

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ
ПРАВООПОРУШЕННЯМ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ
ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Навчальний посібник

Київ
2019

Авторський колектив:

Кудерміна О. І., доктор психологічних наук, доцент,
Національна академія внутрішніх справ;

Казміренко Л. І., кандидат психологічних наук, професор,
Національна академія внутрішніх справ;

Андросюк В. Г., кандидат психологічних наук, професор,
Національна академія внутрішніх справ;

Мартиненко В. О., доктор філософії у галузі права,
МВС України;

Фодчук А. Б., Управління запобігання корупції та проведення
люстрації МВС України

Рецензенти:

Чепелєва Н. В., дійсний член НАПН України, доктор
психологічних наук, професор, заступник директора Інституту
психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

Удалова Л. Д., доктор юридичних наук, професор, директор
інституту підготовки керівних кадрів та підвищення кваліфікації
Національної академії внутрішніх справ

*Рекомендовано до друку Вченою радою Національної академії
внутрішніх справ 26 лютого 2019 року (протокол № 3)*

*Матеріали подано в авторській редакції. Відповідальність за
відсутність відомостей, що становлять державну таємницю та
службову інформацію, несуть особисто автори*

Психологічні засади запобігання корупційним
П863 **правопорушенням в органах державної влади та місцевого**
самоврядування [Текст]: навч. посіб. / О. І. Кудерміна,
Л. І. Казміренко, В. Г. Андросюк, А. Б. Фодчук. – Київ : Нац. акад.
внутр. справ, 2019. – 168 с.

У навчальному посібнику висвітлено важливу в суспільно-політичному та правовому значенні проблему протидії та запобігання корупційній поведінці, її психологічних детермінант і механізмів. Проаналізовано методологічне підґрунтя психодіагностики феномену корупції, особливості врахування психологічних чинників в організації роботи працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії виявам корупції.

Для фахівців у сфері протидії корупції, науковців – правників і психологів, здобувачів вищої освіти закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання.

УДК 159.9:343.85:352/354

© Національна академія внутрішніх справ, 2019

© Кудерміна О. І., Казміренко Л. І., Андросюк В. Г., Мартиненко В. О.,
Фодчук А. Б., 2019

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРУПЦІЇ.....	6
1.1. Історія виникнення та розвитку корупції як суспільно небезпечного явища	6
1.2. Теоретико-методологічні підходи до вивчення корупції як психологічного феномену	26
2. ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ Й ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПОТЕНЦІЙНОГО КОРУПЦІОНЕРА.....	43
2.1. Особистісні детермінанти корупційної поведінки	43
2.2. Психологічні особливості особистості суб'єктів корупційних правопорушень.....	58
3. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТІ ПРЕВЕНТИВНИХ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ЗАХОДІВ.....	71
3.1. Історія та сучасний стан управління персоналом.....	71
3.2. Психологічні особливості управлінської діяльності.....	79
3.3. Стили управління та імідж керівника як складова корпоративної культури.....	88
4. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ..	102
4.1. Поняття «психологічна безпека» та його сутність	102
4.2. Психологічні особливості спілкування державних службовців з об'єктами професійного інтересу	111
4.3. Маніпулятивний вплив: ознаки й засоби протидії	121
5. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	126
5.1. Основні напрями й методи психологічного забезпечення антикорупційного менеджменту.....	126
5.2. Антикорупційні програми в іноземних державах	144
ПІСЛЯМОВА.....	165

ПЕРЕДМОВА

Боротьба з корупцією в сучасному її розумінні з'явилася в європейських країнах у процесі становлення централізованих національних держав, створення державного апарату й систем державної служби.

Корупція, найчастіше у формі хабарництва, має давні традиції в історії України, яка тривалий час перебувала у складі Російської імперії. Багато тодішніх реалій можна оцінювати як корупцію з позицій сьогодення, хоча в ті історичні часи вони сприймалися як звичайні процедури організації управління. Так, скажімо, система «годувань», тобто порядок, за якого та чи інша територія віддавалася під особисту владу царських чиновників, не може вважатися від початку корупційною, оскільки це була звичайна для свого часу практика управління. Оскільки існує думка, що система «годувань» міцно вкоренилася в національній свідомості й відображає цілком гармонійні відносини влади і населення, слід зазначити, що така система утримання посадових осіб (намісників) склалася закономірно на основі чинної системи влади, суспільних відносин і економіки середньовічної Русі. Аж до епохи Петра I в державній скарбниці взагалі не існувало статті витрат на утримання чиновників.

Ефективна боротьба проти корупції в незалежній Україні потребує належного законодавчого забезпечення, формування дієвої системи державних органів, забезпечення належного координування, формування та реалізації антикорупційної політики, превентивних заходів запобігання корупції. Розбудова такої інституційної системи повинна відповідати міжнародним стандартам і передовій світовій практиці.

Україна приєдналася до міжнародного антикорупційного руху, ратифікувавши низку міжнародно-правових документів і розробивши на їхній основі національне антикорупційне законодавство. Громадянське суспільство визнало антикорупційну реформу найбільш нагальною в нашій державі.

Реалії сьогодення спонукають наукову спільноту до перегляду звичних соціальних ідеалів і векторів здійснення

соціального вибору особистості. Зазначене зумовлює необхідність інституалізації феномену корупції в системі суспільної свідомості, індивідуальній свідомості кожного громадянина та, насамперед, у просторі наукового аналізу цього феномену. Ступінь вивченості феномену корупції нині явно недостатній для того, щоб сформувалася окрема наукова галузь – корупціологія, яка окреслила б комплексний підхід до досліджуваного явища. Водночас системне обґрунтування концепції про сутність, генезис і структуру феномену «корупція» становлять широке поле для досліджень у межах багатьох наукових дисциплін і мають, безумовно, яскраво виражений психологічний вимір.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРУПЦІЇ

1.1. Історія виникнення та розвитку корупції як суспільно небезпечного явища

1.2. Теоретико-методологічні підходи до вивчення корупції як психологічного феномену

У соціальній теорії існує досить струнка і підтверджена фактами теорія зародження державності. При всьому різноманітті конкретних її форм, прихильники матеріалістичного погляду на історію пов'язують цей процес із становленням такого явища, як право приватної власності. Держава або, точніше, державний апарат виник, якщо відволіктися від історичних нюансів, для охорони приватної власності та інтересів вищого прошарку суспільства – прошарку приватних власників. Державний апарат – це сукупність людей, основним завданням яких є не продуктивна праця, а праця з організації управління справами суспільства. Значна частина управлінців самі по собі не є власниками, але вони отримують в своє розпорядження громадські ресурси, тобто надбання всього суспільства. І саме у зв'язку з цим стає можливим явище, яке сьогодні називається «корупція» – використання цих громадських ресурсів в особистих цілях. Причому «особистими» є не суто індивідуальні проблеми того чи іншого управлінця (хоча часто саме так і буває), а використання ресурсів на розсуд певної посадової особи, всупереч їх суспільному призначенню.

1.1. Історія виникнення та розвитку корупції як суспільно небезпечного явища

Історія як давня, так і новітня, містить значну кількість фактів, пов'язаних із негативними моментами управління, які у нашому сучасному розумінні можна віднести до корупційних. Згідно історичних пам'яток, що дійшли до нас, корупція зародилася в період становлення перших державних утворень в Єгипті, Індії, Китаї (III–II тис. до н.е.). Це дозволяє деяким публіцистам оголошувати корупцію мало не «ровесником» людської цивілізації, що не цілком коректно: корупції як такої в додержавний період

розвитку людства не було. В той історичний період, який набагато триваліший періоду державної організації суспільства, функції управління були відділені від інших соціальних функцій, що не дозволяло зловживати становищем керуючого. Іншими словами, первісна демократія не передбачала безкарного порушення тієї примітивної первісної рівності, тільки за якої й було можливе виживання роду. Корупція, якщо під нею розуміти не будь-які обмінні акти в рамках сім'ї або роду, а також подарунки, данину, розподіл військових трофеїв і т. ін., а як соціально-правове явище, що полягає у зловживанні своїм публічним управлінським положенням, можлива тільки на певному етапі розвитку людства, а саме: за наявності державної влади.

Зрозуміло, що конкретна картина зародження і становлення державності в різних суспільствах різноманітна. Тому історико-правове дослідження первинних форм корупційних проявів потребує окремої уваги. Але на рівні узагальнення можна стверджувати, що корупція зароджується там і тоді, коли з'являється апарат управління, що володіє певною самостійністю і невідконтрольністю решті населення, суспільству загалом. В часи первісної демократії корупції не було, проте вже у рабовласницькому суспільстві, як засвідчує історія розвитку держав того часу – Стародавнього Єгипту, Стародавньої Греції та Риму – які в часи свого розквіту мали розвинений апарат управління, явище, яке сьогодні ми називаємо корупцією, вже процвітало. Автор давньоіндійської «Артхашастри» виділяв 40 способів розкрадань державними чиновниками і констатував, що «подібно до того, як не можна не сприйняти мед, якщо він знаходиться на язичі, так і майно царя не може бути, хоча б в малості, не присвоєне тими, хто ним відає».

Примітно, що традиційно найбільш ураженим корупцією видом державної діяльності з тих часів і дотепер є судова. Якщо звернутися до історії, то можна відзначити, що судочинство – одна з перших функцій держави, що виділилася серед загального масиву управлінських функцій, а суди – одні з перших установ, які організаційно відокремилися в межах апарату управління. Відповідно, саме тут мало з'явитися і, як підтверджує історія, дійсно з'явилися корупційні дії, що найчастіше проявляються в неправосудному винесенні рішень завдяки підкупу суддів.

Стверджувати про розвиненість корупційних відносин в тому чи іншому суспільстві досить складно, оскільки корупційні діяння за своєю природою досить потайливі, латентні. Однак, як правило, загальна картина добре відома сучасникам. Тому світова політична і правова думка залишила нам досить багато матеріалів, що допомагають осмислити дане явище. Так, стародавні греки вважали корупцію основною причиною занепаду і загибелі держав. Один із найбільш видатних давньогрецьких філософів Платон пропонував у своєму знаменитому трактаті «Держава» правителів позбавити приватної власності, щоб вони не обтяжували себе земними турботами, а думали тільки про благо держави. На його думку, причиною занепаду і загибелі держав є користь, прагнення до багатства і наживи правителів. Таким чином, в ідеалі державою повинні керувати філософи, яким доступна найвища істина державності.

Таку думку багато в чому поділяв і Аристотель, який вважає, що правління державою повинне бути зорієнтоване на суспільну користь, а не на збагачення правителів. Це дало привід сучасному автору заявити: «Якщо говорити про боротьбу з корупцією з точки зору форм правління, то безумовно, монархія – найбільш приваблива форма правління, при якій основна посадова особа – монарх не обтяжений зобов'язаннями перед тими, хто фінансував його передвиборчу кампанію, не «боїться» зачепити інтереси великих фінансистів і не переживає за свою пенсію». Така думка не відображає історичних реалій: корупція процвітала при будь-якій формі правління, і монархія в цьому сенсі не набагато «чистіша», ніж, наприклад, республіка.

Корупція набула інституційної зрілості в часи Римської держави. Саме тоді склалися майже всі відомі нам форми корупції, тоді ж з'явився і сам термін «корупція». Під *corrumpere* в римському праві розуміли дії щодо псування, фальсифікації, підкупу, тобто протиправні дії, в першу чергу, по відношенню до суддів. Серед численних причин падіння Римської імперії часто називають також ураження корупцією держапарату. До речі, ще в Стародавньому Римі серед спеціальних комісій магістрів була комісія стосовно хабарів і вимагання посадових осіб, заснована законом *Calpurnia* в 149 році до н.е., яка розробляла конкретні

заходи боротьби з корупцією та давала власне визначення незаконній винагороді посадових осіб.

За часів Середньовіччя, в зв'язку з відсутністю державної централізації і переважанням особистих уній, можливостей для корупційних діянь були менше. Проте великий політичний мислитель Нікколо Макіавеллі в роботі «Государ» писав: «Є один безпомилковий спосіб дізнатися, чого вартий помічник. Якщо він більше піклується про себе, ніж про государя, і у всіх справах шукає свої вигоди, він ніколи не буде хорошим слугою государю, і той ніколи не зможе на нього покластися».

Становлення державної служби в Російській імперії, зазвичай, пов'язують із реформами Петра I. Саме при ньому були закладені основи державного кадрового апарату управління. Причому це була не самобутня національна система, в своїй більшості вона скопійована з європейських країн, з досвідом яких цар-реформатор ознайомився на початку свого царювання. Саме в цей час в систему державної служби були закладені всі ті хвороби, які зараз образно називають «вірусом корупції». Незважаючи на жорсткість або, навіть, жорстокість, з якою цар боровся з ними, хвороба тільки прогресувала. Характерним можна вважати один із епізодів цієї боротьби, коли обер-фіскал Нестеров викрив службові зловживання сибірського губернатора Гагаріна, внаслідок чого той був публічно повішений. Однак через три роки четвертували самого Нестерова, який був обвинувачений в таких самих зловживаннях.

У нашій історії корупція виявляла себе як «хабарництво» і «зди́рство». Відрізнялися ці дві форми тим, що хабарництво (хабар) стосувалося законних дію, а зди́рство – незаконних.

Взагалі уявлення про корумпованість держапарату Російської імперії стали хрестоматійними, що, до речі, стало однією з причин революційного вибуху 1917 року. Більшовики, які прийшли до влади, аж ніяк не помилялися щодо якості свого державного апарату, і вже 8 травня 1918 р. було прийнято Декрет Ради Народних комісарів «Про хабарництво». Декрет передбачав позбавлення волі строком на п'ять років і примусові роботи на той же термін за хабар. У традиціях того часу, при покаранні реалізовувався класовий підхід: особи «імущих класів» каралися значно суворіше.

Слід відзначити, що Радянський уряд проводив досить жорстку боротьбу з хабарництвом. 4 травня 1918 р. В. І. Ленін написав в ЦК РКП (б): «Прошу поставити на порядок денний питання про виключення з партії тих її членів, які, будучи суддями у справі (2.V.1918) про хабарників, при доведеному і визнаному ними хабарі, обмежилися вироком на 1/2 роки в'язниці. Замість розстрілу хабарникам виносити такі знущально слабкі і м'які вироки – є вчинок ганебний і для комуніста, і революціонера. Подібних товаришів треба переслідувати судом громадської думки і виключати з партії, бо їм місце поруч із Керенським або Мартовим, а не поруч із революціонер-комуністами». Збереглися телеграми і листи В. І. Леніна, в яких він вимагав найсуворішого покарання для керівників-комуністів, викритих у службових зловживаннях. Такий підхід декларувався протягом всього радянського періоду історії. Радянське кримінальне законодавство передбачало навіть смертну кару за хабарі в особливо великих розмірах, і ця стаття була аж ніяк не «мертвою».

Перша широкомасштабна державна кампанія боротьби з корупцією в формі хабарництва датується 1922 роком. В цей час була створена спеціальна комісія по боротьбі з хабарництвом Ради Праці і Оборони РРФСР і затверджений комплекс заходів, що включав заходи репресивно-судового характеру, заходи законодавчого характеру, заходи контрольно-ревізійного характеру і заходи організаційного характеру. Одним із підсумків цієї кампанії стало те, що в грудні 1922 р. уряд Радянської Росії затвердив «Тимчасові правила про службу в державних установах і підприємствах», в яких були положення, актуальні і сьогодні. Так, заборонялося приймати на роботу в державні органи і установи осіб, позбавлених цього права через суд; осіб, які перебувають в близькій спорідненості, коли їхня робота пов'язана з підпорядкованістю або підконтрольністю одне одному. Державні службовці не могли брати участь в будь-якій формі в приватній підприємницькій і комерційній діяльності.

Разом з тим, боротьба з корупцією за радянських часів мала свою специфіку. Так, наприклад, ні в науці, ні, тим більше, в політико-правових документах не вживалося поняття «корупція», бо вважалося, що це явище не притаманне соціалістичному суспільству. Про корупцію говорилося тільки стосовно державного

управління капіталістичних країн. Взагалі злочинність, в тому числі й корупційна, була оголошена пережитком дореволюційного часу, не характерною для радянського суспільства рисою.

Заради справедливості слід зазначити, що рівень злочинності в СРСР у 60-80 роки XX ст. дійсно був на порядок нижчий, ніж у провідних капіталістичних країн. В СРСР здійснювалися досить масштабні заходи, спрямовані на зменшення рівня злочинності, причому поєднувалися як примусові заходи, так і заходи переконання. Але оскільки на пошук базових причин злочинності було накладено ідеологічне «табу», то зазвичай, називалися поверхневі причини, наприклад, недоліки в роботі радянських установ, недоліки у виховній роботі. Крім того, в радянському суспільстві існував досить жорсткий морально-політичний контроль у вигляді партійного і громадського контролю за діяльністю держапарату. Так, наприклад, в радянській державі абсолютно не потрібно було вводити декларації про доходи чиновників, оскільки ніяких інших доходів, крім заробітної плати, вони не мали. Крім того, в умовах тотального контролю про наявність нерухомості, іншого майна, розваг, що явно перевищують офіційні доходи, відразу б стало відомо «громадськості». І тільки в часи «перебудови», яка супроводжувалася знищенням партійного контролю і зменшенням державного, падінням виробництва, значним негативними моментами в державному управлінні, різким зниженням добробуту громадян, розпадом централізованого управління, корупція швидко зросла з локальних негативних епізодів кримінальної рівня до системного соціального явища.

Перші наукові дослідження корупції (І половина XX ст.) були пов'язані, в основному, з аналізом функціонування американської політичної системи та з реформами муніципального управління в США. В зазначених роботах була відмічена найбільш значуща характеристика корупції – додатковість по відношенню до формальних інститутів. Саме ці дослідження вперше визначили певну симпатію та співчуття до деяких суб'єктів корупційних дій як «побічні ефекти» з боку пересічних громадян.

Узагальнення наявних першоджерел дозволяє виділити три підходи до дослідження корупції.

Перший – це традиційний, «ідеалістично-філософський», відомий також як «моралізаторський» чи «конвенціональний».

Найбільш відомим представником цього підходу є К. Фрідріх, який розглядав корупцію як поведінку, що відхиляється від пануючих в політичній сфері норм, та зумовлену мотивацією отримання особистісної вигоди за суспільний рахунок. Особистісна вигода не обов'язково повинна мати грошово-фінансовий характер. Вона може бути пов'язана з просуванням по службі самого корупціонера, членів його родини та наближених. К. Фрідріх пов'язував ступень корумпованості влади із контекстом її здійснення, ступенем консенсусу, який досягло суспільство. Чинниками, що стримують корупцію, він вважав опозиційні сили та вільну пресу. Для К. Фрідріха корупція – явище практично однозначно негативне, «патологія політики», при якій псування зачіпляє і державних чиновників, і владні інститути, хоча він й признає її функціональність до певної межі. Водночас, корупція, за поглядами науковця, є неодмінним супутником політики та перемога над нею – завдання утопічне.

Традицію аналізу корупції як девіації еліт продовжують Д. Саймон та Д. Ейтцен. Необхідність такого підходу вони обґрунтовують тим, що термін «білокомірцева злочинність» не адекватний сутності явища – інституціоналізації без моральності, аморальності та скандалізації держави, а також тим, що в сучасному суспільстві проблема злочинності укорінена в системі, в якій злочинність нижчих класів, корумпований публічний сектор та злочинні спільноти об'єднуються заради вигоди та влади. Тому вони виходять з припущення, що злочинність та девіація соціально обумовлені, задані на рівні суспільства. Це означає, що соціологічні чинники зумовлюють вчинення злочинів як індивідами, так і організаціями. До найбільш важливих з їх числа в сучасному суспільстві є владна структура як така.

Другий підхід – «ревізійністська» школа аналізу корупції – пов'язують із працями дослідників проблем держав третього світу. Більшість політологів та соціологів вважають корупцію хворобою суспільств, що розвиваються, а також наслідком чи проявом незавершеної модернізації та бідності. Автори цього походу (Х. Абуєва, Д. Бейлі, Н. Лефф, К. Лейес) вважають, що корупція може виконувати позитивні функції в плані інтеграції, розвитку та модернізації суспільств «третього світу».

Економічні (ринково-центристські) підходи (С. Роуз-Аккерман, Г. Нойгебауер, М. Олсон) розглядають корупцію як форму соціального обміну, а корупційні платежі – як частину трансакційних витрат. При цьому корупція пов’язується з надмірним втручанням держави в економічні процеси, внаслідок чого вона визнається цілком функціональною, оскільки виступає протипагою зайвої бюрократії.

Найбільш відомі розробки в сфері порівняльної оцінки корупції в різних країнах пов’язані з соціально-економічними показниками корупції. Серед них вирізняють: «Індекс сприйняття корупції» («Corruption Perceptions Index – CPI»), «Індекс хабародавців» («Bribe Payers Index – BPI»), «Барометр світової корупції» (Global Corruption Barometer), «Індекс економічної свободи» (Index of Economic Freedom), «Індекс непрозорості» (Opacity Index) тощо.

У пострадянському просторі також існує декілька підходів до дослідження корупції.

Науковці *першого підходу* трактують корупцію як поведінку, що характеризується певними відхиленнями від норм права, службової етики або загальнолюдських моральних принципів. Виходячи з наведеного, корупція – це сукупність проступків конкретних осіб – від злочинних до неетичних.

Дослідники *другого підходу* розглядають корупцію як реалізацію конфлікту інтересів: протиріччя між інтересами служби, яким повинні відповідати дії держслужбовця, та його приватними інтересами. Потрапляння чиновника в обставини, що породжують конфлікт інтересів, виступає неодмінною умовою виникнення корупційних діянь.

Автори *третього підходу* тлумачать корупцію як набір універсальних стратегій поведінки великих соціальних груп. Виділяють при цьому дві основні стратегії: «захоплення держави» (statecapture) та «захоплення бізнесу» (businesscapture). Під «захопленням держави» розуміють корпоративні та індивідуальні стратегії ведення бізнесу, спрямовані на встановлення тіньового контролю за прийняттям владних рішень. «Захоплення бізнесу» – це сукупність стратегій і тактик влади, за допомогою яких вона, в особі своїх представників або навіть організацій, прагне забезпечити тіньовий контроль над бізнесом. Метою тут виступає

колективне та/або індивідуальне вилучення «адміністративної ренти». Обидві стратегії є проявом більш загальної – боротьби за володіння ресурсом, якого немає (або не вистачає) у однієї сторони, але є (в надлишку) у іншій.

Науковці *четвертого підходу* розглядають корупцію як системну «неефективність», як певний загальний дефект системи (держави, суспільства, правової системи, економіки тощо). Корупція досліджується як «сила тертя», яку доводиться долати суспільству при вирішенні поставлених перед ним завдань, як «ентропію» громадської системи (міру внутрішньої непорядкованості, міру невизначеності) чи «ентропію» системи управління суспільством.

Водночас, дослідники в наукових пошуках, незалежно від фаховості, наражаються на низку об'єктивних проблем, а саме:

- новизна тематики досліджень;
- прихована природа корупції;
- відсутність об'єктивної статистики;
- недостатня зацікавленість влади в наукових дослідженнях та аналізі даних, тощо.

Сучасна корупція – це не елементарний кримінально-правовий феномен, який можна було б кваліфікувати за конкретною нормою Кримінального кодексу як окремий склад злочину. Корупцію слід розглядати як політичне, соціально-економічне явище, кримінологічне та соціально-психологічне явище, що характеризується багатоструктурним і багаторівневим змістом, обсяг якого представлений комплексом неоднорідних різновидів суспільно небезпечних діянь. Можна з впевненістю стверджувати, що корупція представлена в усіх сферах суспільного життя.

Корупція та проблеми, пов'язані із нею, – невід'ємний атрибут людської цивілізації. Корупція об'єктивно властива будь-якій моделі соціуму, що передбачає делегування суспільством владних повноважень окремим соціальним інститутам чи особам, або дозволяє узурпацію таких можливостей останнім.

Історична епоха, соціально-економічний та політичний розвиток будь-якої держави, безумовно, визначають сукупність причин корупції. Від соціокультурних особливостей залежать норми корупційної поведінки та форми корупції. Водночас,

наслідки даного явища для функціонування окремих суспільств негативні завжди і для всіх держав.

Корупція як соціально-масовий феномен сьогодні є сталою системою. Відбувається постійне, засноване на порушенні закону, формування неформальних стосунків обміну. Системність явища пояснює сталість корупції, причому кількість її елементів може змінюватися, зростати чи зменшуватися – система залишається.

Сталість корупційної системи підтримується спільними інтересами і цілями, основні з яких – збагачення та влада, причому друга найчастіше є методом досягнення першої, використовується й як «ресурс» для «прикриття своїх». Відтворення корупційної системи відбувається також завдяки її ієрархічності. Крім цього, соціальна реальність пред'являє до людини певні вимоги, визначаючи її можливості. Потрапляючи у корупційне середовище, особа «вбудовується» в нього, засвоює та відтворює існуючі параметри та цінності.

Не заперечуючи впливу особливостей історичного розвитку на свідомість людей, відзначимо, що все ж не цілком коректно пояснювати високий рівень корупції та утилітарну мотивацію людей, які знаходяться при владі, тільки певними аспектами менталітету. Постійно посилатися на складну історію державного розвитку, прагнучи цим пояснити корупцію в сучасному суспільстві, – виглядає справою безперспективною. Більше того, твердження, що корупція – частина нашої ментальності, певною мірою виправдовує корупціонерів, знімає з них моральну відповідальність та дозволяє хибно тлумачити принцип наступності як такий.

Можемо припустити, що спочатку корупція дійсно була виключно моральною проблемою. Ще декілька століть тому Ж.-К. Ваке у праці «Корупція. Етика та влада у Флоренції 1600–1770 рр.» писав, що в цей період дискурс про корупцію був дискурсом не про державу, а про людську природу.

Прагнення до матеріального благополуччя – це «ментальність» будь-якої людини, незалежно від національної приналежності. Проблема полягає у методах її досягнення, які обираються. Важливо, як та в якому суспільстві вона вихована, яке ставлення до корупції в цьому суспільстві існує.

Оцінка корупції, сприймання її проявів можуть відрізнятися в різних культурах протягом часу. Неоднакове сприймання корупції й різними соціальними групами. Тому проблема корупції тісно пов'язана з сприйманням реальності, її суб'єктивною інтерпретацією. Соціологічному визнанню та впізнанню явища в якості соціальної проблеми передують його ідентифікація як такого зі сторони масової свідомості. Безспірно, реальність соціально визначена, але саме її визначення втілюється у конкретних індивідах та групах, які створюють це визначення.

Можна виділити наступні *основні ознаки* корупційних діянь:

1) корупційні діяння передбачають використання посадовою особою наявних у неї владних повноважень, прав, а також можливостей та зв'язків заради одержання особистої вигоди матеріального чи нематеріального характеру;

2) корупційні діяння стають можливими за наявності у посадової особи дискреційних повноважень стосовно розподілу загальних ресурсів держави на власний розсуд;

3) корупція прагне до набуття системно-примусового характеру, тобто до обов'язкової участі в корупційних схемах як керівників, так і підлеглих в певних державних установах (організаціях);

4) корупція призводить до конфлікту між діями посадової особи та інтересами суспільства, оскільки її наслідком стає ненормативний (законодавчо не передбачений та кримінально караний) перерозподіл загальних ресурсів держави;

5) правова та моральна оцінка вчинених корупційних діянь в системі ціннісних орієнтацій особи (соціальної групи) можуть не співпадати;

6) вчинення корупційного діяння становить собою соціально-психологічний процес взаємодії двох сторін, в якій «жертва» вважає, що такий варіант вирішення власних проблем є бажаним та вигідним, або ж єдино можливим, або ж найбільш прийнятним у ситуації, що склалася.

Остання ознака дає нам підстави вважати, що при корупційній взаємодії має місце такий різновид психологічного впливу, як маніпуляція. При цьому слід враховувати, що за умови маніпулятивного впливу до людей, свідомістю яких маніпулюють,

ставляться не як до особистостей, а як до об'єктів, особливого роду *речей*.

Маніпуляція – це частина технології підкорювання, а не вплив на поведінку друга або партнера. Як зазначав свого часу відомий фахівець з психології маніпуляцій С. Кара-Мурза, закохана жінка може вести дуже тонку гру, щоб розбудити відповідні почуття – впливає на психіку і поведінку чоловіка, що скорив її уяву. Це – *ритуал* любовних відносин, конкретний образ якого запропонований кожною культурою.

Не включається до меж поняття маніпуляції й *етикет* – вплив на поведінку оточуючих за допомогою мови знаків, що розуміються тільки в даній культурі. Якщо людина розуміє знак, то зміст звертання їй зрозумілий і наміри того, хто впливає, для неї секрету не складають. Коли англієць чи американець запитує свого знайомого: «How do You do?», той відповідає “O’key», і вони переходять до справи. А слов’янин, як жартують англійці, у відповідь на цей питання-вітання починає розповідати, що в нього дружина занедужала і син став погано вчитися.

Коли людина звертається до іншого з використанням прийомів етикету підвищеного рангу (наприклад, витончено чемно), вона, звичайно, прагне вплинути на партнера на свою користь. Але це – не маніпуляція, оскільки тут не приховуються ні факт впливу, ні намір. Навпроти, знакова мова повинна бути зрозуміла, інакше спроба впливу не вдасться. Без етикету жити в суспільстві неможливо. Але, застосовуючи правила етикету, ми зовсім не поводимося з людиною як з річчю, ми її поважаємо як особистість.

Важливий момент у людських взаєминах: людина – соціальна істота, і вона не може бути вільною від умовностей, що існують у суспільстві. Надмірно часте вживання і невиправдане розширення поняття «корупція» призводить до того, що особа перестає критично оцінювати як власну поведінку, так і поведінку інших. Між тим, на наше переконання, корупційні діяння – такі, що становлять небезпеку для засад суспільного життя завдяки, насамперед, сприяють розмиванню меж законослухняної та моральної поведінки. Це тим більше важливо, що рівень правосвідомості й моральності громадян у суспільствах перехідного періоду та кризових суспільствах далекий від бажаного.

Корупцію можливо класифікувати за багатьма критеріями: за типами взаємодіючих суб'єктів (громадяни і дрібні службовці, фірми і чиновники, нація і політичне керівництво); за типом вигоди (отримання прибутку або зменшення витрат); за спрямованістю (внутрішня і зовнішня); за способом взаємодії суб'єктів, ступенем централізації, передбачуваності і т. ін. Історично корупція також розрізнялася за ознакою, відбувалося отримання неправомірної вигоди за здійснення законних («хабарництво») чи незаконних («здириництво») дій.

Оскільки форми зловживань службовим становищем різноманітні, за різними критеріями виділяють різні рівні корупції.

«*Корупція виживання*» – найбільш ганебне для суспільства з усіх явищ корупції, її основна ознака і принцип – «бідний платить всім» (наприклад, старенька жінка розгортає хустину і віддає за послуги п'ятдесят гривень санітарці в лікарні, такий же жалюгідний жебрачці).

Цей вид корупції перестав існувати в цивілізованих країнах! Боротьба з ним у світі ведеться через підвищення рівня соціальної сфери, розвиток системи зворотних зв'язків громадянина з середніми та вищими ешелонами адміністрації та правоохоронними органами («гарячі лінії» та ін.), потужний пропагандистський натиск з метою формування моральної нетерпимості щодо «оббирання домівок».

«*Корупція комфорту*» – її учасниками є, здебільшого, «середні верстви» населення (комусь потрібно отримати закордонний паспорт за три дні, а його роблять три тижні; когось зупинив поліцейський за перевищення швидкості).

«*Корупція престижу*» – це корупція владних і багатих («Хочу того, чого не можна, за великі гроші»). Цей рівень найбільш небезпечний, оскільки розбещує і породжує хибне відчуття переваги грошей над законом.

Безліч підходів до корупції відображені у значній кількості визначень самого поняття, які даються на основі виділення окремого аспекту корупції, або її ознаки, або конкретного діяння, або суб'єкта корупційної діяльності. У той же час, класифікація важлива в науковому та практичному сенсі, якщо за основу беруться критерії, що відображають сутність досліджуваного явища.

Залежно від обраних засад корупційні дії (поведінка) можуть бути поділені на бюрократичну та політичну корупцію, примусову та погоджувальну, централізовану та децентралізовану, кримінальну тощо.

Більш складну класифікацію запропонував М. Джонстон. Він визначив декілька типів корупції: хабарі чиновників у сфері торгівлі (за продаж нелегально виробленої продукції, підвищеної якості товарів тощо); стосунки у патронажних системах, що засновані на заступництві «босів» земляцтва, родини, партійних принципів; дружба та кумівство; так звана «кризова корупція», обумовлена тим, що підприємці змушені працювати в умовах значного ризику, коли рішення органів влади можуть призвести до суттєвих для бізнесу змін і тому стають предметом «обміну».

Корупцію можна типологізувати за наступними підставами.

1. *За сферами прояву*: економічна – у сфері торгівлі, економіки; політична – у сфері державного управління, політики в цілому (електоральна – підкуп виборців або організаторів виборчого процесу; парламентська, партійна – відстоювання інтересів бізнесу шляхом тіньового фінансування парламентаріїв або партійних босів) та ін.

2. *За статусом суб'єктів* (хто здійснює корупційне діяння): державна, бюрократична – держслужбовці різних рівнів; комерційна – менеджери фірм, підприємці; політична – корупція політичних діячів.

3. *За ініціатором корупційних відносин*: той, хто вимагає хабарі, і той, хто підкупує чиновників і держслужбовців.

4. *За ступенем централізації корупційних відносин*: децентралізована – кожен хабародавець діє за власної ініціативи; централізована «знизу наверх» – хабарі, регулярно збираються нижчестоящими чиновниками, діляться між ними і більш вищестоящими), централізована «зверху вниз» (хабарі регулярно збираються вищими чиновниками, частково їх передають підлеглим).

5. *За характером діяння* – легальна, кримінальна.

6. *За рівнем поширення корупційних відносин* – низова (в нижчому і середньому ешелонах влади), верхівкова (вищі чиновники і політики), міжнародна (в сфері міжнародних відносин).

Верхівкова і низова корупція присутні, але по-різному проявляються в окремих сферах: в охороні здоров'я, освіті, житлово-комунальній сфері, в правоохоронних органах, в області податків і зборів (штрафи), при призові на військову службу, видачі дозволів на різні види діяльності, здійсненні контролю з боку державних служб.

«Корупція зверху» або верхівкова корупція – це корупція політичної і державної влади, де ціна питання дуже висока і, отже, підкріплена досить великими матеріальними винагородами. Цю форму корупції вивчати досить складно через закритість корупційних груп.

Низова корупція проявляється в різноманітних формах:

- хабар (але в набагато менших розмірах, ніж при верхівковій корупції);

- матеріальна винагорода (подарунки, продукти харчування, напої та ін.);

- надання послуг (ремонт квартири, дачі, машини, пошив одягу, преференція по службі, сексуальні послуги і т. ін.);

- невиконання або запобігання законних дій, що входять до кола обов'язків посадової особи.

При цьому повсякденна, «низова» корупція – явище не менш небезпечне, ніж корупція у вищих ешелонах влади. Соціологічні дослідження засвідчують, що 98% автомобілістів хоч раз у житті давали хабар патрульному. Це говорить не тільки про високий ступінь корумпованості цієї служби, а й про корумпованість суспільної свідомості, про те, що низова корупція впроваджена в суспільну практику.

7. За ступенем регулярності корупційних зв'язків – епізодична, систематична (інституційна) і клептократія (корупція як невід'ємний компонент владних відносин).

8. За видом корупційних зв'язків – вертикальна (начальник – підлеглий), горизонтальна (між особами і структурами одного рівня).

9. За видом діяння – хабарі, обмін послугами, в тому числі покровительство «босів», дружба і кумівство.

10. За характером вступу в корупційну оборудку – примусова і угоджена.

Корупційні відносини насильно втягують в свою орбіту все суспільство. Корупція не обмежується тільки державною службою, а поширюється і на приватний сектор, професійні спілки та політичні партії, церкви, спортивні, благодійні організації, на кожну окрему особу. Вона може не вести до прямого порушення закону, але проявляється у використанні службового становища всупереч суспільному інтересу заради особистої вигоди.

Хайденхаймер А. поділяє корупцію на білу, сіру та чорну. Перша визначає практики, відносно яких в суспільній думці існує згода: дані дії не вважаються неприйнятними, вони інтегровані в культуру і не сприймаються як проблема. Чорна корупція – об'єкт іншого консенсусу: дії засуджуються всіма прошарками населення. Сіра корупція – практики, відносно яких ніякої згоди не існує, саме навколо неї найчастіше виникають суспільні скандали.

Г. А. Сатаров виділяє політичну (адміністративну), побутову та ділову корупцію. Під політичною (адміністративною) – розуміється зловживання службовим становищем у корисливих цілях, а також одержання хабарів за «надання послуг» чи «зняття перешкод». Побутова пов'язана з повсякденним життям громадян та їх родин, вона породжується необхідністю задоволення турботи про життя, здоров'я, освіту, відпочинок, індивідуальний захист тощо; ділова – зумовлюється господарською (у широкому сенсі) діяльністю фізичних та юридичних осіб, вона породжується потребами створення та розвитку фірм, необхідністю залагоджувати взаємовідносини з державними органами та один із одним.

Суб'єкт корупційних діянь – державна (зазвичай, як синоніми використовуються слова і сполучення «державний службовець», «чиновник» або «посадова особа») або приватна особа, яка наділена офіційними повноваженнями, статусом, авторитетом, або володіє будь-якої монополією на діяльність, чиї інтереси задовольняються за рахунок інтересів держави і суспільства.

Друга сторона суб'єктних відносин в корупції – той, хто з доброї волі або примусово сприяє задоволенню цих інтересів.

Сторони корупційних відносин – всі, хто залучений у систему корупційних зв'язків.

Мета корупційного діяння – пряма матеріальна і/або нематеріальна вигода, переваги в чому-небудь.

Спосіб реалізації – використання службових повноважень, статусу, авторитету.

Сфера охоплення – державний, громадський і приватний сектор у всіх сферах життя суспільства.

Об'єкт (проти чого спрямовано корупційне діяння) – суспільне благо і державний інтерес.

Форми корупції – хабар (підкуп), тиск, примус, вимагання, розкрадання, зловживання службовим становищем, непотизм, кримінальний лобізм і т. ін.

Сутність – конфлікт інтересів між державним, громадським інтересом і громадським обов'язком, з одного боку, і особистою користю – з іншого.

Жертва корупції – громадяни, держава в цілому.

