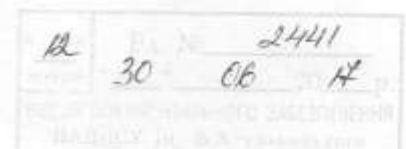


ВІДГУК

офіційного опонента на дисертацію Олега Григоровича Резніка «Психологічні особливості запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби», подану до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах (053 – психологія)

У якості передмови до висвітлення обов'язкових аспектів дисертації хотілося б відзначити, що на сьогодні Національна академія Державної прикордонної служби України становиться дійсно флагманом у розбудові проблеми ефективного управління органами та підрозділами особливого ризику. Щоб обґрунтувати цей висновок, ми лише перелічимо ті дисертаційні дослідження, які захистилися у XXI столітті в цьому прославленому вишу:

1. *Семенюк В. Л.* Управління ціннісно-нормативними конфліктами у військових колективах (психологічний аспект) – 2003 р.
2. *Потапчук Є. М.* Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців – 2004 р.
3. *Карчевський І. Р.* Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження – 2005 р.
4. *Тробюк В. І.* Соціально-психологічні умови профілактики нестатутних взаємовідносин у первинних військових колективах – 2005 р.
5. *Хіміч В. В.* Особливості діяльності командирів прикордонних підрозділів з розв'язання міжособистісних конфліктів серед підлеглих – 2008 р.
6. *Адамчук О. В.* Особливості діяльності керівника прикордонного підрозділу щодо запобігання та подолання мобінгу серед підлеглих – 2015 р.



Будемо відверті і прилюдно відзначимо, що проблему мобінгу/босінгу у такий специфічній сфері, як підрозділи міністерств та відомств силового профілю діяльності, за роки незалежності нашої держави вивчали здебільшого лише дисертанти шановного Євгена Михайловича Потапчука.

Відсутність інших теоретичних та експериментальних розробок, присвячених вивченню цього явища у військовому середовищі, розробок психологічного інструментарію для його подолання та обґрунтованих шляхів з надання психологічної допомоги об'єктам психологічного цькування ставить нас, - офіційних опонентів, - у дуже скрутне становище.

Саме тому, вже на перших шпальтах відгуку, ми хочемо чесно зізнатися, що знайомство з текстом кваліфікаційної наукової праці Олега Григоровича Резніка спонукало нас виступити, скоріш за все, не з позиції прискіпливого опонента, а з позиції одного з членів групи підтримки шановного дисертанта.

Підґрунтям для такої загальної оцінки є низка наступних обставин:

✓ по-перше, незважаючи на значний інтерес дослідників до цієї проблеми, вона ще залишається малодослідженою. Будемо відвертими, - на сьогоднішній день у науково-психологічній літературі зі спеціальності 19.00.09 практично відсутні праці, в яких була б розкрита психологічна характеристика керівника підрозділу особливого ризику як суб'єкта босінгу, визначені аспекти відокремлення елементів босінгу від повсякденної вимогливості керівника до підлеглих та окреслені ознаки, які вказують на застосування босінгу відносно підлеглих;

✓ по-друге, - складність виявлення босінгу у військовому колективі полягає в тому, що у відповідності до Статутів Збройних Сил України командир (начальник) повинен проявляти вимогливість до підлеглих. Однак, як свідчить практика, не всі керівники під час реалізації управлінських функцій дотримуються Статутних вимог щодо захисту честі і гідності військовослужбовців. Якщо не приймати до уваги наслідки босінгу у військовому підрозділі, продовжувати практику психологічного

цькування підлеглих, можна назавжди втратити повагу та довіру не тільки підлеглих, а й вищого керівництва та суспільства в цілому;

✓ по-третє, - особливістю правоохоронної діяльності прикордонних підрозділів, яка може сприяти поширенню босінгу, є суспільна і державна значущість виконуваних завдань. Ця діяльність характеризується високою динамічністю зміни обстановки, швидким темпом дій, значними фізичними і психічними навантаженнями, що обумовлено екстремальністю умов професійної діяльності та необхідності підтримання у постійній готовності підрозділу до дій. У цьому випадку керівник під впливом емоційного та психологічного збудження може втратити контроль над ситуацією та використовувати образливі вирази, виявляти негативні емоції, наприклад крик, погрози, зневажливе ставлення до підлеглих, нецензурну лексику тощо. Виникатиме так звана «ситуативна агресивність» як реакція на обставини, викликані зовнішніми умовами, яка є руйнівною для людських стосунків;

