізації, самодетермінації і саморегулювання.

Способи утворення колективу досить різноманітні, але тут можна виділити два основних аспекти: інституціональне (формальне) утворення та утворення психологічної спільності (неформальне). Перший аспект відображає порядок утворення колективу органів внутрішніх справ завдяки впливу зовнішніх обставин, наприклад, необхідності певного виду соціальної поведінки для задоволення певних соціальних потреб (створення нового структурного підрозділу в органі, утворення оперативно-слідчої групи, пошукової групи та ін.). У такому випадку система розподілу соціальних функцій, статусів визначається вищими органами. Однак цей колектив ще не може вважатись психологічною

спільністю, для якої характерне колективне самовизначення, ціннісно-орієнтаційна єдність, референтність тощо¹⁴.

Реальні форми поведінки (взаємодії) працівників органів внутрішніх справ крім того, що вони є основою виділення у формально організованій структурі неформальних груп, визначають рівень розвитку єдності формальної і неформальної структур, адже діяльне опосередкування, що виступає як системоутворююча ознака, дозволяє визначити колектив як групу, в якій внутрішні процеси визначаються змістом загальної суспільно-корисної діяльності¹⁵. Утворення формального і неформального відбувається на кількох рівнях, існуючи як ієрархічна структура, ядром якої є спільна діяльність, зумовлена соціально-значущими цілями. Що стосується колективу (як групи вищого рівня розвитку) ієрархія структури відносин між його членами складається таким чином: перший рівень структури утворює ставлення членів групи до змісту і цінностей спільної поведінки, що забезпечує його згуртованість як єдність, орієнтовану на певні соціальні цінності; другий рівень — міжособистісні відносини, опосередковані спільною поведінкою (колективістське самовизначення, колективістська ідентифікація тощо); третій рівень — міжособистісні відносини, засновані на цінностях, не пов'язаних із спільною поведінкою групи¹⁶.

Таким чином, спільна групова поведінка є головною домінантою утворення соціально-психологічної спільності, а ступінь приналежності в нього, характерний для більшості членів групи, відбиває рівень її розвитку. В цьому зв'язку, беручи за основу явища конформності та нонконформності (негативізму) з урахуванням ступеня розвитку групи можна виділити чотири типи поведінки членів соціальної групи, зокрема і працівників органів внутрішніх справ:

- а) безконфліктне сприйняття групової думки (внутрішня конформність);
- б) усвідомлена зовнішня згода з груповою думкою, за внутрішнього її несприйняття (зовнішня конформність);
- в) однобічне негативне ставлення до групових норм та цінностей (нонконформність або негативізм);

г) колективізм (колективістське самовизначення) — поведінка внаслідок свідомої солідарності з оцінками та завданнями колективу, для якої може бути характерна розбіжність з думкою більшості членів, якщо вони суперечать соціально значущим цілям колективної поведінки¹⁷.

Для забезпечення правомірності поведінки працівника органів внутрішніх справ доцільно дотримуватись таких принципів, як: відповідальність посадових осіб за їх дії (бездіяльність); поєднання колегіальності з єдиноначальністю; оперативність у розв'язанні службових питань (особливо поточних невідкладних справ) тощо¹⁸.

За умов єдиноначальності, як одного з принципів діяльності органів внутрішніх справ, важливого значення у формуванні правомірної поведінки їх працівників набувають проблеми формального керівництва та неформального лідерства.

У слаборозвинених групах особистість керівника вважається найважливішою для успішної діяльності колективу, тоді як у високорозвинутих — успіх досягається загалом через самоорганізацію та самоврядування¹⁹.

Лідерство здебільшого характеризує психологічні риси поведінки певних членів групи, тоді як керівництво виявляється як соціальний аспект відносин у групі, з приводу управління нею, тобто як формалізований процес²⁰. Їх розрізняють на підставі таких ознак:

1) лідер, як правило, регулює міжособистісні відносини в групі, а керівник — формальні відносини в групі як соціальній структурі;

2) лідерство формується в умовах внутрішнього оточення, а керівництво — елементами зовнішнього оточення;

3) лідерство виникає стихійно, процес призначення чи виборів керівника є цілеспрямованим процесом, що контролюється різними елементами соціальної структури;

4) явище лідерства менш стабільне, оскільки більше, ніж керівництво, залежить від емоційного стану групи;

5) керівник забезпечує виконання підлеглими своїх вказівок через формально визначену систему впливу, а лідер — лише спираючись на особистий авторитет;

6) процес прийняття рішення керівником опосередкований факторами, що діють як в групі, так і поза нею, для лідера характерне прийняття рішень лише на основі і в межах групової поведінки;

7) сфера впливу лідера — неформальна група, сфера керівника включає також зв'язок з ширшою соціальною системою²¹.