В останнє десятиліття увагу вчених в області юриспруденції, економіки, соціології та психології привертають проблеми детермінації виникнення та поширення корупції в системі державної служби. Вони висувають ряд гіпотез про можливі причини цього феномену, узагальнення яких дозволяє визначити основні з них:

- відсутність оптимальної діючої системи антикорупційних законів і підзаконних актів;

- істотні недоліки і грубі помилки в проведенні економічних і соціальних реформ;

- створення потужної, широко розгалуженою тіньової економіки і величезних незаконних доходів, значна частина яких становить основне джерело фінансування корупціонерів;

- слабкість і політична безвольність державної влади; слабка кадрова політика держави;

- невідповідність правоохоронних органів до протистояння організованій злочинності, в тому числі і корумпованості структур усіх рівнів;

- криміналізація значної частини політичної еліти;

- широкий і безперешкодний кадровий обмін між державними і комерційними структурами;

- моральна деградація суспільства, толерантність населення до корупції, особливо на її нижчому рівні;

- стрімке кількісне зростання чиновництва як кадрової бази корупції;

– надмірне втручання держави в життя суспільства, звідси – монополія чиновництва на занадто великий обсяг функціональних можливостей, оскільки привілеї на розпорядження власністю і послугами знаходяться в руках бюрократів;

– високий рівень закритості в роботі державних відомств;

– недостатня оплата праці;

– низький рівень виховно-профілактичної роботи серед керівників всіх рівнів;

– кадровий протекціонізм (родинний, земляцький, приятельський, корпоративний, національний);

– заступництво як несправедливе захоплення коштами, матеріальними або іншими благами осіб або груп осіб на основі існуючих відносин, а не за заслуги в службі;

– недостатня інформованість населення про наслідки корупції для суспільства, слабка правова підготовка громадян;

– слабкість інститутів громадянського суспільства і відсутність сталих демократичних традицій;

– відсутність справжньої незалежності засобів масової інформації;

– досить стійка історична традиція, укоріненість корупції в свідомості громадян.

Отже, корупція зумовлюється недоліками в політичному, економічному устрої суспільства, моральною його деградацією, соціальною несправедливістю, недосконалістю законодавства, історико-культурними традиціями, політичною, економічною та соціальною нестабільністю. В свою чергу, корупція, що вкоренилася в суспільній свідомості, провокує вищезазвані проблеми, роз'їдаючи суспільство зсередини. Утворюється порочне «замкнене коло».

Але навіть глибоко вкорінену корупцію можна подолати спільними зусиллями щодо зміни системи, що породжує корупцію. Одночасно, боротьба з корупцією буде сприяти вирішенню економічних, соціальних і політичних проблем суспільства. І це теж «замкнене коло».

Існує багата палітра думок з приводу наслідків корупції, її впливу на різні сфери суспільного життя.

Вплив корупції на економічне зростання і розвиток. Низка авторів вважає, що корупція в формі хабарів дозволяє подолати

численні жорсткі правила, що встановлюються владою, прискорити прийняття рішень, сприяє поживленню економічної діяльності та підприємництва. І хоча хабар йде в кишеню чиновнику, а не в бюджет держави (в чому його негативна сутність), ефективність розподілу ресурсів при цьому підвищується.

Нерідко прихильники позитивного впливу посиляються на досвід країн Південно-Східної Азії, які в період з 1965 р. демонстрували значне зростання і, одночасно, високий рівень корупції. Однак економічне зростання стало результатом впливу багатьох чинників, серед яких вплив корупції залишається невизначеним. Негативні ж наслідки корупції *для економіки* очевидні.

1. Розширюється сфера тіньової економіки. Це призводить до зменшення податкових надходжень і ослаблення бюджету, як наслідок – держава втрачає фінансові важелі управління економікою, загострюються соціальні проблеми через невиконання бюджетних зобов'язань.

2. Порушуються конкурентні механізми ринку, оскільки часто у виграші виявляється не той, хто конкурентоспроможний, а той, хто зміг отримати переваги за хабарі. Це тягне за собою зниження ефективності ринку і дискредитацію ідей ринкової конкуренції.

3. Сповільнюється поява ефективних приватних власників, оскільки конкурентними перевагами стають не технологічні новації і не грамотне управління, а навички вибудовування і використання зв'язків із чиновниками і силовиками.

4. Неefективно використовуються бюджетні кошти при розподілі державних замовлень і кредитів. Це ще більше погіршує бюджетні проблеми країни.

5. Підвищуються ціни за рахунок корупційних «накладних розходів», в результаті чого страждає споживач.

6. Втрачається довіра до здатності влади встановлювати і дотримуватись чесних правил ринкової гри. Погіршується інвестиційний клімат і, отже, не вирішуються проблеми подолання спаду виробництва, оновлення основних фондів.

7. Розширюються масштаби корупції в неурядових організаціях (на фірмах, підприємствах, в громадських організаціях). Це призводить до зменшення ефективності їх роботи, знижується ефективність економіки країни в цілому.

Соціальні наслідки корупції:

1. Відволікаються колосальні кошти від цілей суспільного розвитку, тим самим загострюється бюджетна криза, знижується здатність влади вирішувати соціальні проблеми.

2. Закріплюється і зростає майнова нерівність, бідність значної частини населення. Корупція сприяє несправедливому перерозподілу коштів на користь вузьких олігархічних груп за рахунок найбільш вразливих верств населення.

3. Дискредитується право як основний інструмент регулювання життя держави і суспільства. У суспільній свідомості формується уявлення про беззахисність громадян і перед злочинністю, і перед обличчям влади.

4. Корумпованість правоохоронних органів сприяє зміцненню організованої злочинності. Остання зростає з корумпованими групами чиновників і підприємцями, посилюються, за допомогою доступу до політичної влади, можливості для відмивання грошей.

5. Збільшується соціальна напруженість, що загрожують політичній стабільності в країні.

Політичні наслідки корупції:

1. Встановлення влади, мотивованої бажанням збереження привілеїв і отримання корупційних платежів, спотворення пріоритетів економічної і соціальної політики, коли цілі і стратегії розвитку лише в малому ступені відповідають інтересам країни. Відбувається зсув цілей політики від загальнонаціонального розвитку до забезпечення інтересів влади.

2. Зменшується довіра до влади, зростає її відчуження від суспільства, тим самим ставляться під загрозу будь-які починання влади.

3. Падає престиж країни на міжнародній арені, зростає загроза її економічної та політичної ізоляції.

4. Загострюються відносини між елітними групами, що призводить до політичної дестабілізації.

5. Громадяни розчаровуються в цінностях демократії, виникає загроза стагнації і розпаду демократичних інститутів.

1.2. Теоретико-методологічні підходи до вивчення корупції як психологічного феномену

Психологічне вивчення феномену корупції вимагає розробки спеціальної методології дослідження. Як справедливо зауважував знаменитий французький фізик, лауреат Нобелівської премії Л. Бройль «кожен успіх нашого пізнання – ставить більше проблем, ніж вирішує».

Основна проблема аналізу корупції як психологічного феномену пов'язана з недостатньою розробленістю методологічних засад її дослідження, які дозволили б отримувати комплексні та об'єктивні дані про масштаби, генезис і структуру корупції в державі та в різних секторах її інституціональної структури. Для вирішення зазначеної проблеми доцільним, на наш погляд, буде звернутися до наявного зарубіжного досвіду наукового аналізу феномену «корупція».

Розробка теоретико-методологічних підходів до дослідження корупційної поведінки передбачає розвиток концептуальних підходів до системного аналізу, феноменології, генезису, структури і моделювання соціально-психологічних регуляторів діяльності державних службовців.

При цьому можна виділити наступні найбільш суттєві зони загальної методології в науковому дослідженні психологічних аспектів корупції:

- постановка проблеми;
- обґрунтування предмету і методів дослідження;
- створення наукової теорії;
- перевірка істинності теорії шляхом звернення до практики;
- використання даної теорії для створення інших теорій;
- інтерпретація отриманих результатів.

Реалізація цих методологічних завдань стикається з низкою гносеологічних проблем дослідження психології корупції:

По-перше, це проблема вибору концептуального підходу дослідження - природничо-наукового або гуманітарного. У руслі природничої парадигми досліджень за рамками методологічного підходу опиняються такі феномени, як етичні аспекти корупції, проблеми реалізації сенсу життя держслужбовців, проблеми цінностей і життєвих орієнтацій. У гуманістичній парадигмі

співвідношення експериментальних і теоретичних даних актуалізує проблему інтерпретації отриманого емпіричного матеріалу залежно від концептуальних основ теоретичного аналізу даного явища.

По-друге, мотиви і мотивація корупційної поведінки не піддаються спостереженню, через що вони недоступні безпосередньому пізнанню. Вивчення психологічних аспектів корупції вимагає створення спеціальної методології, застосування суб'єктного підходу і концептуалізації інтерперсональних механізмів опосередкування психологічного знання.

По-третє, полімодальна структура досліджуваного явища вимагає поліморфної об'єктивізації наукового пізнання і застосування міждисциплінарного підходу. Зокрема, психологічний аналіз феномену корупції передбачає атрибутування її правових, соціальних, економічних і психологічних феноменів.

По-четверте, оскільки гносеологія неможлива поза суб'єктно-об'єктних відносин, виникає проблема інтерпретації наукових фактів.

Концептуальним ядром теоретико-методологічних основ дослідження психології корупції може стати принцип суб'єктно-діяльнісного підходу. Різні види і рівні активності суб'єкта утворюють цілісну систему внутрішніх умов, через які на нього опосередковано впливають різні зовнішні причини. Системна детермінація активності суб'єкта передбачає, таким чином, синтез зовнішньої і внутрішньої детермінації (самодетермінації) і передбачає наявність інтегруючих і дезінтегруючих тенденцій. В рамках суб'єктно-діяльнісного підходу концептуалізується «здатність особистості вирішувати життєві протиріччя, завдання, проблеми, тобто не тільки залежати від життя, а й визначати його».

З позиції системної детермінації корупційної поведінки можна виділити два найбільш істотних її елементи: як зовнішня детермінація виступає корупційний тиск, як самодетермінація – антикорупційна стійкість або схильність до корупції як її полярна якість.

Іншим теоретико-методологічним підґрунтям дослідження психології корупції має стати системний підхід як комплекс пізнавальних інструментів, моделей і методів для проведення міждисциплінарних досліджень.

Системно-аналітичний комплекс дослідження психологічних феноменів корупції повинен включати: предметний аналіз (елементний і структурний), функціональний аналіз (внутрішній і зовнішній), історичний аналіз (генетичний і прогностичний).

Структурно-функціональний аналіз корупційної поведінки як системи передбачає виявлення генетичних (породження), активнісних (ступінь), інтеракційних (взаємодія), репрезентативних (відображення), регулятивних (управління), медіаційних (опосередкування), топологічних (включеність) і ізоморфічних (подібність) відносин її компонентів.

Таким чином, виділяючи в якості предмету дослідження антикорупційну стійкість держслужбовців, можна говорити про системність джерел її формування і ступеневий характер механізмів її реалізації. При цьому одним із провідних джерел деструктивної поведінки, корупції і хабарництва виступає конфлікт інтересів особистості держслужбовця. Неузгодженість мотиваційної структури особистості актуалізує механізми прийняття рішення і прогнозування можливих наслідків особистісного вибору.

Дослідження психологічних феноменів корупції вимагає застосування концепції *кумулятивної причини*, що обґрунтовує таку систему причинно-наслідкових зв'язків розвитку і функціонування поведінки людини, коли наслідок впливає з взаємодії низки різноякісних впливів, система яких і є причиною конкретного поведінкового акту. Тобто психіка має властивість як би підсумувати, накопичувати вплив різних як за часом, так і за своєю модальністю впливів, кожен із яких, взятий окремо, не може виступити причиною того чи іншого психічного явища або поведінки. Більш того, концепція кумулятивної причини повинна бути доповнена положенням про те, що поряд з підсумовуванням різних впливів причиною поведінкового акту може виступати і якийсь досить виражений чинник (чинники) поведінки суб'єкта (*концепція кумулятивно-факторної причини*).

В емпіричному дослідженні психологічних феноменів корупційної поведінки застосування концепцій кумулятивної причини і кумулятивно-факторної причини дозволить здійснити моделювання і психологічне прогнозування морально-нормативної поведінки в діяльності держслужбовців.

Предмет і категоріально-понятійний апарат психології корупції. Аналіз історії розвитку науки показує, що основна увага в процесі становлення нової галузі наукового знання зверталася і звертається на ті поняття і категорії, які визначають сутність і межі предмету дослідження.

Незважаючи на значну кількість публікацій, в психологічній науці відсутня цілісна система категорій і дефініцій, які б адекватно описували властивості, стани, паттерни особистісної поведінки, міжгрупові процеси, пов'язані з феноменами корупційної поведінки та антикорупційної стійкості. Причини цього лежать, на наш погляд в складності самого предмету дослідження психології корупції, важкодоступності для вивчення об'єкта дослідження – державних службовців, а також в тому, що сама наука психологія в даний час переживає певні кризові процеси.

Психологія традиційно характеризується різноманіттям підходів до вивчення того чи іншого явища, великою кількістю теорій, концепцій, трактувань. Ще в 30-ті роки ХХ ст. Л. С. Виготський писав про методологічну кризу, яку переживала психологічна наука: «Сучасна наукова психологія переживає глибоку духовну кризу своїх методологічних основ, підготовлену всім ходом історичного розвитку науки. Вона охопила всю сферу психологічних досліджень з такою повнотою і силою, що це незаперечно знаменує початок нової епохи в психології і неможливість її подальшого розвитку на старих шляхах». На думку Л. С. Виготського, сутність методологічної кризи полягає в протистоянні ідей кожної окремої психологічної школи, в протистоянні природничої (матеріалістичної) та ідеалістичної психології.

Пізніше Б. Ф. Ломов відзначав: «Різноманіття проблем, величезний фактичний матеріал, накопичений в психологічній науці, завдання, які ставляться перед нею суспільною практикою, настійно вимагають подальшої розробки її методологічних засад».

Слід визнати, що і на рубежі ХХ–ХХІ ст. певна роз'єднаність різних шкіл, напрямків і методологічних підходів до дослідження психологічних феноменів не подолана. У статті Є. Д. Хомського «Про методологічні проблеми сучасної психології» констатується «наявність методологічних труднощів в різних областях

психології». Про наявність кризи або серйозних методологічних труднощів писали в останні роки В. П. Зінченко, О. К. Тихомиров, А. В. Брушлинський, І. П. Волков та інші автори. Криза в психології зафіксовано і зарубіжними авторами (Л. Гараї, М. Кечку (1997), М. Коул (1997) та ін). Ф. Е. Василук називає сучасний стан психології «схізісом», маючи на увазі розщеплення між науковою психологією і психологічної практикою. А. В. Юревич в статті «Системна криза психології» обґрунтував положення про те, що криза в сучасній психології носить системний характер і визначається декількома ключовими чинниками:

1) відсутність єдиної науки, дефіцит сталого знання, велика кількість альтернативних моделей розуміння і вивчення психічного;

2) поглиблення розколу між дослідницькою і практичною психологією;

3) конкуренція з боку паранауки, виникнення прикордонних між наукою і не-наукою систем знання.

Аналізуючи сучасний стан психологічної науки, А. В. Юревич зазначає, що «в цій дисципліні відсутні загальні правила побудови та верифікації знання»; «психологічні теорії навіть не конфліктують, а, як і парадигми Т. Куна, несумірні одна з одною; те, що вважається фактами в рамках одних концепцій, не визнається іншими; відсутній скільки-небудь відчутний прогрес у розвитку психологічної науки, бо обростання психологічних категорій взаємно суперечливими уявленнями важко вважати прогресом».

Такий стан справ в сфері наукового пізнання, з одного боку, значно ускладнює постановку проблеми і визначення методологічних основ дослідження корупції, з іншого – сучасний стан психологічної науки висуває підвищені вимоги до методологічного рівня досліджень, диктує необхідність ретельної розробки категорійно-понятійного апарату.

У зв'язку з цим основними завданнями методологічного рівня в дослідженні психології корупції є обґрунтування меж предмету, принципів побудови, форм і способів організації наукового пізнання корупційної поведінки, а також способів встановлення критеріїв достатньої обґрунтованості і верифікованості отриманих знань.

Як справедливо зазначає В. А. Мазилів, до методології сьогодні висуваються такі вимоги:

- це має бути методологія на історичній основі, тобто така, що враховує історичний шлях, пройдений психологією;
- деідеологізована методологія;
- методологія плюралістична (не орієнтована на єдиний універсальний науковий стандарт);
- методологія, яка враховує можливість наявності різних цілей отримання психологічного знання (пізнавальних або практичних);
- це повинна бути змістовна методологія, тобто така, що розглядає питання реального предмету психологічної науки.

З багатьма положеннями В. А. Мазилова можна погодитися. У той же час його оцінка єдиного універсального наукового стандарту уявляється несправедливою. Зі стандарту і повинна починатися «нова методологія». Саме система таких стандартів дозволяє досліднику орієнтуватися у величезному масиві фактів, оцінювати їх як наукові або ненаукові. Це важливе теоретико-методологічне питання, від вирішення якого залежать межі компетенції наукового знання, перспективи досліджень, придатність наукових рекомендацій, а також організація професійної підготовки фахівців. Справа ще й у тому, що загальноприйняті стандарти науковості, класичні зразки логіки і процедури наукового дослідження багато в чому складають зміст і визначають межі самого предмету наукової психології.

Більше того, в неадекватному розумінні психологічної наукою свого предмету багато авторів вбачають першопричину її методологічної кризи. Саме в різноманітності визначень предмету психології найбільш яскраво проявляються розбіжності серед дослідників щодо підстав наукової діяльності. Діапазон визначень предмету психології коливається від вкрай суб'єктивістських і тому важко верифікованих, до вкрай об'єктивістських, що ведуть до втрати специфіки психології. За весь час існування наукової психології її предмет неодноразово переглядався. Дуже показово в цьому сенсі є цитата з «Британської енциклопедії», яку наводить М. Г. Ярошевський: «Бідна, бідна психологія. Спершу вона втратила душу, потім психіку, потім свідомість і тепер відчуває тривогу з приводу поведінки». Ця невизначеність предмета дослідження тягне за собою сумнів в науковому статусі психології,

що все частіше виявляється серед вчених і практиків. В. Н. Сурков вважає, що сумнів у статусі психології багато в чому обумовлено явним або неявним застосуванням природничих стандартів для оцінки гуманітарної області знання.

На наш погляд, час з'ясування приналежності психології до природничих або гуманітарних дисциплін вже пройшов, і протиставлення цих двох наукових парадигм стосовно психології довело свою недоцільність. Не можна не погодитися з думкою Ю. А. Шаранова в тому, що «сама двовимірна модель людини як біосоціальної істоти є збитковою».

Слід визнати обгрунтованою точку зору В. А. Мазилова в тому, що предмет психологічної науки повинен бути осмислений таким чином, щоб психічна реальність, стаючи психологічною, не втрачала своєї багатовимірності. Вузьке розуміння предмету психології створює основу для різного роду редукаціоністських підходів і перешкоджає інтегративним тенденціям сучасної науки. Одночасно, як підкреслює Ю. А. Шаранов, «неможливо бути вченим або практиком і не працювати на культуру, не відповідати на виклики часу. Психологія змушена займатися реальними питаннями, щоб не втратити свого авторитету. При цьому психолог змушений самовизначатися, оскільки проблеми, які ставить саме життя, дійсно, не завжди мають пряме відношення до предмету психології. У зв'язку з цим редукція на непсихологічні предмети вивчення неминуча і кожен раз виникає важке завдання виділення і конструювання свого, специфічного, що не зводиться до інших підстав наукового знання предмета, ракурсу психологічного аналізу. Спокуса запозичення вже готового, але чужого, завжди є. Наприклад, механічне використання юридичного знання в психологічних міркуваннях. Наукова цінність і практичне значення таких запозичень сумнівна. Тільки органічна вбудованість психологічного в інший контекст або об'єкт надає цінність психології як науки. Якщо це відсутнє, то психологічний компоненти не береться до уваги зовсім або в контексті відповідних підходів, концепцій втрачає свою визначеність і особливість».

Таким чином, в якості основних методологічних проблем дослідження психології корупції можна виділити два традиційних питання:

- що виступає предметом дослідження в психології корупції;

– як домогтися наукової достовірності та об’єктивності знань, отриманих в процесі дослідження?

Для відповіді на питання щодо предмету даного дослідження, на наш погляд, необхідно застосування категоріального аналізу. Як відзначають філософи В. І. Разумов, В. П. Сизиков, – категорії суть особливі когнітивні одиниці, що забезпечують процеси перенесення знань в багатодисциплінарних дослідженнях; М. Г. Ярошевський стверджував, що саме категоріальний апарат психології визначає «зону і спрямованість бачення емпірично даного», і що «предмет психології наданий в системі її категорій». Він визначає категоріальний аналіз як «аналіз форм психологічного пізнання, логіки розробки в конкретних суспільно-історичних умовах основних проблем, пояснювальних принципів і категорій психології». Три категоріальні, на думку М. Г. Ярошевського, проблеми психології – психофізіологічна, психогностична і психосоціальна – і утворюють основні блоки цілей і програм психологічного дослідження. Саме в дослідженнях М. Г. Ярошевського було переконливо показано, що окремі категорії «образ», «мотив», «дія», «ставлення», «особистість» явно недостатні для побудови адекватної картини психічного. Тому інваріантне ядро психології утворюють: категорії, принципи, проблеми. Будучи внутрішньо пов’язані між собою, категорії утворюють не простий конгломерат, а систему, «сітку» – категоріальний лад. Питання про те, які саме категорії лежать в основі системи конкретної науки і як співвідносяться її різні компоненти, підлягає детальній порівняльно-історичній розробці.

Категоріальний аналіз передбачає з’ясування того, як відбувається народження поняття, його розвиток і визначення в системі інших понять, надання йому певного статусу (оперативного поняття, основного поняття або категорії науки). У порівнянні з поняттям, категорія має такі особливості: фундаментальність в даній сфері досліджень, більш високий (або найвищий) рівень узагальненості, велика абстрактність і дедуктивність із рядом понять нижнього щодо даної категорії рівня. Тобто між категорією і поняттями, для яких вона є категорією, повинна знаходитися операція категоріального узагальнення.

Основними методологічними принципами реалізації категоріального аналізу вважаються наступні.

1. Єдність змістовного та формального. «На відміну від концепцій, які зводять задачу до неупередженого повного переказу всього, що було, категоріальний аналіз інтерпретує рух наукових ідей і змістовно (категорії мають предметний зміст), і формально (зміст розглядається в формах, властивих безлічі неповторних варіантів)».

2. Єдність індивідуального і соціального. Система категорій відкриває можливість для визначення цінності індивідуального вкладу в розвиток науки як соціального інституту.

3. Єдність актуального і історичного. Категорії діють протягом тривалого історичного періоду не тільки минулого, але також сьогодення і майбутнього. Тим самим історичні дослідження набувають, замість «антикварного», актуального значення, дозволяючи психологу зрозуміти внутрішню спорідненість своєї думки з думкою колишніх і майбутніх епох, і звільняють її від «презентистської» ілюзії».

Категоріальна система психології отримала подальший розвиток в працях А. В. Петровського та М. Г. Ярошевського. Вони виділили 24 основні категорії, а потім А. В. Петровський і В. А. Петровський розширили систему до 35 категорій. При цьому важливо для нашого дослідження підкреслити появу такої категорії, як «суб'єкт». Саме корупційна або антикорупційна поведінка суб'єкта державної влади в нашій інтерпретації виступає в якості предмету дослідження психології корупції. Як зазначає В. В. Знаков: «Сьогодні в психологічній науці категорія суб'єкта має системоутворюючу роль». Виділення категорії суб'єкта в якості предмету дослідження корупційної поведінки дозволяє, таким чином, розглядати дане явище системно, що узгоджується з онтологічної сутністю корупції як системного явища.

Система категорій, «розвиваючись історично, дозволяє осмислити явище, що вивчається, не тільки глобально, але також в його специфічних характеристиках, що відрізняють одну сферу знання від всіх інших». При цьому слід мати на увазі, що «в кожній галузі наукового знання ці категорії розкриваються з певної точки зору, тому в будь-якій науці вони повинні бути специфіковані,

тобто в них повинен бути виявлений саме той аспект, який є предметом даної науки».

Специфіка предмету юридичної психології визначається суспільно необхідною і особистісно опосередкованою взаємодією суб'єкта з системою права. З цієї точки зору і хабародавець, і корупціонер є суб'єктами права і несуть юридичну відповідальність за протиправне діяння. Тому некоректно розглядати в структурі корупційної поведінки тільки, скажімо, корумпованого чиновника. У психолого-юридичній взаємодії обидві сторони продукують необхідні атрибути протиправної ситуації. У той же час, державний службовець, як представник державного апарату, є уповноваженою особою, і за порушення закону він підлягає більш суворому покаранню. Тому юридична психологія вивчає феномен корупції з точки зору поведінки суб'єкта влади в системі категорій «мотив», «діяльність», «особистість», «правосвідомість», «умисел», «об'єкт злочину», «суб'єкт злочину» і ін. Феномен корупційної поведінки суб'єкта влади неможливо описати без використання понятійного апарату психології особистості («самовідношення», «Я-концепція», «мотивація», «цінності», «сенси» та ін.), соціальної і юридичної психології («соціальні установки», «кримінальні норми», «групові ефекти», «соціальні стереотипи», «організована злочинна група» і т. ін.).

Таким чином, специфіка предмету психології корупційної поведінки державних службовців полягає в тому, що об'єкти дослідження виступають результатом взаємодії суб'єктів в юридично релевантній ситуації.

Відповідно до специфіки предмету дослідження, формулюються і методологічні принципи аналізу феномену корупції. Вихідними положеннями тут виступають основні методологічні принципи вітчизняної психології: детермінізму, системності, єдності свідомості і діяльності, розвитку, історизму.

Принцип детермінізму стверджує, що всі явища об'єктивного світу (включаючи і психічні) взаємопов'язані і підкоряються причинно-наслідковим законам, які можуть бути виявлені. Вивчення основних детермінант корупційної поведінки та антикорупційної стійкості – одне з основних завдань даного дослідження. Це, в свою чергу, створює передумови для створення

системи прогнозування корупційної поведінки, побудови принципів і методів її профілактики.

Принцип системності полягає в тому, що для пояснення психічних явищ необхідно встановлення різнорівневих і різноспрямованих причинно-наслідкових зв'язків, які забезпечують:

- єдність функціонального складу і структури явища;
- функціональні зв'язки досліджуваного явища з іншими явищами;
- включення досліджуваного явища до складу більш складних явищ.

Очевидно, що корупція є системним явищем, і тому її вивчення вимагає розробки приватної методології, в тому числі методів міждисциплінарного дослідження. При цьому логічно виходити з особливостей самого предмету дослідження, його інваріантних характеристик. Як справедливо зазначав Е. Гуссерль, «поштовх до дослідження повинен виходити ... від речей і проблем», а наука повинна прагнути досягти «...змісту цих проблем визначеним методом».

Принцип єдності свідомості і діяльності: психіка є орієнтовно-дослідницькими компонентами (складовими) дій живого організму, результатом яких виступає постійно удосконалюваний образ навколишнього світу. По мірі розвитку образ світу, в свою чергу, виступає орієнтовною основою для планування і організації все більш складних форм поведінки і діяльності. Згідно з цим принципом, корупційну поведінку (діяльність) не можна розглядати поза контекстом свідомості суб'єктів влади, установок і змісту моральної свідомості, смислів і життєвих цілей.

Принцип розвитку: пояснення психічних явищ і процесів можливо тільки при вивченні закономірностей їх формування і розвитку:

- в філогенезі і антропогенезі;
- в процесах соціогенезу, історичного розвитку людства;
- в онтогенезі, в процесах індивідуального розвитку психіки.

Виявлення закономірностей формування і розвитку корупційних установок, мотивів та інших елементів корупційного свідомості дає можливість вивчати антикорупційну стійкість як особистісну властивість в її динаміці.

Принцип історизму: пояснення особливостей і закономірностей розвитку психіки людини можливе тільки при врахуванні конкретно-історичних умов її індивідуального розвитку. Кожна епоха розвитку людства і специфіка конкретних соціальних умов істотно визначають якісні особливості, що формуються в онтогенезі психіки кожної людини. У дослідженні корупційної поведінки слід враховувати контекст історико-культурних чинників, їх інтерсуб'єктивність і деперсоніфіковану обумовленість. Як зазначає Ю. А. Шаранов, «для того щоб вивчити і осмислити феномен корупції в контексті людської природи, необхідно встановити певні межі аналізу і розглядати корупцію з позицій соціокультурних умов і чинників, тобто з точки зору культурної парадигми».

Теоретичний аналіз понять «корупційна поведінка» та «антикорупційна стійкість» вибудовується на основі базових концепцій провідних психологічних шкіл: психоаналітичної (поняття «психологічний захист» і «копінг-стратегія»), когнітивістської (теорія соціальних уявлень С. Московічі), біхевіористської (концепція соціальних страхів Дж. Вольпе), гуманістичної (концепція самоактуалізації як сутності людського розвитку К. Роджерса). Окремі механізми прояву психології корупції можуть бути проаналізовані з позицій крос-культурної психології (Дж. Беррі, Н. М. Лебедева, Д. Мацумото, К. Оберг, Л. Г. Почебут, Г. У. Солдатова, Т. Г. Стефаненко) і в парадигмі діалектичної психології (Б. Бьоресон).

Джерелами приватної методології дослідження психологічних аспектів корупції є також:

- положення С. Л. Рубінштейна про психічну детермінацію людської активності;
- психологічна теорія діяльності;
- концепція просоціальної поведінки (Я. Рейковский і ін.);
- теорія соціальних установок особистості;
- ідея С. Г. Якобсон про ключову роль позитивної самооцінки (самоповаги) у формуванні моральної поведінки;
- соціально-психологічна теорія групи, знання про поведінку особистості в групі, конформізм, про функції групових норм, рольові структури, референтні групи, про закономірності атрибуції і оцінювання в міжособистісних стосунках.

Визначивши предмет дослідження і основні методологічні принципи, звернемося до вибору методів психологічного дослідження психологічних феноменів корупційної поведінки, оскільки проблема співвідношення теорії і методу також належить до числа найважливіших методологічних проблем. Як відзначають В. П. Зінченко і М. К. Мамардашвілі, «прагнення до пошуку об'єктивних методів психологічного дослідження, так само як і втрата віри в їх існування, породжують в психології безпрецедентні для будь-якої іншої науки за своєю різноманітністю форми редукції психічного. При цьому розширення міждисциплінарних зв'язків психологічної науки призводить до втрати предмету власного дослідження».

Оскільки отримання емпіричних даних в дослідженні корупційної поведінки значною мірою утруднено через достатню «закритість» об'єкта дослідження (державних службовців), нам уявляється можливим вибудовування відносин теоретичних і емпіричних складових даного дослідження в логіці гіпотетико-дедуктивного методу. Тут емпіричні дані – не самоціль, а матеріал, що дозволяє провести відбір гіпотез про характеристики предмету дослідження. З позицій гіпотетико-дедуктивного методу факт розуміється як логіко-емпірична конструкція, що заміщає собою деяку потенційно нескінченну сукупність результатів емпіричного дослідження, виконаного в рамках конкретної дослідницької програми.

Крім того, в дослідженні психології корупції очевидні певні обмеження і в використанні експериментальних схем дослідження (внаслідок їх сумнівної етичності). Розробка та апробація інструментарію для діагностики та прогнозування корупційної поведінки передбачає вторгнення в «свята святих» – діяльність державних службовців і складну систему етики державно-правового апарату.

Це призводить до необхідності використання різних методів дистанційного аналізу, контент-аналізу, фокус-груп, проектних методик (наприклад, метод незакінчених речень), психосемантичного і психобіографічного методів.

В якості основного методу (способу) верифікації теоретико-методичного комплексу даного дослідження і критерієм валідності

створеної моделі корупційної поведінки є прогнозування, або перевірка прогностичних можливостей.

На операціональному рівні дослідження корупційної поведінки вимагає введення нових понять і визначень. Концепція психологічного дослідження корупційної поведінки базується на системі таких основних понять, як «корупційна поведінка», «корупційний тиск», «антикорупційна стійкість» і «схильність до корупції».

Ми пропонуємо наступні операціональні визначення цих понять:

– *корупційна поведінка* – це поведінка, спрямована на отримання вигоди в особистих цілях шляхом зловживання службовим становищем;

– *корупційний тиск* – сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників впливу на посадову особу, що призводять до ситуації вибору між зловживанням владними повноваженнями для отримання вигоди в особистих цілях або відмовою від нього;

– *антикорупційна стійкість* – системна властивість особистості, що виявляється в здатності протистояти корупційному тиску і здійснювати вибір між кримінальною і законослухняною поведінкою на користь останньої;

– *схильність до корупції* – особистісна схильність до вибору корупційного варіанту поведінки в ситуації корупційного тиску.

Крім вищевказаних методологічних підстав дослідження психології корупції, певний інтерес становить запропонована А. В. Юревичем позиція методологічного лібералізму і інтегративна методологія психології В. В. Козлова. «Методологічний лібералізм наказує, що психологічне пояснення завжди буде різнорівневим, багатоваровим, побудованим за принципом «листокового пирога», кожен шар якого має самостійну значимість і принципово не замінюється жодним іншим. Будь-який психологічний феномен має різні рівні детермінації: феноменологічний, фізичний, біологічний і соціальний, вимагає пояснення на кожному з них, оскільки не зводиться до одного рівня, і саме поєднання цих шарів завжди буде надавати психологічному «пирогу» його своєрідного смаку. Найбільш же евристичною методологічною установкою є націленість не на «поїдання» рівнями один одного, а на пошук

переходів між ними – тих «проміжків» між різними рівнями психологічної реальності, з яких можна витягти те, чого бракує для побудови зв'язної системи психологічного знання. І найбільш перспективним каркасом для її побудови уявляються комплексні, міжрівневі пояснення, в яких знайшлося б місце і для сенсу життя, і для нейронів, і для соціуму, і для еволюційної доцільності».

Інтеграційна методологія передбачає консолідацію безлічі областей, шкіл, напрямків, рівнів знань про людину в смисловому полі психології: «саме інтеграційний підхід дає можливість більш широкого, цілісного і багатогранного погляду на розуміння людської природи і всього Всесвіту. З позиції цього підходу уявляється можливим звести воедино основні положення трьох провідних напрямків психології: ортодоксального, гуманістичного та трансперсонального в межах концептуальної схеми».

В якості основних завдань дослідження корупційної поведінки та антикорупційної стійкості держслужбовців можна виділити наступні:

- обґрунтування теоретичної моделі феномену корупційної поведінки суб'єктів державної влади;
- дослідження специфіки джерел корупційної поведінки і економічних злочинів в діяльності держслужбовців;
- створення рівневої класифікації соціально-психологічних регуляторів антикорупційної стійкості держслужбовців;
- розробку оптимальної структури соціально-психологічних регуляторів мотиваційної сфери держслужбовців, здатних вирішити конфлікт інтересів і узгодити особисті і суспільні цілі;
- емпіричне вивчення механізмів функціонування, прогнозування та регулювання мотивів морально-нормативної поведінки в діяльності держслужбовців;
- розробку методики виявлення антикорупційної стійкості з подальшою її апробацією і стандартизацією.

Основними завданнями методологічного рівня в дослідженні психології корупції є обґрунтування принципів побудови, форм і способів організації наукового пізнання корупційної поведінки, а також способів встановлення ступеня достатньої обґрунтованості і верифікованості отриманих знань.

Таким чином, психологія як мультипарадигмальна сфера знання дозволяє застосовувати різні методологічні підстави, інтеграція яких досягається за рахунок розуміння суб'єкта як предмету дослідження.

Зниження рівня корупції залежить не тільки від здійснених на державному рівні заходів, але від того, коли в свідомості громадян така цінність, як антикорупційна стійкість, стане соціальною нормою. Саме свідомість громадян країни, їх ідеали визначають обличчя країни загалом і рівень корупції, зокрема. У зв'язку з цим, психологічна наука може допомогти виробити ефективні способи боротьби з корупцією, відповівши на питання про те, які цінності, ідеали повинні панувати в сучасному суспільстві для того, щоб виликати його від «вірусу корупції».

В першу чергу, постає питання про те, яка саме галузь психології повинна вивчати явище корупції. На перший погляд, це повинна бути юридична психологія, оскільки саме вона вивчає психологічні закономірності системи «людина – право», а її предметом є «синтез психологічних знань про взаємодію людей в сфері правовідносин і правового регулювання». Однак за її межами залишаються такі аспекти досліджуваного явища, як соціально-психологічні детермінанти корупційної поведінки, особистісні аспекти антикорупційної стійкості, психологічні проблеми конфлікту інтересів у діяльності держслужбовців і т. ін.

В межах психологічної науки корупція визначається в якості предмету дослідження, який кардинально відрізняється від предметного поля дослідження корупції в інших наукових галузях. Предмет дослідження корупції в рамках психологічної науки можна визначити як закономірності генезису і функціонування корупційної поведінки суб'єкта державної влади. Виділення категорії суб'єкта в якості предмету дослідження корупційної поведінки дозволяє розглядати дане явище системно, що узгоджується з онтологічної сутністю корупції як системного явища.

Важливим, з огляду на зазначене, є побудова міждисциплінарних зв'язків для психологічного аналізу проблеми корупції та виділення міжпредметних зв'язків в межах окремих галузей психологічної науки. Їх розгляд представлений в табл. 1.

Таблиця 1

**Предметні області дослідження психології корупції
в межах різних галузей психологічної науки**

Галузь психології	Предмет психологічного дослідження феномену корупції
Культурно-історична психологія	Культурно-історичні передумови корупції та особливості її проявів у межах різних культур (етносів)
Юридична психологія	Правосвідомість, нормативна поведінка, девіантна поведінка, юридичні аспекти корупційної поведінки
Соціальна психологія	Соціально-психологічні детермінанти корупційної поведінки
Економічна психологія	Економічна поведінка суб'єктів корупційних відносин
Психологія праці	Корупційне поводження суб'єктів праці
Педагогічна психологія	Психологія навчання і виховання антикорупційної стійкості
Конфліктологія	Конфлікт інтересів в діяльності державних службовців
Психологія особистості	Особистісні детермінанти корупції та антикорупційної поведінки (ціннісні, мотиваційні, емоційно-вольові, когнітивні); антикорупційна стійкість як властивість особистості
Диференційна психологія	Індивідуально-психологічні механізми антикорупційної поведінки
Психологія розвитку, акмеологія	Проблеми формування та розвитку антикорупційної стійкості
Клінічна психологія	Патохарактерологічні властивості особистості корупціонера
Політична психологія	Психолого-політичні феномени корупції як інструмент передвиборчих технологій і психології політичної боротьби
Психодіагностика	Діагностика та прогнозування корупційної поведінки

2. ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ Й ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПОТЕНЦІЙНОГО КОРУПЦІОНЕРА

2.1. Особистісні детермінанти корупційної поведінки

2.2. Психологічні особливості особистості суб'єктів корупційних правопорушень

Онтологічний підхід до тлумачення поняття корупції (як нормативно-правовий, так і науково-методологічний) наочно виявляє її суто гуманітарну забарвленість. Корупція – форма соціальної девіації, в якій виразно представлена соціально-психологічна складова.

