

7.Школа С. М. *Кримінально-правові проблеми застосування амністії та здійснення помилування в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.08 «Кримінальне право та кримінологія; кримінально виконавче право» / С. М. Школа. – К., 2004. – 20 с.*

**Лихова С.Я., Бідна А.О. Проблеми застосування амністії та помилування щодо осіб, засуджених до позбавлення волі**

Аналізується застосування амністії та помилування щодо осіб, засуджених до позбавлення волі та розглядаються проблеми їх соціальної адаптації.

**Ключові слова:** акт помилування, амністії, кримінальна відповідальність, підстава звільнення від покарання, закриття кримінальної справи.

**Лиховая С.Я., Бидна А.А. Проблемы применения амнистии и помилования относительно лиц, осуждённых к лишению свободы**

Анализируется применение амнистии и помилования относительно лиц, осуждённых к лишению свободы и рассматриваются проблемы их социальной адаптации.

**Ключевые слова:** акт помилования, амнистия, уголовная ответственность, основание освобождения от наказания, закрытие уголовного дела.

**Likhova S.Y., Bidna A.A. Problems apply amnesty and forgiveness to persons sentenced to imprisonment**

Analyses the application of amnesty and forgiveness to persons convicted to imprisonment and discusses the problems of social adaptation.

**Keywords:** act of pardon, amnesty, criminal responsibility, grounds of the criminal responsibility.

Слівінський В.Р.

## МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНА ОСНОВА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКА ОВС

УДК 340.12

**Постановка проблеми.** Мотиваційно-ціннісна основа само-реалізації працівника ОВС включає в себе: стійку трудову мотивацію, в якій домінують мотиви досягнення успіху, ідентифікації високих стабільних доходів з роботою працівника ОВС, матеріального і духовного благополуччя; провідні цінності – професійні та національно-державні, потім групові та індивідуальні; інтерес до професійного росту в якості працівника ОВС; схильність до інтелектуальної діяльності та роботи з людьми. У зв'язку з цим, працівник ОВС повинен володіти такими характеристиками

як: дисциплінованість, наполегливість в досягненні мети, вимогливість до себе, відповідальність, працелюбність, комунікабельність, активність, хороше слухове та зорове сприйняття, вміння концентрувати увагу, хороша оперативна пам'ять, наочно-дієве мислення, просторова уява, хороша координація рухів, висока фізична витривалість, лаконічність і чіткість мовлення.

До пізнавальних аспектів готовності особистості до професійної діяльності відноситься розуміння працівником ОВС тих завдань, які стоять перед ним у майбутньому у сфері професійної діяльності, чітке уявлення про різні сторони цієї діяльності і її психологічні особливості, уявлення про професійні ситуації, здатність бачити себе в майбутньому в якості спеціаліста, що вирішує ці ситуації.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Задекларована проблематика частково досліджувалася і виражалася у дослідженнях науковців, таких як: О. Бандурка, В. Васильєв, С. Гусарєв, Д. Кобзін, С. Малигін, Г. Мешко, А. Москаленко, А. Осинцева, О. Тихомиров, А. Чечотін, та ін. Саме доробки цих дослідників лягли в основу нашої наукової розвідки. Разом з тим проблема мотиваційно-ціннісної основи самореалізації працівника ОВС сьогодні в її філософсько-правового вимірі розкрита фрагментарно.

**Постановка задачі.** Мета статті полягає у дослідженні мотиваційно-ціннісної основи самореалізації працівника ОВС.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналізуючи поняття професійної діяльності слід з'ясувати зміст категорії «діяльність» [6, с. 633]. Цей термін в сучасній науці в найбільш абстрактному і загальному визначенні розкриває відношення «суб'єкт – об'єкт». В широкому сенсі мова йде про людину (суспільство) як суб'єкт діяльності і про природу як її об'єкт. Саме в процесі діяльності здійснюється суб'єктивне відображення об'єкта (предмета діяльності) а разом і перетворення даного об'єкта в її продукт відповідно до її суб'єктивної цілі. Характерною особливістю професійної діяльності є те, що вона є основним компонентом професії, яка виступає з точки зору суспільства – як система професійних завдань, форм і видів професійної діяльності, профе-