Ступінь інтеграції, єдності формальних та неформальних груп, яка виявляється залежно від розвитку колективу органу внутрішніх справ, суттєво впливає на ефективність його поведінки. З цього приводу Р.С. Немов зауважує, що групи, які перебувають на різних стадіях соціально-психологічного розвитку, мають з різною ефективністю розв'язувати різні за значимістю та складністю завдання²². Колектив працівників органів внутрішніх справ, який перебуває на найнижчому ступені свого соціально-психологічного розвитку, найнеефективніше розв'язуватиме завдання, які можуть поділятися на складові, тобто такі, що вимагають найменших зусиль колективу як цілісної системи. Для наступного етапу його розвитку характерне досягнення ефективності спільної поведінки, достатньої для розв'язання складних завдань, однак лише за умов їх особистої значущості для кожного працівника органів внутрішніх справ як члена колективу. На вищому рівні свого розвитку колектив діятиме ефективніше навіть у випадку, коли завдання, що підлягають розв'язанню, не мають особистої значущості. Тут визначальним чинником виступає їх суспільне значення.

Аналіз колективів органів внутрішніх справ відповідно до концепції діяльного опосередкування міжособистісних відносин дозволяє виявити реальні чинники формування поведінки його членів, їх спрямованість шляхом дослідження характеристик конкретних колективів (со-

ціальних груп загалом). Наукове і практичне значення подібних досліджень полягає в тому, що соціальні групи ретранслюють, тою чи іншою мірою змінюючи вплив суспільства загалом (правових, політичних, моральних систем зокрема) на працівника органів внутрішніх справ. Крім того, принципово важливою є та обставина, що працівник органів внутрішніх справ не пасивно сприймає зразки поведінки, що існують у певному колективі, а вибірково і критично ставиться до них, залежно і від особистих позицій, і від рівня розвитку колективу, ступеня сформованості останнього як соціально-психологічної спільності.

У зв'язку з цим вирішальною умовою підвищення ролі колективу органів внутрішніх справ у формуванні правомірної поведінки його членів слід, на наш погляд, визнати його формальну і неформальну єдність, на основі самоорганізації, саморегуляції своєї професійної поведінки, що виявляється за таких умов:

а) активна, узгоджена робота керівництва і всіх громадських організацій органу внутрішніх справ — професійної спілки, суду офіцерської честі, різноманітних комісій, рад тощо;

б) залучення основної маси працівників органів внутрішніх справ до спільної роботи у всіх сферах життя колективу;

в) єдність виховної роботи як цілеспрямованого впливу на свідомість працівників органів внутрішніх справ із фактичною професійною поведінкою і самовихованням кожного з них;

г) ініціативність, активність, творчість працівників органів внутрішніх справ, з одного боку, а з іншого — висока відповідальність за свої дії, зокрема, і за колективну діяльність загалом;

д) визначення дійового, ефективного "параметра порядку", тобто таких форм управлінського впливу з боку вищих керівних органів, які, не обмежуючи ініціативи і самостійності колективу, забезпечували б ефективну зміну його стану в потрібному напрямі. Одним з таких параметрів є критерії оцінки результатів професійної діяльності органу внутрішніх справ.

Отже, на нашу думку, необхідно:

а) надання права колективу органу внутрішніх справ перебудувати свою формальну структуру відповідно до змін в оперативно-службовій обстановці;

б) забезпечити наукову розробку і законодавче закріплення "арсеналу" правових та інших засобів, у межах яких колективи матиме право здійснювати вільний вибір форм і методів роботи;

в) привести у відповідність до загальнодемократичних засад співвідношення принципів єдиноначальності і колегіальності; створити колективні органи самоврядування для розв'язання таких завдань; визначення перспектив і напрямів розвитку колективу як у службовій, так і в соціальній сферах життя; розв'язання кадрових питань (прийому і звільнення працівників, підвищення або пониження на посаді, добору кадрового резерву, заохочення і покарання тощо); диференціювання

розмірів посадових окладів окремих працівників залежно від ефективності їх роботи у межах загального фонду грошового утримання;

г) ввести залежність розмірів загального фонду грошового утримання від результатів роботи органу внутрішніх справ;

д) створити реальну і, найголовніше, дійову систему гарантій проти незаконного впливу на діяльність колективів органів внутрішніх справ з боку вищих, наглядових органів, а також з боку злочинних елементів (що на сьогодні є надзвичайно актуальним);

е) змінити систему показників оцінки роботи колективу з огляду їх залежності від результатів роботи всього колективу;

є) добір і розміщення кадрів проводити на підставі моральних і ділових якостей, необхідних працівникові органів внутрішніх справ, а не на підставі формальних показників (наявності стажу роботи, вищої освіти тощо).

