

Розділ: Психологія професійної діяльності

УДК: 159.947.5: 351.74.57

Психологічні чинники плинності кадрів в органах внутрішніх справ

Балабанова Л.М., Жданова І.В., Радченко С.О.

Стаття присвячена аналізу в аспекті плинності кадрів проблем, які мають місце у службовій діяльності працівників органів внутрішніх справ, а також дослідженню особливостей емоційних станів та ставлення до професії працівників ОВС з різним ступенем готовності до звільнення.

Ключові слова: плинність кадрів, психологічні чинники, емоційні стани, ставлення до професії, працівник ОВС.

Статья посвящена анализу в аспекте текучести кадров проблем, которые имеют место в служебной деятельности работников органов внутренних дел, а также исследованию особенностей эмоциональных состояний и отношения к профессии работников ОВД с разной степенью готовности к увольнению.

Ключевые слова: текучесть кадров, психологические факторы, эмоциональные состояния, отношение к профессии, работник ОВД.

The article is devoted to the staff turnover problem in the context of the internal security organs. The author studies emotional states and profession attitudes of the employees with different degrees of preparedness for being dismissed.

Key words: personnel turnover, psychological factors, emotional states, attitude to a profession, an employee of the internal security organs.

Актуальність проблеми. Курс на побудову демократичної правової держави, який взяла Україна, вимагає від органів внутрішніх справ підвищення ефективності оперативно-службової діяльності по боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку та забезпеченню безпеки громадян. Ефективність цієї діяльності залежить від кадрового складу, в тому числі керівного. Однак, в умовах зміни системи соціальних та духовних цінностей, економічної кризи в країні однією з найактуальніших проблем залишається плинність кадрів. Департамент кадрового забезпечення МВС України вимушений вирішувати питання нестачі кваліфікованих фахівців у багатьох регіонах нашої країни. Статистичні дані свідчать, що майже 60% випускників відомчих вищих навчальних закладів, що спрямовувалися на навчання, з різних причин були звільнені з ОВС вже на першому році служби. Майже половина з них пішли за власним бажанням, а третина не прослужила й трьох років.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема плинності кадрів є міждисциплінарною, і насамперед, розглядається в межах таких наук як економіка, менеджмент, соціологія, психологія (психологія праці, організаційна психологія, економічна психологія). Психологічний аспект цієї проблеми пов'язаний з аналізом і дослідженням: професійного становлення особистості, насамперед, нормативних і ненормативних криз професійного становлення, професійного самовизначення (Деркач А.О., Клімов Є.О., Зеєр Е.Ф., Маркова А.К., Поваренков Ю.П., Пряжников М.С., Чистякова С.М. та ін.); проблемою професійного відбору, розстановки, оцінки та атестації персоналу (Барко В.І., Кузьміна Є.С., Чугунова Е.С., Анісімова Н.П., Ірхіна С.М., Приходько І.І. та ін.); проблемою управління персоналом, мотивацією та стимулюванням персоналу (Бандурка О.М., Землянська О.В., Верещагіна Л.О., Чікер В.О., Почебут Л.Г., Соломандіна Т.О., Самоукіна Н.В., Щьокін Г.В., Армстронг М. та ін.); проблемою ставлення до професійної діяльності, задоволеності професією та працею, соціально-психологічним кліматом (Балабанова Л.М., Бездольний О.В., Бюсінг А., Паригін Б.Д., Гуменюк Л.Й., Попова Г.В. та ін.); проблемою професійної мотивації (Васильєв В.Л., Жданова І.В., Москаленко А.П., та ін.).

Необхідно відмітити, що проблема плинності кадрів, незважаючи на її велику значущість і актуальність, на сьогодні не достатньо розроблена в психології та суміжних науках. Є лише одиничні дослідження, що стосуються безпосередньо вивчення причин плинності кадрів, питань управління цим процесом і трудовою мотивацією працівників. Стосовно проблеми плинності кадрів в ОВС України можна сказати, що ця проблема тільки починає розроблятися (Васильєв В.Л., Гостеева Т.В., Куфлієвський А.С., Чабанюк Н.І.).

Мета дослідження – визначити психологічні чинники плинності кадрів в ОВС.