сійних особливостей особистості, що забезпечують задоволення потреб суспільства в досягненні необхідного суспільству результату [1; 3; 5; 9]. Для конкретної людини професія – це спеціально зафіксована суспільством сфера її можливих трудових дій, для виконання яких людина повинна володіти певною сукупністю знань і навиків, мати відповідні здібності, професійно важливі якості особистості. Професійна діяльність – це динамічний процес оволодіння особистістю професією, що поділяється на етапи: формування професійних намірів; вибору професії, професійного навчання, професійної адаптації, професійного розвитку (фаза стабільного функціонування спеціаліста та інноваційна фаза). В загальному випадку діяльність виходить з тих чи інших мотивів і направлена на досягнення конкретної мети, що в умовах професійної діяльності конкретизується. В основі мотивів професійної діяльності лежить потреба в професійній реалізації і ціннісній орієнтації професійної діяльності (система духовних та професійних цінностей). Тому мотиви професійної діяльності розглядаються нами як усвідомлена внутрішня спонука людини, що визначає направленість активності людини в професійній поведінці в цілому, орієнтацію на різні сторони самої професійної діяльності (на зміст, процес, результат) чи на фактори, що знаходяться поза професійною діяльністю (заробіток, пільги і ін.) Мотиви підготовлюють цілеспрямованість професійної поведінки, хоча не забезпечують її. Мета професійної діяльності – це усвідомлений образ кінцевих і проміжних результатів професійної діяльності. Характеристики мети залежать від професійних прагнень людини, що розглядаються як самооцінка людиною себе як професіонала в минулому (ретроспективна професійна самооцінка), теперішньому (актуальна професійна самооцінка) і майбутньому (потенційна чи ідеальна самооцінка). Рівень прагнень визначає зону суб'єктивної відповідальності людини в професійній діяльності. По суті виступаючи провідним елементом професійної діяльності, мотиваційна сфера є її підсистемою. Системні ознаки мотиваційної сфери людини проявляються в такому інтегративному показнику як професійна спрямованість, що визначається

через ієрархічну залежність професійних переконань, цінностей, професійних ідеалів і установок, мотивів і цілей професійної діяльності, і проявляється в інтересах, прагненнях, відношеннях, що складаються між людиною і професійною діяльністю.

В умовах професійної діяльності особливе значення надається психологічним засобам діяльності [2]: операції і дії, що здійснюються людиною в ході професійної діяльності, і більш великі їх об'єднання – способи і прийоми в праці, а також вміння та навички; “техніки” – сукупність прийомів, вмінь, навичок, що застосовуються людиною для вирішення окремих поставлених завдань професійної діяльності і професійного спілкування; технології – чітке планування спеціалістом психологічної сторони виробничого процесу і підпорядкування поставленим системам цілей його змісту і методів, контроль за досягненням поставлених цілей. Важливим психологічним ресурсом, який людина вкладає в професійну діяльність є професійні здібності, що є індивідуальною особливістю особистості людини, що відповідає вимогам професійної діяльності і є умовою її успішного виконання. Сукупність психологічних засобів діяльності визначається як операційна сфера професійної діяльності. Тому, якщо мотиваційна сфера професійної діяльності складає готовність до діяльності і підтримує інтерес до неї в ході її виконання, то операційна сфера – здійснює виконавчу частину професійної діяльності, забезпечує отримання необхідного результату.

В контексті проблеми самовдосконалення працівника ОВС слід також розглянути проблему ефективності професійної діяльності. “Ефективність” у філософії розглядається як міра можливості з точки зору її наближеності до найбільш необхідного результату. Педагогіка розуміє ефективність як найменше розходження між запланованими і досягнутими результатами педагогічного впливу. В економічному сенсі – як відношення затрат до результату. В соціально-політичному – як результативність чи відношення результату до мети. Спільним у цих дефініціях є по-перше, розуміння ефективності як співвідношення результату і мети діяльності чи процесу, а по-друге, визначення міри ефективності