✓ по-четверте, - дії керівника будь-якого підрозділу в екстремальних умовах – це безперервна, напружена і важка робота його розуму. Складність екстремальної обстановки, безупинна динаміка, неповнота і несвоєчасність інформації про зміни вимагають від керівника величезних зусиль і професіоналізму для створення подумки уявної картини того, що відбувається. Кожна помилкова дія керівника може призвести до невиконання поставлених завдань та до негативних наслідків для фізичного та психічного здоров'я військовослужбовців;

✓ по-п'яте, - на сьогоднішній день більшість керівників мають слабкі знання про проблему босінгу в підрозділах і відчують суттєві труднощі у її вирішенні.

Усе вищезазначене уявляється достатнім для підтвердження нашої оцінки актуальності обраної дисертантом теми.

Хотілося б відразу відмітити, що Олегу Григоровичу вдалося:

1) охопити всі основні аспекти проблеми психологічних особливостей запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби: теоретичному, емпіричному та практично-прикладному;

2) застосувати широкий арсенал різноманітних дослідницьких методів, провести масштабний цикл досліджень серед 394 прикордонників, залучивши при цьому 12 психологів органів охорони державного кордону та 14 викладачів та науковців НАДПСУ у якості експертів.

Усе це в підсумку забезпечило висунення, обґрунтування, перевірку низки наукових положень і практичних рекомендацій.

На *теоретичному рівні психології діяльності в особливих умовах* найбільшою заслугою Олега Григоровича Резніка нам уявляється з'ясування поняття «босінг серед військовослужбовців», яке, на думку автора, відображає продумане психологічне цькування, агресивне переслідування, оціночне ставлення до підлеглого з боку керівника.

Хочеться відмітити, що у військовій сфері, зокрема серед прикордонників, цей термін є маловідомим, оскільки підлеглі, які зазнали психологічного цькування від керівника, намагаються не афішувати те, що з ними відбулось, і, як правило, вважають, що у них поганий начальник, але вони все одно зобов'язані йому підпорядковуватися. Така позиція жертв босінгу обумовлена не тільки строгістю ієрархічної структури військового підрозділу. Цьому значною мірою сприяє те, що службові, або офіційні стосунки військовослужбовців закріплені функціональними обов'язками, які закладені у положеннях Статутів Збройних Сил України та службових інструкціях.

Крім того, за допомогою аналізу наукової літератури, використаному у ході дослідження методу спостереження, індивідуальних бесід та висновків експертів автором були визначені та обґрунтовані:

✓ характерні ознаки босінгу у військовому підрозділі (мобінг-поведінка суб'єктів психологічного цькування: створення штучної ізоляції особи (ігнорують, уникають, приховують службову інформацію та ін.);

ігнорування досягнень особи (невизнання та приниження заслуг, бойкот); порча репутації особи (наклеп, підстава, приниження); приниження та знущання (насмішки, єхидство, образи, фізичне насильство); поведінка жертви мобінгу: відчуття страху та образи на членів підрозділу (через ігнорування, приниження і знущання); занедбаний зовнішній вигляд жертви босінгу (непоголений, не попросована одежа та ін.); прохання жертви босінгу про звільнення чи переведення в інший підрозділ; вживання психоактивних речовин (спиртних напоїв, наркотиків); аутоагресивні поведінкові реакції жертви босінгу (самоскалічення, суїцидні наміри);

✓ та основні причини його виникнення (незнання чи ігнорування керівниками підрозділів положень Військових статутів Збройних Сил України, використання їх на власний розсуд (суб'єктивізм командира), зловживання наданою владою, що пов'язано із недостатньою підготовкою військових керівників до управлінської діяльності та їхніми психологічними особливостями).

