

СЛУЖБОВИЙ РИЗИК В ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕДЕРЖАВНИХ СТРУКТУР БЕЗПЕКИ

Артемів В.Ю.,

*д.пед.н., к.ю.н., доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: VYArtemov@krok.edu.ua,*

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5290-4496>

Сингаївська І.В.,

*к.психол.н., доцент, завідувач кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua*

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6802-0081>

Сьогодні Україна наблизилася до високих стандартів у сфері забезпечення безпеки приватного бізнесу, які висуваються до країн-кандидатів на вступ до ЄС. Важливим стандартом до цього стало прийняття у 2015 року ДСТУ ISO 9001:2015 «Система управління якістю» [1].

Згадаємо, що спільними зусиллями Університету «КРОК» та Української спілки підприємців та промисловців були закладені підвалини підготовки фахівців недержавних структур безпеки, а у 2011 року в Україні у вищій школі була введена у дію типова навчальна програма нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності», мета якої полягає у набутті здобувачем освіти компетентностей, знань, умінь і навичок для здійснення професійної діяльності за спеціальністю із урахуванням професійного ризику [2].

Поняття «професійний ризик» увійшло в сучасну суспільну свідомість. Однак, фахівці у різних галузях людської діяльності, а це і психологія, і юриспруденція, і економіка, поступово дійшли висновку, що це поняття не зовсім чітко і коректно відображає специфіку ризику в їхніх царинах. Натомість з'явилося кілька нових напрямів, метою яких стало прагнення виробити більш точну, детальну детермінацію ризику, в тому числі і як психологічного явища. Як результат у науковому середовищі все частіше стало з'являтися поняття «службовий ризик» (англ. – On-Duty Risk, Duty-Risk).

Існує два підходи до аналізу психології службового ризику СНСБ. Один з них пов'язує ризик з небезпекою, інший із несприятливим результатом дії [3]. Перший підхід (більш поширений в дослідженнях європейських учених) акцентує в ризику фактор фізичної небезпеки. Він орієнтований на аналіз таких випадків, коли суб'єкт вибирає шляхи вирішення такі, щоб мінімізувати можливі збитки, небезпеку для себе та того оточення, яке є предметом його службової діяльності. Саме цей підхід лежить в основі політики безпеки ВООЗ і СОТ.

У другому підході, питання службового ризику розглядаються в зв'язку з небезпекою недосягнення цілі. Відповідно до цього підходу, службовий ризик завжди є вимушеним. Ризик у діяльності СНСБ з'являється лише заради досягнення цілі, яка визначається службовими обов'язками суб'єкта службової діяльності. У цьому випадку дії суб'єкта службової діяльності, стратегія його

поведінки визначаються такою важливою якістю особистості, як рівень її домагань, відчуття власного «Я».

Різниця між двома цими підходами полягає в тому, що в першому варіанті наявність небезпеки не означає, що не буде досягнуто мету, але зниження небезпеки залишається все ж головним завданням. Другий підхід робить небезпекою саме недосягнення цілі, не ігноруючи можливості виникнення ще інших небезпек, але роблячи їх, так би мовити, другорядними. Незважаючи на очевидну розбіжність цих підходів, відмінність у трактуваннях усе ж можна усунути, якщо умовно метою назвати досягнення успіху, але за допустимого рівня можливих втрат.

Ризикована поведінка під час здійснення службової діяльності часто обтяжується ймовірністю недосягнення поставленої цілі.

Службова діяльність СНСБ – це особливий вид професійної діяльності співробітників приватних без пекових структур, яка має ряд особливостей. По-перше, вона не має на меті створення матеріальних, інтелектуальних та інших подібних цінностей. По-друге, службова діяльність – це переважно інтелектуальна діяльність. По-третє, вона означає непорушне підпорядкування владним вимогам, які існують у системі службових і громадських відносин. По-четверте, вона здійснюється в умовах чітко обумовлених правових і моральних обмежень. І, нарешті, по-п'яте, і це головне: вона завжди пов'язана з виконанням службового і морального обов'язку. Зв'язок служби й обов'язку глибоко відображено в менталітеті цивілізованих народів. Наприклад, в англomовному світі служба й обов'язок позначаються одним словом – Duty, а службовий ризик – On-Duty Risk або просто Duty-Risk [4].

Моральна цінність службового обов'язку полягає в тому, що він по суті стає *винятковою* необхідністю в умовах, коли забезпечення незалежності України стає першорядною проблемою нашого часу, а потреба в захисті підприємства надає службовому обов'язку таке значення, яке вимірюється масштабами інтересів власника. Тож, ризик у службовій діяльності СНСБ виконує різноманітні психологічні функції.

З психологічної позиції поняття службового ризику СНСБ, на нашу думку, може бути визначене так: це явище, яке виникає на різних рівнях свідомості під час виконання службових завдань, пов'язане із усвідомленням необхідності виконання службового обов'язку в умовах невизначеності щодо можливих збитків, загроз та перешкод.