Не потрібно проводити спеціальних досліджень, аби стверджувати, що потенційну корупційність як гуманітарний феномен складають певні соціальні, морально-етичні та психологічні компоненти. Зокрема, підвищену корупційну загрозу особистості становлять соціально-психологічні вади, які в юридичній психології належать до категорії соціальних аномій: домінування в утилітарних потреб і, відповідно, мотивів; асоціальна чи антисоціальна спрямованість; наявність комплексу захисних механізмів, що дозволяють особі за будь-яких обставин знайти підстави для самовиправдання.

2.1. Особистісні детермінанти корупційної поведінки

Вітчизняні дослідники соціально-психологічних засад корупції як гуманітарного явища (В. Ю. Мейтус, М. І. Мельник, О. В. Шаповалов та ін.) серед основних причин її виникнення, зокрема, визначають:

- наявність певної соціальної, емоційної чи моральної патології особистості;
- психологічну схильність до вчинення правопорушень;
- недосконалість (відсутність) належного психологічного супроводження в органах державної влади.

На нашу думку, такий підхід далекий від досконалості. Причини, як відомо, поділяються на об'єктивні та суб'єктивні. Автори уникають визначати об'єктивні причини корупції, в найбільш загальному вигляді якими слід вважати рівень добробуту

та стан соціальної захищеності більшості громадян. З соціальної практики відомо, що нормальне співвідношення між матеріальною забезпеченістю різних прошарків (багатих, представників «середнього» класу», бідних) громадян складає: 10 % – 80 % – 10 %. В Україні ця пропорція виглядає дещо інакше, а критичний поріг можливості стабільного та гармонійного розвитку суспільства перевищений у десятки разів.

Відповідно, це породжує й негативні явища системного порядку і має негативний вплив на суспільство. За умов панування правового нігілізму, соціальної нестабільності і невпевненості у своєму майбутньому, падіння моральності, відсутності чіткої державної ідеології службовцю, який, умовно кажучи, стоїть перед вибором: чесно виконати свій обов'язок чи зловжити владою або посадовим становищем, – легко схилитися до корупційної форми поведінки. І справа тут не в культивуванні психології користоловства і жадібності, як пишуть автори, а в стереотипах суспільної свідомості, що спонукають відтворювати саме такий, а не інший варіант взаємодії. Корупція поступово стає нормою, інакше кажучи – звичкою, в якій не вбачається нічого екстраординарного.

Що стосується суб'єктивних причин, то ми з пересторогою ставимосся до самої можливості існування «психологічної схильності до вчинення правопорушень». Якщо йдеться про асоціальну чи антисоціальну спрямованість особистості, то вона є результуючою складної взаємодії індивідуально-психологічних властивостей особистості та негативного впливу соціального середовища. Стверджувати, що існують якісь особливі схильності до вчинення протиправних діянь, з позицій юридичної психології, некоректно.

І нарешті, не слід перекладати на психологів відповідальність за корумпованість органів державної влади (це про недосконалість чи відсутність належного психологічного супроводження). Як відомо, основними завданнями психологічного супроводження є: психологічна підтримка адаптації працівників до умов служби; оцінка можливостей кваліфікаційного зростання і просування по службі працівників у відповідності до їх психологічних даних, первинна психопрофілактика та корекція відхилень у поведінці

працівників, надання психологічної допомоги, виявлення та зняття постстресових станів.

Психолог – не чаклун і не фокусник. Він не здатен за допомогою застосування психологічних методів і технологій впливати на об'єктивні умови життєдіяльності суспільства та глибинні особистісні процеси. Хоча сказане зовсім не виключає необхідності здійснення кваліфікованого професійного психологічного відбору, психологічної підготовки та психологічного супроводження державних службовців. Слід лише адекватно визначати межі їх можливостей та відмовитися від хибного уявлення, що вплив на «людський чинник» здатен кардинально змінити ситуацію з корупцією в державі.

У виникненні корупційної поведінки не можна виключати також роль конфліктів різних сфер діяльності, в якій вона здійснюється: особистій, сімейно-побутовій, професійній тощо. Внутрішні конфлікти посилюють психічну напругу і, як спробу її компенсувати, – спричиняють різні форми девіантної поведінки, в тому числі корупційної.

Професійна діяльність посадових осіб державних органів характеризується негативним впливом чинників зовнішнього середовища, дефіцитом часу, відповідальністю за прийняття рішення, пов'язана з реалізацією владних повноважень, протікає в психологічно напружених умовах, що призводить до виникнення нервово-психічних перевантажень, погіршення функціонального стану і зниження працездатності. Тому вона пред'являє високі вимоги до особистості: до рівня розвитку самосвідомості та психічних процесів (уваги, мислення, пам'яті, мовлення, емоційно-вольової регуляції, тощо) і потребує наявності спеціальних здібностей (комунікативних, організаційних, тощо).

Слід зазначити, що найбільш високий рівень ймовірності залучення до протиправних дій у діяльності державних службовців має місце під час їх індивідуальних контактів із особами, які мають намір «обійти» чинні норми права. Недосконалість законодавства, відсутність строго відпрацьованих схем оформлення окремих документів, прийняття одноосібних рішень з виникаючих питань, виїзд для оформлення документів на місцях – ось неповний перелік ситуацій, що сприяють створенню обставин, за яких посадовець залишається один на один із особою, зацікавленою в порушенні

законодавства. При цьому з'являється ймовірність спокуси, можливість вплинути на посадову особу і схилити її до корупційного правопорушення.

У сучасному суспільстві поняття «професіоналізм» обов'язково включає усвідомлення спеціалістом наслідків власних дій для інших людей. Тому й створюються етичні кодекси, встановлюються стандарти поведінки службовців. Класик психології Альфред Адлер, розкриваючи запропоноване ним поняття *Gemeinschaftsgefühl* (зазвичай, перекладається як «соціальний інтерес»), писав, що «почуття соціального інтересу тісно пов'язане з довірою до себе» і «якщо ви сприяєте благополуччю інших, ви стверджуєте і зміцнюєте відчуття власної сили».

З цього випливає, що державний службовець, який використовує свій професійний статус в цілях особистого збагачення, не усвідомлює повною мірою соціальної значущості своєї професії; не відчуває поваги і довіри до власної особистості, йде шляхом деформації свого морального розвитку.

Людина, виконуючи певну дію, фіксує увагу на тому, призвела вона чи ні до бажаного результату. Таким чином, відбираються і закріплюються форми успішної поведінки. Якщо ж людина здійснює дії, які, як їй відомо, бажаного результату не дадуть, у неї розвивається почуття гострого психологічного дискомфорту, яке Л. Фестінгер назвав «когнітивним дисонансом». Цей дискомфорт суб'єктивно відчувається як нестерпний і спонукає суб'єкта змінювати або свою поведінку, або своє уявлення про навколишній світ. Так досягається суб'єктивна доцільність поведінки.

Стосовно державної служби такий стан справ означає наступне. Перш за все, особа, яка оформлює документи корупційним способом, обходячи вимоги законодавства, мимоволі приходить до висновку, що дотримання закону не має цінності, а його порушення не спричиняє відповідальності. Це спонукає до наступних дій з отримання незаконного прибутку і породжує зневагу до цінностей професійної діяльності. Далі відбувається спотворення світосприйняття – і службовці-хабарники викликають у осіб, які звертаються до них, презирство і цинічне ставлення, що потім поширюється на всю систему державної влади, оскільки посадовець в даному випадку є представником влади. І, наприкінці, виникає

уявлення про те, що за гроші можна купити все, що завгодно. Формується тип особистості, описаний Е. Фроммом як «ринковий». Його характерні риси: залежність самооцінки від думки інших людей; відсутність чіткої самоідентифікації; пред'явлення якостей особистості, затребуваних в даний час в даному місці, незалежно від їх відповідності нормам моралі та закону.

«Діапазон психологічних якостей особистості хабарника досить широкий – відзначають В. Є. Квашиє і С. Ш. Цагікян. – Спільними тут є, в першу чергу, негативне ставлення до закону і жага наживи, зневага до моральних і етичних норм, свідоме культивування аморальних колізій і ігнорування таких негативних наслідків, як дискредитація діяльності державного апарату, розбещення підлеглих, підлив принципу соціальної справедливості. Для хабарника характерний синдром кругової поруки, протекціонізм, психологія споживацтва, яка найчастіше превалює над усім іншим».

Зазначене проявляється у формуванні певного стилю поведінки, що характеризується наполегливим прагненням до досягнення мети, розмаїтими спробами знайти ситуацію можливого «збагачення», невмінням або небажанням прийняти правильне рішення. Ю. М. Антонян, ґрунтуючись на результатах власних досліджень, вважає, що окрім корисливого, провідним мотивом тут є ігровий. Ігрові мотиви в корупційній поведінці переплітаються з корисливими і починають потужно впливати один на одного. Таким чином, атмосфера корупції призводить не тільки до девальвації норм моралі і моральності, але й до деградації суспільства.

Узагальнення наукових джерел дозволяє сформулювати наступний висновок: залежно від джерел та умов буття людини як соціальної істоти сутність зовнішніх поведінкових форм потенційного корупціонера обумовлюється: 1) впливом на психіку соціуму, тобто мікро- та макросередовища; 2) умовами соціалізації, тобто засвоєнням соціальних норм у процесі навчання і виховання; 3) індивідуально-психологічними властивостями; 4) біологічними засадами формування особистості.

Ми не заперечуємо впливу біологічних детермінант на корупційну поведінку, але до цієї тези слід ставитися виважено, ґрунтуючись на діяльнісно-особистісному підході та зважаючи на

структуру діяльності (свідома поведінка є діяльністю): потреби – мотив – мета – вибір засобів її досягнення – результат.

Безумовно, що людина є біосоціальною істотою, і частина її потреб – суто фізіологічні. Для ілюстрації звернемося до теорії А. Маслоу, яка часто називається пірамідою потреб або ж ієрархічною моделлю потреб людини. Це одна з найбільш відомих і популярних теорій мотивації (*need theory* чи *hierarchy theory*), викладена в його роботі «*Motivation and Personality*» (1954).

Потреби А. Маслоу розподіляв за ступенем їх зростання, оскільки вважав, що людина не здатна відчувати потреби високого рівня, допоки має нужду (за С. Д. Максименком) в більш примітивних речах. Основа піраміди – фізіологічні потреби (вгамувати голод, спрагу, сексуальні потреби тощо). Вище знаходиться потреба в безпеці, над нею – потреба в прихильності і любові, а також в приналежності до соціальної групи. Наступний ступінь – потреба в повазі і схваленні, над ним Маслоу поставив пізнавальні потреби (бажання знати, сприймати якомога більше інформації). Далі йдуть потреби естетичні (бажання гармонізувати життя, наповнити його прекрасним). Нарешті, останній ступінь піраміди, найвищий, – прагнення до розкриття внутрішнього потенціалу, тобто до самоактуалізації (до речі, автор вважав, що цього рівня по справжньому сягає лише 2 % людей). Важливо підкреслити, що кожна з потреб не обов'язково повинна бути задоволена повністю, достатньо часткового її насичення для переходу на наступний рівень.

«Я абсолютно впевнений, що людина живе «хлібом єдиним» тільки в умовах, коли хліба немає, – писав А. Маслоу. – Але що відбувається з людськими прагненнями, коли хліба достатньо і шлунок завжди повний? З'являються більш високі потреби, і саме вони, а не фізіологічний голод, керують нами. По мірі задоволення одних потреб виникають інші, все більш і більш високі. Так поступово, крок за кроком, людина приходить до потреби в саморозвитку – найвищої з них».

А. Маслоу прекрасно усвідомлював, що задоволення фізіологічних потреб – основа основ. В його уявленні ідеальне суспільство – насамперед, суспільство ситих людей, які не мають приводів для страху чи тривоги. Якщо людина, наприклад, постійно відчуває нестачу їжі, навряд чи вона буде гостро потребувати

любіві. Але людина, сповнена любовних переживань, все одно потребує їжі, причому регулярно (навіть якщо дамські романи стверджують інше). Під ситістю Маслоу розумів не лише відсутність перебоїв з харчуванням, але й достатню кількість води, кисню, сну і сексу.

Але форми, в яких проявляються потреби, можуть бути різними: у кожного з нас свої мотиви і здібності. Тому, наприклад, потреба в повазі і визнанні у різних людей задовольняється неоднаково: одному необхідно стати видатним політиком, а іншому цілком достатньо, щоб власні діти визнавали його авторитет. Такий же широкий діапазон в межах однієї потреби можна спостерігати на кожному ступені піраміди, навіть на першому (фізіологічні потреби).

Слід зазначити, що три останніх рівні («пізнання», «естетичні» і «самоактуалізація») в загальному вигляді називають «потребами в особистісному зростанні».

Таким чином, людина має багато різних потреб, незадоволеність яких стає рушійною силою до діяльності – мотивом, а точніше мотивацією. Всі потреби можна поділити на п'ять основних різновидів:

- фізіологічні;
- потреби в безпеці (комфорт, постійність умов життя);
- соціальні (соціальні зв'язки, спілкування, турбота про іншого і увага до себе, спільна діяльність);
- престижні (самоповага, повага з боку інших, визнання, успіх і висока оцінка, службове зростання);
- духовні (пізнання, самоактуалізація, самовираження, самоідентифікація).

Слід зазначити, що теорія А. Маслоу перекликається з теорією М. Гумільова про появу культурних потреб з ростом рівня цивілізації й швидку їх деградацію при порушенні базису піраміди, тобто фізіологічних потреб чи потреб у безпеці.

Таким чином, потреби людини перебувають у певному ієрархічному зв'язку і становлять собою певну статичну структуру особистості. Але мотиви поведінки, що детермінуються ними, відповідно – ієрархія мотивів, надзвичайно динамічні.

Ми не поділяємо розповсюдженної, навіть – пануючої в кримінологічній літературі думки, що існують якісь особливі

протиправні, в тому числі – корупційні потреби. Зокрема, в кримінології має місце типологія, побудована на оціночних критеріях: 1) нормальна система потреб, що відповідають характерному для даного суспільства типу особистості і способу життя; 2) деформована система потреб, в якій одні потреби розвинені за рахунок інших; 3) викривлені потреби, задоволення яких об'єктивно суперечить розвитку особистості і інтересам суспільства.

Що таке «нормальна система потреб» і хто є її носієм? Якийсь абстрактний усереднений громадянин? Але така абстракція незастосовна до реального суспільного життя, в якому існує кардинальна нерівність громадян (про що вже йшлося вище). Що таке деформовані потреби і в чому полягає ця «деформація»? Якщо молодий науковець недоїдає через мізерну зарплатню, але при цьому активно працює в обраному напрямі – це деформація особистості? І, нарешті, в якості викривлених потреб звичайно називають прагнення до наркотиків, алкоголю, аномальних сексуальних контактів. Але ж алкоголь чи наркотик – не потреба, це предмет потреби в духовному і фізичному комфорті. Так звані хуліганські мотиви – це задоволення антисоціальним способом потреби в самоствердженні. Тобто, викривленими є не самі потреби, а способи їх задоволення. Кожна з потреб, розпочинаючи від потреби в їжі і закінчуючи потребою в самоактуалізації, може стати психологічним джерелом злочинів, якщо обираються протиправні засоби її задоволення.

Наступною після потреб ланкою в структурі діяльності є мотив – спонукання до діяльності. Слід зважати на те, що поведінка людини завжди полімотивована, причому мотиви перебувають у складній і динамічній ієрархії підпорядкування, завдяки чому домінуючі мотиви можуть набувати другорядного характеру, і навпаки. У випадку формування асоціальної спрямованості та схильності до корупційних правопорушень домінуючими стають утилітарні мотиви задоволення потреб першого рівня – фізіологічних. В уявленні особикорупціонера вони набувають сенсу мотивів самоствердження, а фізіологічні потреби починають оцінюватися як потреби у престижі – самоповазі, повазі з боку оточуючих, визнання, успіху і високої оцінки, службового зростання.

Положення про перебудову ієрархії мотивів детально прописане в одній із галузей психології – в психології адиктивної поведінки (психологія залежності). Можемо стверджувати, що корупційна діяльність є різновидом адикцій.

Адиктивна поведінка – різновид девіантної поведінки, що характеризується непереборним бажанням переживати інтенсивні емоції за допомогою постійної фіксації уваги на певних видах діяльності.

Виділяють наступні психологічні особливості осіб із адиктивними формами поведінки:

- знижена стійкість щодо труднощів повсякденного життя поряд із достатньою стійкістю у кризових ситуаціях;
- прихований комплекс неповноцінності у поєднанні з зовнішніми проявами неперевершеності;
- зовнішня соціабельність у поєднанні зі страхом перед стійкими емоційними контактами;
- неправдивість;
- прагнення звинувачувати інших, знаючи, що вони невинні;
- уникнення відповідальності за прийняття рішень;
- стереотипність поведінки;
- високий рівень тривожності.

Повернемося до структури діяльності. Напевне, що ознака протиправності з'являється на етапі визначення мети та при виборі засобів її досягнення. Мета – образ бажаного результату, і цей результат завжди обумовлений соціально-психологічними чинниками, насамперед, прагненням приналежності до певної референтної групи («заможні люди», «багаті люди», «еліта суспільства», «відомий політик», тощо). Якщо її не можна досягнути законними (не протиправними) засобами, людина стає на шлях вчинення корупційних правопорушень.

Чому це стає можливим, тобто в чому полягають *механізми формування асоціальної та антисоціальної спрямованості*, завдяки якій мета та засоби її досягнення набувають ознак протиправності? Таких механізмів можна виділити, принаймні, три.

Перший із них. На особистісному рівні девіантна поведінка найчастіше супроводжується наявністю *психологічних механізмів самовиправдання і захисту*. Найбільш поширеними серед них є:

– викривлене уявлення про ситуацію (перебільшене значення одних елементів і применшене – інших), що начебто робить незастосовними до даного випадку відповідні санкції. Відбувається мимовільне ретушування дійсності, зміщення окремих фактичних обставин за місцем, часом й роллю учасників;

– невинуватене звуження альтернатив поведінки до єдиного можливого в даній ситуації варіанту;

– оцінка ситуації як фатального збігу обставин, а не результату власної активності;

– визначення себе як жертви примусу, залежності та обману інших осіб;

– переконання в формальності порушуваних заборон, «звичайності» подібних дій, через що вони розцінюються як припустимі, особливо у порівнянні з іншими, на думку суб'єкта, більш небезпечними та безкарними;

– девальвація моральних і правоохоронюваних цінностей, тим самим – невизнання шкідливих наслідків чи суспільної небезпеки власного діяння;

– применшення і прикрашення своєї ролі, подання своєї поведінки як благородної допомоги іншим особам, що виправдовує власні проступки;

– подання себе як пасивного об'єкта зовнішніх впливів, у недоліках якого винні середовище, суспільство, ненормальні умови життя, через що девіантна поведінка стає неминуchoю;

– гіпертрофія цінності особистих якостей, ствердження своєї виключності, яка ставить суб'єкта в його власних очах поза нормативними рамками – своєрідна концепція надлюдини. Найчастіше тут йдеться про прагнення уникнути відчуття неповноцінності, довівши оточуючим, хоча б і в виродливій формі, надцінність своєї особи («комплекс Герострата»).

Ці механізми формуються в результаті власного досвіду, при спілкуванні та взаємодії з особами з найближчого оточення, після чого набувають певної автономії і починають впливати на поведінку на підсвідомому рівні. У процесі їхнього формування можна умовно виділити 3 етапи (В. М. Кудрявцев):

1 етап – «доморальної свідомості»: власні моральні позиції відсутні, соціальних норм дотримуються через страх покарання, а

також для того, щоб одержати якусь користь. Позиція суб'єкта може бути оцінена як суто утилітарна й егоїстична. Порушення моральних і правових норм найчастіше виправдовується посиленням на зовнішні обставини («всі так роблять») та неправильною поведінкою інших (винні батьки, сім'я, вчителі, погана компанія).

2 етап – «формальне визнання норм», коли визнається необхідність дотримання соціальних норм, бо вони є обов'язковими для всіх. Ненормативна поведінка в цих випадках виправдується незвичайністю і складністю ситуації або «благородними мотивами» («потрібно було владнати з боргами», «захворіла дружина», «слід було погасити кредит» тощо).

3 етап – формування автономної системи моральних уявлень, заперечення усіх або більшості існуючих норм. Власні норми починають оцінюватися як найбільш значимі, отже, ненормативна поведінка не викликає більше докорів совісті.

Різним видам девіантної поведінки відповідають свої специфічні способи обґрунтування й самовиправдання, причому вивчення матеріалів кримінальних проваджень та проведені психологічні дослідження свідчать, що виправдання власних дій має сталий характер – змінюються нюанси, але характер і сутність позиції залишаються.

Яким чином це можна пояснити? Передусім, впливом антисуспільної спрямованості особи на характер соціальної перцепції. Цим зумовлюється вибірковість сприйняття, відбір із соціальної дійсності лише тих фактів, що відповідають наявним установкам, і своєрідна «неприйнятність» всього, що їм суперечить. Справжні мотиви поведінки при цьому трансформуються, видозмінюються, маскуються, оформляються в прийнятному для девіанта вигляді. Отже, захисні механізми безпосередньо зумовлюються ціннісною системою особистості, а психологічний захист полягає в реорганізації усвідомлюваних і неусвідомлюваних компонентів і в переструктуруванні ієрархії мотивів. Важливо, що при цьому покарання у більшості випадків приймається як незаслужене, несправедливе чи надмірне, як результат упередженого ставлення до своєї персони, тому й не може слугувати достатнім стимулом для критичного перегляду

внутрішньої позиції, адекватної оцінки минулого й правильного визначення життєвих перспектив.

Йдеться не про що інше, як про відсутність оцінки власної поведінки як неприпустимої. Більшість осіб-девіантів, в принципі, визнають необхідність існування моральних і правових норм, але щоб уникнути виникаючого при цьому когнітивного дисонансу, раціоналізують свої дії. Здебільшого така раціоналізація набуває форми нейтралізації: причини власної поведінки вбачаються в особливостях суспільного устрою, найближчого оточення, вина перекладається на працівників правоохоронних органів, потерпілих тощо. Так, із числа опитаних А. Ф. Зелінським та М. Й. Коржанським засуджених, лише 16,1 % визнали себе такими, що потребують виправлення, 11,7 % – не змогли відповісти на це запитання, а 67,4 % висловили впевненість, що вони виправлення не потребують.

Таким чином, девіантна поведінка – результат складної взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників. Вона виникає в тих випадках, коли, з позицій даного суб'єкта, утворилось нерозв'язне протиріччя між конкретною життєвою ситуацією і соціальною нормою, що наказує або забороняє певну поведінку. Чим більш складна ситуація (реально або в уявленні суб'єкта), тим більш ймовірний відхід від соціальної норми; при розбіжності об'єктивного значення ситуації та її суб'єктивного змісту людина здебільшого поводить відповідно до останнього.

Другий механізм представлений впливом групових норм (групової моралі). Як правило, корупційні діяння вчинюються або в групі, або з огляду на норми уявної референтної групи. Такі групи створюються досвідченим лідером, із самого початку є досить організованими і швидко еволюціонують у своєму розвитку; у них відсутні стосунки, засновані на емоційних зв'язках, а якщо такі спочатку й існують, то вони швидко заміщаються власне функціонально-діловими, зумовленими участю у групових правопорушеннях, і не поширюються поза спільну протиправну діяльність.

Разом із цим, такі групи мають виражену специфіку, що відрізняє їх від інших злочинних груп. Вона полягає, передусім, у тому, що їх структура є своєрідною копією тих організацій,

всередині яких вони функціонують: злочинні лідери обіймають в них вищі керівні посади, відповідальні виконавці – керують структурними підрозділами, де працюють рядові учасники. Існуючі відносини службової залежності використовуються, в тому числі, й для здійснення протиправних оборудок, тобто організатор, визначаючи можливості для вчинення злочину, пристосовується до ситуації й використовує існуючі об'єктивні умови у злочинних цілях. Переплетення виробничої і злочинної діяльності, використання посадовими особами свого службового становища надає таким групам значних переваг.

Для втягнення у групу використовуються переважно такі прийоми як шантажування та погроза компрометації, створення ситуації матеріальної залежності, створення труднощів у роботі в сполученні з обіцянкою допомоги, а також використання службової чи іншої залежності, прохання, умовляння, обман. При відмові від подальшої злочинної діяльності окремими учасниками це не спричиняє жорстких санкцій проти особи, окрім відлучення від групи та розповсюдження дискредитуючої інформації.

Але найбільш характерною ознакою є наявність у учасників подвійної системи цінностей та переконань («подвійної моралі»): вони не ідентифікують себе зі злочинним світом, але при цьому ігнорують правопідзахисні соціальні цінності та надають підвищеної значимості особистому добробуту; корупційне діяння, на відміну від інших злочинів, хоча й оцінюється як протиправна дія, але не засуджується як засіб особистого збагачення.

Третій механізм полягає у впливові на поведінку особи наявних у неї адикцій (хімічних чи нехімічних залежностей), а також її приналежності до «груп ризику» (нерозбірливість у статевих контактах, наявність позашлюбних стосунків, нетрадиційна сексуальна орієнтація, зобов'язання у кримінальному середовищі, тощо). Такі особи, відчуваючи постійну понаднормативну потребу в коштах, стають підвищено вразливими стосовно спокуси вчинення корупційних правопорушень.

Таким чином, враховуючи суто гуманітарну основу корупції як соціального явища, провідним спонукальним чинником виникнення корупційної поведінки слід вважати девіантність

особистості, тобто схильність не підпорядковуватися існуючим соціальним нормам.

Цікаво, що переважна більшість девіантів належить до «благополучних» верств населення. На думку Л. Б. Філонова, схильність до вчинення правопорушень представників соціально благополучних прошарків населення (особливо – заможних соціальних груп) з точки зору соціальної психології обумовлюється усвідомленим ігноруванням чинних соціальних норм саме через їх неприйняття в якості соціально-значимих обмежень. Внаслідок цього значна частка норм професійної поведінки особою-корупціонером починає сприйматися як номінальна і необов’язкова, як перепона на шляху до соціального благополуччя (табл. 2).

На ґрунті небажання сприймати чинні соціальні норми формується девіантна поведінка, яка в подальшому виявляється вже в усвідомленому порушенні правових, моральних чи етичних норм. Тобто, поведінка людини зі звичайної девіантної перетворюється на свідомо делінквентну. Враховуючи, що даний механізм перебуває в дискурсі соціального буття благополучних прошарків населення (заможних соціальних груп), яким не притаманне вчинення жорстоких насильницьких та корисливо-насильницьких злочинів, делінквентна поведінка соціально благополучних людей виявляється саме в корупційних діях.

Таблиця 2

Основні чинники, вплив на яких визначає рівень активності одержувачів хабарів

Втрати від покарання	Ймовірність покарання	Вигоди від хабара
<i>Посилення наслідків розкриття факту хабарництва. Збільшення жорсткості покарання (в т.ч. кримінального) призводить до зростання втрат</i>	<i>Удосконалення методів боротьби з хабарами. Використання ефективних методів призводить до збільшення ймовірності покарання</i>	<i>Трансформація особистості. Підвищується самооцінка, посилюються відчуття власної значущості</i>

<i>Рівень заробітної плати в організації.</i> Високі заробітні плати означають більші втрати в разі звільнення	<i>Досвід одержувача хабара.</i> Значний життєвий та професійний досвід призводить до зниження суб'єктивної оцінки ймовірності покарання	<i>Значимість прийнятого рішення.</i> Зниження особистісної важливості рішення знижує ймовірність внутрішньоособистісного конфлікту
<i>Кар'єрне зростання.</i> Розкриття факту хабарництва може перешкоджати напрацюванню авторитету і кар'єрному зростанню	<i>Мусування інформації про хабарі.</i> Люди формують суб'єктивну оцінку ймовірності покарання як вкрай низьку завдяки подіям, висвітлюваним ЗМІ	<i>Елітарність організації.</i> Безпосередньо пов'язана з рівнем доходу і суб'єктивною оцінкою грошових сум стороною, яка пропонує хабар
<i>Наявність роботи в конкретній організації.</i> Надання житла, пільги, високий статус працівників даної організації збільшують втрати	<i>Ставлення до хабарництва в організації.</i> При більш лояльному ставленні ймовірність покарання знижується навіть при високій ймовірності розкриття факту хабарництва	<i>Взаємозамінність співробітників.</i> Можливість отримання позитивного рішення проблеми від іншої посадової особи призводить до зниження можливої вигоди
<i>Психологічні втрати.</i> Найбільш сильні при вираженому негативному ставленні до хабарів	<i>Особистий статус.</i> У особи з високим статусом ймовірність покарання знижується	<i>Мотивація і ділова активність.</i> При високому рівні професійної мотивації і успішності хабарі втрачають значущість

2.2. Психологічні особливості особистості суб'єктів корупційних правопорушень

За даними наших спостережень, формування внутрішнього світу (уявлення, світогляду) потенційного корупціонера ґрунтується на таких компонентах:

- трансформація поведінкових реакцій підліткового віку (опозиції, негативізму, компенсації) в сталі індивідуально-психологічні властивості, що виявляються у формі внутрішнього протесту проти існуючого стан речей;

- прагнення до визнання оточення чи соціуму, не підкріплене критичною оцінкою своїх можливостей;

- гіпертрофоване бажання схвалення з боку значимих людей.

Кожен окремий із цих компонентів не містить у собі небезпеки за умови, що він врівноважується іншими складовими структури особистості; їх сукупність спричиняє формування асоціальної спрямованості та латентної делінквентності, часто – корупційного забарвлення.

Потенційна схильність особистості до вчинення усвідомлених корупційних дій виникає у соціально благополучної особистості (у законослухняної людини) як переживання нею своєї недосконалості (реальної чи уявної) внаслідок зазначеної нами вище перебудови ієрархії мотивів:

- почуття соціальної несправедливості та нерівності;

- почуття неповноцінності чи ущербності;

- усвідомлення власної другорядності чи непотрібності.

В сукупності ці морально-психологічні чинники створюють потенційну налаштованість (якнайменше – готовність) на вчинення усвідомлених протиправних дій, зокрема, корупційних.

Схильність до вчинення корупційних діянь завжди є певним симптомокомплексом, в якому домінуючого значення набувають особливості соціально-психологічної сфери особистості. Ми не схильні думати, що підґрунтя для формування таких особливостей закладається в ранньому дитинстві та є відображенням певних психотравмуючих чи невротичних переживань дитини, хоча й не виключаємо, що деякі особливості сімейного мікроклімату (гіпер- чи гіпоопікування, емоційна холодність батьків, конфлікти в сім'ї, почуття самотності, тощо) вирішальним чином впливають на психологічний профіль дорослої людини.

Напевне, що схильність до вчинення корупційних діянь визначається змістовними особливостями провідної підструктури особистості – спрямованістю, зокрема, сукупністю її соціальних установок.

Як вже зазначалося, потреба, навіть опредмечена, не може стати основою поведінки людини, допоки не визначиться спосіб дії. Цей момент в процесі мотивації має ключове значення: тільки після того, як суб'єкт визначив протиправний спосіб задоволення своїх потреб, реалізується мотивація злочинної діяльності.

Злочин – завжди результат вибору. Від чого залежить вибір кримінального способу дій? На наше переконання, в першу чергу, від диспозицій (установок) особистості.

Як свідчать сучасні дослідження, соціальна спрямованість особистості складається з ієрархії установок: від найпростіших і неусвідомлюваних (елементарних фіксованих) до найскладніших – системи ціннісних орієнтацій на цілі і сенс життя.

Елементарні установки диктують вибір операцій, за допомогою яких відбуваються дії, тому їх називають також операціональними (наприклад, «почерк» квартирного злодія). Другий рівень утворюють фіксовані соціальні установки, від яких залежить повторення тих же дій в подібних ситуаціях (наприклад, людина під впливом алкоголю стає агресивною та конфліктною). Третій рівень – базові соціальні (сміслові) установки, що визначають загальну домінуючу спрямованість особистості в тій чи іншій сфері її життєдіяльності (наприклад, корислива установка корумпованого службовця, агресивна спрямованість серійного вбивці). Четвертий рівень диспозиційних установок визначає загальну моральну спрямованість особистості, її екзистенційну сутність, зміст її ідеалів і життєвої програми.

Концепція багаторівневої саморегуляції соціальної поведінки дозволяє зрозуміти особливості мотивації поведінки в конкретній ситуації. Якщо обраний суб'єктом спосіб реалізації актуальної потреби не сприймається ним як вчинок (другий рівень), тобто оцінюється як ординарна, звичайна дія, в моральному і правовому сенсі нейтральна, то й саморегуляція поведінки здійснюється на найнижчому рівні установок, а особа не задумується щодо соціальної значущості вчинюваного. Чим складніша поведінка, тим вищий рівень її регуляції. При цьому діє «закон економії мотивації» –

вищі її рівні вступають в дію лише тоді, коли мета не може бути досягнута і потреба не реалізується на нижчому рівні саморегуляції.

Узагальнення наявних наукових публікацій (Р. Р. Гарифуллін, А. Л. Журавльов, О. В. Вановська) дозволяє окреслити наступний узагальнений психологічний портрет корупціонера. Йому притаманні:

- відсутність жалості відносно жертв корупції;
- прихована агресія;
- спілкування з обмеженим колом людей (при цьому він дуже обережний при встановленні близьких стосунків);
- цинізм;
- толерантність до корупції;
- викривлене самоствердження (через багатство, славу, силу, владу);
- переважання матеріальних, а не духовних цінностей;
- екстернальний локус контролю;
- недиференційована структура моральної поведінки;
- неможливість подолання фрустрації та безпорадність при зустрічі із труднощами.

С. В. Алексєєв зазначає, що «...динамічне сучасне суспільство регулюється універсальною нормативною моделлю мотивації діяльності – прагненням до успіху. Влада, гроші, власність виступають інструментом та мірилом успіху». При цьому корупціонери є творчими людьми, які відрізняються нестандартним підходом до рішення виникаючих завдань. Вони ставляться відносно до корупції як до небезпечної та захоплюючої гри.

Водночас, існує інший погляд на психологію корупціонера. Так, О. С. Капінус стверджує, що наявність негативних психологічних характеристик, найчастіше приписуваних корупціонерам (таких як меркантильність, користолобство, мотивація володіння, домінування матеріальних цінностей тощо), як правило, не підтверджується результатами психологічних досліджень. Навпаки, такі результати неоднозначні, що свідчить про внутрішню суперечливість, дисгармонічність їх особистісної структури.

Відповідно до ціннісно-нормативної теорії особистості правопорушника О. Р. Ратінова, особи, які вчиняють корупційні злочини, відрізняються не стільки наявністю якихось специфічних соціальних та психологічних властивостей та якостей (за виключенням моральних), скільки особливостями центральних,

ядерних структур особистості, що визначають її загальну спрямованість: рівнем правосвідомості, специфікою ціннісно-нормативної та мотиваційних систем.

Саме дефекти, викривлення цих базових утворень, в першу чергу, визначають корупційну спрямованість особистості. Вони ж змінюють, деформують всю структуру особистості таким чином, що навіть наявність у суб'єкта професійно сприятливих властивостей (високий інтелект, комунікативна компетентність, організаторські якості тощо) тільки дозволяє йому успішніше досягати протиправних цілей.

До числа найбільш значущих характеристик корупціонерів належать: активність, енергійність, ініціативність, висока емоційна стійкість, працездатність, розвинений самоконтроль, здатність до продуктивної діяльності в складних, стресових умовах, виражені організаторські та комунікативні якості. Таки люди товариські, комунікабельні, готові до спільної роботи. Корупціонери, як правило, прагматичні, прагнуть до досягнення особистих цілей, готові жорстко відстоювати власні права та інтереси, егоїстичні. Вони відрізняються спрямованістю на досягнення конкретних практичних результатів будь-якої діяльності.

Особи, які вчиняють корупційні злочини в сфері державного управління, найчастіше зовні є зразком успішного кар'єрного зростання. В більшості, вони на доброму рахунку у керівництва, це – професіонали в своїй галузі, мають широкі зв'язки, зумовлені службовими стосунками.

Зазвичай, у корупціонерів достатньо високий рівень легальних доходів, деякі з них мали значні матеріальні статки, переходячи в державну службу з бізнесу. Прихід у владу добре забезпечених людей повинен був сприяти профілактиці корупції. Водночас, слід враховувати, що вони й надалі прагнуть до високого рівня доходів задля підтримання власних статків, соціального статусу, репутації, наявних зв'язків. Таким чином, в наведеному вище переліку домінують соціально схвалювані та нейтральні якості, а негативні складають меншість.

Одним із суттєвих чинників є диференціація в свідомості таких осіб цінностей «матеріальна забезпеченість» та «ефективна робота». Вони не входять в єдину систему та знаходяться у різних смислових просторах, тому прагнучи до матеріальної вигоди,

допускають можливість протиправної поведінки при виконанні службових обов'язків.

Доцільним є надати перелік соціальних та економічних чинників обрання особою варіанту корупційної поведінки (за результатами опитування засуджених). До них належать: виховні (ставлення в родині до права, закону, моралі, рівень впливу родини на установки особистості); економічні (рівень заробітної платні, соціального забезпечення, рівень матеріальних потреб); корпоративні (ставлення до корупції у колективі); родинні (сімейний статус, наявність утриманців); обумовлені складними життєвими обставинами; особистісні (ставлення до вчиненого злочину, права, моралі).

Економічні чинники відіграють важливу роль в процесі формування особистості корупціонера, але не домінуючу. Тільки третина засуджених корупціонерів пішли на вчинення злочину внаслідок низького (з їх точки зору) матеріального забезпечення. Водночас, корислива мотивація є значущою: більшість корупціонерів бажали жити краще, аніж могли собі дозволити. Серед основних чинників, сприяючих корупційній поведінці, 46 % опитаних назвали низький рівень доходів посадових осіб.

Крім того, корупційна діяльність визнається засудженими достатньо економічно обґрунтованою. Понад третина (36 %) опитаних вважають, що при збереженні за ними прав на майно, яке вони одержали корупційним шляхом, вчинення корупційного злочину буде доцільне, навіть якщо потім необхідно буде відбувати за нього покарання.

В той же час, думка про те, що корупційні дії вчиняють виключно з корисливих мотивів, не є достатньо обґрунтованою та не відображає всього спектру психологічних чинників. В низці випадків подібні вчинки реалізуються завдяки іншим мотивам, наприклад, у самоствердженні. Це має прояв в прагненні підвищення престижу, авторитету, визнання оточуючими, досягненні високого соціального статусу, наявності влади, впливу.

При здійсненні протиправної діяльності більшість корупціонерів вважають, що розплата за неї не наступить ніколи. Так, половина опитаних були впевнені, що їм вдасться уникнути покарання за вчинений злочин, третина – передбачали можливість

покарання, але мали надію уникнути його за допомогою хабара, тільки незначна кількість – вважали, що їх неодмінно покарають.