Серед найбільш вагомих результатів **емпіричного та експериментального досліджень**, проведених автором кваліфікаційної наукової праці в межах заявленої ним теми, нам уявляються наступні:

- ✓ *по-перше*, визначення переліку рис керівника, що сприяють виявам босінгу (31 риса);
- ✓ *по-друге*, - визначення критеріїв та показників у діях та поведінці керівників прикордонних підрозділів, які б вказували на них як суб'єктів босінгу (17 показників);
- ✓ *по-третьє*, визначення переліку найбільш розповсюджених босінг-дій та їх обумовленість статтями військових статутів.

У процесі дослідження Олегом Григоровичем Резніком було розроблено *алгоритм дій члена робочої групи щодо виявлення ознак босінгу під час комплексного обстеження прикордонного підрозділу, який відображає певну послідовність дій офіцера (психолога), з метою*

виявлення у військовому підрозділі ознак психологічного пригнічення керівником своїх підлеглих (алгоритм передбачає реалізацію низки заходів: збір, систематизація та класифікація даних про морально-психологічний стан персоналу підрозділу в контексті виявлення босінгу за допомогою різних методів; встановлення кількості та характеру босінг-дій з боку керівника, оцінка об'єктивності та правильна їх класифікація; встановлення причин босінг-дій (особистісні риси керівника, незадовільний морально-психологічний стан колективу, слабкий рівень підготовки персоналу тощо); визначення ступеня впливу босінгу на стан законності та правопорядку підрозділу, а також спроможності виконання завдань за призначенням; індивідуальна та групова психологічно-корекційна робота з жертвою та ініціатором босінгу, а також колективом, в якому зародилось явище).

Автором дослідження запропоновано і *програму запобігання та подолання босінгу серед прикордонників*, метою якої є виявлення явищ психологічного пригнічення керівником своїх підлеглих та реалізація заходів щодо подолання цього негативного явища серед прикордонників (загальна структура програми включає: (а) підготовчий етап – підготовка до подолання босінгу у прикордонному колективі (мета – зібрати інформацію про жертви та ініціатора босінгу і спланувати роботу з ними); (б) етап психологічної корекції – реалізація заходів щодо запобігання та подолання босінгу у колективі (мета – подолання босінгу в колективі та психокорекція негативних виявів керівника як ініціатора босінгу); (в) заключний етап – завершення дій щодо подолання босінгу (мета – проведення заходів щодо всебічного усунення можливих причин відновлення босінгу у підрозділі).

Усе вищезазначене дозволяє аргументовано оцінити дисертаційну роботу Олега Григоровича Резніка як завершене капітальне дослідження, результатом якого є успішне вирішення важливої наукової задачі, що має

яскраво виражений прикладний характер у сфері психології діяльності в особливих умовах.

Констатуємо дотримання вимог МОН України щодо повноти висвітлення основних положень, висновків, рекомендацій роботи в 11 опублікованих працях і, зокрема, 8 публікаціях у вітчизняних та закордонних наукових виданнях з психологічних наук.

Дисертація відповідає науковій спеціальності 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах (053 – психологія), її зміст адекватно представлений у авторефераті.

Оформлення дисертації та автореферату, в цілому, відповідає встановленим вимогам.

**Основні положення, що потребують додаткової аргументації,
зауваження та побажання:**

1. Можливо, бажання автора якомога повніше презентувати результати проведеної ним емпіричної частини роботи, завадило йому більш чітко структурувати перший (теоретичний розділ) кваліфікаційної наукової праці. Нажаль, ми не знайшли у теоретичній частині роботи історико-феноменологічного аналізу використання в загальносвітовій психологічній науці категорії «мобінг - босінг».

Саме тому, нам би хотілося наголосити, що поняття «мобінг» вперше було введено у 1963 р К. Лоренц (Lorenz K.). Він називав моббінгом феномен групового нападу кількох дрібних тварин на більшого противника. У сучасному значенні термін був вперше використаний Х. Лейменном (Leumann H.), який вивчав на початку 80-х років ХХ століття особливості поведінки людей в трудовому колективі. Саме Х. Лейменн назвав зазначений феномен моббінгом і охарактеризував його як «психологічний терор», який включає «систематичне повторення ворожого і неетичного ставлення одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї».

В сучасній науці виділяють два види моббінга: 1) вертикальний -, коли психологічний терор стосовно працівника виходить від начальника (це і є «босінг»); та 2) горизонтальний - коли психологічний терор виходить від колег.

