

УДК 159.9


**Олена Олександрівна ЄВДОКІМОВА,**

*завідувач кафедри соціології та психології*

*факультету № 6 (права та масових комунікацій)*

*Харківського національного університету внутрішніх справ,*

*доктор психологічних наук, професор;*

 <https://orcid.org/0000-0003-4211-7277>

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ РЕФОРМИ**

*Проаналізовано психологічні складові реформи правоохоронних органів в Україні. Виокремлено психологічні та соціальні проблеми сучасного стану реформування. Наголошено, що система психологічного забезпечення професійної підготовки та професійної діяльності поліцейських виступає тією самою ланкою, що дозволить зробити професійний вибір майбутнього правоохоронця більш усвідомленим, а його професійний розвиток – більш гармонійним.*

Створення нової української поліції можна вважати найбільш значущим і складним кроком у процесі реформування всієї соціальної сфери України. Кожен з етапів цієї реформи містив непростий і неоднозначний психологічний зміст.

Перш за все, відбувалися складні і найбільш масові в історії сучасної України кадрові ротації. Упродовж 2015–2017 років відбулося атестування поліцейських, глобальний процес, який суттєво змінив кадровий склад правоохоронців. Так, всього за два роки пройшли атестування 86219 поліцейських. За результатами атестування стосовно 5068 поліцейських було прийнято висновок – займаній посаді не відповідає, підлягає переміщенню на нижчу посаду через службову невідповідність, стосовно 5438 поліцейських – займаній посаді не відповідає, підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність. За висновками атестаційних комісій звільнено зі служби в поліції через службову невідповідність 4687 працівників.

Розпочато роботу патрульної поліції. На кінець 2017 року загальна чисельність особового складу підрозділів патрульної поліції становила понад 12,5 тис. працівників. Впроваджено діяльність груп реагування патрульної поліції. Наприкінці 2018 року штатна чисельність секторів та груп реагування ГУНП в областях становила майже 15 тисяч посад.

Відбулося істотне зменшення штатної чисельності атестованого складу органів поліції (до 110000 осіб), звільнення зі служби великого числа осіб, які не змогли або не схотіли адаптуватися до нових складних умов діяльності, виявилися неспроможними переносити значні психоемоційні навантаження, мали несприятливі психологічні якості,

нестійку або негативну професійну мотивацію, виявилися неготовими до подолання труднощів. Всі ці структурні перетворення корінним образом змінили функціональний дизайн правоохоронних органів України, зачепили тисячі долі і кар'єр як рядових працівників поліції, так і керівного складу. Далеко не всі фахівці виявилися здатними продовжувати працювати у нових умовах, з іншого боку – процеси адаптації нових поліцейських до професійної діяльності також виявилися непростими і болісними.

За результатами проведеного київською дослідницею Шелег Лілею Сергіївною у 2016 році опитування 128 співробітників МВС України зі стажем роботи до 5 років, 54,7 % – не вважають свою професію привабливою, 10,9 % – оцінюють її негативно, 28,1 % – робота подобається. Перспективи посадового зростання вбачають 20,3 % опитаних, професійного просування – 57,8 %, жодної перспективи – 26,6 %. Сучасний рівень нормативно-правового забезпечення професійної діяльності задовольняє лише 6,3 % респондентів, частково – 32,8 %; матеріально-технічне забезпечення частково задовольняє 6,3 %, не задовольняє – 93,7 %. Комфортність робочого місця у 75,0 % опитаних нижче норми. Оплата праці у 71,9 % є такою, що вони потребують звернення за матеріальною допомогою до батьків. Відпочинку у вигляді повноцінної відпустки близько половини (46,8 %) практично не мають, тому нічого не планують заздалегідь. За час служби система МВС України надала можливість організовано відпочити лише 1,6 % респондентів. 42,2 % опитаних зазначили, що стан здоров'я за час служби погіршився, 7,8 % – отримали хронічні захворювання, спричинені особливостями професійної діяльності [2].

У професійному середовищі Національної поліції України наявна низка соціально-професійних суперечностей: між динамікою професійних завдань, вимогами до професії та внутрішньою неготовністю співробітників до її здійснення; між певною невизначеністю законодавчої й правоохоронної політики в державі, морально-ідеологічними настановленнями суспільства та прагненням співробітника займати чітку й визначену позицію; між природною особистісною потребою в самореалізації та складністю її реального досягнення в умовах, що склалися.

Тривале перебування в стані психоемоційного напруження, так характерного для службової діяльності поліцейських, не лише виснажує адаптаційні механізми психіки, але й поступово змінює світосприйняття загалом і, таким чином, збільшує схильність до психосоматичних розладів.