З числа тих, хто розраховував уникнути відповідальності, третина сподівалися, що правоохорончі органи не зможуть виявити злочин, 36 % – що у них буде можливість уникнути відповідальності за допомогою хабара. Для більшості опитуваних викриття стало абсолютно несподіваним.

Висновки психологічних досліджень підтверджуються й соціально-демографічною характеристикою корупціонера. Їм притаманна наявність специфічних соціально-демографічних ознак, що відрізняють їх від загального масиву злочинців. Так, найбільш криміногенною є група, яка включає в себе осіб у віці 30–40 років – понад 57 %; менш криміналізованими є вікові групи 40–50 років – 33 %, понад 50 років – 6 %, 20–30 років – 4 %.

За рівнем освіти корупційні злочинці також відрізняються від інших категорій правопорушників: вищу професійну освіту на момент оголошення вироку суду мали 82 %, середню спеціальну – 11 %, середню – тільки 7 %.

За місцем роботи 97,1 % правопорушників характеризувалися позитивно, 11, 3 % із них – мають державні нагороди та почесні звання.

Однією з основних правових характеристик є рецидив злочину. За результатами досліджень, тільки 7 % корупціонерів були раніше засуджені. Загалом для зазначеної категорії притаманна критична низька кількість рецидивних злочинів – приблизно 1,2 %.

Дані злочини вчиняються у зв'язку з раптово виникаючими обставинами (особистого чи службового характеру) у 17 % випадків; за умови значного психологічного тиску – 3,5 %. Місце вчинення злочину: робочий кабінет – 41 %; вулиця – 12 %; інше – 43 %. Предметом підкупу найчастіше є гроші: вітчизняні купюри – 53 %, валюта – 28 %, цінні папери – 6 %; а також автотранспорт – 9 % та нерухомість – 4 %.

Згідно з результатами опитування, мотивами вчинення корупційного злочину були наступні:

- неможливість вирішити проблему без хабара та підкупу – 58 %;
- необхідність усунення перепон на шляху вирішення проблеми – 24 %;

– корупціонер вважав, що вчиняє злочин, але діяв так, тому що так прийнято – 8 %;

– необхідність встановлення корупційних зв'язків – 3,5 %;

– вплив керівництва – 1,5 %;

– була запропонована значна кількість грошей та не зміг відмовитися – 5 %.

Основними причинами вчинення злочину названі:

– звичка – 2,7 %;

– одержати великі гроші інакше неможливо – 38 %;

– пішов на злочин усвідомлено, оскільки ризик його вчинення був переважений вигодою – 52,3 %;

– інше – 7 %.

Ставлення респондентів до вчиненого злочину:

– жалкують, що вчинили злочин, каються – 9,5 %;

– жалкують, що були викриті, в майбутньому будуть більш обережними – 13,5 %;

– не жалкують, оскільки вважають, що на займаній посаді інакше неможливо – 24 %;

– вважають, що в сучасних умовах «не брати» та «не давати» неможливо – 32 %;

– інше – 21 %.

До призначеного покарання опитані особи ставляться неоднозначно:

– вважають його неправильним – 20 %;

– відносяться до нього байдуже – 23 %;

– вважають, що покарання повинне було б бути без обмеження волі – 17 %;

– вважають, що спочатку держава повинна змінити правила гри в економічній галузі, а потім призначати покарання за корупційні дії – 9 %.

На запитання «Як би Ви вчинили зараз, враховуючи обставини життя та результати судового розгляду справи» тільки 12 % засуджених за корупційні злочини відповідають, що відмовились би в свій час від його вчинення; 56 % – відзначають, що були б більш розумними та обережними; 32 % – поводитися б залежно від життєвих обставин.

Повноцінним суб'єктом корупційних злочинів виступає, в свою чергу, й особа, що пропонує хабар державному службовцю,

тому без характеристики цих осіб неможливо претендувати на повноту аналізу. Зазначені особи характеризуються так:

- освіта: вища – 27 %; середня спеціальна – 32 %; середня – 41 %;

- вік: до 20 – 4 %; від 20 до 25 років – 6 %; 25–30 років – 23 %; 30–35 років – 29 %; 35–40 років – 18 %; 40–45 років – 12 %; 45–50 років – 8 %;

- злочини вчинені у зв'язку з: обставинами, що виникли раптово (особистого та службового характеру) – 0,5 %; за умови значного психологічного тиску – 26 %; усвідомлено та підготовлено – 72 %;

- місце вчинення злочину: робочий кабінет – 16 %; вулиця – 39 %; інше – 45 %;

- предмет підкупу: національні гроші – 72 %; валюта – 19 %; цінні папери – 4 %; інше – 5 %;

- мотиви вчинення злочину: неможливість вирішити проблему без хабара та підкупу – 42 %; це було необхідно для усунення перепон при вирішенні проблеми – 19 %; не думав, що вчиняю злочин, а діяв, як прийнято – 10 %; необхідність встановлення корупційних зв'язків – 4 %; вплив посадових осіб – 2 %; вплив родичів та знайомих – 15 %; інше – 8 %;

- основні причини вчинення злочину: вчинив злочин за звичкою, оскільки робив це й раніше – 51 %; пішов на злочин свідомо, оскільки ризик був виправданий вигодою – 32 %;

- тільки 3 % засуджених раніше мали судимість;

- ставлення до вчиненого злочину: жалкують, що вчинили злочин – 14 %; жалкують, що були викриті, будуть у майбутньому більш обережними – 22 %; вважають, що в сучасних інакше неможливо – 59 %;

- ставлення до призначеного покарання: вважають його справедливим – 3 %; несправедливим – 17 %; ставляться до нього байдуже – 21 %; вважають, що покарання повинне було бути без обмеження волі – 20 %; вважають, що спочатку держава повинна створити сприятливі та прозорі умови для економічної діяльності, а потім карати за такі злочини – 31 %;

- на запитання «Як би Ви вчинили зараз, враховуючи життєві обставини та результати судового розгляду» 52 % респондентів відповіли, що діяли б так само, але були б більш обережні та уважні.

Оскільки державні службовці перебувають найближче до населення, забезпечення їх нормального функціонування є одним із головних завдань вітчизняного Уряду. У зв'язку з цим, питання недопущення порушень прав та свобод громадян і різних видів службових зловживань у службовій діяльності державних службовців є одним із найбільш серйозних та складних питань у сучасних умовах реформування держави.

Суспільну небезпечність та шкідливість протиправних діянь з боку державних службовців як для окремої особи, так і для суспільства й держави загалом не можна недооцінювати. Державний службовець покликаний сам стояти насторожі порядку, нормального функціонування державного апарату, а в окремих випадках і безпеки пересічного громадянина, і тому вчинення з його боку будь-яких протиправних діянь становить підвищену загрозу для суспільства.

Як стверджує В. О. Мартиненко, кримінологічний аналіз зловживань службовим становищем державними службовцями дозволив з'ясувати, що в переважній більшості випадків, які стали відомі органам прокуратури та суду, державні службовці використовували свої владні повноваження для отримання незаконних переваг, матеріальних благ та вигод майнового характеру. При цьому їх протиправні дії були пов'язані не тільки із вчиненням зловживання владою або службовим становищем (42%), а й з отриманням неправомірної вигоди (37%).

Особа державного службовця, який зловживає владою або службовим становищем, характеризується корисливою спрямованістю, ознаки якої можна визначити уже на початку службової діяльності працівника, недбалим ставленням до виконання службових обов'язків, що стало можливим і внаслідок неналежного контролю за поведінкою та службової діяльністю, відсутністю і небажанням деяких керівників належним чином керувати роботою підлеглих, недосконалістю нормативної та законодавчої бази тощо.

Соціально-психологічні та ідеологічні фактори злочинності свідчать про те, що громадяни України, які живуть лише за рахунок продажу власної фізичної та інтелектуальної праці, спостерігаючи злочинний плин економічних реформ (приватизації, зовнішньоекономічних та інших скандальних махінацій),

почувають себе ошуканими та обдуреними, стають на хибний шлях дрібного кримінального бізнесу, поступово поширюючи коло злочинних діянь.

Ідеологічний вакуум, що виник після швидкого руйнування традиційної системи моральних цінностей, загальне зниження культури населення і правової культури у т. ч., тенденції вседозволеності, правовий нігілізм та відсутність правосвідомості в більшій частині населення, заповнюється очікуванням подарунків, а не зароблених власною працею матеріальних благ. Прагнення до задоволення життєвих потреб за зразком західного способу життя тягне призводить до розповсюдження в масовій свідомості культу наживи будь-яким, і переважно кримінальним, шляхом. Тому не дивно, що в таких умовах в ставленні населення до чиновника існує стале та зростаюче напруження і незадоволеність його діяльністю, у суспільстві існує вкрай низький рівень довіри до правоохоронців. Унаслідок цього до їх лав потрапило чимало тих, хто зухвало зневажає закон, службовий обов'язок. Загрузнувши в корупції, ці люди псують репутацію всієї держави. Злочинець чиновник – це явище набуло масштабів соціальної епідемії.

Мотивація злочину (злочинної поведінки) (франц. motivation – обґрунтування, від motif - спонукальна причина):

1) внутрішній (психологічний) процес (механізм) виникнення спонукань, що ґрунтуються на потребах, інтересах, почуттях, емоціях та ін., і динамка їх розвитку через потяги, бажання, прагнення діяти у наміченому напрямі;

2) результат формування мотиву та обґрунтування (аргументація) на цій основі вольового акту, його психологічної причини.

Мотивація поведінки включає свідомість особи, її ставлення до себе, інших людей, суспільства загалом, існуючих у ньому моральних і правових вимог, співвіднесення з ними наявних мотивів і спонукань при виборі форм і засобів задоволення потреб, у т. ч. злочинних (суспільно небезпечних і протиправних). На відміну від інших поведінкових активів, у мотиваційну структуру злочину органічно включається усвідомлення суспільної небезпеки скоєного чи можливість і обов'язок усвідомлення такої небезпеки. В одних випадках суспільно небезпечні наслідки виступають як

мета дій чи утримання від них (бездіяльність), зумовлені певними мотивами, і тоді йдеться про умисел (прямий – коли дії бажані, побічний – коли дії допускаються); в інших – це вторинний (опосередкований) результат виявленої необережності (злочинна самовпевненість чи необережність). Тут мотив і мета не збігаються з наслідками, які фактично настали, і не стосуються їх, характеризуючи самі дії.

Дія і бездіяльність без ясно виражених у них намірів не повинні бути предметом ні моральної, ні правової оцінки. Мотив злочину відображається і реалізується у меті злочину у вигляді готовності діяти так, а не інакше. Винуватість і мотивування дій (бездіяльності), доповнюючи одне одного, розкривають зміст суб'єктивної сторони складу злочину, що потребує правової оцінки. Сукупність об'єктивних і суб'єктивних ознак дає змогу визначити ступінь і характер відповідальності за посягання на інтереси, що охороняються правом.

Дії державних службовців характеризуються такими психічними ознаками:

1) усвідомленням того, що він перебуває на державній службі та на нього покладено виконання обов'язків представника влади;

2) усвідомленням того, що на нього покладено виконання специфічних службових повноважень щодо здійснення функцій органів державної влади чи місцевого самоврядування;

3) усвідомлення того, що будь-які порушення при виконанні своїх службових та професійних обов'язків недопустимі внаслідок прийняття присяги державного службовця;

4) усвідомлення того, що за допущені при виконанні своїх службових та професійних обов'язків порушення особу може бути притягнуто до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності;

5) зневажання вимогами законів, статутів, нормативних актів, присяги, посадових інструкцій.

Таким чином, протиправна поведінка в даному випадку характеризується цілою низкою безпосередньо пов'язаних між собою складових мотивації на вчинення злочину.

Отже, можна стверджувати, що і в першому, і в другому випадку працівник державного органу цілком свідомо порушував

свої обов'язки і бажав діяти саме таким чином. Мета таких дій – задоволення інтересів третіх осіб та отримання для себе незаконної винагороди.

Необхідно погодитися з Ю. С. Лук'яненко, який визначив особисті риси керівника державного органу. Такими, наприклад, є: чесність і порядність, здатність домінувати, прагнення до перемоги, впевненість у собі, креативність, емоційна врівноваженість, відповідальність, надійність, не приховувати своїх поглядів, захищати до кінця ті цінності, які він сповідує і допомагати знаходити такі цінності іншим на особистому прикладі, хороше здоров'я, яке допомагає бути енергійним і мужньо переносити удари долі, успішно долати стреси, відповідна кваліфікація, досвід, навички формування своєї робочої групи, об'єднувати їх, навчати ефективно працювати на досягнення спільної мети, здатність проводити засідання, наради, виконувати представницькі функції, прагнення саморозвитку, адаптація до змін в оточуючому середовищі тощо.

Такі риси необхідно виховувати не лише в керівника державного органу, а й у керівників різних рівнів, та в рядових державних службовців. Для керівників усіх рівнів можна додати іще й такі риси, як обов'язкове особисте дотримання норм закону та вимогливість цього від підлеглих працівників, а в разі порушень з їх боку – бути безкомпромісним до порушників та незаангажованим у прийнятті рішень щодо їх усунення від виконання службових та посадових обов'язків, або й клопотання перед вищестоящим керівництвом про звільнення з посади або й від служби. Також шляхом якісного відбору кадрів на державну службу та їх навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації можна сформувати кадрове ядро державних службовців. Беззаперечно, основою для формування такого кадрового ядра мають бути особи з відповідною фаховою підготовкою, які пройшли якісний психологічний відбір.

Такі працівники мають бути чесними і безкомпромісними в боротьбі з корупційними та іншими негативними виявами в середовищі державних службовців, вимогливими до себе та інших, і про всі випадки порушень закону повідомляти по інстанції, повинні мати тверду переконаність у необхідності й обов'язковості виконання всіх покладених на них службових обов'язків у повному обсязі й без будь-яких виключень чи послаблень. Надалі можна

формувати інші групи якостей, необхідних для державної служби (психологічні, управлінські, організаційні, технічні тощо).

Складовою такого виховання має стати й естетична культура державних службовців. Цілком правильно зазначає А. С. Романова, що, наприклад, юрист з високою естетичною культурою здатний ізолюватися від негативного впливу оточення сторонніх осіб і не піддаватися на провокації спокуси [197, с. 58]. Таким чином, виховання почуття прекрасного, гармонії в особистості кожного державного службовця буде формувати в нього і почуття відповідальності за свої вчинки, поваги до закону як одного з виявів гармонії, досконалості і краси в діяльності органів держави.

3. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТІ ПРЕВЕНТИВНИХ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ЗАХОДІВ

3.1. Історія та сучасний стан управління персоналом

3.2. Психологічні особливості управлінської діяльності

3.3. Стилі управління та імідж керівника як складова корпоративної культури

Соціально-психологічні відносини виступають як взаємини людей, опосередковані цілями, задачами і цінностями спільної діяльності, тобто її реальним змістом. Управлінські відносини складають забезпечують діяльність, роблять її організованою. Інакше кажучи, це не відносини в зв'язку з діяльністю, а відносини, що утворюють саму діяльність.

У психології управління і окремих працівників, і соціальна група, і колектив виступають у контексті організації, в яку вони входять і без якої їхній аналіз у плані управління виявляється неповним.

В межах психології управління людськими ресурсами (персоналом) в контексті превентивних антикорупційних заходів ми вважаємо магістральними наступні проблеми:

- психологічні закономірності управлінської діяльності;
- психологія іміджу керівника як основи корпоративної культури;
- соціально-психологічні проблеми керівництва організацією;
- психологічні особливості професійного спілкування керівника.

3.1. Історія та сучасний стан управління персоналом

Визначення підвалин ефективного управління персоналом в ракурсі антикорупційного менеджменту повинне базується на вже усталених у науковому просторі закономірностях та принципах. Зазначене спонукає нас до ретроспективного аналізу наявних досліджень в галузі управління персоналом.

Школа наукового управління (1855–1920 рр.) – найтісніше пов'язана з роботами *Фредеріка Тейлора, Френка і Ліліан Гілбрет, Генрі Ганта*. Вони здійснювали дослідження на рівні організації,

фактично створили і обґрунтували виробничий менеджмент, займались спостереженнями, замірами і аналізом операцій ручної праці, стимулюванням трудової активності, нормуванням праці тощо. Завдяки розробці концепції наукового управління менеджмент був визнаний самостійною галуззю наукових досліджень.

Фредерік Уінслоу Тейлор (1856–1915 рр.), почавши працювати учнем у механічній майстерні, пройшов усі посадові сходинки від молодого службовця до головного інженера великого металургійного заводу. Одночасно займався науковою діяльністю. Дослідження Тейлора з проблем наукової організації виробництва стали фактично першою спробою створити науку управління. Його праці започаткували розвиток менеджменту у США, а потім і в інших країнах. Основну увагу зосереджував на вивченні за допомогою спостереження та хронометражу рухів робітників, розробці рекомендацій щодо ліквідації непродуктивних витрат людської енергії та підвищення ефективності праці. У своїх працях «Управління фабрикою» (1903 р.) та «Принципи наукового менеджменту» (1911 р.) Ф. Тейлор запропонував низку методів наукової організації праці, що базувались на засадах хронометражу, стандартизації прийомів та знарядь праці.

Ф. Тейлор визначив наступні **принципи наукового управління**: вимірювання праці, розподіл праці, мотивація, індивідуальний і виробничий процес, складання програм стимулювання, розвиток управлінського мислення, правила та стандарти менеджменту, складання завдань-інструкцій, роль менеджменту, врахування чи ігнорування ролі профспілок. **Ключові ідеї наукового управління**: наукові методи аналізу роботи для визначення кращих (раціональних) шляхів виготовлення продукції; акцент на задачах відбору, навчання робітників; зародження кооперації між робітниками та менеджерами.

Основна заслуга Ф. Тейлора полягає в тому, що він, як засновник школи «наукового управління», розробив методологічні основи нормування праці, стандартизував трудові операції, запровадив наукові підходи підбору, розміщення стимулювання працівників.

Генрі Гант (1861–1919 рр.) – послідовник та учень Ф. Тейлора. Після закінчення з відзнакою університету

Джона Хопкінса працював шкільним учителем, викладачем коледжу, креслярем, займав різноманітні посади в компанії «Мідвел Стіл», читав лекції у багатьох університетах Америки, працював консультантом у сфері менеджменту. Г. Гант запатентував десятки технологічно-конструкторських винаходів. Займався організацією праці робітників та управлінців, акцентував увагу на спільності інтересів, співробітництві керівників та підлеглих, науковому доборі кадрів, прогресивних ставках, інструкцій для робітників. Вважав однією з основних функцій керівників – навчання підлеглих, внаслідок чого у працівників повинні формуватись так звані «звички виробництва»: працелюбність, кооперація, чіткість, максимальне використання працівником своїх здібностей, постійне прагнення підвищувати кваліфікацію. Орієнтувався на графічне інтерпретування менеджменту, використання діаграм планування часу та контролю виконання робіт, графіків руху засобів виробництва та предметів праці тощо.

Френк Гілбрет (1868–1924 рр.) та Ліліан Гілбрет (1878–1972 рр.) – подружжя, праці яких щодо вивчення рухів робітників заклали фундамент для сучасних стандартів праці, а також принципів стимулювання праці за допомогою заробітної плати. Вони розробили та використали для дослідження операцій робітників велике різноманіття пристроїв та механізмів, першими застосували фотоапарат та кінокамеру, винайшли мікрохронометр – годинник з секундною стрілкою. Гілбрети широко використовували для записів трудового процесу графіки та діаграми, ввели систему «білих карток» для персоналу, в межах якої оцінювались їх досягнення, великого значення надавали розробці інструкцій для протидії безладу та непорозумінням, започаткували дослідження стомленості працівників та її впливу на здоров'я і продуктивність праці. Найбільш загальною метою їхніх досліджень було повна реалізація потенціалу людини, створення здорової психологічної атмосфери у колективі. У подружжя було 12 дітей. Ліліан Гілбрет була першою жінкою – членом Союзу промислових інженерів, першою жінкою – членом Американського товариства інженерів-механіків, першою жінкою, яка отримала ступінь «Почесного магістра інженерних наук» Мічиганського університету, першою жінкою – професором у галузі менеджменту, єдиною жінкою, яка отримала Золоту медаль Ганта.

Не менш яскравими представниками школи наукового управління є Чарльз Беббідж, Даніел Маккалум, Гаррісон Емерсон, Олександр Богданов та інші.

Чарльз Беббідж (1792–1871 pp.) – представник школи наукового управління, який народився в сім'ї заможного банкіра, відрізнявся феноменальним інтелектом та винахідливістю. Першим у світі винайшов «аналітичну машину» – попередник цифрової обчислювальної машини, яка працювала на перфорованих картах. Був ученим, професором математики в Кембриджі, автором численних праць, найвідомішою з яких є «Економіка машин і промислових підприємств», що підсумувала результати десятирічного аналізу промислових підприємств не лише Англії, але й Європи. На думку Беббіджа, необхідність спеціалізації та розподілу праці рівною мірою стосується фізичної та розумової праці. Поглиблення спеціалізації він вважав запорукою підвищення кваліфікації, зростання обсягів виробництва, прибутку.

Даніел Маккалум (1815–1878 pp.) – американський учений і практик. Народився в сім'ї кравця, працював теслярем, згодом – у залізничній компанії Нью-Йорка, правління якої у 1854 р. призначило його генеральним директором Ерійської лінії. Маккалум вважав, що для ефективного управління необхідні жорстка дисципліна, конкретні та ретельні інструкції, постійні та точні звіти про виконану роботу, справедлива виплата заробітної плати та премій, чітка ієрархія влади, особиста відповідальність та підзвітність в усій організації. Для реалізації власної концепції він розробив механізм управління, який включав принципи управління, організаційну структуру управління, інформаційну систему, яка базувалась на використанні телеграфу, систему контролю, тощо.

Гаррісон Емерсон (1853–1931 pp.) – відомий американський інженер, раціоналізатор. Освіту здобув у Баварському політехнічному університеті в м. Мюнхені. Основні положення наукових розробок Емерсона викладені в його книзі «Дванадцять принципів продуктивності» (1912 р.). До того Емерсон уже мав чималий досвід практичної реалізації розроблених ним принципів підвищення продуктивності праці: у 1898–1901 pp. вперше організував доставляння пошти на велику відстань у ряді пунктів на Алясці, як представник англійських концернів дослідив виробничу діяльність багатьох заводів та рудників і надав конкретні

рекомендації щодо їх раціоналізації. До основних принципів продуктивності праці відносив: чітко визначені цілі, здоровий глузд, використання консультацій, жорстку дисципліну, справедливість в усіх сферах, систематичний облік, планування і визначення шляхів виконання робіт, норми і графіки виконання роботи, стандартизацію умов праці, нормування операцій, письмові інструкції, винагороди за ефективність праці.

Олександр Богданов (Малиновський) (1873–1928 рр.) – російський економіст, філософ, політичний діяч, учений-природознавець. Закінчив медичний факультет Харківського університету, загинув унаслідок проведеного на собі медичного експерименту. Один із засновників тектології – науки про загальні закони організації, основні ідеї щодо створення якої виклав у праці «Загальна організаційна наука». Окремі положення тектології (принцип зворотного зв'язку, моделювання та ін.) активно використовувались надалі, зокрема – у кібернетиці. Є автором таких праць: «Короткий курс економічної науки», «Початковий курс політичної економії в запитаннях».

Школа «фордизму» (1899–1945 рр.) заснована *Генрі Фордом (1863–1947 рр.)* – видатний американський підприємець, науковець, винахідник. Народився у сім'ї фермера, не закінчивши школу, почав працювати в механічних майстернях, пізніше на моторному виробництві, потім у компанії, яка обслуговувала парові двигуни. Продовжив трудову діяльність на великому заводі з виготовлення фургонів. Наступні п'ять років Форд виконує обов'язки головного інженера цього заводу, а згодом стає головним інженером Детройтської автомобільної компанії, започатковує власне виробництво автомобілів для перегонів. В умовах злиднів і недосипання, продавши власний ліс, землі, побудувавши за ці кошти експериментальні майстерні, Форд розробив свій перший автомобіль. У 1903 р. засновує компанію «Ford Motors», роль якої у формуванні сучасного суспільства важко переоцінити. Організував масове виробництво простих надійних автомобілів, які могла собі дозволити американська родина з середнім достатком. З 1903 до 1908 р. Форд, разом зі своїми інженерами, розробляє 19 моделей автомобілів, що надзвичайно складно навіть у сучасних умовах. У 1908 р. створено модель автомобіля Т, яка набула такої шаленої популярності, що заводи Форда не встигали виконувати

замовлення. У відповідь на це на заводі запроваджено конвеєрну технологію виробництва автомобілів, уперше застосовано стандартизацію взаємозамінних частин виробів. Форд першим ввів восьмигодинний робочий день, науково обґрунтував рівень заробітної плати працівників (на його підприємстві заробітна плата була вдвічі вища, ніж середньо-галузева), надав працівникам підприємства можливість купувати автомобілі у кредит. Імперія Генрі Форда процвітає й сьогодні.

Класична (адміністративна) школа управління (1920–1950 рр.), що займалась вивченням ролі та функцій менеджерів, започаткована *Анрі Файолем (1841–1925 рр.),* французьким інженером та науковцем, якого часто називають батьком менеджменту. Після закінчення у 1860 р. гірничої школи почав працювати інженером у великому металургійному об'єднанні «Комаболь», що зумовило тематику його досліджень: технічні та технологічні проблеми видобувної сфери, пожежна безпека шахт. У 1872 р. був призначений на посаду директора групи шахт. У 1888 р., коли комбінат перебував на межі банкрутства, його було призначено генеральним директором. Завдяки масштабним реорганізаціям та реструктуризаціям вивів об'єднання у Європі на лідерські позиції. У цьому об'єднанні А. Файоль розробив і запровадив струнку систему управління виробництвом. У центрі цієї системи – адміністративна доктрина, що визначала сутність адміністративних функцій, їхнє призначення, принципи адміністративного управління. Основні теоретичні висновки Файоля щодо проблем удосконалення управління викладені в його працях «Загальне і промислове управління», «Наукова організація праці», «Позитивне управління».

А. Файоль виділяв шість видів діяльності промислових підприємств: 1) *технічна діяльність (виробництво, обробка);* 2) *комерційна діяльність (купівля, продаж, обмін);* 3) *фінансова активність (пошук і оптимальне використання капіталу);* 4) *діяльність, спрямована на забезпечення безпеки власності, персоналу;* 5) *облікова діяльність;* 6) *управлінська (адміністративна) діяльність.*

А. Файоль наголошував, що управління – це відокремлена діяльність, у здійсненні якої беруть участь керівники і працівники організації. При цьому керівник повинен володіти певними рисами,

а саме: фізичні якості (здоров'я, фізична сила, розвинене мовлення); розумові якості (здатність розуміти і вивчати, оцінювати, адаптуватись); моральні якості (енергійність, ініціативність, відповідальність, лояльність, тактовність, гідність); загальна освіта (загальний рівень ерудиції та інтелекту); спеціальні знання (технічні, комерційні, фінансові, управлінські та інші знання, які стосуються виконуваних функцій); досвід роботи.

А. Файоль виділив в управлінні основні функції: планування, організація, розпорядництво, координування та контролювання. На засадах розробок А. Файоля у 20-х рр. XX ст. було сформульовано поняття організаційної структури управління, елементи якої є системою взаємозв'язків, неперервних взаємопов'язаних дій, функцій управління. Файоль запровадив **14 принципів менеджменту**: поділ праці, повноваження та відповідальність, дисципліна, єдиновладдя, єдність напрямку діяльності, підпорядкування особистих інтересів загальним, винагорода персоналу, централізація, ієрархія управління, порядок, справедливість, стабільність робочого місця, ініціатива, корпоративний дух.

Цією школою було вперше розроблено та обґрунтовано теоретичні засади менеджменту та визначено пріоритетну роль менеджера як керівника й організатора. **Ключові ідеї**: ієрархія вирішує взаємовідносини між посадами; правила та регулятори спеціалізованої діяльності кожної посади; централізація рішень на вищих рівнях управління.

Яскравим представником класичної школи управління вважається Лінделл Уїрвік (1891-1983 рр.). У 40–50-ті рр. XX ст. Уїрвік добув міжнародне визнання у сфері вдосконалення методів управління. У 1956 р. став радником індійського уряду з питань підготовки керівних кадрів. У 60-ті рр. Уїрвік переїхав в Австралію, де продовжував займатись консультативною, лекторською та науковою діяльністю. Найбільш відомою його працею є «Значення раціоналізації», де під раціоналізацією розумілась сукупність організаційних та технічних методів, що покликані знизити до мінімуму втрати різних видів ресурсів. До таких методів Уїрвік відносив: наукову організацію праці, стандартизацію матеріалів та виробів, спрощення виробничих процесів, оптимізацію систем транспорту та маркетингу. Велику увагу приділяв рівню

відповідальності керівників за ефективність використання суспільних ресурсів.

Одним із представників адміністративної школи є *Джеймс Муні (1892–1960 рр.)*. Народився в Клівленді, штат Огайо, отримав науковий ступінь у галузі бізнесу в університеті Нью-Йорка, а потім захистив дисертацію, здобувши науковий ступінь доктора технічних наук. Висококваліфікований інженер Дж. Муні був, водночас, досвідченим керівником. У різний час він займав важливі посади у великих компаніях, зокрема був віце-президентом компанії «General Motors». Муні вважав, що оскільки організація починається там, де дві і більше осіб об'єднують зусилля для досягнення поставленої мети, керівники насамперед повинні займатись цілеспрямованим координуванням даних зусиль, доведення до всіх членів організації її ключових стратегічних цілей. При цьому цілі повинні бути чіткі, зрозумілі, досяжні, конкретні, кількісні.

Сучасні підходи до менеджменту синтетичні, оскільки для них характерним є погляд на управління як на багатопланове, комплексне явище, пов'язане з внутрішнім і зовнішнім оточенням організації.

Основні риси сучасного менеджменту:

- відмова від деяких управлінських напрацювань класичних шкіл, згідно з якими успіх організації залежав лише від внутрішніх факторів;
- використання в управлінні системного та ситуаційного підходів;
- визначення соціальної відповідальності менеджменту перед суспільством і людьми, які працюють в організації;
- демократизація управління;
- визначальної ролі в організації набуває її організаційна культура;
- орієнтація менеджменту на інновацію, інтеграцію та інтернаціоналізацію;
- вирішальним фактором управління виробництвом стає інформація;
- сучасний менеджмент є наукомісткою сферою діяльності;
- управління підприємством дедалі більше залежить від економічної політики держави.

Водночас, узагальнення наведеного дозволяє стверджувати, що в сучасних умовах трансформації суспільних відносин все більше зростає роль та значення здобутків психологічної галузі знань у формуванні засад ефективного менеджменту організацій. Вони знайшли своє відображення в просторі психології управління.

Психологія управління – галузь психології, що вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності і, зокрема, в сфері правоохоронної діяльності. Основна задача психології управління – аналіз психологічних умов і особливостей управлінської діяльності з метою підвищення ефективності і якості роботи в системі керівництва.

Відмінну рису психології управління складає те, що її об'єктом є організована діяльність людей. Організована діяльність – це не просто спільна діяльність людей, об'єднаних загальними інтересами, цілями, симпатіями чи цінностями, – це діяльність людей, об'єднаних в одну організацію, що підкоряються правилам і нормам цієї організації і виконують задану їм спільну роботу відповідно до економічних, технологічних, правових, організаційних і корпоративних вимог.

Правила, норми і вимоги організації припускають і породжують особливі психологічні відносини між людьми, що існують тільки в організації, – це управлінські відносини.

3.2. Психологічні особливості управлінської діяльності

Як відомо, управління здійснюється через взаємодію людей, тому керівнику у власній діяльності необхідно враховувати закони, що визначають динаміку психічних процесів, міжособистісних стосунків, групової поведінки. До подібного роду закономірностей можна віднести наступні.

Закон невизначеності відгуку. Інша його назва – закон залежності сприймання людьми зовнішніх впливів від відмінностей їх психологічних структур. Справа в тому, що різні люди та, навіть, одна людина в різний час можуть по-різному реагувати на однакові впливи. Це може призводити та нерідко призводить до нерозуміння потреб суб'єктів управлінських стосунків, їх очікувань, особливостей сприймання певної ділової ситуації та як результат – до використання моделей взаємодії, не адекватних особливостям

психологічних структур, психічному стану кожного з партнерів в конкретний момент спілкування.

Закон неадекватності відображення. Сутність його полягає в тому, що жодна людина не може досягнути іншої з таким ступенем достовірності, яка б була достатньою для прийняття серйозних рішень відносно цієї людини. Це пояснюється значною складністю природи та сутності людини, що безперервно змінюються відповідно з законом вікової асинхронності. В різні моменти власного життя, навіть, доросла людина певного хронологічного віку може знаходитися на різних рівнях фізіологічного, інтелектуального, емоційного, соціального, сексуального, мотиваційного, вольового розвитку. Більш того, будь-яка людина, усвідомлено чи несвідомо, захищається від спроб зрозуміти її особливості, уникаючи стати іграшкою в руках особи, схильної до маніпулювання. Має значення ще одна обставина – найчастіше сама людина не знає себе достатньо вичерпно.

Таким чином, яка б не була людина, вона завжди щось приховує, щось послаблює чи посилює, спростовує особистісні дані чи доповнює їх, на чомусь акцентує увагу, тощо. Користуючись зазначеними захисними механізмами, вона демонструє себе оточуючим не такою, якою вона є в реальності, а такою, якою вона хотіла б, щоб її сприймали інші. Водночас, будь-яка людина, як конкретний приклад об'єктів соціальної реальності, може бути пізнана. Ґрунтуючись на наукових підходах, наведене можна здійснити за допомогою принципу універсальної талановитості («не існує людей нездібних – є люди, зайняті не своєю справою»), принципу розвитку («здібності розвиваються в результаті змін умов життя особистості та інтелектуальних тренувань»), принципу невичерпності («ні одна оцінка людини при її житті не може вважатися остаточною»).

Закон неадекватності самооцінки. Психіка людини виступає органічною єдністю, цілісністю двох компонентів – усвідомленого (логічно-розумового) та неусвідомленого (емоційно-чуттєвого, інтуїтивного). Ці компоненти (як складові особистості) співвідносяться між собою, як надводна та підводна частина айсбергу.

Закон розщеплення змісту управлінської інформації. Будь-яка управлінська інформація (доручення, постанови, накази,

розпорядження, інструкції тощо) має об'єктивну тенденцію до зміни змісту в процесі руху ієрархічними сходами управління. Це зумовлено, з однієї сторони, алегоричними можливостями природної мови інформації, що призводить до виникнення відмінностей в її тлумаченні а з іншої – відмінностями в освіті, інтелектуальному розвитку, фізичному та психічному стані суб'єктів аналізу та передачі управлінської інформації. Викривлення змісту інформації пропорційно кількості людей, через яких вона проходить.

Закон самозбереження. Його зміст полягає в тому, що провідним мотивом соціальної поведінки суб'єкта управлінської діяльності є збереження його власного соціального статусу, його особистісної спроможності, почуття власної гідності. Характер та спрямованість моделей поведінки в системі управлінської діяльності безпосередньо пов'язані з врахуванням чи ігноруванням цієї обставини.

Закон компенсації. В ситуаціях високого рівня стимулів до даної роботи чи високих вимог середовища до людини нестача яких-небудь здібностей, необхідних для успішного здійснення діяльності, компенсується іншими здібностями та навичками. Цей компенсаторний механізм найчастіше спрацьовує несвідомо та людина одержує досвід у процесі спроб та помилок. Водночас, слід мати на увазі, що даний закон практично не спрацьовує на високих рівнях складності управлінської діяльності.

Психологія управління не вичерпується наведеними вище психологічними законами. Існують інші закономірності, заслуга відкриття яких належить низці видатних фахівців в галузі психології управління – це, наприклад, закони Паркінсона, принципи Пітера, закони Мерфі тощо.

Загальновідомо, що однієї інтуїції, особистої зацікавленості недостатньо, оскільки керівникові необхідні наукові знання про особистість працівника, професійний підхід до роботи з співробітниками. Наприклад, в низці великих фірм вважається за необхідне мати не відділ кадрів, а службу управління людськими ресурсами, цілу систему керування персоналом. Так, в 70-х рр. XX ст. кадрова служба на підприємствах США була реорганізована в «Службу людських ресурсів». Сенс зазначених змін в тому, що люди (персони, особистості) – розглядаються як конкурентне

багатство компанії, яке необхідно розвивати, зберігати та множити. Створюються та існують оціночні центри, в яких ретельно вивчають особистісні особливості потенційних та працюючих робітників компаній. Зовсім не випадково лозунгом відомої фірми «Мацусіта» є: «Фірма спочатку створює кваліфікованих фахівців, а потім продукцію».

Доречним, на наш погляд, буде згадати розповсюджені в зарубіжній практиці управління персоналом практичні позиції концепції умовного рефлексу та теорії научіння американського психолога Дж. Уотсона (1878–1958), який стверджував, що вся поведінка людини може бути описана двома термінами: стимул та реакція. Стимул – це зміни зовнішнього середовища, а реакція – відповідь організму на стимул. Б. Ф. Скіннер (1904–1990) значно розширив класичну теорію умовних рефлексів, виокремив з їх різноманіття «оперантні» реакції, які виробляються організмом мимовільно. Ці реакції можна посилити чи послабити за допомогою покарання чи заохочення. Зазначені положення доцільно застосовувати в управлінні як інструмент впливу керівника на підлеглих. Такі фактори як заробітна плата, прагнення людини зберегти своє місце, статус тощо, піддаються контролю з боку керівника.

Скіннер звертає увагу на асиметрію між позитивним та негативним «підкріпленням» стимулів (особливо загрозою санкцій). Іншими словами, негативне посилення впливів викликає, найчастіше, непередбачувані та небажані наслідки. Позитивне підкріплення стимулу також викликає зміни в поведінці, але зазвичай в очікуваному напрямі. Сам Скіннер стверджував: «Людина, яка була покарана, не стає через це менш схильною поводитися як раніше, в найкращому випадку вона вчиться, як уникнути покарання». Позитивне підкріплення формує поведінку, але не тільки, основне – воно підвищує самооцінку людини.

За Скіннером, підкріплення повинне відповідати таким вимогам:

- бути конкретним та невідкладним;
- максимально враховувати механізми зворотного зв'язку;
- неосозна, але багатозначна увага з боку вищого керівництва;

– непередбачувані, неочікувані заохочення спрацьовують краще. Малі нагороди найчастіше більш ефективні, ніж великі.

Концепція позитивного та негативного наочіння дозволяє пояснити значну кількість поведінкових реакцій, допомогти керівнику у контактах із людьми, налагодити систему заохочень та покарань.

В основі цілеспрямованої поведінки особистості лежить мотивація – найчастіше, прихована причина, що пояснює вчинки людини. Знання психології підлеглих потрібні керівнику, щоб управляти ними, не використовуючи грубі методи, а базуючись виключно на мотивації. Для того, аби підключити людину до вирішення будь-якого завдання, необхідно знайти ту мотивацію, яка б спонукала її до дії. Тільки при відповідній мотивації можна надихнути людей на вирішення складних та надто складних завдань.