Виклад основного матеріалу дослідження. У дослідженні взяли участь 50 працівників ОВС, які при опитуванні вказали на наявність у них бажання звільнитися з ОВС найближчим часом (перша група) та працівники ОВС у кількості 50 осіб, які не бажають залишати службу в ОВС (друга група). Це були молоді фахівці чоловічої статі зі стажем служби в ОВС до п'яти років. За допомогою анкети щодо вивчення проблем, які мають місце у службовій діяльності молодих фахівців ОВС і можуть призвести до звільнення з системи ОВС (згідно вказівки МВС України від 24.05.2006 № 7209/Нв «Про вивчення проблем, які мають місце у службовій діяльності працівників органів і підрозділів внутрішніх справ України та спонукають до звільнення молодих фахівців»), було встановлено, що в групі, досліджувані якої не висказали наміру звільнитися з ОВС, у 62% реєструється свідомий самостійний вибір професії правоохоронця, а у 88% - бажання після закінчення ВНЗ працювати в органах внутрішніх справ, в той час як в першій групі такий вибір зробили лише 28% працівників ($p \leq 0,01$), а намір залишитися в ОВС після навчання мали тільки 40% досліджуваних першої групи ($p \leq 0,01$). Працівників, які висказали бажання звільнитися з ОВС (перша група) вірогідно частіше мотивувало до вступу у відомчий навчальний заклад можливість не проходити строкову службу в Збройних Силах України (22% та 6%; $p \leq 0,05$) і частіше

- можливість безкоштовно отримати юридичну освіту (26% і 8%). Уявлення про професію повністю співпали у 94% працівників другої групи і у 48% працівників першої групи ($p \leq 0,01$). А кількість досліджуваних, у яких уявлення про професію співпали частково (28%) або зовсім не співпали (24%) є вірогідно більшою в першій групі, ніж в другій, де відсоток таких осіб є мінімальним (4% та 2%; $p \leq 0,05$ в обох випадках).

Щодо організації праці молодих фахівців, то за цими компонентами немає розбіжностей в оцінках працівників обох досліджуваних груп: й ті, хто збирається звільнитися, й ті, хто не збирається, в цілому забезпечені робочим місцем (96% і 100%); майже чверть вказує на те, що тривалість робочого дня перебільшує 8 годин (24% і 26%). Щодо взаємовідносин у колективі, то вірогідно більша частина працівників, які не збираються звільнитися з ОВС, має підтримку керівника (72% проти 34%; $p \leq 0,05$). А підтримка колег не має суттєвого значення в аспекті плинності кадрів (74% і 86%; без вірогідних відмінностей).

При оцінці факторів, що спонукають до звільнення, було встановлене наступне: серед дев'яти із запропонованих в анкеті факторів на сім з них вірогідно частіше вказують працівники першої групи, які мають бажання найближчого часу звільнитися з ОВС. Зокрема, на фізичну і психічну перевтому вказали 40% працівників першої групи, що вірогідно відрізняє їх від другої, де такий відсоток склав 14 ($p \leq 0,05$). Такі чинники як неможливість реалізувати себе як особистість (40%), конфліктні взаємовідносини з керівництвом (26%), протиріччя і конфлікти у колективі (20%), виконання завдань, не пов'язаних з функціональними обов'язками (32%), висока вимогливість керівництва без урахування професійного досвіду працівника (36%) та суб'єктивний характер призначення керівництвом надбавок та доплат, які впливають на грошове забезпечення (58%) вірогідно частіше реєструються у відповідях тих працівників, хто має бажання звільнитися з ОВС ($p \leq 0,05$ в усіх випадках крім останнього, де $p \leq 0,01$).

Тобто, дослідження уявлень працівників ОВС щодо проблем у службовій діяльності та факторів, що спонукають до звільнення, показало, що працівники ОВС, які мають намір звільнитися з ОВС більшою мірою незадоволені відносинами з керівництвом, високою вимогливістю з їх боку, суб'єктивним призначенням премій, умовами праці, що викликають фізичну і психічну перевтому. При цьому, вони відмічають розходження між очікуваннями та реальною професійною ситуацією («криза експектацій»), слабку мотивацію до служби в ОВС ще до вступу у відомчий вищий навчальний заклад.