З моменту створення Національної поліції України, як окремого центрального органу виконавчої влади, і до кінця 2017 року в органах,

підрозділах та установах поліції сталося 37 випадків самогубств та 4 суїцидальні спроби. У 2016 році мали місце 17 самогубств поліцейських, Упродовж 2017 року сталося 6 самогубств поліцейських. І хоча загалом суїцидальна активність поліцейських була нижчою, ніж у населення України у цілому і перебувала на середньому рівні, треба звернути увагу на той факт, що до поліції потрапляють люди, які вже пройшли жорсткий професійний відбір, у тому числі і за психологічними характеристиками.

Протягом 2017 року за ініціативою керівництва Національної поліції України та Міністерства внутрішніх справ в органах та підрозділах Національної поліції України організовано та проведено низку масштабних, комплексних опитувань в яких взяли участь 91 633 (89 %) поліцейських [1].

За результатами проведених опитувань встановлено, що основними чинниками, які негативно впливають на мотивацію поліцейських та ефективність службової діяльності, є:

- недостатній розмір грошового утримання, що не дозволяє більшості поліцейських задовольнити свої основні потреби та потреби своєї родини (в середньому зазначили близько 70 %);

- наявний некомплект посад в підрозділах та значна плінність кадрів, у тому числі керівників, через що значно підвищується службове навантаження на працюючих поліцейських (зазначають близько 60–70 % поліцейських);

- недостатнє забезпечення одностроєм, комп'ютером та іншою офісною технікою, автотранспортом та паливно-мастильними матеріалами (зазначають близько 60–70 % поліцейських);

- постійне (безпідставне) порушення режиму роботи (*затримання на службі без явної необхідності, виклик на службу у вихідні дні та під час відпустки*), що не дозволяє поліцейським поновлювати свої фізичні сили (відпочивати) та приділяти належну увагу сімейним обов'язкам (65 %);

- незадовільний (поганий) стан робочого місця, приміщення для роботи (забезпеченість сучасними меблями, санітарно-гігієнічні умови тощо – зазначають близько 60 % поліцейських);

- недостатня забезпеченість якісними засобами індивідуального захисту та спецзасобами (60 %), а також сучасним озброєнням та боеприпасами;

- відсутність спортивної бази та можливості займатися фізичною підготовкою (60 %);

- незадовільна організаційно-штатна структура (зазначають 45–50 %) та наявність випадків порушення організаційно-штатної дисципліни в підрозділах (15-20 %);

- недоліки в організаційно-управлінській діяльності: велика кількість та значна тривалість нарад і засідань, які крадуть багато

робочого часу; тривале очікування прийому у начальника для доповіді та узгодження потрібних документів (15–25 %), суб'єктивне ставлення керівників до оцінки результатів службової діяльності та розподілу премій (20 %);

– низька згуртованість службових колективів, відсутність взаємної підтримки між поліцейськими, а також між керівниками та підлеглими (до 15 %);

– недостатня професійна підготовка поліцейських, що є однією з основних причин їх неготовності професійно діяти в екстремальних ситуаціях (від 20 % до 40 %);

– незахищеність поліцейських (*законодавча база (15 %), соціальні гарантії – зазначили (65 %)*);

– відсутність позитивних змін в ході реформування поліції (65 %).

Наявність усіх вищезазначених чинників та недостатність заходів щодо їх усунення призводить до того, що майже кожен третій працівник поліції незадоволений своєю службою та планує звільнитися із лав Національної поліції. Контраст між озброєною сучасними технічними, матеріальними та інтелектуальними ресурсами злочинністю і методами діяльності поліцейських спричиняє дисонанс суспільних очікувань українців.

Діяльність працівника поліції пов'язана зі стресами та негативними емоціями, характеризується високим ступенем ризику, потребує великої фізичної витримки, підвищеної відповідальності за прийняття рішення і водночас супроводжується браком позитивної зворотної інформації про свою діяльність, невизначеністю можливостей посадового зростання, часто несприятливим соціально-психологічним кліматом у професійному колективі.

В даній ситуації система психологічного забезпечення професійної підготовки виступає тією самою ланкою, що дозволить по-перше, зробити професійний вибір майбутнього правоохоронця більш усвідомленим, а його професійний розвиток – більш гармонійним; а по-друге, своєчасно діагностувати відхилення у психічному здоров'ї.

### **Список бібліографічних посилань**

1. Клименко І. В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських : монографія. Харків : Фоліо, 2018. 424 с.

2. Шелег Л. С. Психосоматичний статус особистості працівника національної поліції України : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Київ, 2016. 430 с.

*Отримано 01.03.2019*