Мотиваційний підхід є традиційним для зарубіжної психології управління. Існує значна кількість теорій мотивацій, проте жодна з них не може повністю пояснити причини поведінки особистості. В більшості з них мотивація розглядається як прагнення до задоволення потреб. Класифікація та аналіз впливу потреб на індивідуальну та групову поведінку підлеглих виступають важливим та необхідним етапом вивчення проблеми активізації людського чинника. В мотивації знаходять відображення всі групи потреб, але у кожної особистості, в той чи інший час, домінує одна з них, що призводить до переоцінки всіх пріоритетів діяльності.

Виявлення особливостей індивідуальної мотивації особистості є досить важливою, але не достатньою інформацією, яка необхідна для обрання методів керування та форм стимулювання. Необхідно враховувати, що мотивація від загального культурного рівня особистості та оточуючого її суспільства. Вибір методів та форм психології управління та впливу на підлеглих обумовлений також конкретною ситуацією, що склалася в елементі системи. Також слід враховувати індивідуальні особливості, потреби та прагнення членів колективу.

На основі аналізу та узагальнення досліджень А. Маслоу англійські вчені М. Вудкок та Д. Френсіс побудували певну таблицю, що допомагає повніше використовувати ідеї мотивації для

стимулювання ефективної професійної поведінки. Вона дозволяє відповісти на запитання: чому не дають очікуваного ефекту «основні мотиватори», якщо не вирішена проблема з «регуляторами мотивації», тобто, не задовольнивши потреби нижчих рівнів, як правило, нічого й думати про включення в активний стан вищих.

Таблиця 3.1

<i>Регулятори мотивації</i>		
1. Робоче середовище	2. Винагорода	3. Почуття безпеки
Робоче місце. Рівень шуму. Фонове звучання музики. Ергономіка. Їдальня. Дизайн. Зручності. Чистота. Фізичні умови роботи	Зарплатня та інші виплати. Вихідні. Додаткові вигоди. Система медобслуговування. Соціальні проблеми	Побоювання стати непотрібним. Відчуття приналежності до структури. Повага та схвалення оточуючих. Приємний стиль управління. Стосунки з колегами. Обізнаність про особливості спілкування в структурі
<i>Основні мотиватори</i>		
4. Особистісний розвиток	5. Почуття приналежності	6. «Інтерес та Виклик»
Відповідальність. Експериментування. Новий досвід. Можливості для навчання	Володіння інформацією. Консультації. Спільне прийняття рішень. Комунікація. Представництво	Цікаві проекти. Розвиваючий досвід. Зростаюча відповідальність. Зворотній зв'язок із просуванням до мети

Дозволимо собі надати деякі коментарі до блоків таблиці.

1. Робоче середовище здійснює потужний вплив на працівника, тому організації не варто жалкувати засобів та зусиль на створення сприятливої обстановки.

2. Винагорода включає не тільки зарплатню, але значну кількість інших виплат, вихідні дні та особливо значущі додаткові вигоди: житло, особисте медичне страхування, персональні автомобілі, сплачене харчування тощо.

3. Почуття безпеки. Це почуття пов'язане з наявністю роботи, з відсутністю невпевненості у завтрашньому дні, з визнання та повагою оточуючих, приналежністю до колективу.

4. Особистісний розвиток та зростання. Якщо раніше основна увага приділялася підвищенню кваліфікації працівників, то зараз – розвитку людських ресурсів, а на фірмах та на підприємствах створюються відповідні відділи. Визнається, що вклад в особистісний розвиток працівників має економічне та гуманістичне значення. Високий професіоналізм – це не тільки яскравий розвиток здібностей, але й глибокі та широкі знання, що відповідають діяльності, нестандартне мислення, сильна та стала мотиваційно-емоційна зарядженість на здійснення саме цієї діяльності та на досягнення неординарних результатів.

5. Почуття приналежності до спільної справи притаманне кожному працівнику. Він бажає відчувати власну «необхідність» організації, тому керівники повинні надавати, по можливості, підлеглим повну інформацію, мати налагоджений зворотній зв'язок, знати думку про основні проблеми діяльності.

6. «Інтерес та Виклик». Більшість людей шукають таку роботу, яка б містила «виклик», яка б потребувала майстерності та не була простою. Навіть виключно виконавчі роботи необхідно перетворити в цікаву діяльність, що приносить задоволення.

Фактори 1, 2 та 3 можуть діяти як демотиватори, якщо підлеглі не задоволені ними, 4, 5 та 6 можуть підвищити зацікавленість працівників та забезпечити організації значні досягнення.

Керівникові необхідно пам'ятати, що особистість найчастіше не бажає відчувати себе об'єктом будь-якого навмисного впливу. Людина прагне бути не пасивним учасником спільної діяльності, а свідомим суб'єктом, що творить світ та самого себе.

Узагальнюючи наявний науковий досвід управління персоналом, можна надати наступні рекомендації щодо практичних методів превенції корупційних дій на рівні керівника (табл. 3.2):

Таблиця 3.2

Метод	Особливості застосування
<i>Психологічні методи</i>	
Перевірка рекомендацій і біографії кандидата при прийомі на роботу	У ряді випадків інформація буває недостовірною або носить суб'єктивний характер. Слід орієнтуватися не тільки на рекомендації, що представлені здобувачем, а й на контакти з його колишніми керівниками, колегами
Створення корпоративного кодексу, що включає правила корпоративної етики	Сама по собі наявність корпоративного кодексу не впливає на рівень корупції. Він діє тільки в умовах сильної корпоративної культури, що накладає табу на хабарі (може також включати обов'язок повідомляти про пропозицію хабара). Для того, щоб кодекс не залишався формальністю, необхідно контролювати виконання цих правил
Провокації хабарів	Спеціально підготовлений співробітник пропонує хабар. У разі згоди хабарника звільнюють, повідомляючи інших, що подібні перевірки будуть проводитися постійно
Створення телефону довіри	Вивіщується оголошення з пропозицією повідомити про випадки вимагання хабарів. Такі дані потребують додаткової перевірки, оскільки можливий високий відсоток неправдивої інформації
Прослуховування, відеозапис, контроль листування	Складність в тому, що дані заходи є незаконними. Однак, наприклад, відеоспостереження може бути обґрунтовано міркуваннями безпеки. Негативним наслідком може стати також погіршення психологічного клімату
«Зразкове» покарання	Звільнення одного винного працівника з метою попередження інших. Дія цього заходу недовга і створює негативний настрій в колективі
Підвищення рівня заробітної плати	При досить високому рівні заробітної плати ризик її втрати переважає вигоди від хабарів

Аналіз рівня життя	Явна невідповідність рівня споживання заробітку є певним сигналом. Однак у багатьох випадках вона потребує додаткової перевірки
<i>Організаційні методи</i>	
Переміщення співробітника між підрозділами	На поширення інформації про те, що співробітник бере хабарі, потрібен час. Цей захід знижує пропозицію хабарів і не дозволяє створити налагоджену структуру «підношень»
Використання системи електронного документообігу	В даному випадку механізм прийому та видачі документів повністю автоматизований
Дистанційне навчання посадових осіб	В даному випадку відсутня можливість встановлення неформальних відносин, довірливих стосунків і передача хабарів ускладнюється

Важливою детермінантою поведінки підлеглих в колективі виступають норми корпоративної культури, які не створюються хаотично та є безпосереднім наслідком управлінського впливу. Корпоративна культура становить собою сукупність моделей поведінки, що сформувалися в організації в процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції. До основних функцій корпоративної культури можна віднести функцію управління та мотивації, а також вона виступає своєрідною міткою організації, індивідуальною рисою. Корпоративна культура має значний внесок в розвиток внутрішнього та зовнішнього контуру організації. При цьому, якщо вона унікальна та вирізняє організацію на фоні інших, привабливість такої організації значно зростає. В контексті державної служби це є особливо важливим з огляду на залучення молодих фахівців. Молодий працівник буде відчувати, що він працює в динамічному середовищі, де підтримуються корпоративні цінності, що впливає на підвищення його трудової мотивації та на бажання працювати в організації довше.

Корпоративна культура – інтегративне утворення. Водночас, однією з магістральних її основ є поведінка керівника організації. Від того, як поводить ся із підлеглими керівник, які цінності продукує, який стиль спілкування та поведінки демонструє, залежить соціально-психологічний клімат в колективі та обраний вектор корпоративної культури організації.

3.3. Стилi управління та імідж керівника як складова корпоративної культури

Ми вже зазначали, що професіоналізм управління не є вродженим надбанням, він виступає результатом цілеспрямованого розвитку. Керівник не може бути завжди та в усьому ідеальною людиною. Водночас, він повинен усвідомлювати вплив на підлеглих власного поведіння та образу, що втілюється в процесі управлінської діяльності. Формування відповідної поведінки та образу відбувається завдяки утворенню іміджу керівника організації.

Уперше поняття іміджу з'явилося в 60–80 роках ХХ ст. у соціальній психології в дослідженнях зарубіжних учених. Відомо, що американський економіст С. Болдуїн ввів в обіг поняття «імідж» і обґрунтував його необхідність в діловому досягненні успіху. Поняття «імідж» походить від латин. «*imago*», що пов'язано з латинським словом «*imitari*», тобто імітувати, або від слова «*image*», що у буквальному перекладі з англійської або французької мови означає образ.

В свідомості людей імідж виконує наступні функції:

1. Комунікативна функція. Імідж є віддзеркаленням вимог масової свідомості. Консервативний характер масової свідомості вважає за краще спиратися на моделі, які вже були апробовані людством, своєрідні штампи, різновидом яких і виступають різноманітні іміджі. Вони дозволяють уніфікувати різні ситуації взаємодії, реалізувати однозначні реакції суспільства і окремих груп.

2. Знаково-практична функція. Імідж можливо трактувати як варіант згорнутого тексту, вираженого в конкретній знаковій системі. Оскільки ми не в змозі обробляти великі обсяги текстів, то починаємо користуватися їх скороченими варіантами, наприклад «новий українець», імідж якого поєднується з дорогим автомобілем, годинником відомих фірм, відповідним стилем одягу. Будь-який імідж як варіант малого тексту може бути розгорнутий у великий текст, коли виникне така потреба. З цих позицій імідж виглядає як операція із згортання/розгортання текстів.

3. Функція символізування. *Символ* – своєрідний знак, який втілює певну ідею, і якому група людей надає особливого значення.

В зв'язку з цим, імідж здатний набувати характеристик символізму, носія вираженої ідеї.

4. Функція сугестії. У формуванні іміджу є присутнім дуже важливий параметр маніпулювання – дві рівневі дії. Явний рівень виконує функцію «легенди», яка маскує справжні наміри маніпулятора. Прихованим рівнем є той, на якому як факт дії, так і його мета, ретельно ховаються від адресата. Це – спроба побудови подвійного повідомлення, бажання обійти фільтр аудиторії, впливати на неї на підсвідомому рівні.

5. Функція форматизації. Під терміном «формат» ми розумітимемо створення вигідних для комунікатора контекстів. Людина сприймає світ за допомогою структур, які не дорівнюють повідомленню. У цьому сенсі імідж повинен відповідати «формату», очікуваній смисловій структурі споживача.

6. Функція міфологізації. Людству в цілому і конкретній людині, зокрема, властива міфологізація феноменів власної свідомості, адже міф виступає основою будь-якого світогляду. Можна визначити також поняття «міфологічного іміджу», під яким слід розуміти підведення лідера під ті або інші міфи, які склалися в суспільстві.

Сучасна іміджологія виділяє декілька можливих типів іміджу, яким властивий функціональний підхід. Так Ф. Джефринс пропонує розглядати імідж-технології за такими логотипами: дзеркальним, потоковим, бажаним, особистим, корпоративним, множинним, позитивним, негативним іміджах.

Розглянемо найбільш поширені типи іміджу.

Дзеркальний. Це імідж, який відображає наше уявлення про себе. Ми ніби дивимося в дзеркало і займаємося самооцінкою. Цей варіант іміджу позитивний, тому що психологічно в процесі самооцінки ми завжди висуваємо на перше місце позитив. Його мінус – мінімальне урахування думки сторонніх осіб.

Потоковий. Цей тип іміджу характеризує погляд на людину зі сторони.

Упередженість формує імідж управлінця не менше, ніж реальні вчинки. Це не просто погляд працівників взагалі (хоча він може бути дуже важливим для цієї організації або керівника), це можуть бути думки підлеглих. І основним завданням тут є

створення не стільки сприятливого, скільки точного, правильного іміджу.

Бажаний. Цей тип іміджу відображає наш ідеал, тобто те, до чого ми прагнемо. Бажаний імідж — це більш-менш адекватний реальній людині образ особи, який складається у її ділових партнерів та підлеглих на свідомому і підсвідомому рівнях. Побудований він на основі:

- зовнішнього вигляду ділової людини;
- її зразку (уміння триматися, спілкуватися, використовуючи мовні і невербальні сигнали);
- зовнішньої і внутрішньої культури;
- уміння себе подати, презентувати (підкресливши свої позитивні і приховавши негативні сторони).

Бажаний імідж – це, передусім, уміння бути приємним в спілкуванні, тому для його формування багато чого означає візуальна доброзичливість, техніка проведення переговорів і чемної поведінки.

Особистісний – цей тип іміджу характеризує систему уявлень про образ конкретної людини. Особистісний імідж формується в нашій свідомості, в першу чергу, під впливом засобів масової інформації і стосується конкретної особи.

Особистісний імідж – важлива складова частина кар’єри, оскільки:

- ми віримо в те, що бачимо;
- ми всі – зайняті люди, і часто приймаємо рішення на основі першого враження;
- імідж впливає на тих, хто приймає рішення в питаннях професійного росту;
- ми діємо, усвідомлюючи це або ні, як представники своєї професії або організації;
- добре виглядати і упевнено почувати себе – це добре для нас самих.

Особистісний імідж – середовищне явище. У цьому розумінні він виступає як людське визнання, як оцінка певної групи.

Позитивний – це імідж особи, організації, події, який заслуговує на громадське схвалення, корисний і істотний, такий, який має потрібні якості.

Негативний – створюється опонентами, суперниками, ворогами, тобто це варіант іміджу, сконструйованого свідомо, а не такого, який виникає спонтанно.

Одним з характерних типів можна назвати *габітарний* імідж (від латів. «*habitus*» – зовнішність) – це зовнішній вигляд людини, її статура, одяг, зачіска, аксесуари. Це імідж, без якого не можна уявити людину тієї або іншої професії. Як правило, особа створює власний імідж за рахунок свого професіоналізму, культури і уміння контролювати себе.

Крім того, можна також виділити *харизматичний* імідж. Харизма – особлива властивість, завдяки якій людину оцінюють як обдаровану особливими якостями і здатну чинити ефективний вплив на інших. Властивість харизми відносна нейтральна до роду діяльності і її морально-етичного змісту: харизматичним лідером з рівним успіхом може бути і святий, і злочинець. Вираз «У нього є харизма» означає, що людина справляє на оточенні сильне враження, вони піддаються його чарівливості і готові йти за ним.

Імідж керівника державної служби – свідомо створений образ державної влади у персоніфікованому вимірі як для громадян, так і безпосередніх підлеглих. Найбільш загальними функціями іміджу керівника можуть бути:

- функція ідеалізації – саме завдяки іміджу бажане видається за дійсне (акцентується увага на пріоритетних для діяльності складових керівника);

- функція протиставлення – імідж враховує контрастне уявлення про дійсність (погану людину можна побачити тільки на тлі хорошого);

- функція ідентифікації – імідж задає апробовані шляхи ідентифікації об'єкта, отже, полегшує людині можливість прогнозування дій цього управління.

Основними складовими іміджу керівника виступають:

- динамізм, активність, швидка та адекватна реакція. Вміння керівника оперативно орієнтуватися в ситуації та приймати вірні рішення – одне з якостей, що забезпечують успіх діяльності організації в сучасних умовах реформування держави. Повільність у багатьох випадках може призвести до значних репутаційних втрат організації;

– моральна надійність. Участь перших осіб в аморальних скандальних ситуаціях, пов'язаних із корупцією, насильством тощо, фатально впливає на імідж всієї організації;

– професіоналізм, компетентність. Високий рівень компетентності керівника є гарантією якості її послуг та позитивно впливає на відношення до нього працівників, підвищує імідж організації та рівень довіри до неї;

– здатність впливати на людей ділом, словом та зовнішнім виглядом. Ефективний керівник повинен бути лідером, здатним згуртувати співробітників, сформувавши ефективну робочу команду. Лідерські якості визначаються також особистісним прикладом відношення до роботи та людей;

– психологічна культура – знання управлінцем основ психології, вміння підібрати команду відповідно вимогам організації та індивідуальним особливостям працівників, їх характерологічним рисам;

– гуманітарна освіченість. Основу світоглядних принципів керівника можуть створювати такі гуманітарні цінності як здоров'я, соціальна захищеність, духовне багатство, екологічна безпека людей. Всі ці фактори – передумови успішної діяльності організації. Імідж керівника має прояв в його популярності, вмінні підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі, здатність зберігати цінності компанії. В цілому, імідж керівника – це результат його вмілого позиціонування та вірної реакції в конкретних ситуаціях, що вимагає грамотного вибору та визначеної моделі поведінки.

Вірна модель поведінки управлінця організації повинна передбачати:

– бездоганну мораль, слідування загальноновизнаним моральним нормам;

– врахування особливостей статі в особистісній поведінці (найбільш раціональним є прояв рис та властивостей, яких очікують від чоловіків та жінок);

– критичний підхід до обрання власної моделі поведінки;

– затвердження мети особистості як міри обрання визначеної моделі поведінки (наскільки значуща мета особистості, настільки спонукаючи силу вона має).

Характер управління багато в чому визначає успіх чи невдачу в діяльності організації. Сильне та ефективне керівництво сприяє

створенню атмосфери участі та колективної приналежності цілям діяльності організації, у якій працівники отримують стимул до подолання перешкод і досягнення максимальних результатів. Активна позиція співробітників стає можливою, оскільки кожен працівник чітко уявляє собі свою роль і місце в діяльності організації. Працівники підтримують одне одного таким чином, як це характерно для колективів із високим рівнем згуртованості. По мірі накопичення досвіду відбувається підвищення їх професійного рівня, завдяки чому збільшуються їх шанси на просування. У результаті цього задовольняються потреби структури в досягненні певних цілей, працівники отримують зиск від більш активної участі в діяльності організації, розширюються можливості для росту кадрів.

Незважаючи на те, що управління становить собою складний процес, його можна описати, виділивши основні його характеристики. До них належать: ініціативність, інформованість, захист своєї точки зору, прийняття рішень, розв'язування конфліктних ситуацій та критичний аналіз. Всі шість характеристик мають життєво важливе значення з позиції забезпечення ефективного управління, оскільки ні одна з них не може компенсувати відсутність будь-якої іншої.

Ініціативність. Ініціативність виявляється у всіх випадках, коли зусилля спрямовуються на конкретну діяльність або на те, щоб почати певну діяльність, якою ще не займалися, або на те, щоб зупинити процеси, що відбуваються, змінити напрямок докладання зусиль чи характер зусиль. Керівник може виявляти ініціативу чи уникати прояву ініціативи в умовах, коли інші очікують від нього конкретних дій.

Інформованість. Інформованість дозволяє керівнику отримувати доступ до фактів, даних або інших джерел інформації. Якість інформованості може залежати від ступеня підготовленості керівника. Одні керівники можуть мати досить приблизне уявлення про межі обізнаності і не надають великого значення фактору інформованості; інші – прагнуть до максимуму знань про особливості процесів, що відбуваються.

Захист своєї точки зору. Захист своєї точки зору передбачає прийняття певної позиції. Керівник, маючи сильні переконання, може вважати при цьому небезпечним для себе відстоювання тої чи іншої позиції або уникати відстоювання своїх поглядів внаслідок відсутності переконань чи їх слабкості. Іноді керівник може

приймати ту чи іншу точку зору, щоб бути в опозиції та отримати певні переваги.

Розв'язання конфліктних ситуацій. Коли люди висловлюють різні позиції, неминучими є розбіжності та конфлікти. Залежно від способу розв'язання, конфлікти можуть бути такими, що дезорганізують та руйнують, або творчими та конструктивними. Керівник, здатний правильно поводити собі в конфліктній ситуації та усувати конфлікт у спосіб, прийнятний для всіх, викликає до себе повагу. Нездатність керівника до конструктивного розв'язання конфлікту спричиняє зниження його авторитету в підлеглих або, навіть, породжує вороже та непримиренне ставлення до нього.

Прийняття рішень. Ефективність роботи організації пов'язана з типом управління через процеси прийняття рішень. Рішення може прийматись одноосібно керівником, або ж керівник може надавати право прийняття рішень підлеглим (при колективній роботі співробітників), при цьому всі наявні ресурси використовуються для втілення цих рішень у життя.

Критичний аналіз. Під критичним аналізом розуміється сукупність корисних методів та прийомів вивчення та вирішення проблем колективу, які постають перед кожним виконавцем чи колективом в цілому при виконанні ними функцій. Цей підхід полягає в абстрагуванні від виконуваної діяльності або її перериванні з метою вивчення або виявлення альтернативних можливостей підвищення продуктивності праці, прогнозування та усунення ситуацій, що можуть призвести до негативних наслідків. Навчання на основі попереднього досвіду, критичного аналізу та зворотного зв'язку є базисом для більш ефективної роботи за участю людей.

Стиль керівництва характеризується за двома основними ознаками:

- за ставленням лідера до підлеглих;
- за ступенем використання влади.

Ставлення до підлеглих визначається ступенем довіри, гуманістичності, розумінням інтересів, турботою та повагою, які виявляє керівник. Залежно від того, що переважає в діях керівника – увага до людей чи до різних аспектів роботи, розрізняють:

- стиль, зорієнтований на працівників та людські відносини;

– стиль, зорієнтований на цілі, коли наголос робиться на формальні методи управління, що ґрунтуються на офіційних та посадових засадах, обов'язках, правилах та інструкціях.

У першому випадку керівник більше уваги приділяє індивідуальній роботі з людьми, виявленню та використанню мотивації, переконань, вихованню та заохоченню. При орієнтації на мету наголос робиться на чітку постановку задач та жорсткий контроль за їх виконанням. При цьому переважає формальна оцінка результатів праці робітників та схильність до використання штрафних санкцій.

За ступенем використання влади стиль керівництва можна охарактеризувати як його крайні різновиди: авторитарний та демократичний. При авторитарному стилі робітники не беруть участі в прийнятті рішень, при демократичному – вони використовують таку можливість.

До основних чинників, що визначають орієнтацію на стиль управління, належать:

- соціально-політична та економічна ситуація в країні, регіоні;

- загальний рівень культури, освіти, професійної підготовки працівників;

- соціально-політична орієнтація підлеглих, ступінь їх соціальної активності;

- ступінь задоволення первинних потреб;

- система життєвих цінностей та соціальна мотивація поведінки підлеглих;

- наявність неформальних груп та їх відповідність цілям організації;

- ставлення підлеглих до керівника;

- технологія управління та ступінь структурованості задач.

Ступінь участі підлеглих в управлінні доцільно вибрати з врахуванням:

- рівня компетентності робітників;

- рівня їх інформованості;

- терміну, що відводиться для прийняття рішень;

- можливості компромісу між різними точками зору;

- можливості створення відповідної структури для прийняття колективних рішень.

Західні психологи стверджують, що тільки за рахунок соціально-психологічних факторів можна підняти продуктивність праці на 60–70 %. Це ствердження націлює нас на необхідність розгляду деяких особливостей групової діяльності. Справа в тому, що всередині кожної формальної організації існують формальні та неформальні колективи, причому останні створюються стихійно. Організації притаманне складне переплетіння формальних та неформальних груп, що значно впливає на якість та ефективність діяльності.

За визначенням американського економіста Марвіна Шоу, група – це дві й більше осіб, які взаємодіють між собою таким чином, що кожна особа здійснює вплив на конкретних людей і, одночасно, перебуває під впливом інших осіб. Організація будь-якого розміру складається з декількох типів груп.

Групи, створені за структурною необхідністю організації, називаються формальними. Вони виникають при:

- горизонтальному розподілі праці (виникнення підрозділів);
- вертикальному поділі праці (виникнення рівнів управління).

Первинною функцією формальних груп є виконання певних завдань та досягнення конкретних цілей. Формальні групи повинні працювати як єдиний налагоджений механізм. Чим краще керівник володіє методами управління групами і факторами дії на них, тим сильніше він впливає і на окрему особу, і на результати діяльності організації.

Особливу увагу керівник повинен приділяти неформальним групам, оскільки вони можуть стати домінуючими в організації, взаємно проникати в інші групи та значно впливати на управління. Для вивчення природи неформальних організацій група американських дослідників здійснила низку експериментів на заводі Хотторна. Цей експеримент дозволив сформулювати такі висновки:

- важливими у менеджменті є фактори поведінки;
- суттєвий вплив на результати діяльності організації мають стосунки підлеглих з керівниками;
- важливу роль у керівництві відіграє форма контролю;
- соціальні та психологічні фактори сильніше впливають на ефективність праці при достатньо добре організованій роботі, ніж фізичні;
- будь-яка організація є також соціальною системою.

Неформальні організації мають багато спільного з формальними:

- керуються лідерами з метою виконання певних завдань на основі конкретної ієрархії;
- використовують у своїй діяльності неписані правила (норми);
- застосовують певну систему винагород, санкцій;
- структура формальних організацій створюється свідомо, а неформальні – в результаті соціальної взаємодії;
- формальна організація виникає, переважно, за рішенням керівництва, а неформальна – в результаті зацікавленості, симпатії тощо.

Основні характеристики неформальних груп:

- соціальний контроль, який здійснюється шляхом вироблення та закріплення групових еталонів допустимої поведінки, санкцій, відчуження тощо;
- опір змінам, що виникають через загрозу існування неформальної групи;
- наявність неформальних лідерів, які займають практично таке ж положення, як і в формальних групах. Різниця полягає в тому, що лідер формальної організації отримує свої повноваження офіційно, а неформальної – шляхом визнання його групою.

До чинників, які притаманні лідеру неформальної групи, належать: вік, посада, професійна компетентність, досвід, знання, інтелект, стать, національність, характер, розміщення робочого місця, свобода пересування, чуйність. Також слід враховувати, що в групі можуть існувати два лідери: перший – для виконання цілей групи, другий – для соціальної взаємодії.

Американський дослідник груп Джордж Хоманс виявив, що в процесі виконання завдань люди вступають у взаємодію, що сприяє появі почуттів – негативних і позитивних емоцій стосовно один одного, а також діяльності організації, прогулів, плинності кадрів, падіння дисципліни, скарг.

Неформальні організації можуть заважати досягненню формальних цілей, негативно впливати на дисципліну, розповсюджувати брехливі чутки, сприяти висуненню некомпетентних керівників, стримувати модернізацію виробництва.

Оскільки неформальні організації є явищем об'єктивним, то керівник повинен навчитись ефективно ними управляти. Для цього слід:

- визнати існування неформальної групи, а також те, що її знищення може призвести до ліквідації структури самої формальної організації;

- уміти вислуховувати думку, міркування та пропозиції членів та лідерів неформальної групи;

- впливати на діяльність неформальних груп, використовуючи загальні функції, а також методи впливу;

- оцінювати кожне рішення з позиції забезпечення якісної взаємодії керівництва з неформальною групою;

- залучати лідерів та членів неформальних груп до участі у прийнятті рішень;

- забезпечувати швидку підготовку точної інформації з метою попередження брехливих чуток, які може розповсюджувати неформальна група.

Група здійснює на своїх членів конформістський тиск. Конформізм – це реакція на потребу в утвердженні або пристосуванні до правил групи. Повсюди «новенькі» проходять перевірку на здатність до конформізму, перед тим як вони будуть позитивно сприйняті групою.

Очевидно, що управлінець-професіонал – це людина, яка вміє спілкуватися з іншими людьми та максимально використовує це спілкування на користь справі. Н. Коломинський дає таке визначення управлінського спілкування:

Управлінське спілкування – це така взаємодія керівника з людьми, в процесі якої він інформує сам, отримує інформацію від інших, коригує дії підлеглих, оцінює їхню роботу та професійно значущі якості особистості. Важливим резервом забезпечення успіху в роботі є досягнення адекватного розуміння підлеглим того, про що говорить керівник під час спілкування. Розуміння розпоряджень керівника забезпечується за умови додержання таких умов:

1. *Єдність професійної мови*, що може одночасно свідчити про рівень компетентності співрозмовників.

2. *Врахування рівня інтелектуального розвитку співрозмовника*, а також можливого психологічного впливу вікових, статевих особливостей підлеглого.

3. *Повнота інформації.* Ця умова істотно впливає на ефективність виконання розпоряджень. Наприклад, керівник дав певне завдання, але нечітко пояснив, чого він хоче. Потім виникає ситуація: «Що ви мені принесли? Це ж зовсім не те, про що я вас просив!».

4. *Логічність викладу.*

5. *Сконцентрованість уваги.*

Названі умови є необхідними, але недостатніми для досягнення повного успіху в управлінському спілкуванні керівника з підлеглими. До них слід додати ще такі психологічні умови:

- ступінь співпадіння точки зору підлеглого з думкою керівника;

- позитивне ставлення підлеглого до керівника, від якого одержує вказівку.

Важливим питанням в ефективності керівника виступає доцільність використання методів психологічного впливу в системах управління. До таких методів належать наступні.

Переконання – вплив на свідомість, почуття, волю людей за допомогою повідомлення, роз'яснення та доказів важливості того чи іншого положення, погляду, вчинку або їх неприпустимості з метою змусити слухача змінити існуючі погляди, установки, позиції, відносини.

Це основний, найбільш універсальний метод керівництва і виховання, заснований на зверненні до розуму людини. Переконати – значить домогтися такого стану, коли погоджуються з наведеними логічними умовиводами, з певною точкою зору. Основні його засоби: графічний знак, образ, слово, результати праці, статус і авторитет особи, котра переконує, тембр і ритм мови, жести.

Але слід пам'ятати, що найчастіше сприймається лише та інформація, яка узгоджується з наявними у особи установками.

Інформування. Інформація повинна бути чіткою, ясною, точною, цікавою і, по можливості, короткою.

Висування тези. Теза – думка або положення, істинність якого керівник намагається довести. Вона не повинна містити протиріч, ґрунтуватися на фактах, що вже підтверджені. Її значення: концентрує увагу, спрямовує мислення по заданому, чітко окресленому та найбільш економному шляху, виключає зайві непорозуміння і конфлікти.

Аргументація: наведення логічних доказів із метою довести істинність певного положення. Досягається залученням різних за силою впливу засобів, або розташуванням аргументів особливим порядком. За допомогою аргументів показується обґрунтованість і корисність конкретної ідеї.

У такій бесіді слід уникати демагогії і софістики; сильні аргументи викладаються на початку обговорення, щоб відразу зміцнити свої позиції.

З логіки і риторики відомі наступні загальні поради.

1. Використовувати прості і точні поняття, достовірні аргументи. Перебільшення – одна з форм брехні.

2. Спосіб і тема аргументації повинні відповідати особливостям сприйняття і темпераменту співрозмовника. Краще застосувати 3–4 яскравих, ніж безліч дрібних доводів. Велике значення мають паузи.

3. Слід визнавати правоту співрозмовника, таким чином дотримується етика ведення переговорів, і керівник має право вимагати того ж від співбесідника.

4. Пристосувати аргументи до особистості працівника:

- направити аргументацію на цілі й мотиви співрозмовника;
- уникати простого перерахування фактів, а викладати

наслідки;

- використовувати зрозумілі терміни;
- перевірити вплив аргументів перехресними питаннями;
- уникати зайвої переконливості, тому що вона може викликати протест («ефект бумеранга»);

5. Уникати неділових виразів.

6. Використовувати наочне зображення.

Прийоми аргументації:

- *посилання на авторитетні джерела;*
- *ілюстрація;*
- *односторонній (монологічний) вплив.*

Суперечка – словесне змагання, обговорення, в якому кожен відстоює свою думку. Варіанти даного прийому:

- дискусія (домогтися істини зіставленням точок зору);
- полеміка (захистити точку зору);
- опонування (виступ із запереченням);
- протест (рішуче заперечення). Даний прийом вимагає великих витрат часу, майстерності, вміння керувати аудиторією.

Аналогія. Прийом застосовується, коли немає прямих фактичних даних, що підтверджують висунуту тезу. Умовою використання прийому є наявність подібності між предметами та вихід з нього припущення про їх ідентичності.

Навіювання – цілеспрямований словесний або образний вплив, що спричиняє некритичне сприйняття і засвоєння інформації. Навіювання має на меті організацію і доведення до об'єкта інформації в такому вигляді, щоб вона не викликала сумнівів у її цінності, значущості та засвоювалася без аналізу. Види навіювання:

- пряме – безпосередній словесний вплив емоційно насиченим, наказовим тоном. Пряме навіювання, зазвичай, складається з прямої мови, зверненої до об'єкта, в якій окреслена бажана поведінка або стан, який має наступати відразу після слів. Доповнюється жестами, мімікою, інтонацією, ритмом.

Найчастіше поєднується з переконанням, використовується в ситуації, коли неможливо подолати недоліки підлеглого шляхом роз'яснення їх небажаних наслідків. Доводиться наказувати, забороняти;

- непряме – здійснюється через зовнішній вигляд, авторитет, обстановку, поведінку. Словесної формули може не бути.

Прийоми непрямого навіювання:

- натяк. Використовується в ситуації незначних порушень, що не підлягають відкритому обговоренню, а також для надання коригуючого впливу на людей, зокрема тих, хто легко береться за виконання доручень, але не доводять їх до кінця;

- уявна заборона. Використовується для того, щоб підкреслити ризик і труднощі досягнення мети, обмеженість можливостей;

- вичікування. Застосовується в ситуації конфлікту, непокори підлеглих, протиборства сил. Бажано отримати додаткову інформацію про ситуацію, що відбувається;

- демонстрація посилення ресурсів;

- маскування відповідальності;

- перекладання відповідальності на підлеглого. Це стимулює діяльність, знімає тривожність, виховує самостійність;

- посилення на зайнятість, втому, емоційний стан.

4. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

4.1. Поняття «психологічна безпека» та його сутність

4.2. Психологічні особливості спілкування державних службовців з об'єктами професійного інтересу

4.3. Маніпулятивний вплив: ознаки й засоби протидії

Сучасне життя вимагає від працівників не лише високого рівня спеціальної та професійної підготовки, але й розвинених морально-вольових та психологічних якостей.

При здійсненні посадових функцій працівники органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, вступають у психологічний контакт з об'єктами професійної діяльності (як фізичними, так і юридичними особами), переважно, в емоційно напружених умовах, коли результат міжособистісного протиборства значною мірою залежить від рівня психологічної готовності швидко й ефективно застосовувати прийоми психологічного самозахисту.

4.1. Поняття «психологічна безпека» та його сутність

Гарантом забезпечення психологічної безпеки і надійності працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, з боку держави та органів виконавчої влади виступає система *професійної захищеності*.

Професійна захищеність працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, складається з таких *елементів*:

– правова захищеність – відповідність правової та нормативної бази об'єктивним умовам та завданням державної служби;

– організаційна захищеність – забезпечення організаційно-управлінськими заходами згідно з чинним законодавством;

– кадрова захищеність – забезпечення професійної придатності, кваліфікаційного рівня та можливості подальшого вдосконалення професійної майстерності держслужбовців;

– матеріально-технічна захищеність – наявність необхідних для ефективного вирішення службових завдань сучасних технічних засобів, організаційної техніки та канцелярії, транспорту, індивідуальних засобів зв'язку, спеціальних знарядь праці, тощо;

– економічна захищеність – можливість задоволення матеріальних потреб працівника та членів його сім'ї;

– соціальна захищеність – наявність соціальних гарантій працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, (обов'язкове страхування, медичне обслуговування, відповідні побутові умови для праці та відпочинку під час тривалих чергувань тощо) та формування позитивного іміджу професійної діяльності;

– фізична захищеність – уміння застосовувати профілактичні заходи збереження життя та здоров'я, профілактика професійного травматизму, психопрофілактика (контроль за станом фізичного здоров'я, володіння засобами психосоматичної регуляції тощо);

– технологічна захищеність – наявність і запровадження в практичну діяльність працівників технологій, що забезпечують найменший ризик при виконанні службових завдань;

– психологічна захищеність – сформований стан психологічної готовності до дій у психологічно складних та емоційно напружених умовах, здійснення профілактики негативних наслідків психотравмуючих впливів та професійної деформації, наявність відповідних знань, умінь і навичок безпечної професійної діяльності, створення позитивного соціально-психологічного клімату та керованих службових і особистісних взаємин у колективі.

Вітчизняна наука визначає психологічну безпеку як *систему організаційно-правових, фізичних і спеціальних психологічних заходів, що дозволяють підтримувати високий рівень працездатності й психологічної надійності персоналу при реалізації посадових функцій.*

Забезпечення психологічної безпеки працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії

проявам корупції, представлене комплексом заходів, спрямованих на зниження рівня професійно-корупційного ризику до реально можливого мінімуму, який дозволяє, за умов ефективного вирішення службових задач, гарантувати персоналу збереження належного рівня психологічної надійності, нормального психічного стану та працездатності.

Провідними напрямками забезпечення психологічної безпеки працівників слід вважати:

- спеціально орієнтований відбір кандидатів на державну службу, що передбачає прогнозування поведінки в психологічно напружених умовах діяльності;

- постійне спостереження за поведінкою працівників та її змінами;

- аналіз критичних інцидентів (надзвичайних подій), що виникають у професійному середовищі;

- навчання психолого-тактичним прийомам забезпечення особистої безпеки в типових ситуаціях службової діяльності;

- надання знань, необхідних для формування індивідуальних та групових алгоритмів корупційно-безпечної поведінки;

- навчання тактиці й методам забезпечення психологічної безпеки та надійності в ситуаціях шантажу і провокації;

- навчання прийомам безконфліктного вирішення психологічно складних ситуацій;

- навчання прийомам безпечного спілкування;

- навчання прийомам протидії маніпулятивному та сугестивному впливу;

- навчання прийомам нейтралізації постстресових симптомів;

- надання рекомендацій щодо забезпечення психологічної безпеки в позаслужбовий час, в тому числі – безпеки родини;

- формування навичок постійного контролю стану власної безпеки та психологічної надійності.

Згідно з результатами спеціальних досліджень, негативними чинниками стосовно дотримання особистої безпеки у професійній діяльності є:

- недоліки знань про можливі небезпечні ситуації;

- занадто дружні та відкриті стосунки з людьми;

- схильність розглядати себе як учасника суспільних відносин, а не як працівника органів державної влади та місцевого самоврядування;

- нездатність діагностувати ознаки небезпеки;
- фізична та психологічна перевтома;
- самовпевненість та розслабленість у небезпечних ситуаціях;
- послаблення самоконтролю в професійному спілкуванні;
- надмірна демонстрація і використання владних повноважень;
- втрата пильності внаслідок свідомого ігнорування небезпеки.

