

З-поміж усієї групи принципів, інформаційні в діяльності прокуратури особливо актуалізуються в умовах демократичних перетворень та розбудови громадянського суспільства. Це принципи інформаційно орієнтованого суспільства, де функціонування досліджуваного органу проходить не ізольовано та не закрито, а навпаки – воно відкрите для громадськості.

Виокремлення інформаційно-правових принципів не тільки важливе з позиції їх прямого групування в нормах закону, як в доктрині права. Їх дослідження справляє колосальний вплив на трактування, тлумачення положень норм, які кореспондентні таким принципам.

Отже, прокуратура у своїй діяльності повинна не дискримінувати та як орган, одним із функцій якого є підтримання державного обвинувачення у суді, позиціонувати на співмірності юридичної відповідальності та вчиненому злочину.

Таким чином, принцип транспарентності в діяльності органів прокуратури, у першу чергу, необхідно розуміти як правове явище, що поєднує в собі інформаційну складову, а зміст якого можливо визначати з позиції вузького та широкого підходу.

Вузький підхід: принцип транспарентності в публічно-владній діяльності органів прокуратури – це встановлена законом вимога реалізації повноважень органами прокуратури на засадах прозорості та інформаційної відкритості.

Широкий підхід: принцип транспарентності – це встановлена законом вихідна засада (правило) демократичної держави, обумовлена процесами інформатизації, щодо забезпечення обізнаності про інституцію та функціонування органів прокуратури шляхом поширення та одержання системи відповідних відомостей (знань).

Ознаками такої системи відомостей виступатимуть: достовірність, доцільність, доречність, зрозумілість, адекватність, сприйнятність, простота, зіставність.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Пашиковська М. В. *Поняття транспарентності в сучасній науці: Державне управління / М. В. Пашиковська // Ефективність державного управління. – 2013. - № 34. - С. 135-143.*

УДК 343.14 + 343.135

Прокопів Б. В.

*старший викладач кафедри кримінального права та процесу
Тернопільський національний економічний університет*

КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ ПІД ЧАС СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Важливим шляхом удосконалення якості кадрового складу ОВС є професійна орієнтація на службу в ОВС. До основних завдань профорієнтаційної роботи слід віднести:

– сприяння підвищенню ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення ОВС України у співробітництві з населенням;

– інформування зацікавлених осіб про різні види професійної діяльності в органах внутрішніх справ;

– формування адекватної мотиваційної спрямованості майбутнього працівника;

– створення відповідних умов для розвитку професійно значущих здібностей майбутніх працівників;

– визначення відповідності психофізичних і соціально-психологічних якостей осіб професійним вимогам обраного виду трудової діяльності;

– підвищення іміджу поліції в очах населення.

Перед майбутніми поліцейськими стоять надзвичайно високі вимоги, одним із яких є вирішення різного роду конфліктів.

Поліцейський в процесі виконання службових завдань час від часу стає учасником конфлікту, так як сучасні процеси світової глобалізації, модернізації та трансформації традиційних укладів життя провокують конфлікт соціальних моделей поведінки і узгодження індивідуальних, колективних та інших інтересів різних спільнот. Аналізуючи наукові праці саме цієї теми, можна визначити, що конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями. Факторами, що мають значення для його виникнення й протікання, можуть бути уявлення людей, їх установки, психічні стани, позиції у відносинах, індивідуальні властивості особистості.

Конфлікти в діяльності поліціантів характеризуються: – недосконалою організацією праці, яка визначається: перевантаженістю, невизначеністю компетенції й функціональних обов'язків, постійною відповідальністю; – колізіями правових норм; – розмиванням розуміння норм моралі і життя в соціумі; – неналежним управлінням з боку керівництва та надмірним адмініструванням; – міжособистісною ворожістю в колективі підрозділів Національної поліції України можна розподілити на три основні групи:

1. Причини, пов'язані з відносинами між особистістю і групою: – неправильна реакція людини на вплив оточення або навпаки; – негативна система домагань до оточення, середовища або завищена оцінка своїх можливостей і прав; – необ'єктивна оцінка можливостей оточенням, розбіжність цих можливостей з їх сподіваннями; неповне та неточне сприйняття і нерозуміння обставин.

2. Причини, що впливають із властивостей колективу: – відсутність свідомої дисципліни в деяких членів групи, колективу; – наявність в окремих групах, колективах соціально незрілих осіб (дезорганізаторів, егоїстів, перестраховувальників, кар'єристів, розкрадачів тощо); – сформована інертність у стилі роботи груп, колективів працівників, що призводить до неприйняття інноваційних процесів у службовій чи іншій діяльності; – особливості характеру членів колективу, групи (при заздрість, грубість, схильність до пліток, скандалів тощо); – моральна невихованість окремих осіб, що виявляється в негативності, черствості, владності, різкості, відсутності гнучкості у поведінці тощо; – перешкоди в досягненні основних цілей сумісної діяльності (організаційний конфлікт); – неефективна взаємодія співробітників (дії одного перешкоджають успішній діяльності іншого); –

недисциплінованість колективу, кругова порука; – наявність в колективі випадкових осіб, прийнятих на роботу за протекцією і фактично непідвладних керівництву тощо.