Вищезазначена нами інформація доводить, що проблема мобінгу-босінгу, фактично, лише тільки заявлена у науці та є вкрай перспективним напрямом сучасних психологічних досліджень.

2. Потребують додаткової аргументації виділені автором роботи:

✓ «група ризику» - військовослужбовці, які найчастіше стають жертвою психологічного терору: (а) «зайвий» – особи, які займають певну посаду, на яку керівник бажає влаштувати свого родича або товариша. У цьому випадку босінг застосовується як засіб для звільнення посади; (б) «неординарний» - білі ворони: люди, які відрізняються від більшості, не схожі на інших. Часто це особи, які необґрунтовано претендують на свою виключну значимість для підрозділу, або невинувато вважають себе ні до чого не здатними; (в) «порушник» – особи, які недобросовісно ставляться до виконання службових обов'язків та порушують військову дисципліну; (г) «потенційний конкурент» – особи, які мають вищий ніж у інших рівень професійної компетенції.

✓ можливі наслідки босінгу для його жертв (таблиця 1.2. дисертації).

Хотілося б зрозуміти, на основі яких методів дослідження Вами, шановний Олег Григорович, наведені та обґрунтовані вищезазначені показники?

3. Дещо не зрозумілим виглядає запропонована дисертантом певна послідовність реалізації методу спостереження за виявами босінгу, яка включала (цитуюмо): «... вибір способу і форм фіксації результатів (відео, фото, аудіо, ведення щоденника)». Хотілося б почути від автора, яким чином він узнавав про те, де і коли проявиться босінг з боку керівника підрозділу та як йому вдалося провести фіксацію даного психологічного терору за допомогою відео- та фотозйомки?»

4. Дуже добре, що шановному дисертанту вдалося за результатами теоретичного та емпіричного дослідження визначити критерії і показники, які б вказували на вияви босінгу у прикордонному підрозділі. Але нас ні на мить не покидає думка про те, а чому у дослідженні автор не зосередив увагу та не вказав наслідки босінгу не тільки для жертви (таблиця 1.2. дисертаційного дослідження), але й для керівника підрозділу, військового колективу та прикордонної служби в цілому?

У зв'язку з цим, хотілося б поділитися власним баченням даної проблеми.

Наслідками босінгу стануть:

✓ *для колективу.* Колектив потихеньку почне «підгнивати». У співробітників спостерігатиметься занепад совісті, на тлі погіршення професійних показників критично підніматиметься самооцінка. Створюватиметься ілюзія почуття безпеки. Колектив, в якому не заохочуються успіхи підлеглих, створюються нестерпні умови для їх роботи, не розвиватиметься. Він застигне на місці, обумовлюючи звільнення талановитих і перспективних співробітників, та стане закритим для можливих інновацій.

✓ *для об'єктів мобінга-босінга (жертв) та їх ініціаторів (переслідувачів):* нервовий зрив, психічна травма, фізичні хвороби на тлі тривалого стресу, зниження самооцінки, комплекс неповноцінності.

Жертва босінгу щохвилини чекатиме каверзи, підстави, нападу як з боку безпосереднього командира (начальника), так і з боку товаришів по службі, які активно включатимуться в «горизонтальний» мобінг.

Через виникнення мобінгової ситуації (у тому числі, - ініційованої командиром) проблеми військового підрозділу не вирішуватимуться, а лише посилюватимуться. Як наслідок, не тільки у жертви мобінгу, а й у його переслідувачів з'явиться стресовий, депресивний стан, погіршиться здоров'я (у тому числі, й психічне).

✓ *для прикордонної служби у цілому*: одного разу, мобінг/босінг, який трапився і якому успішно дали розвинутися, обов'язково дасть метастази. Мобінг/босінг - ознака хворого організму, деструктивного ставлення до роботи і до кваліфікованих кадрів. Такий підхід приречений на провал.

Цінність будь-якої організації - людські ресурси, а реалізовувати свій потенціал прикордонник може лише на сприятливому ґрунті, коли він «із задоволенням йде вранці на роботу», а «ввечері із задоволенням повертається додому».

Коли прикордонник так закоханий у свою роботу, що:

«Я согласен - и впредь не платите,
Пусть шатает меня на ходу,
Не давайте житья, не кормите,
Всё равно на работу приду.