Одним із важливих чинників психологічної безпеки державних службовців є перебудова стереотипів соціальної поведінки та формування *уміння протистояти провокаціям*.

Провокаційні дії в службовій діяльності працівників слід оцінювати як цілком ймовірні. Для того, щоб зрозуміти, що становить собою провокація, як аспект службової діяльності, слід визначити її структуру.

Першим компонентом провокаційної дії є її *мета*, другим – *засоби досягнення* поставленої мети, третім – *види провокаторів*, і, нарешті, четвертим – *психологічний портрет жертви провокації*.

За структурно-логічною схемою провокаційна дія виглядає наступним чином:

- по-перше: «Для чого?» – *мета* провокаційної дії;
- по-друге: «Яким чином?» – *засоби досягнення мети* провокації (ознаки провокаційних дій);
- по-третє: «Хто?» – *види провокаторів*, їх психологічний портрет;
- по-четверте: «Стосовно кого?» – *рис* *особистості «жертви» провокації*.

За результатами проведеного нами опитування державних службовців визначений наступний перелік найбільш поширених *цілей* провокативних дій. Це може бути:

- отримання кримінально-значущої інформації як для вчинення злочинів, так і для уникнення відповідальності;
- отримання випереджаючої інформації щодо планування заходів певних напрямів, їх термінів та інтенсивності;
- можливість залучення до злочинної діяльності;
- невиконання прямих службових обов'язків;
- дискредитація за різними обставинами;
- використання з корисливими намірами.

Стосовно *засобів досягнення мети* провокації або ж ознак провокаційних дій, то в рейтинговому значенні вони виглядають наступним чином:

- наказ про виконання незаконних дій з боку керівництва;
- пропозиції просування по службі;
- розповсюдження інформації про негласну перевірку спецслужб;
- залякування і жорсткий психологічний вплив (тиск);
- позичання в борг;
- спонсорська допомога;
- скидки й пільги при здійсненні торгівельних операцій;
- надання послуг з метою створення ситуації залежності;
- тиск на політичну свідомість;
- статево-рольове поводження;
- флірт і нав'язування інтимних стосунків;
- нав'язування дружніх стосунків;
- дача хабарів, дарування подарунків.

Скеровуючи увагу на типологію можливих *суб'єктів провокуючого, дискредитуючого чи шантажуючого впливу*, слід зазначити, що їх перелік навряд чи може бути повним та вичерпним. Проте навіть орієнтовне їх визначення може сприяти підвищенню пильності при контакті з відповідними особами. До цих осіб, зокрема, можуть бути віднесені:

- корисливі чи несумлінні політичні і громадські діячі;
- керівники комерційних структур та представники їх спеціалізованих підрозділів (служб безпеки)
- особи з числа держслужбовців, які мають корисливі інтереси
- безпосередні представники кримінальних структур та їх найближче оточення;
- особи, які мають безпосередні зв'язки з кримінальними структурами, антисоціальну спрямованість та особистісну залежність від кримінального середовища;
- особи з незрілою суспільною орієнтацією, неадекватним реагуванням та особи з психічними аномаліями;
- знайомі та члени родини працівника, які негативно ставляться до нього;
- працівники, звільнені за негативними мотивами.

Найбільш типовими рисами особи, яка може стати жертвою провокаційного та шантажуючого впливу, є:

- завищена оцінка власних сил і можливостей;
- зниження порогу відчуття безпеки та втрата пильності;
- стереотипне мислення;
- нестриманість у спілкуванні, агресивність;
- довірливість;
- невміння передбачати наслідки своїх вчинків;
- неспроможність розуміти розвиток ситуації та вчинки людей;
- переживання стресу, психічна неврівноваженість;
- навіюваність, конформізм, безвілля;
- підозрілість, зневіра в людях;
- схильність до алкоголізації;
- невіра, що кожен може стати об'єктом провокуючого впливу.

Зазначені позиції стають зрозумілими за допомогою опори на наступні *приклади*:

1. *Мета*: отримання кримінально-значимої інформації для вчинення злочинів

Засіб: «спонсорська» допомога

Провокатор: спеціально підготовлені представники криміналітету

Жертва: держслужбовець із завищеною самооцінкою

2. *Мета*: отримання інформації для уникнення сплати податків чи кримінальної відповідальності

Засоби: нав'язування знайомства, кредити, надання особистих послуг

Провокатор: суб'єкти службової діяльності та їх оточення

Жертва: особа з стереотипним мисленням

3. *Мета*: отримання інформації про службові заходи, що плануються на території корупційного інтересу

Засіб: «дружні» зустрічі за столом, у сауні тощо

Провокатор: особи, що мають зв'язки з кримінальними структурами та антисоціальну спрямованість поведінки

Жертва: особа, яка слабо контролює свої почуття і емоції

4. *Мета*: втягнення працівника у корупційну діяльність

Засіб: підтримка бізнесу членів сім'ї працівника

Провокатор: держслужбовці, звільнені за негативними мотивами

Жертва: надмірно довірлива особа

5. *Мета:* вплив на держслужбовця з метою неякісного виконання ним своїх функціональних повноважень

Засіб: пропозиція інтимних послуг

Провокатор: особи з незрілою моральною орієнтацією та неадекватним реагуванням на ситуацію

Жертва: особа, нездатна передбачити наслідки своїх вчинків

6. *Мета:* дискредитація «небажаних» для злочинців працівників

Засіб: подарунки і сувеніри працівникам та членам їх сімей

Провокатор: «добродії» з кола близьких і знайомих

Жертва: особа з високим рівнем навіюваності

7. *Мета:* використання працівників із корисливими намірами

Засіб: обслуговування в магазинах, на базах, фірмах «за оптовими цінами»

Провокатор: знайомі та члени сім'ї працівника з негативним ставленням до нього

Жертва: особа, неспроможна розуміти інших людей, з нерозвиненими вміннями активного слухання

Визначені наступні найбільш поширені **аспекти поведінки працівників**, що обумовлюють (викликають) провокаційні дії:

- висловлювання негативного характеру на адресу влади, керівництва та громадян;

- недостатня кваліфікованість, систематичні помилки в професійній діяльності;

- недотримання дрес-коду та манер галузевої поведінки;

- неохайний зовнішній вигляд;

- перебільшене емоційне реагування на грубість з боку провокаторів із метою виклику зворотних претензій.

Отже, працівники органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, повинні пам'ятати, що їх легकोдухість, вади характеру, необережне і нерозбірливе ставлення до «вигідних» пропозицій, спонсорства, подарунків та сувенірів, випадкових зустрічей і знайомств чи підтримка у сфері бізнесу, яким займаються члени їх родин, можуть бути першими

індикаторами та ознаками початку провокуючого і дискредитуючого тиску.

Враховуючи суспільний характер діяльності працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, велику питому вагу спілкування при вирішенні службових завдань, слід дотримуватися наступних рекомендацій щодо безпечних станів у ситуаціях службового та повсякденного спілкування. Зокрема, у *професійному спілкуванні* запорукою забезпечення корупційної безпеки працівників є дотримання ними певних правил.

- не згадувати в бесідах посадового статусу та прізвищ колег по службі, не обговорювати зі сторонніми особами службових справ чи натякати на них;

- не відрізнятись від оточуючих людей незвичним зовнішнім виглядом (модель та колір одягу, манера його носіння, зачіска);

- дотримуватись загальноприйнятих стереотипів поведінки;

- не виявляти надлишкової допитливості чи обізнаності, не демонструвати своїх «ділових» можливостей;

- бути рівним та ввічливим, не виявляти грубощів, пихатості, зарозумілості, нетактовності;

- бути пильним при спробах незнайомих осіб зблизитися, надати неочікувану послугу тощо;

- не розкривати перед випадковими особами напрямів своєї вразливості (родина, діти, автотранспорт, помешкання);

- не виявляти своїх слабкостей (алкоголь, гроші, секс, хобі, негативні риси характеру);

- бути розбірливим щодо обіцянок, боргів, бізнесових послуг, особливо з використанням службового становища.

Певні перестороги повинні мати місце і в *ситуаціях спілкування з колегами по роботі* як у межах виконання службових обов'язків, так і в неформальному спілкуванні, зокрема:

- не виявляти демонстративного незадоволення своєю посадою, заробітком, просуванням;

- не виявляти несанкціонованої чи неадекватної ініціативи в службових і особистих питаннях;

- повідомляти колегам лише загальні відомості, без інтимних подробиць щодо власного життя;

– не виявляти надлишкового інтересу щодо приватного життя колег, деталей вирішуваних ними службових завдань;

– бути обачливим щодо використання засобів зв'язку, які не виключають можливостей перехоплення інформації.

Аналіз діяльності працівників правоохоронних органів та матеріалів зарубіжних дослідників дозволяє дійти висновку, що альтернативою провокативним діям є формування так званої «установки на виживання» працівника в небезпечних ситуаціях, тобто конкретної орієнтації особистості на безпечну та ефективну діяльність. Визначається **установка на виживання як свідомо готова готовність та схильність фахівця до цілеспрямованої, надійної та достатньо само захищеної діяльності в умовах виникнення, перебігу та вирішення штатних і позаштатних небезпечних службових ситуацій.**

Сенс установки на виживання полягає в засвоєнні відповідних професійно-поведінкових настанов, доведених до рівня їх автоматизованого використання. Основний зміст установки на виживання включає три елементи: **пізнавальний** («я усвідомлюю небезпечність конкретної службової ситуації»); **емоційно-оціночний** («я переконаний, що уникну шкоди в небезпечній ситуації»); **поведінковий** («за будь-яких обставин я буду передбачати небезпечні дії супротивника»). Формування цієї установки призводить до опрацювання розумного та виваженого ризику, обачливості та пильності в поведінці працівника, подолання почуття страху, ефективних та надійних професійних дій.

Умови запобігання та протидії психологічному тиску на працівника різноманітні. Це і професійна підготовленість, і психологічна стійкість, і практичний досвід і, перш за все, – суворе дотримання закону. Саме ігнорування останнього, легковажність та нерозсудливість ставлення працівника до закону роблять його піддатливим провокуючому впливові. У переліку цих умов можна визначити три, які складають певний «трикутник безпеки». Це – **поінформованість, пильність і здоровий глузд працівника.**

Основні рекомендації, що стосуються прийомів запобігання психологічному тиску, можна звести до деяких дещо тривіальних, проте ефективних настанов:

– будь обачливим щодо випадкової вдачі, вона може бути не випадковою;

– якщо тобі здається, що тебе провокують – добре обміркуй ситуацію;

– уважно спостерігай за людьми – провокатори рідко бувають абсолютно спокійними;

– запитай себе, чи насправді потрібно тобі те, що пропонують;

– завжди пам'ятай про свої слабкості, напрямки вразливості;

– вмій оцінювати неадекватність ситуації та поведінки людей.

Зазначене вище суттєво впливає на формування та досконалість індивідуальної професійної концепції працівника. До професійно значущих властивостей, що визначають ефективність забезпечення особистої безпеки працівника в складних ситуаціях, належать:

1) **морально-психологічні** якості: розвинене почуття професійного обов'язку, гідності, честі, порядності, розуміння своєї ролі щодо забезпечення закону та правопорядку;

2) **інтелектуально-пізнавальні** якості: професійна спостережливість, глибоке та гнучке мислення, професійна пам'ять;

3) **емоційно-вольові** якості: врівноваженість, стриманість, самовладання, рішучість, впевненість в собі та своїх можливостях, цілеспрямованість.

4.2. Психологічні особливості спілкування державних службовців з об'єктами професійного інтересу

Професійне спілкування державних службовців, на відміну від процесу побутового спілкування, має значну специфіку, зумовлену змістом вирішуваних завдань.

Виокремлюють наступні *етапи професійного спілкування*:

– формування першого враження та уточнення актуального емоційного стану співрозмовника;

– усунення (нейтралізація, послаблення) психологічних бар'єрів і встановлення психологічного контакту;

– досягнення мети (здійснення психологічного впливу й отримання необхідної інформації чи зміна поведінки в бажаному напрямі);

– завершення спілкування та вихід з контакту;

– оцінка та корекція процесу взаємодії.

Розвиток контакту між людьми в психологічному сенсі проходить три стадії:

- взаємне оцінювання (формування першого враження);
- взаємна зацікавленість;
- виокремлення в діаду (виникнення почуття «ми»).

Перше враження про людину складається на основі сприйняття:

- зовнішнього вигляду;
- експресивних реакцій (міміки, жестів, ходи тощо);
- голосу і мовлення.

Процес формування першого враження логічно розкладається на декілька етапів.

Перший етап – це сприйняття об'єктивних характеристик. Тут об'єкт службової діяльності сприймається скоріше як фізичний індивід із зовні зрозумілими особливостями (стать, зріст, міміка, одяг, хода, рольові ознаки тощо). Це – якості, що говорять самі за себе. У цьому зв'язку їх і називають невербальними компонентами спілкування.

Другий етап – це сприйняття більш глибинних емоційних і поведінкових проявів об'єкту службової діяльності та його загального психічного стану.

Третій етап – це синтез раціональних висновків, емоційних вражень, поєднання минулого досвіду і власних намірів державного службовця щодо об'єкта службової діяльності і створення так званого динамічного образу, який включає оціночні уявлення про співрозмовника як власника соціально-рольових та індивідуально-особистісних рис, що роблять його «сприятливим» чи «несприятливим» для спілкування.

Оскільки державна служба, в силу своєї нормативної специфіки, потребує вміння приймати рішення у випадках дефіциту часу, працівники органів державної влади та місцевого самоврядування, на яких покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, повинні уміти самотійно, за допомогою експрес-методів визначити основні ознаки тих чи інших особливостей об'єкта службової діяльності, що впливають на встановлення довірчих відносин.

Ефективність довірчого спілкування суб'єктів антикорупційної діяльності багато в чому залежить від уміння будувати довірчі взаємовідносини, від знання психології об'єкта.

Довірчі відносини – це відносно усталений стан міжособистісної взаємодії між посадовою особою і громадянином, який дозволяє з максимальною ефективністю, без конфліктів і емоційних перешкод вирішувати завдання державної служби.

Враховуючи, що під феноменом довірчості в психології розуміється особливість міжособистісного спілкування, яка виявляється у виникненні в осіб, які спілкуються, почуття «ми» та своєрідної ізоляції від «чужих», професійне спілкування працівників державних службовців може бути довірчим за наявності двох умов:

- ексклюзивність та конфіденційність предмету спілкування (він не повідомляється іншим особам);

- особливе (специфічне) ставлення до партнера, що виявляється в суворому дотриманні принципу «діади» (довірчі відносини існують лише між двома особами, при втручанні третьої особи – вони втрачають довірчість).

Процес професійного спілкування починається зі знайомства. Для більшості людей вступ у контакт із незнайомою людиною, як правило, пов'язаний із серйозними труднощами. Знання загальних положень цього процесу, спеціальні тренування і відповідна підготовка значно полегшують процедуру знайомства.

При *плануванні першого контакту* слід обов'язково враховувати індивідуально-психологічні особливості об'єкта:

- зацікавленість у спілкуванні;
- психологічний і соціальний тип (соціальний статус, риси характеру, життєвий досвід співрозмовника, специфіка сприймання ним значимої інформації);
- мотивація поведінки (наявність у співрозмовника нагальних особистісних потреб).

Щоб викликати позитивне ставлення до себе, іноді потрібно застосовувати рольовий образ «однодумець». Люди з подібними ціннісними орієнтаціями мають тенденцію зближатися, вони викликають симпатію один в одного. Приводом до цього є психологічні механізми наслідування та копіювання, що криються в глибині людської підсвідомості. За загальними психологічними законами поведінки людини, як живої істоти, ці механізми найбільш активно включаються на початкових стадіях процесу спілкування. Потім вони здебільшого обумовлюють первісне сприймання й ототожнювання співрозмовника при подальших

міжособистісних контактах. Наприклад, якщо в підсвідомості людини стосовно співрозмовника первісно виник усталений стереотип негідника та поганой людини, цей стереотип упродовж тривалого часу буде відігравати провідну роль при впізнанні та ідентифікації співрозмовника незалежно від будь-яких інших, навіть, самих позитивних образів.

Окрім цього, при налагодженні первісного контакту слід обов'язково враховувати особистісні цінності об'єкта спілкування. У людській природі існують цінності, притаманні майже всім представникам сучасного суспільства. Їх можна ефективно використовувати в ситуаціях дефіциту інформації про об'єкт. Найбільш поширеними та особливо важливими для багатьох людей особистісними цінностями є:

- ставлення до добра і зла,
- загальнолюдські норми моралі,
- джерела збагачення,
- різні аспекти пізнання тощо.

Велику значущість також мають соціальні цінності й установки, що регулюють життя більшості людей. Соціально стабільна людина завжди шукає зближення з тими, хто її підтримує. Люди прагнуть спілкування з тими, хто розглядає їх як особистість, наділену певними позитивними якостями. Отже, одним із проявів турботи з боку державного службовця може стати прагнення зрозуміти внутрішні переживання особи, яка є об'єктом професійного спілкування.

Незважаючи на те, що працівники органів державної влади та місцевого самоврядування часто відчують дефіцит часу, необхідно також віднайти в собі бажання та набуті професійних навичок слухати співрозмовника.

За манерою слухання люди поділяються на три групи:

- уважні слухачі – створюють сприятливу атмосферу бесіди, стимулюють співрозмовника до активності;
- пасивні слухачі – викликають у співрозмовника апатію і тому гасять його мовленнєву активність;
- агресивні слухачі – викликають у співрозмовника негативні емоції.

Іноді слухач щиро зацікавлений у тому, що говорить співрозмовник, однак у силу своїх індивідуально-психологічних

особливостей погано сигналізує йому про це. Наприклад, працівник-антикорупціонер, прислухаючись тільки до слів, випускає з поля зору самого співрозмовника; останній починає нервувати й шукати привід перервати розмову. Тому необхідно привчити себе не відволікатися на телефонні дзвінки, стежити за тим, яким тоном висловлюється співрозмовник, якими є його міміка, жести, рухи.

Уміння слухати полягає також у тому, щоб зрозуміти не тільки те, що говорить співрозмовник, але й те, як він це говорить, що він хоче висловити, чого він не хоче або не може сказати. Важливо вміти ставити уточнюючі, навідні запитання. Робити це необхідно так, щоб у співрозмовника виникло бажання докладно відповідати на запитання, щоб йому хотілося б розповідати про свої думки, почуття, про певні факти.

Державний службовець має показати своєму співрозмовнику, що він уважно його слухає: періодично дивитися йому в очі, кивати головою і робити відповідні жести, що свідчитимуть про підтримку його слів і висновків.

При організації довірчої бесіди та підготовці до неї слід враховувати наступне:

- учасники бесіди повинні мати у своєму розпорядженні час, достатній для проведення спокійної, докладної розмови;

- варто передбачити обставини, що можуть перешкоджати бесіді, і виключити їх (музика, шум, можливість втручання в бесіду інших осіб, тощо);

- необхідно оптимально налаштуватись на бесіду, ніби відокремлюючись від переживань, що могли б негативно вплинути на готовність до спілкування;

- необхідно мінімізувати почуття, що можуть негативно впливати на сприйняття та оцінку особистості об'єкта.

Отже, неухильне дотримання принципів поваги до особи, демонстрування власної зацікавленості, загальної та спеціальної обізнаності, акцентування на значимості предмету спілкування, вираз доброзичливості й шанобливості, прояви співчуття та симпатії до об'єкту, уміле балансування стану переваги та підлеглості (залежності), ввічливість, принциповість, а порою й наполегливість і впертість, в умілих руках грамотного працівника державної служби, на якого покладено обов'язки з організації

роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, можуть стати непереможною зброєю в боротьбі з відкритими і латентними проявами корупції.

При підготовці держслужбовця до бесіди з об'єктом професійної уваги необхідно дотримуватися наступних правил:

- потрібно добре орієнтуватися у проблемі, яка обговорюється, стримуватися від необґрунтованих висловлювань;

- слід уникати присутності третіх осіб і всіляких непередбачуваних відволікань (дзвінок по телефону, раптовий шум, випадковий відвідувач тощо), оскільки це заважає спілкуванню, ламає встановлений настрій бесіди;

- неправильна мова негативно впливає на сприйняття повідомлення;

- невідповідність мовлення стандартним значенням або прийнятим стилістичним канонам викликає негативні емоції (банальні вирази – дратують, помилкова лексика налаштовує на іронію);

- миттєвий перехід від дружелюбності до немотивованої ворожості здатний викликати розгубленість, оціпеніння, страх;

- люди, як правило, перебільшують інформаційну цінність подій, що підтверджують їхню гіпотезу, та недооцінюють інформацію, що суперечить цій гіпотезі (ефект афективного мислення);

- чим краще усвідомлюється предмет бесіди, тим легше її запам'ятовують.

Державному службовцю слід усвідомлювати, що:

- люди нерідко починають мислити лише в той момент, коли починають розмовляти;

- небезпечно піддаватися впливу емоцій співрозмовника, інакше можна втратити весь сенс спілкування;

- відчуваючи пресинг поспіху або сильного бажання відправити природні потреби, людина не здатна повноцінно мислити;

- прикидаючись, ніби Ви потрапили у розставлену співрозмовником пастку, значно легше маніпулювати ним (обдурити людину легше за все тоді, коли вона вважає, що обдурила вас).

Розраховуючи отримати будь-яку інформацію, не слід забувати, що:

- приголомшивши людину якоюсь інформацією, вибивши її із звичної колії, можна нерідко отримати доволі неочікувану та корисну інформацію;

- вставляючи під час висловлювань партнера свою фразу «не може бути», Ви провокуєте його на відвертість (люди нерідко лише тоді повідомляють важливу інформацію, коли їм заперечують);

- якщо створити переконливе враження, що Ви володієте значно більшим обсягом інформації, ніж співрозмовник, останній сам розповість вам все, що знає;

- закриті питання (такі, що вимагають відповідей «так» чи «ні»), як правило, порушують хід думок співрозмовника, а тому слід надавати перевагу відкритим запитанням;

- відкриті запитання доцільні при позитивному або нейтральному ставленні співрозмовника, коли необхідно отримати додаткові повідомлення або прояснити його реальні мотиви і позицію.

Для збереження необхідної доброзичливості з боку співрозмовника державному службовцеві корисно пам'ятати, що:

- співрозмовника можна привести у гарний настрій, пішовши йому на деякі поступки;

- при всякому можливому випадку слід активно визнавати правоту партнера, що може бути корисним, навіть якщо він у чомусь не правий;

- самокритичне ставлення до власних помилок обеззброює противника;

- коли висловлюється абсолютно неприйнятна позиція, не варто відкидати її, краще сказати, що вона поки що не зрозуміла.

Прагнучи переконати співрозмовника у чомусь, доцільно:

- намагатися виявити у співрозмовника всі причини внутрішніх коливань, і саме на них сконцентрувати вплив;

- користуватися лише тими аргументами, які людина здатна сприйняти;

- не обмежуватися простим наведенням фактів і доказів, а чітко розкривати весь їх сенс;

- спочатку дати відповідь на аргументи співрозмовника, і лише потім висловлювати власні міркування;

– надавати окремим твердженням форму нейтрального запитання (інколи риторичного, а інколи – орієнтованого на обдумування), тоді співрозмовник не відчує тиску і пов’язаного з ним глибинного контексту та зможе сприйняти подібну подачу як власну думку;

– утримуватися від запитань, на які співрозмовник може відповісти «ні» – коли людина вже повідомила про свою позицію, то, як правило, не реагує на всі наступні «атаки».

Для того, щоб приголомшити співрозмовника та запобігти прийняттю ним небажаного для Вас рішення, інколи можна використовувати й такі нетактовні прийоми:

- насмішки, образи, звинувачення;
- демонстративна зневага;
- повідомлення чогось неприємного;
- розігрування «нерозуміння»;
- тиск «браком часу»;
- приголомшення напором;
- встановлення нереальних термінів.

Окремого розгляду потребує проблема взаємодії зі специфічним колом осіб, які займають особливий статус в системі боротьби і протидії корупції. Йдеться про відносно нову категорію осіб, визначених Законом України «Про запобігання корупції», а саме – про інститут викривачів. Специфіка цієї категорії громадян може бути конкретизована як подвійна нормативність: по-перше, з позиції, врегульованої згаданим Законом, а по-друге, – з точки зору психологічно опосередкованої суспільної моралі. Як відомо, норми моралі і норми права в будь-якому суспільстві далеко не завжди є синергійними, інколи вони вступають у протиріччя одна з одною, що становить додаткові ризики для осіб, які обирають відповідну модель поведінки.

Безумовно, Закон України «Про запобігання корупції» належним чином оцінює вагомість викривачів у справі інформаційного забезпечення протидії корупції, виокремивши цю вагомість у особливому Розділі УШ («Захист викривачів»). В ньому наводиться визначення викривача, – це «Особа, яка надає допомогу в запобіганні і протидії корупції (викривач), – особа, яка за наявності обґрунтованого переконання, що інформація є достовірною, повідомляє про порушення вимог цього Закону іншою

особою» (ст. 3 Розділу УШ). Інформація, яку може надати викривач, законодавцем вважається настільки важливою, що у цій же статті («Захист викривача») особі попередньо надається низка індульгенцій стосовно невиправдання нею інформаційних очікувань. Так, пункти 1-7 ст. 53 забезпечують викривача такими пільгами, які не приналежні навіть особам, що інформують про убивство чи пограбування. У п.1 зазначено, що викривач повідомляє інформацію за наявності обґрунтованого переконання, що вона є достовірною, але в разі її недостовірності жодної відповідальності не наступає. Пункт 2 ст. 53 гарантує викривачу захист держави і зобов'язує державну владу і правоохоронні органи його забезпечити. Згідно п. 3 ст. 53, особа викривача є повністю втаємниченою («Інформація про викривача може бути розголошена лише за його згодою...») та захищеною від неробства і професійної непридатності, оскільки вона, «... або член її сім'ї не може бути звільнена чи примушена до звільнення, притягнута до дисциплінарної відповідальності чи піддана з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, скорочення заробітної плати тощо) або загрозі таких заходів впливу». Врешті, інформація, надана викривачем, «... може бути здійснена... без зазначення авторства (анонімно)» (п. 7 ст. 53). Вищезгадане, таким чином, є нічим іншим, як осучасненою іпостассю законодавства часів царювання від Івана III аж до Петра I, за якого особа, яка вигукувала «Слово і діло государеве!» була захищена від будь-якої небезпеки, але в подальшому вона несла повну (а інколи – для неї трагічну) відповідальність за своє повідомлення. Цього, на жаль, в ст. 53 Закону України «Про запобігання корупції» немає. Однак, противагою декларованому Законом захисту викривача виступає такий могутній важіль впливу, як громадська думка (суспільна мораль).

Реалізація будь-якої норми поведінки визначається безпосередньою готовністю суспільства до її прийняття. Суспільна мораль, якій притаманна значна інерційність, спроможна приймати нові постулати протягом багатьох років. Саме тому взаємини громадян і держави далеко не завжди вирізняються готовністю до їх беззастережної і сьогоденної реалізації, а інколи навіть викликають значний опір, принаймні в свідомості громадян. В очах вітчизняних

громадян – побутових моралістів, образ втаємниченого інформатора щодо фактів корупції асоціюється з образами донощика, «стукача», тобто має негативне етичне забарвлення і, відповідно, характеризується вкрай негативним ставленням. Основними чинниками формування подібного ставлення до викривачів в нашому суспільстві, окрім згаданої інерційності моралі, є:

- значне розшарування суспільства;
- різноспрямованість соціальних установок і очікувань;
- критичне ставлення до влади;
- невпевненість у власній безпеці від наслідків інформування;
- пріоритетність особистих корисливих інтересів.

Крім того, критичне ставлення в суспільстві до особи викривача може бути пов'язане з системою заохочення інформування, особливо заохочення матеріального. Дійсно, користь як мотивація корупції утворює єдність системи цінностей з користю як мотиватором поведінки викривача, що не сприяє формуванню позитивного громадського ставлення до них. Відповідно, в суспільстві необхідне культивування консолідованої цінності інформування про факти корупції і понять «справедливість» та «законність». Відтак, взаємодія працівника органу державної влади та місцевого самоврядування, на якого покладено обов'язки з організації роботи щодо запобігання та протидії проявам корупції, з викривачем повинна забезпечувати формування у об'єкта сталого переконання в ефективності не лише абстрактно-правової, але й реально діючої захищеності від суспільних та індивідуальних небезпек.

Таким чином, узгодженість взаємодії посадових осіб, громадян і суспільства в цілому щодо протидії та запобігання корупції можлива по мірі вирішення комплексної проблеми модифікації соціально-культурних та економіко-правових цінностей в напрямі їх переорієнтування на неприйняття корупційних проявів. Оптимізація механізму морального та правового захисту не лише викривачів, але й осіб, які в процесі взаємодії виявляють готовність до радикальної перебудови корупційної спрямованості, можлива по мірі усунення низки негативно діючих чинників – страху щодо можливих наслідків взаємодії, подолання недовіри до влади та усунення ідейно-політичних протиріч між суспільством та державою.

4.3. Маніпулятивний вплив: ознаки й засоби протидії

Психологічний вплив – цілеспрямоване застосування методів і засобів, що дозволяють змінити поведінку (думки, наміри, почуття) особи в бажаному для впливаючого напрямі. Під цивілізованим психологічним впливом розуміють такий, що:

- психологічно коректно (грамотно, безпомилково) враховує психологічні особливості партнера і поточної ситуації, обов'язково включає в себе ознаки поваги та зацікавленості;

- не руйнує особистісної цілісності людей та їх відносин;

- задовольняє потреби обох сторін.

Цивілізований психологічний вплив сприяє збереженню і розвитку професійних відносин та особистісної цілісності сторін. Він передбачає певний рівень психологічної культури, що включає не тільки знання соціальних норм і правил поведінки, але й наявність у людини певних особистісних якостей.

Маніпулятивний вплив – різновид психологічного впливу, що сприяє досягненню особистих цілей і задоволенню власних потреб за рахунок використання ресурсу партнера по взаємодії. Маніпулятор оцінює свою поведінку як бажану чи необхідну в певних ситуаціях, мету – такою, що слугує інтересами справи, суспільства, розвитку. Маніпулятивний вплив здатен реалізувати низку базових потреб: в агресії, в силі, в спокої, в ресурсах, в помсті та ін. Маніпуляція націлена на те, щоб примусити людину відчувати, діяти і думати так, як це вигідно маніпулятору, але при цьому так, щоб вона не відчувала примусу. Оскільки мета маніпуляції завжди залишиться прихованою, зовні вона може здатися цивілізованим методом, оскільки діє на користь і діловим відносинам, і особистісним інтересам учасників.

Основні ознаки маніпулятивного впливу:

- деструктивна критика – руйнівність такої критики полягає, перш за все, в тому, що вона не дозволяє людині зберегти спокій, відволікає її сили на боротьбу з негативними емоціями, підриває віру в себе. За формою деструктивна критика часто не відрізняється від формул навіювання: «Ти безвідповідальна людина. Все, до чого ти доторкаєшся, перетворюється в ніщо»;

- деструктивні констатації (відбуваються навмисно або через непорозуміння). Сюди відносяться: нагадування про об'єктивні факти біографії, які людина не може змінити або на які була не в змозі вплинути (наприклад, расова приналежність), «дружні,

безневинні» натяки на помилки, промахи і порушення, допущені адресатом в минулому; жартівлива згадка про «старі гріхи» або особисті таємниці адресата;

- деструктивні поради. До них належать непрохані рекомендації та пропозиції щодо зміни позиції, способу поведінки; безапеляційні вказівки, накази та інструкції, які не передбачені соціальними або робочими відносинами партнерів. Непрохані поради також є нападом, бо вони кидають виклик здатності людини самій визначати, які питання задавати собі, а яких уникати, на що звертати увагу, які приймати рішення і як вчитися на власних помилках. Непрохані поради – це порушення прав особистості.

Доречно пам'ятати про наявність певного взаємозв'язку між загальновідомими способами маніпулювання у спілкуванні і невід'ємними правами особистості. Це дозволить протистояти впливу соціального оточення на державного службовця з метою зміни його поведінки в професійному просторі.

Право перше. Ви маєте право не виправдовуватися і не звинувачувати себе за власну поведінку.

Основний спосіб маніпулювання: Ви повинні пояснювати свою поведінку іншим людям, тому що ви несете перед ними відповідальність; Ви повинні виправдовуватися за свої вчинки перед ними.

Якщо Ви впевнена в собі людина, у Вас немає потреби пояснювати свою поведінку іншим, щоб вони вирішували: правильна вона чи неправильна, коректна чи некоректна, тощо. Безумовно, люди завжди мають право висловити вам, що їм не подобається. Ви ж, в свою чергу, маєте право проігнорувати їх зауваження або знайти компроміс.

Право друге. Ви маєте право вирішувати, чи повинні брати на себе відповідальність за чужі проблеми (і чи є Вам діло до чужих проблем).

Основний спосіб маніпулювання: Ви повинні жертвувати власними особистими цінностями для того, щоби не дати зруйнуватися певній системі приписів. Якщо система не спрацьовує, то повинні змінитися Ви, а не система. Якщо виникають якісь проблеми з системою – це Ваші проблеми; система за них відповідальності не несе (ключові слова: «Ви всіх затримуєте», «через Вас неможливо продовжити роботу»).

Право третє. Ви маєте право передумати, змінити свою думку.

Основний спосіб маніпулювання: Ви не повинні замислюючись після того, як Ви вже прийняли рішення і дали знати про це іншим. Якщо Ви змінюєте свою думку, то повинні виправдовувати свій новий вибір або визнати, що Ви помилилися. Якщо ж Ви помиляєтеся зараз, Ви демонструєте, що Ви безвідповідальні. Цілком ймовірно, що Ви знову помилитеся, і тим самим створите нові проблеми. Отже, Ви не в змозі приймати самостійні рішення.

Право четверте. Ви маєте право на помилку (робити помилки і відповідати за них).

Основний спосіб маніпулювання: Ви не повинні робити помилок. Помилки – це зло, яке створює неприємності іншим людям. Якщо Ви робите помилки, Ви повинні відчувати свою провину. Ви не вмієте поводитися належним чином і приймати гідні рішення. Щоб Ви не викликали нових проблем, ваша поведінка і рішення повинні контролюватися іншими людьми. Тільки таким чином Ви зможете компенсувати ті неприємності, яке заподіяли.

Помилитися – частина людського існування. Наше невід’ємне право робити помилки і відповідати за них характеризує реальність людського існування. «За помилки слід платити» – на цій підставі, нагадуючи минулі помилки, зацікавлені особи прагнуть керувати нашою актуальною поведінкою.

Право п’яте. Ви маєте право сказати: «Я не знаю».

Основний спосіб маніпулювання: у Вас повинні бути відповіді на будь-які питання про можливі наслідки Ваших дій; якщо у Вас немає таких відповідей, Ви не усвідомлюєте, які проблеми можете створити іншим людям. Отже, Ви безвідповідальні і Вас потрібно контролювати.

Якщо до того, як Ви почнете щось робити, запитаєте себе про всі наслідки Ваших дій, швидше за все, Ви багато чого не зможете передбачити. Маніпулятори стверджують, що Ви повинні передбачати все («А що сталося б, якщо ...»).

Право шосте. Ви маєте право не залежати від того, як ставляться до Вас інші люди.

Основний спосіб маніпулювання: люди, з якими Ви спілкуєтеся, повинні позитивно до Вас ставитися, інакше вони будуть перешкодити Вам у роботі. Щоб вижити, Ви повинні співпрацювати з іншими людьми так, щоб Вас любили.

Вам не потрібно позитивне ставлення інших людей, щоб взаємодіяти з ними ефективно і з користю для справи, і Ви не повинні хвилюватися через те, що, можливо, комусь не подобається. Якщо зникнення колишньої доброзичливості для Вас болюче, то це – сильний засіб впливу на Вас. З іншого боку – Вас ніколи не будуть любити, якщо Ви не ризикуєте побути нелюбимими.

Право сьоме. Ви маєте право бути нелогічним в прийнятті рішень.

Основний спосіб маніпулювання: Ви повинні слідувати логіці, тому що вона дозволяє приймати найкращі рішення.

Логіка – це хід міркувань, який ми використовуємо, щоб прийняти якесь рішення. Однак, логічні умовиводи не завжди і не в будь-якій ситуації істинні. Буває й так, що Ви робите все цілком логічно, але це не завжди допомагає вирішити проблему. Якщо Ви керуєтесь логікою, це лише означає, що Ви робите тільки те, що повністю розумієте. Але вирішення проблеми може перебувати за межами розуміння. Логічні висновки також рідко допомагають нам зрозуміти, чому ми хочемо саме цього. Логіку також не завжди слід застосовувати до розуміння людських стосунків: багато хто використовує логіку для маніпулювання. Логіка – це одна з тих зовнішніх установок – стандартів, які застосовуються при оцінці як своєї власної, так і Вашої поведінки.

Право восьме. Ви маєте право сказати: «Я не розумію».

Основний спосіб маніпулювання: «Ви повинні розуміти ...». Щоб жити без розбіжностей, Ви повинні передбачувати потреби інших людей. Якщо ж Ви не розумієте цього, допоки Вам не починають про це говорити, Ви не в змозі жити в гармонії з іншими людьми. Отже, Ви людина некваліфікована і безвідповідальна.

Ми все не настільки спритні і сприйнятливі, щоб абсолютно розуміти хоча б більшу частину того, що відбувається навколо. Цю сторону людського існування відобразив у своїх спостереженнях Сократ: справжня мудрість приходить до кожного з нас тоді, коли ми усвідомлюємо, як мало ми розуміємо в житті, в самих собі, в світі навколо нас. І все ж обмеженість людських здібностей не заважає нам жити. Знання приходить з досвідом, і наш досвід спілкування з іншими людьми показує, що ми не завжди розуміємо намірів і бажань інших людей. Мало хто з нас взагалі вміє читати чужі думки, і ніхто не може читати чужі думки дуже добре. Однак багато хто намагається за допомогою натяків, недомовок і підказок

змусить інших робити те, що вони вважають за потрібне. Інші намагаються «обуреним» або «сердитим» поглядом і мовчанням змусити нас змінити свою поведінку відносно них. Найчастіше це відбувається після якогось конфлікту між Вами і «постраждалою» стороною, коли Ви зробили не те, що від вас хотіли. «Постраждалі» не виявляють словесної рішучості, щоб домогтися хоча б частини того, що вони хочуть шляхом компромісу, а беруться Вас з позицій:

– Ви повинні інтуїтивно розуміти, що їм не подобається у Вашій поведінці;

– Ви повинні автоматично розуміти, що Ваша поведінка не влаштовує їх;

– Ви повинні так змінити свою поведінку і своє ставлення до них, щоб вони більше не відчували себе «ображеними» чи «розсердженими».