3. Причини, що впливають від особи поліцейського: – низький інтелектуальний рівень працівників, слабка професійна підготовка; – труднощі несення служби, важкі умови праці, слабка матеріально-технічна база, тощо; – обмеженості у працівника зовнішніх (інтерактивних) відносин: приятельського оточення; взаємних контактів; вільної тематики в розмові з колегами; підтримки звичайного емоційного тону при спілкуванні, тощо; – обмеженості мотивації на працю, інтелектуальних, фізичних даних, тощо; – прояви незвичайно підвищеного або пониженого тону, непомірного роздратування, незвичайної запальності і дратівливості, недовіри, тощо; – розшарування або ж руйнування ціннісної системи; – перешкоджання досягненню особистих цілей працівників (конфлікти на ґрунті незадоволення заробітною платою, безсистемного надання відпустки, затримання службового росту та ін.); – протиріччя дій прийнятим нормам; – невідповідність поведінки особистості працівника встановленим уставним або формальним нормам, прийнятим за традиційними звичками, правилами неформального спілкування, тощо.

Класифікація конфліктів у діяльності працівників органів Національної поліції: 1) міжособистісні (інтерперсональні): – між працівником і об'єктом втручання (чи об'єктом діяльності); – між одним працівником та іншим працівником (або керівником) одного підрозділу; 2) міжгрупові: – між різними підрозділами; 3) внутрішньогрупові: – між окремим працівником (працівниками) і підрозділом; 4) особистісні.

Міжособистісні конфлікти – це зіткнення між декількома людьми; ситуація протистояння учасників, що сприймається і переживається ними (принаймні, одним із них) як значима психологічна проблема, що потребує розв'язання та викликає активність сторін, спрямовану на подолання протиріччя в інтересах обох або однієї із сторін.

Міжособистісні конфлікти в свою чергу поділяють на: – мотиваційні – конфлікти інтересів, тобто коли цілі, плани, інтереси не співпадають з іншими; – когнітивні – ціннісні конфлікти, тобто ситуації, в яких між учасниками несумісні уявлення; – діяльнісні – рольові конфлікти, які виникають через порушення норм та правил взаємодії. Міжгрупові конфлікти – виникають при взаємодії як між групами людей, так і між окремими представниками цих груп, коли вони взаємодіють у міжгруповому вимірі, сприймаючи один одного і себе особисто як членів різних груп. Внутрішньогрупові конфлікти. Відкриті міжгрупові конфлікти в діяльності поліцейських не мають великого розповсюдження, а щодо прихованих міжгрупових конфліктів, то вони, як правило, не досягають значної гостроти. В той же час конфлікти внутрішньогрупового характеру, як і міжособистісні, є доволі помітним явищем. Міжгрупові конфлікти можуть набувати вигляду протиріччя між працівниками поліції та зовнішнім для них соціальним оточенням. Тут йдеться про несприйняття оточуючого мікро-соціального середовища (його цілей, установок, норм тощо), що представлене як окремими індивідами, так і неформальними або формальними соціальними утвореннями, і є для вказаного працівника об'єктом діяльності або службового втручання. Це – окремі правопорушники, злочинні групи чи угруповання, їх соціальні зв'язки, в тому числі за сферами сімейних, родинних, побутових, дружніх, виробничих та інших контактних відносин. У такий конфлікт, як вже

зазначалося, включають: – з одного боку, опосередковані в конкретній діяльності поліцейського, інтереси, цілі і завдання всієї системи органів внутрішніх справ, коли це, наприклад, відбувається за рахунок здійснення заходів щодо охорони громадського порядку, припинення, викриття, розслідування злочинів, охорони безпеки дорожнього руху та ін., під час яких обмежуються певні права і свободи окремих громадян, застосовуються методи і засоби примусового, в тому числі й силового характеру тощо; – з іншого – інтереси, потреби, цілі, мотиви правопорушників, що, крім дій, пов'язаних саме з їх задоволенням, супроводжується опором середовища, яке розглядається, відкритою його боротьбою з працівниками патрульної поліції та ін. Якщо розглядати діяльність поліцейського тільки з боку діяльності по протидії вчиненню правопорушень, то в цій сфері можна виділити два типи конфліктів, пов'язані: – з профілактикою злочинів; – з діяльністю саме по протидії правопорушень. Ці типи конфліктів вимагають від поліціанта суворого дотримання норм закону та вираження професійної компетенції. Конфлікти другого типу, у порівнянні з першим, характеризуються значним емоційним напруженням, тривалістю, небезпечністю для життя і здоров'я. За наявності чи відсутності суспільно корисної мети, конфлікти в правоохоронній діяльності поділяються на позитивно і негативно спрямовані. Так, наприклад, коли поліцейські спільно вирішують завдання по припиненню правопорушення, маючи різні підходи, версії тощо, мова йде про позитивно спрямований конфлікт. Коли ж поліціант намагається досягти егоїстичних чи корисливих цілей, – це негативно спрямований конфлікт.

Як висновок потрібно зазначити, що Національна поліція України є державною структурою, що має захищати громадян від злочинних та інших посягань, тому поліцейські нерідко змушені застосовувати методи, які прямо або опосередковано обмежують передбачені законом права інших осіб. Усе це може призвести до виникнення конфлікту.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Винословська О. В. *Типи конфліктів та причини їх виникнення. Психологія. Київ ІНКОС 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ebk.net.ua/Book/psychology/vinoslavska_psihologiya/part5/5301.htm.*
2. Дмитрієв В. О. *Конфліктологія: навч. посібник. – М: Гардаріни, 2003. – 111 с.*
3. Ващенко І. В. *Конфлікти: сучасний стан, проблеми на напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ: монографія / І. В. Ващенко. – Харків: Вид-во ОВС, 2002. – 256 с.*
4. *Методичні рекомендації щодо забезпечення охорони правопорядку під час проведення мирних зібрань [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://slobozhanshyna.kharkov.ua/?p=492>*
5. Литвин В.В. *Конфлікти в діяльності працівника поліції. Львівський державний університет внутрішніх справ. «Психологічні конструкти позиціонування поліції серед населення». Матеріали «круглого столу» 24.11.2016 року.*