Очевидно, що службовий ризик не може бути ані небезпекою, ані мірою її впливу. Він може бути обґрунтованим або необґрунтованим, припустимим або неприпустимим, виправданим або невиправданим, реальним або уявним. Водночас, він завжди, на відміну від інших видів ризику, є вимушеним, тобто приневоленим службовим обов'язком і обставинами, що склалися.

Наявність усіх як передбачуваних, так і непередбачуваних невизначеностей, які є небезпеками, призводить до ризику недосягнення цілі. Очевидно, що питання ризику недосягнення поставлених цілей повинні враховуватися на всіх рівнях службової діяльності від верхнього до нижнього тому, що недосягнення

узгоджених цілей на нижньому рівні не дозволить гарантувати досягнення цілей на найвищому рівні.

У службовій діяльності недосягнення цілі стає наслідком реалізації, як правило, кількох небезпек протягом певного періоду часу.

На сьогодні приділяється все більше уваги аналізу ризиків недосягнення цілей у процедурах менеджменту якості продуктів і послуг. Оцінка наслідків недосягнення поставленої цілі під час реалізації службової діяльності зазвичай служить показником впливу ризику на виконання обраної стратегії. Іншими словами, у цілеспрямованій діяльності будь-якої особи, організації завжди існує ризик недосягнення поставлених цілей, завжди може бути якесь відхилення від поставлених планових цілей у використанні виділених для їх досягнення ресурсів.

Ризик недосягнення цілі в процесі службової діяльності зумовлений великою кількістю факторів, вважаємо головними з них такі:

- мотиваційні (потреба успішно виконати службовий обов'язок, прагнення досягти успіху у фаховій діяльності);
- вольові (почуття відповідальності, впевненість в успіху);
- емоційні (наснага, душевний поклик).

Ми свідомо поставили на перше місце мотиваційний фактор, маючи на увазі свідоме виконання службового обов'язку як основу службової діяльності. Далі – вольовий фактор. У публікаціях психологів, присвячених менеджменту та стилю управління йдеться про емоційно-вольову складову [5]. Ми свідомо розділили ці складові, оскільки вони відіграють різні ролі в формуванні ризику недосягнення цілі під час виконання службової діяльності. Справа в тому, що усвідомлення суспільної необхідності службового ризику – це лише один бік службової діяльності, з іншого – свобода волі, свобода вибору дій у межах безумовного виконання поставленого службового завдання. Старанність тільки тоді має цінність, коли вона доповнюється ініціативою, готовністю взяти на себе всю повноту відповідальності за самостійне рішення. Тому коли немає ініціативи, то нівелюється моральна цінність старанності, а ініціатива без старанності – свавілля, жест відчаю, індивідуалізму й егоїзму.

Серед психологічних факторів, що впливають на ризик, найважливіше місце займає мотивація. У службовій діяльності СНСБ проявляються такі основні мотиви:

- мотив вигоди, як матеріальної, так і соціальної;
- мотив самозбереження, який полягає у запобіганні небезпек фізичних ушкоджень, матеріальних збитків, а також втрат соціального порядку;
- мотив простоти, зручності виконання, який виявляється у прагненні вибрати легший спосіб для виконання завдання, за якого потрібні менші витрати, менша психологічна напруга;
- мотив задоволеності, який виявляється в отриманні радощів від результату й процесу праці;
- мотив пристосування (згладжування, конформізму), який виявляється у прагненні діяти відповідно до правил групи, бути не гіршим за інших.

Підбиваючи підсумки, можна сказати, що мотивація СНСБ для досягнення успіху сприймається як сила, що викликає у нього певні почуття, які породжують дії, здатні призвести до успіху. Це виявляється в певній спрямованості, інтенсивності й наполегливості, волі особистості СНСБ. Прагнення до успіху вказує на наявність у нього сильних волевих якостей.

Список використаних джерел:

1. ISO 31000:2018 Risk management – Guidelines: [Електронний ресурс]/ Доступно на: <http://www.theirm.org/media/3513119/IRM-Report-ISO-31000-2018-v3.pdf> (accessed: 05.11.2020).
2. Типова навчальна програма нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності» : [Електронний ресурс]/ Доступно на: https://learn.ztu.edu.ua/mod_folder/content/bgd-typ_navch_prog_2011 (accessed: 05.11.2020).
3. Лаптев С.М. Необхідність розмежування понять "загроза" та "ризик" при діагностиці економічної безпеки суб'єктів господарювання / С.М. Лаптев, І.П. Мізус // Ефективна економіка. 2011. № 12 с. 74-77.
4. Артемов В.Ю. Формування ризик-орієнтованої компетентності співробітників недержавних безпекових структур / кол. монограф. за ред. проф. Лаптева С.М. // Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства – К.: Наук.-вид. центр університету, ПРО «КРОК», 2020. 444 с. – С. 259-277.
5. Сингаївська І.В. Психологічний аналіз поняття менеджменту та стилів управління/ Сингаївська І.В., Федорець С.Б. // Правничий вісник Університету "КРОК". Вип. 29. 2017. с. 197-205.