Результати дослідження типів ставлення до професії працівників ОВС з різною готовністю до звільнення, проведеного за допомогою малюнквого тесту «Я працівник міліції» (за Л.М.Балабановою), наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Типи ставлення до професії працівників ОВС (%)

Типи ставлення	Перша група	Друга група	p
Референтний тип	20,0	56,0	0,01
Егоцентричний тип	36,0	32,0	-
Відсторонений тип	28,0	8,0	0,05
Нерозуміння особистістю свого місця в структурі професійних відносин	20,0	4,0	0,05

Як бачимо з таблиці 1, в першій групі досліджуваних, які висказали намір звільнитися найближчим часом з ОВС, ніякий тип ставлення до себе та до обраного виду діяльності не є домінуючим. Зокрема, частіше за все реєструється егоцентричний тип ставлення (36%), який відбиває прагнення цих працівників до використання професії у своїх власних цілях. Далі по зменшенню йде відсторонений тип, який діагностується у 28% працівників першої групи. Ці досліджувані не вбачають себе в професії, не ідентифікують себе з нею. І референтний тип і тип, що відбиває нерозуміння свого місця в структурі професійних відносин реєструється в першій групі по 20% кожний.

Щодо другої групи, працівники якої не збираються звільнитися найближчим часом з ОВС, то у переважній більшості визначено референтний тип ставлення до себе та до професії (56%). За автором методики, референтне ставлення до обраного виду діяльності відбиває відчуття власної значущості взагалі, й значущості в професійній діяльності, зокрема. На другому місці за частотою знаходиться егоцентричний тип, який діагностується у 32% досліджуваних другої групи. Ці працівники схильні демонструвати себе в «центрі» професії, використовувати професійну діяльність для вирішення власних проблем. І зовсім незначна кількість працівників ОВС, які не мають наміру звільнитися з ОВС, не розуміють своє місце в структурі професійних відносин (4%) або знаходяться відсторонені від професії (8%).

Порівняльний аналіз показав, що за типами ставлення до професії і до себе в професії виявлено суттєві вірогідні відмінності між групами. Зокрема, референтний тип ставлення до професії вірогідно більш притаманний досліджуваним другої групи, які не збираються звільнитися з ОВС (56% і 20%; $p \leq 0,01$). А відсторонений тип і тип, що відбиває нерозуміння свого місця в структурі професійних відносин вірогідно частіше реєструється в першій групі (28% і 8%; 20; і 4%; $p \leq 0,05$ в обох випадках).

Таким чином, ставлення працівників, які мають намір звільнитися з ОВС, до своєї професії є досить різноманітним. В аспекті прийняття ними рішення про звільнення велику роль відіграє слабка ідентифікація себе з професією, слабе відчуття власної значущості в професійній діяльності при наявності відстороненості від професії або нерозуміння свого місця в системі професійних відносин (людина не знайшла себе в професії).

За допомогою модифікованої нами методика «Сімейно-обумовлені стани», що розроблена Е.Г.Ейдемилером, В.Юстицькісом, було визначено не тільки стани в сім'ї, але й службово-обумовлені стани (таблиця 2).

Таблиця 2.

Показники	Перша група	Друга група	p
Незадоволеність сімейними відносинами	14,2 ± 0,83	12,5 ± 0,69	0,05
Незадоволеність відносинами на службі	13,9 ± 1,47	13,4 ± 0,69	-
Нервово-психічне напруження в сім'ї	17,8 ± 0,98	16,9 ± 1,13	-
Нервово-психічне напруження на службі	18,4 ± 1,17	15,0 ± 0,62	0,05
Сімейна тривога	9,5 ± 0,73	7,5 ± 1,14	0,05
Тривога, пов'язана зі службою	9,9 ± 0,98	8,9 ± 1,32	-