через ступінь наближеності отриманого результату до запланованої межі. В цьому сенсі слід розрізняти поняття “ефективність” та “ефект”. Ефектом володіє будь яка взаємодія явищ і предметів об’єктивної реальності. Причому ефект є результатом взаємодії незалежно від характеристик самої взаємодії чи процесу. Ефективністю ж, очевидно, може володіти не будь-яка взаємодія, і не всякий процес, а тільки взаємодія цілеспрямована, що має певні цілі. Таким чином, зміст поняття ефективності можна розглядати як співвідношення ефекту – результату взаємодії, з наміченими цілями. Разом з тим, зміст поняття ефективності виражає не лише відношення результату діяльності до її цілей (цільова або функціональна ефективність), а й характеризує результат з точки зору виправданості затрат по його досягненню (економічна ефективність). Аналіз ефективності з точки зору відповідності цілей діяльності, що оцінюється до вимог суспільства у вигляді нормативних показників, визначає ще й третій вид ефективності – нормативний. Взаємозв’язки вимог суспільства формулюються у вигляді нормативних показників, на шкалі яких визначаються цілі. В свою чергу вони конкретизуються в завданнях, вирішення яких гарантує досягнення цілей і затратах ресурсів, необхідних для вирішення даних завдань. Таким чином, розуміння сутності ефективності професійної діяльності працівника ОВС через положення сформульовані в філософсько-соціологічній науці і психології дає можливість підійти до оцінки професійної діяльності через врахування співвідношень сукупності показників, що характеризують ступінь досягнення цілей. Виходячи з цього, ми розглядаємо ефективність професійної діяльності працівника ОВС як якісний показник професіоналізму, що значить відповідність одержаного результату діяльності до поставлених цілей і завдань.

Слід виділити дві категорії критеріїв ефективності професійної діяльності: об’єктивні, предметно-технологічні показники; суб’єктивні, психологічні, особистісні. Показники ефективності професійної діяльності працівника ОВС тісно пов’язані з етапами професіоналізації спеціаліста. Так на етапі професійної адапта-

ції, категорія “ефективність” може конкретизуватися наступним чином. Об’єктивні показники: час, затрачений на засвоєння нових норм; характер засвоєних способів професійної діяльності і професійної поведінки; рівень самостійності у вирішенні завдань професійної діяльності; кількість завдань, що потрібно вирішити; відповідність результату до вимог нормативних документів; відсутність помилок. Суб’єктивні показники: зацікавленість в професійній діяльності; співвідношення суспільної і особистої значимості в праці; психологічна ціна адаптації до професійної діяльності; ступінь напруженості психічних функцій і процесів, що забезпечують досягнення необхідних результатів професійної адаптації; працездатність; оптимальне співвідношення когнітивних, вольових, мотиваційних, оцінкових, власне виконавчих компонентів; задоволення професійною діяльністю; оволодіння нормами професійного спілкування. На етапі професійного розвитку в умовах конкурентної діяльності, в фазі стабільного функціонування спеціаліста, об’єктивними показниками ефективності професійної діяльності працівника ОВС є: кількість вирішених професійних завдань; часові параметри професійної діяльності; відповідність результатів діяльності до вимог нормативних документів; відсутність помилок. Суб’єктивні показники: зацікавленість працівника ОВС в результатах професійної діяльності; задоволення працею; соціальний статус (формальний, неформальний), в міжособистісних відносинах в професійній діяльності; психічні і фізичні затрати, необхідні для виконання роботи на заданому рівні. На інноваційній фазі об’єктивними показниками ефективності професійної діяльності працівника ОВС є: досягнення високих результатів, професійна майстерність; володіння декількома видами професійної діяльності в рамках професії; скорочення часу необхідного для виконання типових завдань професійної діяльності; відсутність помилок. Суб’єктивними показниками: оптимальна психологічна ціна результату, відсутність втоми і перевантаження; задоволення професійною діяльністю; свобода вибору цілей, засобів, форм професійної діяльності; оптимальне співвідношення когнітивних, мотиваційних, вольо-

вих, оцінювальних, власне виконавчих компонентів; відповідність професійного посадового статусу до індивідуально-особистісних якостей.