Проте забезпечення процесів самоорганізації і самоврядування органів внутрішніх справ неподільно з іншою проблемою — подоланням формалізму і бюрократизму як відомчих особливостей. Ефективність забезпечення законності та правопорядку багато в чому залежить від місця, яке займають у суспільстві органи внутрішніх справ, від того, наскільки точно збалансовані їх права, обов'язки і відповідальність, наскільки широкими є їх повноваження у справі захисту закону і водночас, наскільки забезпечені гласність і контроль за їх діяльністю.

Необхідно також зауважити, що за відносної функціональної і територіальної автономності служб та підрозділів органів внутрішніх справ підвищенню ефективності їх професійної колективної поведінки сприяють процеси самоорганізації за рахунок виникнення "коопераційного ефекту", наприклад впливу якого істотно залежить від рівня розвитку правової культури працівників органів внутрішніх справ, а також що реформа системи органів внутрішніх справ в умовах формування правової держави²³ припускає здійснення комплексу заходів щодо реорганізації її структури, розширення прав первинних колективів органів внутрішніх справ і створення в них колегіальних органів управління, поліпшення матеріально-технічного забезпечення органів внутрішніх справ, підвищення правової культури і забезпечення соціально-правової захищеності їх працівників.

¹ Див.: Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1980. С. 318.

² Див.: Сычев Ю.В. Микросреда и личность. М., 1978. С. 47.

³ Див.: Бурева Л.П. Социальная среда и сознание личности. М., 1969. С. 145.

⁴ Див.: Краткий психологический словарь. М., 1985. С. 68.

⁵ Див.: Андреева Г.М. Социальная ... С. 177.

⁶ Див.: Лукашева Е.А. Социалистическое правосознание и законность. М., 1973. С. 262; Шуклина Н.Г. Трудовые коллективы в политической системе советского общества. Киев, 1986; Мурашин Г.А., Малышко Н.И. Трудовой коллектив и правопорядок. Киев, 1987; Гривцов Ю.И. Правовые отношения и осуществление права. Л., 1987. С. 102-109.

⁷ Слід звернути увагу, що в суспільних науках поняття група вживається у двох значеннях. По-перше, як умовна група, під якою розуміють довільне об'єднання людей за будь-якою довільною ознакою, що характерно, наприклад, для статистики, а також

деяких психологічних досліджень. По-друге, як реально спільнота людей, об'єднаних за певними спільними ознаками, або які перебувають у певних реальних умовах їх життя та (що найважливіше) усвідомлюють свою належність до цієї спільноти. Надалі поняття група вживатиметься в іншому значенні.

⁸ Див.: Буева Л. П. Социальная... С. 146.

⁹ Лукашева Е. А. Социалистическое... С. 264.

¹⁰ Див.: Андреева Г. М. Социальная... С. 69.

¹¹ Див.: Краткий... С. 69.

¹² Див.: Там само. С. 68.

¹³ Див.: Оболенский А. В. Формальные и неформальные группы в аппарате государственного управления // Советское государство и право. 1983. № 5. С. 28-36.

¹⁴ Див.: Психология и педагогика управления в органах внутренних дел. Методические материалы. М., 1989. С. 145.

¹⁵ Див.: Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. М., 1982. С. 86.

¹⁶ Докладніше див.: Коллектив и личность. М., 1975; Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива. М., 1978; Психологическая теория коллектива. М., 1979; Петровский А. В. Личность...; Донцов А. И. Психология коллектива. М., 1984.

¹⁷ Див.: Андреева Г. М. Социальная ... С. 262; Петровский А. В. Опыт построения социально-психологической концепции групповой активности // Вопросы психологии. 1973. № 5. С. 20.

¹⁸ Див.: Сливка С. С. Дисципліна та професійна правомірна поведінка працівників органів внутрішніх справ. Львів, 1991. С. 23.

¹⁹ Див.: Шестаков А. Г. Взаимоотношения в милицеских коллективах и их влияние на эффективность оперативно-служебной деятельности: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М. 1979. С. 19.

²⁰ Див.: Волков И. П. Стиль руководства при решении задач социального развития коллектива предприятия // Социальная психология и социальное планирование. Л., 1973. С. 84.

²¹ Див.: Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971. С. 310.

²² Див.: Немов Р. С. Психологическая теория коллектива и проблема групповой эффективности // Вопросы психологии. 1978. № 15. С. 18.

²³ Див.: Конституція України. К., 1996.