Як бачимо з таблиці 2, вірогідні відмінності між групами виявлено за трьома показниками з шести, причому два з них пов'язані з сім'єю, а не зі службою. Зокрема, рівень загальної незадоволеності сімейними відносинами ($1,2 \pm 0,83$ і $12,5 \pm 0,69$, $p \leq 0,05$) та сімейної тривоги ($9,5 \pm 0,73$ і $7,5 \pm 1,14$; $p \leq 0,05$) у досліджуваних першої групи є вірогідно вищим, ніж у випробовуваних другої групи. А ось рівень нервово - психічного напруження на службі статистично вище у працівників, які збираються звільнитися з ОВС найближчим часом ($18,4 \pm 1,17$; $15,0 \pm 0,62$, $p \leq 0,05$) й які почувають себе у службових умовах більш втомленими, напруженими, заклопотаними, занадто зайнятими порівняно з працівниками, які прагнуть залишатися на службі й далі. Щодо сімейної тривоги і незадоволеності, то можна вказати на те, що дійсно, в сім'ях працівників ОВС досить часто дружини висловлюють незадоволеність відсутністю чоловіка вдома у вихідні та святкові дні, у вечірні години, перевантаженістю чоловіка роботою, неможливістю виконувати ним у повному обсязі домашні справи, а також мають підвищену тривожність за життя та здоров'я свого чоловіка. Все це опосередковано впливає на емоційний стан працівників ОВС та на їх намір щодо можливого звільнення з ОВС.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку у даному напрямку. Різний рівень плинності кадрів в колективах одного підрозділу може свідчити про те, що разом з економічними, соціальними та іншими факторами, які чинять в принципі однакову дію на всіх працівників підрозділу, суттєве значення набувають психологічні чинники плинності кадрів. В аспекті прийняття працівниками ОВС рішення про звільнення велику роль відіграє слабка ідентифікація себе з професією, слабе відчуття власної значущості в професійній діяльності при наявності відстороненості від професії або нерозумінні свого місця в системі професійних відносин. Працівники ОВС, які мають намір звільнитися з ОВС більшою мірою незадоволені відносинами з керівництвом, високою вимогливістю з їх боку, суб'єктивним призначенням премій, умовами праці, що викликають фізичну і психічну перевтому. При цьому, вони відмічають розходження між очікуваннями та реальною професійною ситуацією, слабку мотивацію до служби в ОВС ще до вступу у відомчий вищий навчальний заклад. Незадоволеність сімейними відносинами працівниками ОВС, підвищена сімейна тривога також впливають на рішення працівника про звільнення.

Перспективою подальшого розвитку може стати розробка заходів щодо попередження плинності кадрів в ОВС в межах профорієнтаційного, профілактичного та психокорекційного напрямків психологічного забезпечення службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ.

Література

1. Балабанова Л.М. Динамика системы отношений личности курсантов в процессе социально-психологического тренинга / Л.М.Балабанова // Журнал «Право і безпека», 2006/5'1. - С. 187-189.
2. Бандурка А. М. Юридическая психология : учебник / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. - Х. : Титул, 2006. - 750 с.
3. Барко В.І. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект). Навчальний посібник. / В.І. Барко, Ю.Б.Ірхін, Д.Й. Никифорчук. - К.: Київський юридичний інститут, 2005. - 210 с.
4. Гостеева Т.В. Соціально-психологічні чинники плинності кадрів у слідчих підрозділах органів внутрішніх справ. / Т.В. Гостеева // Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького: [збірник наукових робіт]. - Вип. 51. Київ. 2009. - С.127-129.
5. Гуменюк Л.Й. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ : навчальний посібник / Л.Й.Гуменюк, І.В.Сулятицький. - Львів: ЛьвДУВС, 2011. - 648 с.
6. Куфлієвський А.С. Аналіз причин і мотивів плинності кадрів у структурі МНС України / А.С. Куфлієвський, Ю.В. Сергієнко // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали наук.- практ.конф. (Харків, 24 квітня 2009 р.). - Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. - С. 193- 195.
7. Про вивчення проблем, які мають місце у службовій діяльності працівників органів і підрозділів внутрішніх справ України та спонукають до звільнення молодих фахівців : вказівка МВС України від 24.05.2006 № 7209/Нв. - К. : МВС України, 2006. - 5 с.
8. Эйдемиллер Э.Г. Психология и психотерапия семьи / Э.Г.Эйдемиллер, В. Юстицкис.. СПб.: Изд-во «Питер», 1999. - 656 с.