Аналіз акмеологічних проблем в професійній діяльності працівника ОВС дозволяє визначити професійну самоосвіту спеціаліста як цілеспрямовану, систематичну діяльність, що має на меті вдосконалення основної професійної діяльності і виділити наступні головні характеристики професійної самоосвіти: професійна самоосвіта є складовою частиною самостійного виду діяльності – професійного самовдосконалення, сутність якого полягає в свідомому формуванні, розвитку і вдосконаленні професійно важливих якостей і в цілому професійної компетенції (знань, навиків, умінь, професійних позицій); самоосвіта виступає допоміжною діяльністю по відношенню до провідної діяльності працівника ОВС, відповідно її сутність можна зрозуміти лише вивчивши систему діяльності в яку включений працівник; самоосвіта як діяльність має свою структуру: мотиви, цілі, засоби, технології, які в свою чергу є похідними від мотивів, цілей, засобів, технологій професійної діяльності; професійна самоосвіта по відношенню до професійної діяльності може виконувати адаптивну і продуктивну функцію; мотиви самоосвіти включають в себе складні види причин, що містять різноманітні потреби, інтереси, захоплення, ідеали, які викликають активність працівника ОВС в роботі над собою; професійна самоосвіта як складна система має визначений зміст, внутрішню організацію і процесуальну динаміку, які залежать від етапу професіоналізації особистості, що знаходить своє вираження в напрямку, цілях, засобах, методах і завданнях професійної самоосвіти. Поряд з тим слід зазначити, що на різних етапах професійного самовдосконалення вплив самоосвіти на ефективність професійної діяльності є різним, як за формою, так і за змістом. Звідси три групи спеціалістів – ті, що адаптуються, стабільно функціонуючі, спеціалісти-новатори.

Для адаптивного виду самоосвіти працівника ОВС є характерними такі функції: самостійне вивчення професійної ситуації, яка склалася за допомогою прийняття вказівок (що слід робити,

яким шляхом, як контролювати, як оцінювати); самостійний аналіз операцій, дій, стратегій, тактик; вивчення професійних технологічних карт; самостійні вправи з вироблення умінь, автоматизації навиків; самостійне освоєння соціальних норм, що склалися в даному колективі; самоаналіз причин помилок, похибок в професійній діяльності; самостійне вивчення спеціальної літератури, законів, Конституції, публіцистики, професійних біографій.

Для продуктивної (аналітичної) діяльності характерним є: самостійний аналіз невідомих раніше професійних завдань, способів пошуку невідомих професійних рішень, проблем професійної діяльності. А для продуктивної (проектної): самостійний аналіз і оволодіння новими видами професійних прийомів, технологій; самостійне накопичення нових професійних прийомів, технологій; побудова планів професійного саморозвитку; самопроекування, побудова і реалізація проекту професійного життя.

Можна виділити такі специфічні для професії працівника ОВС ознаки діяльності [4; 7; 8]:

а) в працівників ОВС – спеціалістів, що адаптуються: невеликий термін праці в ОВС; неповнота структури професійної діяльності; понижена інтенсивність професійної діяльності; виконавчий характер професійної діяльності; понижена самостійність в професійній діяльності; відсутні або слабо розвинуті прогностичні здібності; недостатнє знання своїх службових обов'язків.

б) в працівників ОВС – стабільно функціонуючих спеціалістів: відповідальність в межах виконання своїх службових обов'язків; зосередженість на інтересах свого підрозділу; впевненість в собі при вирішенні типових службових завдань; самостійність в управлінні підрозділом; прогнозованість результатів професійної діяльності.

в) в працівників ОВС – спеціалістів-новаторів: виражена індивідуальність; відповідальність за стан справ в підрозділі; самостійність в прийнятті і реалізації рішення; критичність до результатів своєї професійної діяльності; цілеспрямованість; раціоналізм.