Але якщо Ви сприймете таку маніпуляцію, Вам доведеться виконувати чужі бажання в першу чергу, і Ви втратите можливість робити те, чого бажаєте (вважаєте за потрібне) самі.

Право дев'яте. Ви маєте право сказати: «Мені байдуже ...», «Мене не хвилює ...», «Мене не цікавить ...».

Основний спосіб маніпулювання: оскільки Ви звичайна людина – у Вас багато вад. Ви повинні перебороти всі свої слабкості і всіма силами покращувати себе, допоки не досягнете досконалості в усьому. І якщо хтось Вам вкаже, яким чином Ви можете поліпшити себе, Ви зобов'язані взяти це на озброєння. Якщо Ви цього не зробите – Ви зіпсований, ледачий, недорозвинений і нікчемний, і тому Ви не заслуговуєте ні на повагу інших, ні на свою власну.

З маніпулюванням, побудованим на постулаті про те, що Ви повинні хотіти поліпшити себе, часто найважче впоратися. Єдиний шлях зупинити цю маніпуляцію – запитати самого себе, чи задоволені Ви собою і тим, як проявляєте себе, а потім прийняти своє власне рішення щодо того, чи бажаєте Ви щось змінити.

Щоб розібратися, маніпулюють Вами чи це ваш власний вибір, необхідно сформулювати внутрішні протиріччя в будь-якій із трьох позицій: «Я хочу ...», «Мені доведеться ...», «Мені слід ...». При цьому позицію «Мені слід ...» можна розглядати з двох сторін: з одного боку, як маніпулятивний засіб, за допомогою якого Вам можуть нав'язати чуже бажання; а з іншого – як обрану Вами систему оцінок: що Ви повинні і не повинні робити.

5. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

5.1. Основні напрями й методи психологічного забезпечення антикорупційного менеджменту

5.2. Антикорупційні програми в іноземних державах

Згідно з чинними нормативно-правовими документами, основними завданнями Сектору психологічного забезпечення антикорупційного менеджменту, що створений у межах Центру стратегічної аналітики та антикорупційного менеджменту, є: 1) психологічний відбір і перевірка персоналу, а також 2) підбір резерву для висунення на керівні посади.

5.1. Основні напрями й методи психологічного забезпечення антикорупційного менеджменту

Основними напрямками психологічного забезпечення антикорупційного менеджменту у теперішній час визначено:

- виявлення «небезпечних» категорій співробітників;
- встановлення осіб, непридатних або малопридатних до певної діяльності;
- підбір резерву для висунення на керівні посади: формування професійно важливих якостей для резерву на висування;
- стимулювання самовиховання і саморозвитку особистості в структурі резерву на висування.

Основними завданнями психологічного обстеження кандидатів на заміщення вакантних посад державної служби є:

- оцінка (вивчення) ділових і особистісних якостей кандидатів;
- вивчення біографічних та інших даних кандидатів;
- проведення порівняльного аналізу матеріалів психологічного обстеження і вивчення кандидатів, індивідуальні особливості яких забезпечують оптимальну адаптацію до умов і характеру майбутньої діяльності і дозволяють прогнозувати подальший розвиток професіоналізму.

При професійному психологічному відборі кандидатів на державну службу із застосуванням загальновідомих

психодіагностичних методів доцільно приділяти увагу таким характеристикам, як:

- нервово психічна стійкість;
- морально-етичні принципи;
- характеристики психічних процесів (пам'ять, увага, мислення, особливості сприйняття);
- адаптивні можливості особистості;
- мотивація обрання служби.

В межах вищезазначеного важливим постає питання, пов'язане з визначенням рівня антикорупційної стійкості особистості. З точки зору психологічних особливостей, кожна людина завжди індивідуальна, складно передбачувана і мотивація її поведінки часто суперечлива і не відповідає вимогам життєвої ситуації, що склалася. Це визначає особливу значущість вирішення проблеми ретельного вивчення психологічних особливостей, особливо – складових антикорупційної стійкості кожної посадової особи.

Загалом, психологічна стійкість – це поєднання індивідуально-психологічних особливостей особистості, що забезпечують вектор її дій і передбачуваність її поведінки в певних ситуаціях та надають її вчинкам закономірного характеру. Людина не є статичним об'єктом, з плином часу або через певні причини деякі особистісні характеристики можуть змінюватися. Як показують дослідження, найбільшу стабільність мають особливості особистості, пов'язані з анатомо-фізіологічними задатками, властивостями нервової системи. До них належать: екстраверсія – інтроверсія, врівноваженість – неврівноваженість, пластичність – ригідність, реактивність тощо.

Антикорупційна стійкість – це інтегральна психологічна якість, що реалізується в мотивації суб'єктів професійної діяльності, моральних якостях, термінальних цінностях та відображається в ситуаціях корупційного тиску. Аналіз доступних наукових першоджерел дозволяє стверджувати, що специфіковані методики, спрямовані на виявлення рівня антикорупційної стійкості, у теперішній час відсутні. Водночас, з метою оцінки антикорупційної стійкості кандидатів на посаду державного службовця може бути використана схема, яка поєднує комплексний аналіз результатів застосування методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, мотиваційного тесту Ф. Герцберга, методики

діагностики ступеня задоволеності основних потреб В. В. Скворцова. Важливо пам'ятати, що тільки 17 % претендентів характеризуються беззаперечним (відповідно до результатів психодіагностики) високим рівнем антикорупційної стійкості, оскільки мають активну антикорупційну установку. Виходячи з цього, результати психодіагностичного дослідження мають виключно рекомендаційний характер.

Таблиця 5

Схема оцінки антикорупційної стійкості

Характеристика	Ступінь антикорупційної стійкості		
	Висока	Середня	Низька
Мотивація «фінансові та матеріальні цінності» (мотиваційний тест Ф. Герцберга)	‹ 19	19 – 25	› 25
Інструментальні цінності («Ціннісні орієнтації» М. Рокича)			
«незалежність»	‹ 4	4 – 9	› 9
«самоконтроль»	‹ 7	7 – 11	› 11
«рішучість у відстоюванні власних поглядів»	‹ 8	8 – 11	› 11
«тверда воля»	‹ 6	6 – 13	› 13
«чесність»	‹ 7	7 – 16	› 16
«чуйність (турботливість)»	‹ 9	9 – 17	› 17
Термінальні цінності («Ціннісні орієнтації» М. Рокича)			
«матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)»	› 7	2 – 7	‹ 2
«свобода (самостійність, незалежність у поглядах та вчинках)»	‹ 4	4 – 8	› 8
«щастя інших (добробут, розвиток та удосконалення інших людей, людства загалом)»	‹ 15	15 – 18	› 18
Потреби (методика В. В. Скворцова)			
«забезпечити власне майбутнє»	‹ 7	7 – 10	› 10
«матеріальні потреби»	‹ 21	21 – 30	› 30

Оцінку психологічної стійкості особистості можна здійснювати за допомогою інструментальних методів, що дозволяють на основі використання складних технічних пристроїв провести всебічну оцінку психофізіологічних характеристик особистості. Водночас, для їх реалізації потрібні спеціальні приміщення і наявність в складі кадрового підрозділу організації групи фахівців-поліграфологів.

Поліграфічні дослідження проводяться з метою отримання додаткової (прихованої) інформації, що має значення для загальної оцінки обстежуваного, і становить собою проведену за спеціальними методиками бесіду з фіксацією психофізіологічних реакцій обстежуваного на запитання.

Основними завданнями поліграфічного дослідження є отримання інформації за наступними напрямками (темами):

- виявлення негативних мотивів під час вступу на службу в державні органи, призначення на посаду;

- виявлення розладів у поведінці, пов'язаних із вживанням психоактивних речовин;

- уточнення анкетних даних (використання підроблених документів, тощо);

- виявлення можливих позаслужбових ділових (особистих) зв'язків з кримінальними елементами;

- виявлення наявності шкідливих нахилів і деяких особливостей життєдіяльності (зловживання алкоголем, азартні ігри, тощо);

- виявлення протипоказань до служби (роботи) медичного характеру;

- виявлення фактів вчинення у минулому антисоціальних вчинків (притягнення до кримінальної відповідальності тощо);

- виявлення фактів, що перешкоджають продовженню служби в державних органах (факти корупції, хабарництва, зловживання службовим становищем).

В якості одного з методів дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості в межах антикорупційного менеджменту доречно застосовувати співбесіду, використовуючи наступний орієнтовний перелік питань. Людині пропонується «домалювати» складну, неоднозначну ситуацію, яка зумовлює необхідність вибору на користь або власного матеріального

збагачення, або законного вирішення ситуації з відсутністю можливості прибуткових варіантів, а саме:

1. Як Ви вчините, якщо станете випадковим свідком того, як Ваш колега, з яким Ви перебуваєте в хороших відносинах, прийняв фінансову винагороду за послугу.

2. Як Ви думаєте, в яких ситуаціях людина, що має тверде переконання не брати незаконні винагороди, може все-таки це зробити.

3. Як Ви вважаєте, чим можна виправдати людину, котра одного разу погодилася взяти запропоновану винагороду.

4. Визначте, будь ласка, що для Вас означає робота (наприклад, можливість самореалізації, постійне спілкування, поліпшення добробуту і т. ін.). Потім розподіліть свої відповіді в рейтинговому порядку.

5. Уявіть, будь ласка, що Ви одержали серйозне завдання (Вам доручений важливий проект). Все готово, є тільки одна невірішена проблема, яку можна усунути, запропонувавши невелику грошову винагороду потрібній людині. Які будуть Ваші дії?

Коли контакт з опитуваним встановлений, можна скористатися питаннями, які непрямым чином вказують на те, що елемент поліпшення добробуту, налагоджене комфортне життя є для нього актуальним:

1. Чим цінні для Вас Ваші друзі? За що вони цінують Вас?

2. Що дає Вам робота? Що важливіше для Вас, фінансова складова або робота, що дозволяє самореалізуватися?

3. У складних, неоднозначних ситуаціях, що Ви виберете, «Службу» або «дружбу»?

4. Як би Ви розпорядилися великою спадщиною, що раптово з'явилася?

5. Як Ви вчините, якщо, на ваш погляд, Ви вже заслужили деяку надбавку до зарплатні, а шеф не поспішає її надавати?

6. Чи є такі справи, які Вам не особливо приємні, але за гроші Ви взяли за них?

Також можна запропонувати відповісти на наступні твердження (відповідь «так» чи «ні»), після чого робиться висновок

про самооцінку особи, її задоволеність соціальним статусом, матеріальним становищем:

1. Часто я ловлю себе на думці, що десь в іншому місці трава зеленіша, а навколишній світ краще, ніж тут.

2. Найчастіше я відчуваю, що заслуговую більшого.

3. Коли щось йде не так, мені хочеться пробігти по магазинах, щоб підняти собі настрій.

4. Коли щось йде не так, мені хочеться їсти і здається, що я ніколи не наїмся.

5. Коли мені чогось дуже хочеться, я часто стримую себе.

6. Я намагаюся тримати себе під контролем, але це так важко.

7. Часто я здаюся і йду на поводу своїх бажань, а пізніше відчуваю почуття провини і глибоке каяття.

8. Я люблю речі.

9. Іноді, навіть якщо мені це не потрібно, я можу купити ту чи іншу річ.

10. Часто я мрію мати цілком все з того, що можу мати тільки частково.

11. Я турбуюся, що залишуся ні з чим.

12. Іноді я не можу обрати між речами, які мені хотілося б мати. Тоді я не купую нічого і згодом відчуваю себе дійсно погано.

13. Часом, я маю схильність до авантюри.

14. Іноді я можу «заразитися» якоюсь ідеєю і піти на ризик.

15. У мене бувало так, що я віртуозно виходив зі складного становища, і люди легко вірили в мою спонтанну брехню.

16. Іноді виникає деяке почуття захоплення від власних несподіваних здібностей.

Вивчення мотивації і цінностей людини можливе в ході бесіди на наступні теми:

- «Опишіть ідеальну роботу»;
- «Як ви думаєте, що стимулює людей працювати найбільш ефективно»;
- «Порівняйте своє попереднє і нинішнє місце роботи»;
- «Що ви очікуєте від нового місця роботи»;
- «Навіщо, як Ви думаєте, люди прагнуть зробити кар'єру».

Риси характеру і нормативність встановлюються в межах обговорення наступних тем:

– «Які якості в інших людях вам подобаються, а які ні ... На яких принципах ви будете відносини з іншими людьми» («Опишіть типовий конфлікт в організації та через що він найчастіше виникає»);

– «Як ви дієте в ситуації, коли не можете досягти мети ... А якщо все одно не виходить ...»;

– «Чому люди в одних організаціях крадуть, беруть хабарі, а в інших – ні»;

– «В яких ситуаціях виправдана брехня»;

– «Як ви поясните таку ситуацію: керівник у відпустці, а люди працюють багато, як і в його присутності».

Подальше професійно-психологічне супроводження працівника державної служби повинне включати моніторинг за наступними напрямками:

1) наявність ознак: безвідповідальність, недалекоглядність, недбалість тощо. Всі ці якості особистості можуть і часто призводять до того, що людина порушує правила, інструкції і закони. Типові пояснення винного звучать так: «Я ж не знав, що так буде» або «Я думав, що нічого не станеться»;

2) страх шантажу, наявність вразливих місць. Що забезпечує успіх шантажиста? По-перше, у жертви має бути щось, що вона утаємничує. По-друге, у жертви повинна бути така референтна соціальна група, чия думка для неї важлива. По-третє, жертва повинна боятися шантажу. Небезпека шантажу збільшується разом з тими можливостями, якими володіє об'єкт впливу;

3) раптова зміна матеріального становища. Життя не за доходами. Раптове, дуже швидке, поліпшення матеріального положення, причини якого не прозорі чи здаються нереальними – є важливою ознакою можливості вчинення людиною протиправних дій. Раптове погіршення матеріального положення може бути пов'язане з потраплянням людина в якісь борги, необхідністю відкуповуватися та займатися врегулюванням певних проблем;

4) демонстративність поведінки, коштовностей, ексклюзивів, марнославство. Чим яскравіше проявляється демонстративність поведінки, тим більш схильний бути керованим її носій. Чим

сильніше виражено у людини марнославство, тим імовірніше, що його носій стане об'єктом маніпуляцій;

5) бажання зберегти посаду, коли очевидно, що людина її переросла. Цей чинник дуже важливий, якщо людина контролювала якесь джерело потенційного доходу або збагачення. Часто справжня причина відмови в тому, що співробітник боїться, що з його відходом оприлюдняться всі ті порушення, які були вміло приховані;

6) інтриганство. Одна заздрісна людина здатна в найкоротші терміни зруйнувати те, що зробили десятки людей. Може йти мова як про психологічну атмосферу в колективі, так і про технології. Одним із типових способів погіршення атмосфери в організації є «плетіння інтриг» і «нашіптування»;

7) інтерес до інформації, що є комерційною таємницею. Якщо людина, в службові обов'язки якої не входить володіння тією чи іншою комерційною інформацією, докладає наполегливі і цілеспрямовані зусилля, щоб отримати закриті для неї дані, це може свідчити про наявність у неї певних планів і мотивів корисливої спрямованості;

8) великі покупки за останні два-три місяці. Якщо людина здійснює низку великих покупок, то це істотно змінює її фінансове становище. Існує можливість, що вона тепер комусь чимось зобов'язана (залежна);

9) великий борг. Якщо наявність боргу пригнічує і значно змінює життя людини, то вона, прагнучи швидше поправити своє становище, може здійснити необдумані вчинки, які приведуть до ще більших проблем;

10) наявність судимості. Наявність судимості знижує благонадійність людини незалежно від її особистісних якостей. У більшості випадків судимість береться до уваги, навіть якщо вона була згодом знята;

11) нестійкість до стресів. Люди по-різному переносять стресові ситуації. Якщо людина не стійка до стресу, це може призвести до небажаних наслідків;

12) погані житлові умови і інтенсивне бажання їх змінити. Бажання мати свій будинок і зрозуміле, і виправдане, і розумне. Але іноді способи досягнення мети знаходяться в конфлікті з прийнятими правилами і законами. Для деяких людей бажання

поліпшити житлові умови настільки важливе, що вони можуть порушити норми, якщо це наблизить їх до заповітної мети;

13) приналежність до закритих малих неформальних груп, сект. Член закритої малої групи дивиться на інших людей абсолютно по-іншому, ніж на своїх колег (партнерів, учасників). Належність до групи створює кордон «ми – вони». Створення такого розрізнення – істотна і неодмінна частина групових процесів;

14) пристрасть до алкоголю, наркотиків. Ці залежності руйнують вольові здібності особистості і людина багато чим може поступитися за можливість тимчасово поправити свої статки.;

15) різкі зміни настрою протягом дня. Різкі перепади настрою: плаксивість, швидка стомлюваність в загальному сенсі є ознаками високої нервово-психічної напруги, причиною якої може бути вчинене і посилено приховуване порушення;

16) різка зміна соціального статусу. Як тільки людина переходить на інший соціальний рівень, особливо, якщо це відбувається дуже швидко, до неї починають пред'являтися нові вимоги;

17) пристрасть, прагнення володіти чимось. Основна проблема людини, яка пристрасно бажає чогось – це те, що вона вже готова до будь-яких жертв, і вони її не бентежать, якщо вона стане на крок ближче до своєї мети.

Перелік орієнтовних питань бесіди для осіб, висунутих кандидатами на резерв

1. Ким Ви хотіли стати, коли закінчували школу? Чому? Мотивація вибору, критерії та структура прийняття рішення, референція (внутрішня – зовнішня), самостійність, вміння ставити мету і прогнозувати майбутнє, схильності і сфера інтересів.

2. Чому не стали? Що вибрали замість первинного і чому? Відповідальність за невдачі, можливості аналізувати невдачі і робити висновки на майбутнє.

3. Стали? Як вдалося цього домогтися? За рахунок чого? Модель успіху, способи досягнення мети (акцент на ...), причинно-наслідкові зв'язки, деталізація – глобалізація.

4. На якій посаді працюєте сьогодні?

5. Чому вибрали нинішню роботу? Чи вдалося стати фахівцем? За рахунок чого?

6. Чому змінили спеціальність? За рахунок чого вдалося домогтися успіху в новій професії? Порівняйте своє минуле та теперішнє місце роботи?

7. За що Ви любите свою роботу? Мотивація, цінності, критерії оцінки ситуації, фокус порівняння (згода або протиріччя), модель успіху, критерії, мета ...

Оцінка професійно важливих якостей (самостійність, відповідальність, референція, вимогливість):

1. Ви претендуєте на посаду ..., чому саме цю посаду Ви обрали?

2. Що стимулює людей працювати більш ефективно?

3. Що може спонукати людину звільнитися? Що можна назвати хорошою роботою?

4. Яка зарплата Вас влаштує?

5. Які якості в інших людях (наприклад, тих, які працюють поруч) Вам подобаються, а які ні?

6. Опишіть найтиповіший конфлікт в колективі? У чому його типові причини?

7. Як та на яких принципах Ви будете стосунки з людьми? Мотивація вибору, обдуманість рішення, критерії, ступінь інформування про критерії звільнення з майбутньої діяльності.

Оцінка критеріїв привабливості діяльності, трудова мотивація, критерії оцінки відносин в колективі.

1. Ви хороший фахівець? Якщо умовно оцінити себе як фахівця, то скільки балів по 10- бальною шкалою Ви собі дасте? За що ..., чому не 10? ...

2. Чому Ви так вважаєте? Тип референції (зовнішній – внутрішній).

3. У вас були успіхи на попередній роботі? Опишіть свій найважливіший успіх? За рахунок чого Ви його досягли? Один чи в команді? Чому хтось досягає успіху, а хтось ні? Самооцінка. Стабільність – динамічність. Модель досягнення успіху.

4. Чому Ви вважаєте, що це успіхи? Тип референції (зовнішній – внутрішній), критерії оцінювання (власний досвід, реакції інших).

5. Чи були у Вас невдачі? Самооцінка, вміння визнавати помилки і нести за них відповідальність.

6. З чим вони були пов'язані? Модель невдачі, локус контролю.

7. Як Ви дієте в ситуації, коли не можете досягти мети, яку перед собою поставили?

8. А якщо все одно не виходить? Модель «шлях до мети»: цілеспрямованість, гнучкість, здатність звернутися за допомогою. Здатність встати над ситуацією (розум – почуття / асоціації – дисоціації), ригідність ...

9. Що Ви вважаєте своїми найсильнішими своїми сторонами та чому?

10. Чим Ви відрізняєтесь від більшості інших людей?

11. Як би ви описали свій характер, наприклад, за допомогою трьох прикметників?

12. Якими особистими якостями Ви можете пишатися?

13. Чи розуміє Ви вимоги до одержання вакансії, чи прикладаєте зусилля, щоб їм відповідати? Зв'язок мети і гідності = причинно-наслідкові зв'язки, мотивація досягнень, показник адекватності ...

14. Що Ви вважаєте своїми недоліками і чому?

15. Що Вас виводить з себе?

16. За що Вас найбільш часто критикували останні 3-5 років? (додається до попереднього визначеного вміння визнавати свої слабкі сторони)

17. Що Ви очікуєте від нового місця роботи?

18. Чим Ви можете бути корисні? Мотивація (досягнення – уникнення).

19. Які труднощі Ви бачите для себе при освоєнні даної посади?

20. З чого Ви почнете, вступивши в обов'язки? Стиль відповідальності (активний – реактивний; активний-рефлексивний).

Для кандидатів на керівні посади

1. Яким повинен бути ідеальний керівник? Для керівника: яким повинен бути ідеальний підлеглий? Модель успіху і очікування від...

2. Навіщо люди прагнуть зробити кар'єру? Мотивація кар'єрного росту.

3. Керівник у відпустці або тривалому відрядженні, а люди в його відсутність працюють як зазвичай. Як Ви думаєте, з чим це пов'язане? Мотивація, лояльність до роботи і організації.

4. Чому в одних організаціях люди крадуть (беруть хабарі), а в інших ні? Нормативність поведінки, лояльність.

5. Кандидат повністю відпрацював термін випробування, він влаштовує керівництво, але подає заяву про звільнення. З чим це може бути пов'язано? Причини: потенційні конфлікт, негативний досвід, принципи для людини моменти.

Нелояльний до цілей державної служби співробітник – джерело більшості внутрішніх загроз економічній безпеці. Форми лояльності і нелояльності можуть бути різними, проте, вони не змінюють самого відношення посадової особи до діяльності.

Існують деякі *первинні ознаки нелояльності* посадової особи:

1. Готовність до зміни місця роботи, нестабільність, пристосуванство, прояви на робочому місці активності, безпосередньо не пов'язаної зі службовою діяльністю, зниження контролю, постійні виправдання, а не вирішення ситуації, аргументованість висловлювань невдоволення умовами і оплатою праці.

2. Готовність завдати шкоди організації, присвоєння та розтрата підзвітних коштів, нецільове використання ресурсів.

3. Абсолютизована мотивація до матеріального збагачення; прагнення до високого соціального статусу, а саме: приналежності до еліти; матеріальні та соціальні запити, які не відповідають нормам, прийнятим у власному соціальному прошарку; прагнення до поєднання в професійній діяльності як законних і незаконних методів; цинізм по відношенню до людей; завищена самооцінка; низька самокритичність; енергійність; відкритість в поєднанні з егоцентризмом; велика кількість атрибутів респектабельності і доброчесності; надмірна обережність і ввічливість в спілкуванні з керівництвом.

До *первинних ознак лояльного відношення* особи належать наступні:

1. По-справжньому лояльні люди рідко піклуються про враження, яке вони створюють у керівника, а більше цікавляться

інтересами справи. У той же час, вони більше піклуються про свій «зовнішній» імідж, про враження, яке вони чинять на сторонніх людей, представляючи свою організацію.

2. Лояльних посадових осіб більше зачіпають несправедливі оцінки їх діяльності, в той час як справедливі, нехай навіть критичні оцінки, практично не викликають негативної реакції.

3. Лояльні посадові особи однаково поведуться як при відсутності, так і в присутності керівників та інших значущих для них осіб.

4. Лояльні посадові особи чітко уявляють собі мету діяльності, висловлюють чіткі судження на теми цілей та цінностей державної служби, можуть обґрунтувати власну точку зору.

5. Вони ототожнюють себе з організацією, в зв'язку з чим в їхній мові часто звучить «ми» і «наші».

6. Лояльні посадові особи активні та ініціативні в справах.

7. На питання про свої плани (без уточнення тематики) часто піднімають теми, актуальні для державної служби.

***Приблизний перелік питань для співбесіди при прийнятті на роботу для оцінки благонадійності – лояльності персоналу
(за К. Харським)***

1. Коли і де Ви народилися? Хто Ваші батьки? Де і ким вони працювали?

2. Де пройшли Ваші дитячі роки? Опишіть соціальне і матеріальне становище сім'ї в цей час, її склад та умови проживання.

3. Чи відзначали дорослі будь-які Ваші здібності. Які?

4. Чим Ви відрізнялися від своїх однолітків? Чи займалися Ви музикою, спортом, відвідували якісь гуртки?

5. Як часто Ви хворіли? Чи були у Вас серйозні захворювання, травми? Які?

6. Як змінилося соціальне і матеріальне становище Вашої сім'ї, її склад та умови проживання в період навчання?

7. Згадайте свій вступ до школи і початковий період навчання, перші досягнення і труднощі, радощі й прикрощі. Як давалося Вам засвоєння програми?

8. Наскільки легко Ви звикали до шкільних порядків і дисципліни, нового колективу однолітків?

9. Як розвивалися відносини з новими друзями і чому Ви обрали саме їх?

10. Які ролі в основному Вам доводилося грати у вашій шкільній компанії? Хто зазвичай був заводієм?

11. Якою була Ваша успішність за роки навчання в школі? Як давалося Вам засвоєння навчального матеріалу, що виходило легко, а що викликало труднощі?

12. Ваші улюблені предмети? Які предмети Ви не любили і чому?

13. Чи були у Вас конфлікти з вчителями? З яких причин? Чим закінчилися? Чи викликали Ваших батьків до школи? Коли і за що?

14. Чим Ви захоплювалися у вільний від навчання час? Чого Ви досягли, а що Вам не вдавалося? Як змінювалися Ваші захоплення та інтереси?

15. Опишіть Вашу громадську роботу. Що Вас приваблювало в ній, а що не подобалося? Дайте характеристику результатів цієї роботи (основні досягнення та невдачі).

16. Як розвивалися ваші стосунки з однолітками, товаришами по школі, особливо в останні роки навчання? З ким Ви дружили і як в основному проводили час?

17. Чи були у Вас конфлікти? Коли і чому? Чи були у Вас недруги? Чому так вийшло?

18. В якому віці Ви вперше спробували алкоголь? Як його переносили?

19. Як складалися Ваші стосунки з особами протилежної статі?

20. Як розвивалися ваші стосунки з батьками, братами, сестрами в останні роки навчання? Хто з членів сім'ї або інших дорослих на Вас найбільше впливав і чому?

21. Чи доводилося Вам працювати (в тому числі в літніх трудових таборах, під час практики)? З яких причин, де, коли і ким Ви працювали?

22. Оцініть результати своєї початкової трудової діяльності (успіхи, труднощі)?

23. Як формувалися Ваші професійні інтереси? Як вони змінювалися? Що найбільше впливало на це?

24. Ставлення до Вашого вибору батьків, друзів, їх вплив на Вашу позицію?

25. Як часто Ви хворіли? Чи були у Вас серйозні захворювання, травми? Які?

26. Перші кроки самостійного життя після закінчення школи, перші враження.

27. Які виникали труднощі, як вони долалися? Що змінювалося в Ваших уявленнях про «доросле» життя, про себе, про інших людей в цей період?

28. Які основні причини вибору навчального закладу? Хто або що вплинуло на Ваш вибір?

29. Як Ви здали вступні іспити?

30. Чи змінювалося чи під час навчання Ваше ставлення до майбутньої професії. Ваша успішність?

31. Ваші основні інтереси і захоплення в період навчання? Як Ви зазвичай проводили вільний час?

32. Чи були Ви задоволені вибором своєї професії (дайте коротке обґрунтування).

33. Якщо Ви служили в армії, то коли й де? Якщо Ви не служили, то з якої причини?

34. Які основні проблеми вставали перед Вами в період служби? В які моменти Вам було особливо важко? Що вам подобалося в службі, а що ні?

35. Чи були у Вас конфлікти з товаришами по службі або командирами. З яких причин? Чим закінчилися? Які були заохочення і стягнення за період служби?

36. Куди і з яких причин Ви пішли працювати відразу після навчання (армії)?

37. Як пройшла адаптація в трудовому колективі, освоєння ділянки роботи? Що Вам подобалося в роботі, а що ні?

38. Як змінилися Ваші інтереси і захоплення в цей час та чому?

39. Чи змінювали Ви місце роботи? Коли і чому?

40. Як проходив вибір нового місця роботи?

41. Як пройшла адаптація в колективі, освоєння ділянки роботи?

42. Чи були у Вас конфлікти з колегами або керівниками? З яких причин? Чим закінчилися?

43. Чи були у Вас заохочення або стягнення? Коли і за що?

44. Що Вам подобалося в роботі, а що ні?

45. З ким Ви дружите в даний час? Чому Ви вибрали саме цих людей?

46. Чи були у Вас конфлікти? Коли і чому?

47. Як в основному проводите вільний час? Як часто Ви вживаєте алкоголь? Як його переносите?

48. Як Ви оцінюєте своє здоров'я в даний час?

49. Чи були у Вас після закінчення школи серйозні захворювання, травми?

50. Спробуйте описати себе зі сторони: особливості, чесноти і недоліки.

51. Які якості в людях для Вас найбільш важливі, які Ви вважаєте неприємними?

52. Наскільки Ви задоволені своєю нинішньою професією, роботою, зарплатою, умовами і праці (дайте коротке обґрунтування)?

53. Наскільки Ви задоволені тим, як складається Ваше життя?

54. Що б Вам хотілося змінити (виправити)?

55. Чого б Ви хотіли досягти в подальшому?

56. Ваші плани на найближче майбутнє?

З метою аналізу ступеня лояльності людини до мети та завдань організації, проводиться оцінка мотивуючих факторів, що впливають на задоволеність працею. Крім того, доцільно проводити спостереження за основними аспектами задоволення працею, що характеризують відношення до оплати і умов праці (існування невдоволення, як часто проявляється, в чому суть претензій). Об'єктами спостереження можуть бути: прояви конфліктної поведінки, порушення етичних чи правових норм, розбіжності з керівництвом, якість (характер) міжособистісних стосунків. На основі таких спостережень накопичується інформація, необхідна для своєчасного прийняття заходів і врегулювання протиріч.

Задоволеність працею можна вважати одним із критеріїв поведінки співробітника в організації з точки зору її ефективності: якщо ступінь задоволеності працею низька, то й діяльність в

організації буде неефективною, тобто існує пряма пропорційна залежність між такими категоріями, як задоволеність працею і ефективність організаційної поведінки співробітника: чим нижче ступінь задоволеності працею, тим менш ефективна його поведінка в організації та існує потенційна можливість формування корисливої поведінки.

Задоволеність роботою співробітника в організації може виникнути тільки за умови відповідності характеристик самої роботи, умов праці та соціально-психологічної атмосфери в організації. Задоволеність працею – це комплекс позитивних почуттів і емоцій, що виникають у працівника в процесі роботи і при оцінці її результатів. Вона характеризується переважанням позитивного, конструктивного ставлення до роботи з боку співробітника, яке проявляється в старанності, високому ступені відповідальності за виконувану роботу, прагненні зробити її якомога краще, дотриманні правових норм поведінки і вимог.

При проведенні дослідження задоволеності працею посадових осіб ключовими, узагальнюючими аспектами, з урахуванням впливу на мотиваційну сферу працівника всіх зазначених факторів організаційного середовища, є матеріальна задоволеність, психологічний комфорт і задоволеність умовами праці.

Матеріальна задоволеність характеризує ступінь відповідності очікувань працівника щодо оплати праці. Цей компонент задоволеності роботою формується в системі індивідуальної оцінки співробітником розміру заробітку залежно від рівня домагань шляхом порівняння його величини з зарплатою інших співробітників, в тому числі і в інших організаціях, а також шляхом зіставлення необхідних трудових зусиль і винагороди. Іншими словами, працівник задоволений зарплатою, якщо вона забезпечує придбання необхідних йому благ і якщо матеріальні винагороди сприймаються ним як справедливі. Оцінюють: рівень задоволеності розміром оплати праці (загальна задоволеність), співвідношенням її частин (базової заробітної плати і гнучких виплат), задоволеність порядком призначення і розміром преміальних виплат.

Психологічний комфорт залежить від того, як співробітник оцінює якість міжособистісних зв'язків, своє становище в організації, зміст виконуваної ним роботи, можливості

професійного розвитку та зростання, а також ставлення до організації в цілому. Якщо працівник не відчуває постійно негативних емоцій відносно колег, керівника, задоволений займаною посадою і оцінкою результатів своєї праці, отримує задоволення від своєї діяльності, позитивно ставиться до організації і реально уявляє своє майбутнє в ній, то можна стверджувати, що він знаходиться в стані психологічного комфорту. Зрозуміло, в реальному житті час від часу виникають ситуації, які порушують цей стан, – конфлікти, розбіжності, суперечності, труднощі виконання тих чи інших робочих завдань, відсутність навчання або перешкоджання його здійсненню. Якщо такі ситуації постійно створюють напруженість в робочій обстановці, це призводить до сталого психологічного дискомфорту. Тому для оцінки особистісної складової задоволеності працею використовуються такі критерії як рівень конфліктності в колективі, можливості підвищення статусу працівників (навчання, посадове просування). Разом із тим, психологічний комфорт як результат взаємодії чинників організаційного середовища і мотиваційної сфери співробітника залежить від того, яке місце в структурі цінностей працівника відводиться праці. Тому позитивний настрій на працю далеко не завжди пов'язаний, наприклад, із наявністю можливостей розвитку. Більш того, значна частина співробітників, як правило, пов'язує поняття психологічного комфорту зі стабільністю положення і наявністю гарантій (зайнятості, безпеки, заробітку).

Умови праці – важливий чинник задоволеності працею. Стан робочого оточення (робоче місце, обладнання, комунікації, зовнішні зв'язки), доступність ресурсів (матеріальних, інформаційних), трудовий розклад (режими праці і відпочинку) оцінюються посадовою особою з точки зору зручності, фізичного комфорту, забезпеченості робочого процесу всім необхідним. Незадоволеність умовами праці виникає, якщо вони завдають шкоди здоров'ю працівника, перешкоджають нормальному виконанню роботи, не дають можливості для відновлення фізичної форми. Оцінюють: забезпеченість робочого процесу, безпеку, комфортність, регламентованість.

Аналіз задоволеності працею – складне завдання, що вимагає застосування сукупності методів. Для такого дослідження застосовується аналіз документів організації, проводиться

спостереження за основними аспектами задоволеності працею. Як правило, планомірне і систематичне проведення аналізу організаційних проблем, аналізу документів і спостережень забезпечує, з одного боку, накопичення всіх необхідних даних про стан задоволеності працею працівників організації, а з іншого – створює основу для розробки заходів, спрямованих на її розвиток. Також в дослідженнях задоволеності працею застосовується соціологічне опитування. Метою такого дослідження стає з'ясування глибинних причин, що впливають на ефективність персоналу.

Важливо розуміти, що опитування не може бути використане як засіб моніторингу мотивації персоналу, оскільки очікувати вдосконалення марно, якщо регулярно запитувати співробітників про проблеми, щодо яких вони вже висловилися. Результатом такого опитування може бути тільки інформація, що викривляє або дублює отриману раніше. Тому, стикаючись з необхідністю дослідження соціальних проблем, потрібно відповідально підходити до прийняття рішення про його необхідність і можливості проведення, адже поверхневе опитування не тільки не дасть потрібних результатів, а й може спровокувати небажану поведінку співробітників (наприклад, з'ясування стосунків, упереджену оцінку дій психолога, конфлікти).

5.2. Антикорупційні програми в іноземних державах

Великобританія

У Великій Британії Комітет із стандартів поведінки в суспільному та державному житті сформулював сім основних принципів знаходження громадянина на державній службі.

Некорисливість – служіння виключно суспільним та державним інтересам, відмова від хабарів та будь-якої іншої незаконної вигоди.

Принциповість – об'єктивне, повне, всебічне, неупереджене відношення до кожної справи, винесення законного рішення.

Безпристрасність – вирішення службових питань виключає особистісну зацікавленість керівника (кумівство, фаворитизм, протекціонізм, зловживання службовими повноваженнями).

Підзвітність – відповідальність за прийняті рішення перед суспільством та контролюючими структурами, надання повної інформації у випадку перевірки чи інспектування.

Відкритість – максимальне інформування населення про свою діяльність та прийняті управлінські рішення (за винятком випадків, що є державною таємницею).

Чесність – повідомлення про власні інтереси, пов'язані з виконанням офіційних обов'язків, прийняття заходів із регулювання та вирішення конфліктів засобами, які забезпечують охорону (захист) прав та законних інтересів громадян.

Лідерство – дотримання вищенаведених принципів, підвищення кваліфікації, реалізація антикорупційного стандарту в практичній діяльності.

Орієнтування на зазначені принципи повинне бути покладене в основу психологічного забезпечення антикорупційного менеджменту.

Освітні антикорупційні програми у Великій Британії реалізуються на відомчому рівні. Наприклад, спеціальні антикорупційні семінари включені в програму курсів МЗС Великобританії з підготовки фахівців економічних груп і військових аташе посольств, а також закордонних представників Міністерства торгівлі і промисловості та інших відомств, в чю компетенцію входить сприяння експорту товарів з Великобританії. В ході зазначених семінарів працівникам пояснюється обов'язок негайно повідомляти про факти корупції за участю британського бізнесу, потрапили в їх поле зору. На семінари запрошуються співробітники великих британських і транснаціональних компаній.

Щорічно МЗС Великобританії організовує виїзні семінари по боротьбі з корупцією в посольствах (такі заходи останніми роками проведені в дипломатичних місіях Великобританії в Китаї, Росії, Аргентині, Таїланді, Сінгапурі, Мексиці, Іспанії та ОАЕ). Для дипломатів, призначених на старші дипломатичні посади, в обов'язковому порядку організовуються інтенсивні двохденні курси, в рамках яких фахівці в області боротьби з корупцією проводять індивідуальні співбесіди зі співробітниками і перевіряють письмові роботи з антикорупційної проблематики.

В рамках спільного проекту Міністерства міжнародного розвитку та Агентства з торгівлі та інвестицій Великобританії

виpuщений спеціальний підручник з розпізнавання фактів корупції, котрий в обов'язковому порядку направляється в торгіві представництва і посольства в іноземних державах.