Для тих працівників ОВС, які адаптуються, найбільш характерним є адаптаційний вид мотивації, який притаманний спеціалісту, що вирішує наступні завдання: освоєння мінімального, від того, що вимагається, рівня оволодіння спеціальністю; входження в професійне середовище, освоєння професійних норм діяльності і спілкування. В цих умовах правомірно відмітити адаптативну функцію самоосвіти, оскільки для тих працівників, які знаходяться на етапі адаптації характерні адаптативні форми самоосвіти (вивчення діяльності шляхом слідування вказівкам, аналіз дій, операцій, самостійні вправи з набуття вмій і навиків, засвоєння соціальних норм, вивчення літератури, самоаналіз причин і помилок).

Для стабільно функціонуючих спеціалістів ОВС характерні результативний тип мотивації і мотивація винагородження, які свідчать з одного боку про прагнення працівника до досягнення результатів в професійній діяльності, а з іншого про перевагу у спеціаліста динамічної ситуативної складової. Таке поєднання типів мотивації направлене на підтримку стійкості професійної діяльності працівника ОВС і визначає продуктивну функцію самоосвіти (самоаналіз причин помилок працівником ОВС, побудова планів професійного саморозвитку, самостійний аналіз невідомих раніше завдань і проблем, самопроектування і реалізація самостійного плану професійного життя, адаптативні форми самоосвіти, аналіз операцій, дій).

Для спеціалістів-новаторів характерний процесуальний і результативний типи мотивації. Це вказує на домінування в людини в основному орієнтації на процес професійного самовдосконалення, розвиток професійної компетентності і проявляється в прагненні до досягнення вершин професійного розвитку, дотримання нормативних, адміністративних і моральних вимог (наприклад почуття відповідальності у виконанні особистих і інших обов'язків). З цих позицій слід відмітити продуктивну функцію, яку виконує самоосвіта (розробка самостійних проектів працівниками ОВС, самопроектування і реалізація власного плану професійного життя, самостійний аналіз невідомих раніше завдань і

проблем, побудова планів професійного саморозвитку, самоаналіз причин помилок).

Залежно від етапу професійного розвитку змінюється і предметний зміст самоосвіти працівника ОВС. Так для спеціаліста, що адаптується характерними є: знання функціональних обов'язків; вивчення і засвоєння норм, що склалися в колективі; практика проведення документальних перевірок; кримінально-правові аспекти в діяльності працівника ОВС; основи оперативно-розшукової діяльності; особливості практики першопочаткових і наступних слідчих дій; навики роботи зі спеціальними технічними засобами; особливості практичної взаємодії працівників ОВС з іншими державними органами; власні успішні і неуспішні дії в процесі реалізації своїх функцій, досвід інших працівників ОВС в поведінці в ході розслідування.

Проведений аналіз в основному підтверджує ідею про вплив самоосвіти на професійну діяльність працівника ОВС. Даний вплив залежить від етапу професійного розвитку спеціаліста (співвідношення адаптивних, продуктивних (аналітичних і проектних) форм професійної самоосвіти). Цілеспрямоване управління процесом професійної самоосвіти, що включає оволодіння працівником ОВС в період професійного формування акмеологічними прийомами і техніками професійного самовдосконалення і саморозвитку, вивчення особистістю відомої роботи з методами, методиками, методичними прийомами самоосвіти, розвиток і вдосконалення прийомів і способів саморегуляції в професійній діяльності, використання індивідуальної самодіагностики, – виступають ефективним засобом підвищення успішності професійної діяльності працівників ОВС.

Висновки. Готовність особистості до професійної діяльності і професійного росту у ОВС охоплює мотиваційні, пізнавальні та вольові компоненти. Мотиваційно-ціннісна основа самореалізації працівника ОВС включає в себе: стійку трудову мотивацію; провідні цінності; інтерес до професійного росту в якості працівника ОВС; схильність до інтелектуальної діяльності та роботи з людьми. Особливостями мотиваційно-ціннісної сфери праців-

ників ОВС є: множинність, різноманітність цілей, ієрархічність, співвідпорядкованість провідним мотивам; перевага конструктивної направленості мотиваційної сфери праці; гнучкість, вплив змін в залежності від умов професійної діяльності, логіки саморозвитку людини.