Головний орган у боротьбі з корупцією в Великобританії – Управління по боротьбі з шахрайством в особливо великих розмірах (Serious Fraud Office), який у своїх антикорупційних освітніх зусиллях фокусується на британському бізнесі і, реалізуючи масштабну кампанію по боротьбі з корупцією в Великобританії, практикує профілактичні бесіди про шкоду корупції, що мають, в тому числі – й освітній профіль.

Особлива увага приділяється антикорупційним утворенням у профспілках. На регулярній основі проводяться спеціальні тренінги для керівництва і рядових членів профспілкових організацій, публікуються відповідні інформаційні матеріали.

В рамках поширення антикорупційних пріоритетів в масовій свідомості британців формується позитивний образ доносів як найбільш ефективного способу протидії корупції та проявів активної громадянської позиції.

Ще однією особливістю державної освітньої антикорупційної політики в Великобританії є навмисне відволікання уваги населення від проблеми внутрішньої корупції. Держава негласно заохочує зовнішню спрямованість освітніх програм в області протидії корупції. При цьому численні організації з британською участю воліють боротися з корупцією в інших країнах, але не в себе вдома.

До числа найбільш активних провідників ідеї Лондона з глобального викорінювання корупції належать такі неурядові організації, як: «Антикорупційний форум Великобританії», «Тренсперенсі Інтернешнл», «Інженери проти бідності», «Глобальний інфраструктурний антикорупційний центр» та ін. Найчастіше британські неурядові організації реалізують антикорупційні освітні програми для державних органів, бізнесу та інститутів громадянського суспільства іноземних держав на оплатній основі.

Австралія

В Австралії немає федеральної структури або централізованої системи органів по боротьбі з корупцією. Контроль за діяльністю

урядових структур здійснює австралійська громадськість через національні громадські організації, Парламент і ЗМІ.

Будь-який громадянин має право подати до такої комісії скаргу або повідомити про корупційний дії, вчинені державними посадовими особами. Всі отримані скарги та повідомлення аналізуються, справа може бути передана на розгляд в організацію, на яку подано скаргу, може бути проведено розслідування або вжиті заходи щодо запобігання подальшим проявам корупції та проведення відповідного навчання.

Основною антикорупційною освітньою програмою в Австралії є спеціальний курс лекцій «Корупція і методи боротьби з нею», який проходить на факультеті державної політики Австралійського національного університету (м. Канберра). В ході навчання слухачі отримують можливість ознайомитися з різними підходами до такого явища, як корупція, і методами з протидії її проявам.

Крім програми Австралійського національного університету, існують також спеціальні курси для вчителів старших класів і викладачів вузів. Дану освітню програму пропонує Центр глобального навчання (Global Education Centre).

Австрія

В Австрії профільним освітнім заходом в антикорупційній сфері є тритижневий курс підвищення кваліфікації на тему «Боротьба з корупцією та її попередження», який організовується з 2005 р. антикорупційним підрозділом МВС Австрії в рамках своєї інформаційно-просвітницької діяльності.

У зв'язку зі значним попитом і чималою віддачею, такі курси в даний час проводяться двічі на рік. Вони поділяються на три рознесених за часом і місцем проведення (як правило, в федеральних землях на базі освітніх установ або готелів) тематичних модулів тривалістю по одному тижню кожен.

Цільовою групою учасників курсів є співробітники МВС Австрії, які працюють в кримінальній поліції або в сферах діяльності правоохоронних структур, потенційно схильних до ризику корупції чи вчинення посадових зловживань (наприклад, робота з мігрантами та кандидатами на надання притулку, прийом відвідувачів і т. ін.). Слухачі відбираються Федеральним відомством з попередження та боротьби з корупцією (ФВК) на основі заявок,

що направляються кандидатами, які в обов'язковому порядку повинні бути узгоджені з їх безпосереднім керівництвом.

Курси мають на меті передати слухачам базові відомості з тематики корупції і особливостей боротьби з нею. Вивчаються джерела, проблематика і небезпека цього явища (перш за все – у сфері державного управління), а також форми протидії корупції з використанням передового австрійського і міжнародного досвіду. В якості викладачів, як правило, запрошуються експерти профільних департаментів МВС, Мін'юсту, вчені, психологи, фахівці в сфері боротьби з економічними злочинами.

Заняття поділяються на такі основні тематичні блоки:

- знайомство з діяльністю ФБК (завдання, цілеустановки, напрями роботи, нормативна база і т. ін.);
- правові основи роботи з розслідування корупційних випадків на основі відповідних приписів Кримінального та Кримінально-процесуального кодексів, Закону про поліцію громадської безпеки, положень законодавства у сфері захисту персональних даних, службового і дисциплінарного права;
- професійна етика, основи комунікації та врегулювання конфліктів;
- вивчення міжнародного досвіду та інструментаріїв боротьби з корупцією.

Співробітники австрійського федерального бюро з протидії корупції розробили проєкт «Антикорупційний тренінг» для дітей від 14 до 18 років. Пілотна версія стартувала влітку 2012 р., після чого вона була доповнена думками самих учнів та експертів – психологів, соціологів, юристів, кримінологів і викладачів. Проєкт був задуманий з метою навчити дітей навичкам протидії корупції та познайомити з поняттями економічних злочинів і юридичною основою боротьби з корупцією. Також дітям було продемонстровано модель поведінки в разі зіткнення з корупцією і роль громадянина у протидії цьому феномену.

В рамках теоретичної частини передбачалося пояснити значення терміну «корупція», її форми (ситуативні та структурні), причини і наслідки корупції, а також познайомити з інститутами, що спеціалізуються на боротьбі з корупцією. Тренінг розділили на вісім уроків по сорок п'ять хвилин, а їх зміст було розроблено з урахуванням рівня підготовки школярів.

Тренінг складався з презентацій, опитувальників і демонстрації фільму про корупцію, за якими слідували групові та пленарні дискусії. На завершення проводилися бліц-опитування школярів. У програму були також включені інтерактивні завдання. Наприклад, у вправі «Корупційний барометр» школярів попросили розташувати надані їм ситуації по зростаючій – починаючи з тих, де корупція відсутня і закінчуючи тими, де вона набуває суспільно-небезпечних форм. Потім учасники повинні були пояснити свій вибір, кейси обговорювалися детально.

В іншій частині тренінгу школярам були запропоновані ігри за ролями: для кожної розігрується відповідна ситуація. Один із кейсів стосується теми подарунків у школі. В кінці тренінгу учні отримали опитувальники, які включали в себе інформацію, вивчену в ході теоретичної частини тренінгу. Учасники повинні були дати визначення корупції, пояснити її причини і наслідки, в тому числі юридичні, і розповісти, в чому полягає діяльність Бюро по боротьбі з корупцією.

Завданням даного тренінгу було підвищення громадянської відповідальності старших школярів, розуміння прав людини і громадського обов'язку. Проведений тренінг планується розширити для молодшої аудиторії – дітей від 10 до 14 років.

Болгарія

Питання протидії корупції є складовою частиною навчальних освітніх програм на юридичних факультетах як державних, так і приватних вищих навчальних закладів Болгарії – Софійського університету імені Святого Климента Охридського, Великотирновського університету імені Святих Кирила і Мефодія, Південно-Західного університету імені Неофіта Рильського, Бургаського вільного університету, університету національного та світового господарства, Пловдивського університету імені Паїсія Хілендарського, Варненського вільного університету імені Чорноризця Хоробра, Русенського університету імені Ангела Кинчево, Нового болгарського університету (НБУ).

Відповідно до державних вимог до юридичних дисциплін, тематика протидії корупції в державних вузах не виділена в окремі предмети. У приватних університетах, крім обов'язкових правових дисциплін, вивчається також більш широке і поглиблене коло

навчальних програм, зокрема, «Етика і корупція в державній адміністрації», «Протидія корупції», «Адміністративна етика».

При вивченні дисциплін антикорупційної спрямованості студенти знайомляться зі стандартами і системою етики, поняттями політичної ангажованості та механізмами державної звітності. В процесі навчання розглядаються чинники, що впливають на етику громадських організацій та державних служб, а також поведінку їхніх співробітників; аналізується міжнародний досвід створення ефективної державної системи управління антикорупційними програмами, в тому числі антикорупційна практика в країнах Євросоюзу; досліджуються проблеми, пов'язані з виконанням кодексів поведінки державних службовців, сутністю конфліктів інтересів і механізмів по управлінню цими процесами в державних і громадських організаціях.

На думку викладачів НБУ, студенти після закінчення вивчення цих дисциплін мають необхідне уявлення про етику в діловому спілкуванні і при наданні державних і громадських послуг; систему підтримки її мінімальних стандартів в організаціях; законах, кодексах і документах, що розглядають етику державних службовців; цілі і інструменти системи управління конфліктами інтересів. Випускники отримують знання про сутність сучасних тенденцій в протидії різним проявам корупції, здійснюється підготовка документальних теле- і радіопередач, які мають відповідну освітню та просвітницьку спрямованість.

Індія

В Індії проблема корупції не втрачає своєї актуальності протягом тривалого часу. На думку експертів, однією з причин слабкої ефективності боротьби з корупцією є недостатня правова грамотність населення.

В індійських школах відсутні антикорупційні освітні програми. В юридичних коледжах і університетах вивчається антикорупційне законодавство, а також правозастосовна практика в основному в рамках навчальних курсів щодо соціально-економічних правопорушень (злочини «білих комірців») або в рамках кримінально-процесуального кодексу, але не в якості окремих курсів.

З метою створення дієвих механізмів вирішення проблеми в 2010 р. Центральною комісією з нагляду був підготовлений проект Національної антикорупційної стратегії. У цьому документі підкреслюється важливість ролі відповідної освіти для запобігання корупції та формування серед населення нетерпимості до хабарництва. Підкреслюється значимість Закону про право на інформацію як антикорупційного інструменту, містяться рекомендації з розробки програм освіти та підвищення обізнаності суспільства, включаючи курси з вивчення цього закону в школах і коледжах, заснування робочої групи з перегляду освітніх навчальних планів.

В Академії Центрального бюро розслідувань викладаються спецкурси по боротьбі з корупцією для співробітників правоохоронних органів.

Індонезія

Боротьба з корупцією, що традиційно становить в Індонезії серйозну проблему, ведеться на державному рівні за допомогою заснованої в 2002 р. Комісії по боротьбі з корупцією (Komisi Pemberantasan Korupsi). Одним із основних напрямів діяльності цього органу, відповідно до Закону «Про Комісію по боротьбі з корупцією», є ведення освітніх кампаній серед населення і реалізація освітніх програм, націлених на формування антикорупційної поведінки громадян з самого раннього віку.

Реалізація антикорупційних програм в навчальних закладах країни є результатом співпраці Комісії по боротьбі з корупцією з Міністерством національної освіти Індонезії. Відповідні курси включаються в навчальні програми шкіл та університетів на добровільній основі та є факультативними. Вчителі та інструктори проходять попередню підготовку в Комісії по боротьбі з корупцією в м. Джакарті та ряді інших міст. Так, в 2010 р. курси з підготовки вчителів «антикорупційних» предметів були організовані в мм. Джокьякарта (пров. Центр. Ява), Палембанг (Суматра), Самаринда (Східний Калімантан), Понтіанак (Західний Калімантан) і в адміністративному районі Біак-Нумфор (пров. Папуа). На даний момент антикорупційні освітні програми реалізуються в 11 із 33 провінцій країни.

Зазначені програми охоплюють всі етапи освіти, починаючи з дитячого садка. Діти дошкільного та молодшого шкільного віку виховуються в антикорупційному дусі за допомогою тематичних книг (в тому числі казок і коміксів), настільних і рольових ігор, які заохочують формування так званих «дев'яти антикорупційних цінностей» (чесність, працьовитість, сміливість, відповідальність, незалежність, справедливість, дисципліна, скромність, увагу і засуджують корупційну модель поведінки. Для учнів старшого шкільного віку та студентів заняття проходять більш традиційно – в формі лекцій, семінарських занять, дискусій. У числі вузів, які висловили зацікавленість у співпраці з Комісією по боротьбі з корупцією, – університет «Парамадіна» (Джакарта), Бандунгський технологічний інститут та ін.

За інформацією представників Директорату освіти і громадських послуг Комісії по боротьбі з корупцією, в розробці і реалізації освітніх програм Індонезія активно запозичує досвід Південної Кореї, Гонконгу, Малайзії, Сінгапуру, Австралії. Фінансування здійснюється значною мірою за рахунок державного бюджету (близько 70%), а також за рахунок спонсорських коштів, які надають зарубіжні партнери (так, боротися з корупцією Індонезії активно допомагають Данія, Канада, Євросоюз).

Поряд із впровадженням антикорупційних навчальних програм, в школах і вузах країни багато зусиль приділяється освітнім кампаніям серед населення. Комісія по боротьбі з корупцією активно використовує понад 20 видів різноманітних пропагандистських матеріалів (брошури, наклейки, записні книжки, календарі, значки, відеоролики і т. ін.), які розповсюджуються безкоштовно.

Латвія

За підтримки Євросоюзу Латвійський незалежний навчальний центр розробив цикл програм, спрямованих на розвиток прозорості судової системи і її сприйняття громадянами, в тому числі школярами. Програми роблять акцент на важливості публікації судових постанов, використанні свідчень в судах і інтернет-доступі до судової системи і судової роботи. Цільовою аудиторією стали учні середніх і старших класів школи. Освітній цикл включає лекції, дискусії, інсценування судових справ і їх аналіз.

Також латвійські середні школи були залучені в проект, націлений на пропаганду чесності серед учнів і розвиток у них розуміння шкоди корупційної діяльності та хабарництва і їх підготовку до громадянського контролю. До проекту було залучено близько трьохсот шкіл з усіх регіонів Латвії, в змаганнях брали участь близько 1100 учнів різних вікових груп, розподілених за трьома категоріями: 1-4, 5-9 і 10-12 класи.

Викладачі в групах від 1 до 4 класів повинні були розповісти казку про непорядний вчинок, обговорити його з учнями, зафіксувати бесіду і відправити свою роботу на змагання. Школярі середніх і старших вікових груп могли вибрати одну з 14 ситуацій, запропонованих організаторами проекту (або придумати їх самостійно, виходячи зі свого досвіду). Спеціальні навчальні матеріали були розроблені і направлені в школи зі слоганом: «Разом проти корупції».

Литва

У деяких університетах та інститутах Литви існують освітні програми, які передбачають формування антикорупційних вмінь і навичок. Найчастіше вони включені в дисципліни з професійної етики. Як правило, вони складаються з теоретичного курсу, аналізу етичного кодексу державних службовців та інших суміжних тем. Викладання, зазвичай, розраховане на один семестр і включає в себе від 40 до 160 академічних годин. Такі академічні дисципліни є в програмах бакалаврату та магістратури з державного управління на юридичному факультеті Вільнюського університету, в Каунаському технологічному університеті, в Литовській військовій академії. Перший навчальний курс для державних службовців, що включає вищезгадані аспекти, був розроблений в 1994 р. Каунаським технологічним університетом.

На початковій стадії курс з антикорупційної освіти був розроблений Центром сучасної дидактики при Вільнюському педагогічному університеті і стосувався, в першу чергу, вчителів старших класів.

Далі, за підтримки програми розвитку ООН, Центр сучасної дидактики і експерти різних політичних партій розробили бакалаврські та магістерські програми в рамках проекту з підвищення інформованості, які були введені в навчальні плани

вищих навчальних закладів. Програми склалися з двох модулів, перший із яких торкався тематики корупційних структур і аналізу «негативної глобалізації» та її впливу на ситуацію в Литві. Другий модуль припускав викладання методів попередження корупції, включаючи плани розвитку громадянського суспільства, підвищення обізнаності громадян в даних питаннях і посилення правових інститутів.

Македонія

Проект антикорупційної освіти для школярів, реалізований в Македонії, включив в себе дві категорії антикорупційних заходів: зовнішні, спрямовані на посилення антикорупційних механізмів в секторі освіти, і внутрішні – розвиток нетерпимості до корупції через освіту. Програма була реалізована за участю Державної комісії з попередження корупції, Міністерства науки і освіти, Фонду з розвитку освіти і різних НКО.

Цільовою групою були обрані учні 7 класу, тобто діти 12–13 років. Вибір аудиторії пояснюється необхідністю реалізовувати проект серед тих, хто вже здатний до адекватного сприйняття інформації, що стосується корупції і її згубних ефектів. Програма була покликана продемонструвати необхідність введення постійної антикорупційної освіти серед дітей, а також вплинути на сприйняття ними корупції і загрози, яку вона несе для прав людини.

Перший етап програми проводився в чотирьох школах трьох міст Македонії. Експерти-організатори розробили план проекту, посібник з проведення антикорупційних лекцій для вчителів, слоган проекту «Корупція – зрубуєш гілку, на якій сидиш» і промо-матеріали: постери та зошити. Вчителі, які брали участь у проекті, попередньо пройшли спеціальний інструктаж, заздалегідь були підготовлені матеріали для неформальних методик, що склали частину програми.

В кінцевому підсумку в число методик програми увійшли лекції, інтерактивні майстер-класи, відеокліпи, тематичні опитувальники і конкурси малюнків, презентацій, текстів на тему корупції. Школярів знайомили з антикорупційною термінологією, можливостями боротьби і запобігання корупційній діяльності. В ході майстер-класів розігрувалися реальні ситуації, які ставили дітей перед необхідністю робити вибір, визначати свої дії в спірних

ситуаціях. Також вирішувалися кросворди зі словами, що мають відношення до корупції, і пропонувалися списки з десяти тверджень, з якими учасники повинні були погодитися чи ні. Для відстеження результатів школярі повинні були заповнити опитувальники на початку і кінці проекту.

Якщо до реалізації програми термін «корупція» був зрозумілий 79% школярів, то після участі в проекті 100% учасників не тільки були знайомі з терміном, а й розуміли негативний вплив самого явища і були переконані, що з ним потрібно боротися; 93% школярів після участі в проекті змогли пояснити термін «корупція» своїми словами (до програми це змогли зробити лише 65%). Основний успіх програми в тому, що 90% учасників відповіли, що тепер знають, як саме можна протистояти корупції (до участі в проекті позитивно на це питання відповіли лише 30% опитаних школярів). З 2013 р. було вирішено впровадити антикорупційну освіту в усіх школах країни.

Мексика

Мексиканська влада приділяє значну увагу розробці програм протидії корупції, спрямованих на підвищення юридичної грамотності і пропаганду неприйняття хабарництва в суспільстві.

В рамках здійснення превентивних антикорупційних заходів в Мексиці протягом декількох років успішно діє спільна комплексна програма Міністерства освіти і Міністерства державної служби «Ні шахрайству!». Відповідно до міжвідомчої угоди, її практична реалізація покладена на регіональні представництва Міністерства освіти.

Програма охоплює до 80 % учнів початкової і середньої школи (категорія А: 9–11 років та категорія Б: 12–15 років). Вона передбачає проведення круглих столів та тематичних семінарів за участю представників органів державної служби та приватних компаній, а також творчих конкурсів, есе і презентацій.

Крім того, для дітей молодшого шкільного віку організований конкурс дитячого малюнку на антикорупційні теми. Кращі роботи публікуються в спеціальному бюлетені, що випускається Міністерством освіти. Реалізацію програми курирує особисто Президент країни.

Теми творчого конкурсу, запропоновані учням в 2009–2010 рр.:

«Що для вас означає дотримання законів»;

«Як карають тих, хто не дотримується законів»;

«Як зменшити кількість порушень законів у Мексиці»;

«Які позитивні сторони чесного виконання законів»;

«Що особисто ти міг би зробити для того, щоб у тебе вдома, в школі, серед твоїх друзів дотримувались законів».

На думку експертів, позитивний досвід реалізації подібної програми в середній школі створює передумови для її поширення серед учнів мексиканських вузів в руслі курсу на гуманізацію освітньої сфери, оголошеного Міністром освіти країни. Разом з тим, розширення діапазону дії програми затягується через неможливість об'єктивно оцінити результати її діяльності, які проявляться лише через кілька років.

Республіка Корея

У Республіці Корея розробка і реалізація антикорупційних освітніх програм покладена на Комісію з громадянських прав і боротьбу з корупцією (Civil Rights and Anti-Corruption Comission), створену в 2008 р. Раніше даний орган мав назву Комісія по боротьбі з корупцією (діяла з 2002 по 2008 рік). До основних функцій Комісії входить агітаційно-виховна робота, спрямована на створення обстановки неприйняття корупції в суспільстві в цілому і в державних інститутах, зокрема.

У структурі Комісії функціонує антикорупційне бюро, до складу якого включено відділ антикорупційної освіти, який займається розробкою і реалізацією освітніх програм у сфері боротьби з корупцією, призначених як для державних службовців, так і для всього суспільства, включаючи школярів і студентів вузів.

Починаючи з 2003 р., під егідою Комісії в країні діють спеціалізовані Курси антикорупційного навчання. У березні 2006 р. Комісія відкрила онлайн-курси антикорупційної освіти, створивши, таким чином, можливість для більш широкого охоплення населення шляхом їх дистанційного навчання без відриву від основної діяльності.

Окрему увагу в Республіці Корея приділяється антикорупційному вихованню підростаючого покоління. У 2008 р. з

метою організації антикорупційних навчальних програм в сфері довузівської освіти, в південнокорейські підручники початкової та середньої школи за курсом етики були внесені відповідні розділи, підготовлені на підставі інформаційних матеріалів Комісії. З 2009 р. і по теперішній час в шкільну програму курсу етики на регулярній основі вносяться необхідні доповнення. Ряд ключових аспектів проблеми, пов'язаних, зокрема, з визначенням самого поняття «корупція», її негативними наслідками, а також антикорупційними заходами, отримують більш докладне висвітлення.

З метою впровадження антикорупційних навчальних програм в усіх школах країни в 2009 р. Комісія приступила до реалізації пілотного проекту – «Антикорупційна підготовка в системі шкільної освіти». В рамках даної ініціативи в усіх об'єктах довузівської освіти на регулярній основі проводяться навчальні заходи, спрямовані на розвиток і популяризацію «антикорупційного мислення». У ряді шкіл організовані додаткові факультативні заняття з даної проблематики. Комісія займається підготовкою відповідних методичних посібників для викладачів шкіл, на постійній основі надає їм консультаційну допомогу.

У червні 2010 р. Голова Комісії Лі Дже Про підписав Меморандум про взаєморозуміння з Корейською асоціацією дитячих садків і Корейською асоціацією керівників середніх і старших шкіл, що передбачає подальше просування і розвиток антикорупційного виховання в дошкільних та шкільних навчальних закладах.

У Республіці Корея проводяться щорічні конкурсів шкільних творів на тему корупції, на рівні вузів реалізується загальнонаціональна програма антикорупційного виховання молоді та студентів.

Польща

У навчальних закладах Польщі здійснюються інноваційні проекти антикорупційної освіти і виховання.

У 2013 р. Сілезький технологічний університет, нарівні з іншими 12 бізнес-школами Польщі, впровадив програму антикорупційних освітніх методик на факультеті менеджменту, розроблену міжнародною організацією Principles for responsible management education (PRME), яка об'єднує провідні світові бізнес-

школи та університети. Завданням програми стало зосередження студентів на темі корупції і використання навчальних методів для підготовки майбутніх лідерів із розвиненою культурою нетерпимості до корупції.

Антикорупційна освіта втілюється в предметі «Природа корупції всередині організації та її попередження». Введення цього предмету дозволило відкрити нові методи освіти в цій сфері, включаючи антикорупційний менеджмент, поведінкову і етичну моделі в рамках корпорації і корпоративну відповідальність. Використання бізнес-кейсів дозволило провести багаторівневий аналіз етичних дилем, які можуть постати перед співробітником сучасної корпорації і продемонструвати загрозу розвитку бізнесу, яку несе корумпованість всередині компанії. Аналізовані кейси були розглянуті з етичної, юридичної та економічної точок зору і з позицій різних чинників: великих підприємств, малого бізнесу та суспільства. В першу чергу аналізувалися запропоновані PRME в початковій програмі корупційні ситуації з найширшою географією – від Венесуели до Вірменії. Однак через різний культурний контекст у студентів Сілезького університету виникали труднощі з розумінням деяких кейсів. Тому було вирішено знайти подібні справи в польській практиці, і студенти самі брали участь в пошуку випадків корупції в Польщі.

Наступним етапом стала підготовка і опис обраної справи, які повинні були включити переказ ходу подій справи, виявлення причин корупційних дій, реакцію суспільства на даний інцидент, юридичні наслідки. Останньою складовою стало порівняння проаналізованих випадків і дискусія про пропоновані механізми попередження корупції.

Описану програму передбачається ввести в програму навчання на постійній основі.

Португалія

Проблема корупції в Португалії стоїть досить гостро, зачіпаючи не тільки робочий рівень бюрократичного апарату, а й представників політичної еліти країни. У зв'язку з цим, боротьба з корупцією тут визнана одним із пріоритетних завдань в роботі правоохоронних органів. Особливу увагу в антикорупційній діяльності приділяється превентивним заходам ознайомчо-

роз'яснювального характеру. Основним майданчиком для проведення таких заходів впевнено стають провідні португальські вузи.

В цілому, на сьогоднішній день університетами Португалії використовуються два підходи до організації освітнього процесу з антикорупційної тематики: проведення спеціальних семінарів або одноденних курсів і включення окремих лекцій в уже існуючі навчальні програми.

Першим шляхом йде більшість вузів. Так, в Європейському економічному інституті кримінального права, що діє при Юридичному факультеті Університету міста Коїмбра, в межах одноденного заходу провідними викладачами були прочитані чотири лекції: «Введення в кримінально-правову складову явища корупції», «Корупція в державному секторі економіки», «Корупція в спорті», «Перспективи розвитку нормативної бази, що регулює явище корупції».

У Лісабонському університеті в рамках щорічного Дня державного управління проходить лекція «Запобігання корупції в державному управлінні в Португалії», в ході якої проводиться обговорення політичних умов, що сприяють корупції, і надається аналіз можливих рішень цієї соціально-економічної проблеми.

Національний інститут управління при Політехнічному інституті м. Візеу проводить семінар «Корупція і форми відповідальності в державному управлінні», програма якого побудована навколо трьох тем: форми відповідальності за корупцію в державному управлінні і субсидіарний характер кримінально-правових механізмів, співвідношення між запобіганням корупції і деякими існуючими правовими режимами відповідальності (цивільно-правової, дисциплінарної, фінансово-правової), а також значення інституту кримінально відповідальності за корупцію в державному управлінні.

Цільова аудиторія подібних заходів – не тільки студенти, а й підприємці, державні службовці, інші зацікавлені особи.

Включення тематичних лекцій в навчальні плани вузів націлене винятково на студентів. Лекції на цю тему, зазвичай, завершують курси кримінального права на юридичних та економічних факультетах. Такі лекції часто заявляються в

програмах професійної перепідготовки або аспірантури. Так, в Інституті кримінального права, криміналістики та кримінології юридичного факультету Лісабонського університету був запущений перший 50-годинний курс для аспірантів з поглибленого вивчення кримінального права в сфері операцій з нерухомістю та фінансово-економічних відносин. Одна з 18-ти лекцій курсу присвячена актуальним проблемам боротьби з корупцією.

В якості освітнього майданчика в Португалії також активно використовується Інтернет-простір. У червні 2010 р. почав роботу 100-годинний онлайн аудіо-курс з фінансового управління, що охоплює такі аспекти, як сумлінність, прозорість, корупція і бюджетне фінансування в державному управлінні.

У 2007 р Кабінетом міжнародних і європейських зв'язків і співробітництва Міністерства юстиції Португальської Республіки спільно з Кримінальною поліцією було видано практичне Керівництво щодо запобігання корупції, де доступною мовою викладається сутність цього злочину і суміжних економічних складів. У посібнику даються визначення поняття корупції, розглядаються її види (в міжнародній торгівлі, спорті, виборчій системі, серед вищих посадових осіб та державних службовців), елементи складу злочину, наводяться конкретні приклади різних форм корупції і супутніх злочинів (розкрадання, хабарництва, зловживання владою та ін.). Крім того, в брошурі містяться рекомендації по боротьбі з корупцією для держслужбовців і приватних осіб, а також вказується необхідна нормативно-правова база щодо проблематики. В окремому розділі перераховані необхідні контакти регіональних відділень Міністерства юстиції та Кримінальної поліції, що займаються розслідуванням економічних злочинів.

Сербія

Активізація боротьби з корупцією в Сербії і постановка її на системну основу пов'язані з прийняттям Народною Скупщиною Сербії Національної стратегії боротьби з корупцією (2005), затвердженням урядом Сербії Плану дій (2006), а також прийняттям Закону про Агентство по боротьбі з корупцією (2008).

Стратегія містить три основні елементи: ефективне застосування антикорупційного законодавства; превентивні заходи, націлені на усунення самої можливості здійснення корупційних дій;

підвищення рівня свідомості і освіти громадян з метою підтримки громадськістю реалізації заходів по боротьбі з корупцією. У Стратегії прописані 168 пропозицій, доручень і рекомендацій, які конкретизовані в Плані дій. Один із розділів Стратегії стосується участі громадян і громадянського суспільства в боротьбі проти корупції.

Відповідно до Національної стратегії боротьби з корупцією, всі державні органи і громадські організації зобов'язані, так само як і Агентство по боротьбі з корупцією, підвищувати рівень правосвідомості громадян. Особливо велика увага приділяється роботі по запобіганню корупції і, перш за все, освітніми програмами.

В Агентстві сформована спеціальна Група за освітніми програмами, яка займається розробкою і проведенням навчальних курсів для слухачів різної цільової спрямованості на тему запобігання корупції.

Група за освітніми програмами пропонує спеціалізовані програми в якості допомоги в їх діяльності. Агентство бере участь у програмах навчання по темі запобігання корупції в засобах масової інформації. У співпраці з Міністерством освіти Група брала участь в аналізі шкільних програм і методичних матеріалів з метою включення теми профілактики корупції в офіційні шкільні програми.

Агентство брало участь в просуванні громадської кампанії за підвищення рівня свідомості громадян з питань корупції з точки зору її профілактики. Як приклад можна навести організацію конкурсу для учнів основних та середніх шкіл в Сербії, яким пропонувалося представити своє бачення корупції в суспільстві. Підвищення рівня свідомості про шкідливий вплив корупції на суспільство і державу здійснюється також з використанням програми стажування в Агентстві студентів різних факультетів, які з грудня 2010 р. мають можливість ближче ознайомитися з методами запобігання корупції.

Агентство в свою роботу активно включає ЗМІ. Протягом останніх років проведені навчальні семінари для журналістів з метою заохочення написання статей на тему корупції, що носять не сенсаційна, а освітній характер.

Поряд із Агентством, в освітніх програмах бере участь Юридична академія, яка організовує спеціальні курси навчання боротьбі з корупцією, етики в юриспруденції і програми підвищення кваліфікації персоналу щодо запобігання корупції. Програми призначені не тільки для суддів і прокурорів, а й для працівників судів і співробітників поліції. Юридична академія проводить навчальні семінари з таких тем, як відповідальність юридичних осіб, робота слідчих в боротьбі з корупцією, реформа законодавства в галузі юриспруденції.

Сінгапур

В Сінгапурі державні службовці стали привілейованим аристократичним класом. Уряд країни приклав всі зусилля для того, щоб зробити професію чиновника не тільки високооплачуваною, але й досить поважною. В політиці підбору та розташування кадрів на вищі керівні посади в Сінгапурі реалізується принцип мерітократії (влади гідних). Відбір кандидатів в чиновники відбувається ще в школі. Талановитих учнів спрямовують на навчання в Оксфорд, Сорбону, Гарвард та інші престижні університети. Після навчання вони проходять стажування в державних органах Сінгапура, з визначенням місця їх подальшої служби.

США

У початкових і середніх школах Америки проводяться заняття з громадянської етики.

Управління службової етики США розміщує на своєму веб-сайті інформацію щодо наявності необхідних моральних і моральних якостей у службовців в органах виконавчої влади. Практично у всіх федеральних органах влади США регулярно (зазвичай, раз на рік) проводяться тренінги з протидії корупції. У більшості відомств для виявлення зловживань створені спеціалізовані підрозділи, такі як Служба внутрішнього нагляду (Internal Revenue Service), на постійній основі працюють співробітники, що відповідають за питання службової відповідності, звернення до яких за допомогою чи порадою вітається. У разі, якщо виявиться, що чиновник вчинив неправильно, але таким чином був попередньо проінструктований співробітником служби внутрішнього нагляду, то він не понесе покарання. Це

положення спрямоване на заохочення чесних співробітників, що допускають помилки ненавмисно.

Чорногорія

В даний час в Чорногорії приділяється велика увага темі корупції. Ведеться широкомасштабна пропаганда в ЗМІ, на вулицях чорногорських міст розміщуються відповідні білборди. У державних установах та приватних фірмах проводяться лекції та семінари про необхідність профілактики та боротьби з корупцією.

29 липня 2010 р. уряд Чорногорії ухвалив підготовлену чорногорським Міністерством внутрішніх справ і громадського управління Стратегію боротьби з організованою злочинністю і корупцією та План дій щодо її реалізації. Яких-небудь додаткових програм і документів на сьогоднішній день в Чорногорії немає.

Система освіти включена в даний документ як область, підвладна корумпованості. Разом з тим, їй відводиться вкрай незначне місце. Більш того, в ЗМІ та дискусійних майданчиках тема корупції в сфері освіти спливає вкрай рідко. Першочерговим завданням в Чорногорії вбачають викорінення цього явища в органах державного управління, у сфері економіки. Сфера освіти, як вважають в даній країні, схильна до корупції меншою мірою, і тому допоки не фігурує в списку пріоритетних напрямків роботи антикорупційних служб.

Таке ставлення пояснюється ще й національною специфікою. Чорногорське суспільство історично поділено на племена, а з огляду на незначну кількість населення (620 тис. осіб), практично всі чорногорці пов'язані між собою родинними зв'язками. Тут має місце сильний культ сім'ї і дітей, тому всі питання, пов'язані з їх освітою, вирішуються не стільки хабарами, скільки зверненням до родичів. Такий вид корупції вкрай складно відстежити і зафіксувати факт порушення закону в зв'язку з відсутністю матеріальної складової злочину.

Чилі

За останні роки в Чилі був прийнятий пакет заходів, спрямованих на підвищення прозорості діяльності державного апарату, посилення контролю за витрачанням бюджетних коштів, каналами фінансування політичних партій і т.ін.

У чилійському законодавстві немає спеціального закону про боротьбу з корупцією і, в зв'язку з цим, не передбачені спеціальні освітні антикорупційні програми. Разом із тим, проблема корупції розглядається в навчальних закладах середньої, професійної та вищої освіти в рамках предмету «етика».

Зокрема, в програму цієї дисципліни входить вивчення поняття «корупція», його юридичного і практичного змісту, приклади відповідних ситуацій і поведінки, основ чинної системи протидії корупції, роз'яснення адміністративної та кримінальної відповідальності громадян і організацій за корупційні діяння.

Швеція

У Швеції є законодавча база протидії корупції та відповідні корпоративні інститути. Прикладом антикорупційного корпоративного установи може служити утворений в 1923 р. «Інститут проти хабарів», що діє при Стокгольмській торговій палаті. Частиною його основної діяльності є періодичне проведення тематичних освітніх бесід (у вигляді семінарів та лекцій) з представниками ділових кіл, видання розрахованих на широкого читача інформаційних матеріалів, присвячених питанню боротьби з хабарництвом та іншими формами незаконного ведення бізнесу. Зокрема, Інститут видав такі книги і брошури як: «Небезпечні привілеї», «Основні етичні правила при встановленні нових бізнес-контактів», «Хабарництво, підкуп і інші методи незаконного ведення бізнесу».

Будь-які окремі урядові антикорупційні освітні програми в Швеції не практикуються.

ПІСЛЯМОВА

Вищезазначене дозволяє констатувати, що:

1) одна з сторін корупційних відносин – завжди особа, наділена офіційними повноваженнями. Корупція пов'язана з державною владою, службовими офіційними повноваженнями, і в силу цієї залежності неминуче чинить більший чи менший вплив на характер і зміст влади, її репутацію в суспільстві;

2) корупція як зловживання владою може здійснюватися для отримання вигоди не тільки в цілях особистого, але й корпоративного, кланового інтересу;

3) корупція охоплює всі сторони життя суспільства;

4) корупція носить як явний, так і прихований характер;

5) корупційні дії не завжди є прямим порушенням закону, вони можуть мати юридичне обґрунтування (необхідність ретельної перевірки, надання численних довідок і т. ін.);

6) корупційне діяння завжди відбувається з метою одержання особистої вигоди (прямої матеріальної або нематеріальної);

7) корупція стосується не просто взаємин двох людей, а має значні соціальні наслідки; корупційне діяння суперечить державному і суспільному інтересу, інтересу громадян – і це сутність корупції;

8) корупція може здійснюватися особою, яка не наділена офіційними повноваженнями, але володіє певним авторитетом, статусом. Основне – щоб ця особа мала певну монополію на здійснення будь-яких соціально значущих видів діяльності і, тим самим, ставила в залежність від себе інших людей;

9) корупція існує за рахунок того, що вона вкорінена у суспільній свідомості, створює особливу систему зв'язків у суспільстві.

Ступінь корупції є одним із найважливіших індикаторів розвиненості економічної системи і держави загалом. Падіння загальної ефективності держави, її здатності забезпечити гідну мотивацію своїх громадян неминуче призводить до зниження впливовості її інститутів, процедур і регламентів, обумовлюючи надійне підґрунтя для зростання рівня корупції. Корупція є «ринковою» відповіддю на слабкість державних інститутів. Корупція, підриваючи законність в країні, призводить до

збільшення економічних витрат при веденні бізнесу, отже, обмежує продуктивну діяльність, що обертається негативними наслідками з точки зору економічного зростання і розвитку суспільства.

Корупційне поведіння обумовлюється взаємодією особистості і соціального середовища, в якому ця особистість розвивається. Вплив середовища опосередковується безліччю відображень в тих ціннісних орієнтаціях, етичних нормах, установках, моделях поведінки, які засвоює для себе особистість в процесі становлення. Невпевненість в «завтрашньому дні», низький рівень життя і постійна заклопотаність матеріальними проблемами негативно позначаються на особистості, знижують рівень її нервово-психічної стійкості, підвищують вірогідність негативних трансформацій у сфері професійної діяльності.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Навчальне видання

КУДЕРМІНА Олена Іванівна,
КАЗМІРЕНКО Людмила Іванівна,
АНДРОСЮК В'ячеслав Георгійович,
МАРТИНЕНКО Володимир Олександрович,
ФОДЧУК Анатолій Богданович

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ
В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ

Навчальний посібник

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного
реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої продукції
Дк № 4155 від 13.09.2011.

Підписано до друку 27.11.2019. Формат 60х84/16. Папір офсетний.
Обл.-вид. арк. 10,5. Ум. друк. арк. 9,76.

Тираж 100 прим.

Виготовлювач: ФОП Поліщук О.В.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №2142 від 31.03.2005
07400, м. Бровари, вул. Незалежності, 2, кв. 148
тел. (044) 592-13-49