1. Бандурка О. М. *Основи управління в ОВС України: теорія, досвід, шляхи удосконалення : монографія / О. М.Бандурка. – Х. : Основа, 1996. – 396с.*
2. Васильев В. Л. *Юридическая психология / В. Л. Васильев. – СПб. : Питер, 2009. – 608 с.*
3. Гусарев С. Д. *Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності) : навчальний посібник / С. Д. Гусарев, О. Д. Тихомиров. – К. : Знання, 2005. – 655 с.*
4. Малыгин С. С. *Основы оперативно-розыскной деятельности : курс лекций / С. С. Малыгин, А. Е. Чечётин. – Екатеринбург : Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2001. – 301 с.*
5. Мешко Г. М. *Вступ до педагогічної професії : навчальний посібник / Г. М. Мешко. – К. : Академвидав, 2010. – 200 с.*
6. *Новая философская энциклопедия : в 4-х т. / Ин-т философии РАН. – Т.1. – М. : Мысль, 2010. – 744 с.*
7. Осинцева А. В. *Мотивационные механизмы нарушений дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел (мотивационный «двигатель» проступка) : монография / А. В. Осинцева. – Тюмень : ТЮИ МВД России, 2011. – 166 с.*
8. Осинцева А. В. *Изучение мотивации сотрудников органов внутренних дел / А. В. Осинцева // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.utmn.ru/docs/5295.pdf>*
9. *Професійна адаптація працівників ОВС : методичні рекомендації / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін // За заг. ред. проф. В.О. Соболева. – Х. : Ун-т внутрішніх справ, 2000. – 70 с.*

**Слівінський В. Р. Мотиваційно-ціннісна основа самореалізації працівника ОВС**

Проаналізовано мотиваційно-ціннісні складові професійної самореалізації працівника ОВС. Доведено, що готовність особистості до професійної діяльності і професійного росту у ОВС охоплює мотиваційні, пізнавальні та вольові компоненти. На основі аналізу професійної діяльності працівника ОВС визначено вплив самоосвіти на професійну діяльність працівника ОВС як ключову мотиваційно-ціннісну основу його самореалізації.

**Ключові слова:** мотивація, самореалізація, ціннісна основа, працівник ОВС.

**Сливинский В.Р. Мотивационно-ценностная составляющая самореализации работника ОВД**

Проанализированы мотивационно-ценностные составляющие профессиональной самореализации работника ОВД. Доказано, что готовность личности к профессиональной деятельности и профессионального роста в ОВД охватывает мотивационные, познавательные и волевые компоненты. На основе анализа профессиональной деятельности сотрудника ОВД определено влияние самообразования на профессиональную деятельность сотрудника ОВД как ключевую мотивационно-ценностную основу его самореализации.

**Ключевые слова:** мотивация, самореализация, ценностная основа, работник ОВД.

**Slivinskyj V. R. Motivational and self-evaluative component of an employee of ATS**

Analyzed the motivational value of a professional self-employee Department. Proved that the readiness of the individual to the profession and career in the police department includes motivational, cognitive and volitional components. Based on the analysis of professional activities of law enforcement officers determined the effect of self-education on the professional activities of law enforcement officers as a key motivational and value-based self-realization.

**Key words:** motivation, self-realization, value basis, an employee of ATS.

**Шандра Б.Б.**

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ОБ'ЄКТА ТА СУБ'ЄКТА ЗЛОЧИНУ В КОНТЕКСТІ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ЗЛОЧИННОСТІ**

УДК 340.12

**Постановка проблеми.** В будь-яких вчинках кожної людини можна виділити як зовнішні або об'єктивні, так і внутрішні або суб'єктивні ознаки. Де під внутрішніми розуміються мотиви, інтереси, потреби, які існують у свідомості виконавця дій, а зовнішні ж забезпечують здійснення прагнень індивідуума у зовнішньому світі.

Поняття об'єктивної сторони злочину включає у себе діяльність або бездіяльність, що направлені на завдання шкоди тому чи іншому об'єкту, іншими словами, це зовнішній акт зазіхання на об'єкт, що перебуває під охороною кримінального права. Оз-