День аванса, - нет траурней даты,
Просто нет его в этом году,
Задержите еще и зарплату,
Всё равно на работу приду.

Отдыхать никуда не поеду,
Это море имел я - "в виду",

Голой чай и сухарик к обеду,
Всё равно на работу приду.
"Премиальных" мне вовсе не надо,
Я фигуру свою берегу,
Не нужны никакие награды,
Всё равно на работу приду.

Ничего, что одежда помята,
Я не вру Вам, имейте в виду,
Если "вход" для меня будет
платным,
Я "в кредит" на работу приду...»

А його безпосередній командир (начальник) вважає, що:

«...Он придет, даже если затменьё,
О морозах зимою забудет,
Даже если в мозгу помутненьё,
Он придет! **НО РАБОТАТЬ НЕ БУДЕТ!**»

То це вже буде небезпечно для самої ДПС України в цілому: адже за таких умов в суспільстві почне формуватися погана репутація про прикордонників. Це як будинок з тарганами, коли вони вже не виводяться, стає соромно запрошувати гостей - і хазяїн вирішує, що пора влаштувати пожежу...

5. І останнє. Ми дуже засмутилися, коли автор роботи, наголосивши на тому, що слід розглянути окремо особливості виявлення сексуального босінгу, не приділив цьому питанню належної уваги.

Фактично, ґрунтуючись лише на дослідженнях російських вчених, Олег Григорович дійшов висновку про те, що (цитуюмо) «...психологічне насильство на гендерному ґрунті спрямовано, перш за все, на жінок як представниць слабкої статі, які не здатні чинити опору сильнішим фізично чоловікам і в цілому володіють відносно низьким соціальним статусом...»

Дозвольте з вами не погодитися, шановний дисертант. Адже сьогодні в частинах та підрозділах силових міністерств та відомств нашої держави працюють тисячі жінок, сотні з яких, перебуваючи на керівних посадах, не відмовляють собі в задоволенні познуватися над «сильною частиною населення земної кулі».

Як таких жінок називають, - не хочу навіть наводити у тексті відгуку. Але саме про таких «генералів в юбці» створюються наступні літературні епоси...

«Мы тут совещались, и Я так
решила!

Ах, как это здорово, как это мило!
Давайте задвинем его мы
подальше!
И чем ему хуже, тем мне же
приятней!

Удачно сложилось, люблю
издеваться!
Как я наслаждаюсь... к чему бы
придраться?!
Сейчас всех задвину, прикроюсь
словами
Ах, как же приятно вертеть всеми
вами!!

А если кто против, прижму я его!
Давайте сплотимся все против
него!

Зачем он имеет свое на все
мнение!

Ведь я же умнее - какие
сомнения?!

Зачем мне кого-то принять и
понять?

Когда мне приятней его
пошпынять!

Зачем же я буду его понимать?!

Когда мне приятней их всех
подчинять!

Раздулась от гордости. - Всех вас
к ногтю!

Я щас всех построю и всех
подчиню!!!

Чем дальше, тем больше - вам
всем не спущу!

Стравлю вас друг с другом, и
кайф получу!

Настрою людишек я, - всех против
всех!
И будет в делах мне огромный
успех!

Я всех вас стравила, а мне в этом
кайф!
Я так превосходна, умна-то я -
как!»

Ми вважаємо, якщо б Ви, шановний Олег Григорович урахували при визначенні груп досліджуваних гендерну складову, то скоріш за все висновки стосовно сексуального босінгу у Вас були б інші і не такі категоричні.

Однак, наведені нами зауваження суттєво ніяким чином не можуть вплинути на загальну високу оцінку рецензованого дисертаційного дослідження.

Хочемо, також, наголосити на самостійності дослідження, професійному формулюванні теоретичних засад роботи, оригінальності та винахідливості у розробленні поставлених завдань.

Висновок. Дисертація на тему: «Психологічні особливості запобігання та подолання босінгу у відділах прикордонної служби» є завершеною роботою, в якій успішно вирішена важлива наукова задача, що має суттєве значення для психології діяльності в особливих умовах та суміжних з нею психологічних галузей – соціальної, організаційної та юридичної психології. Автор дисертації – Олег Григорович Резнік заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – психології діяльності в особливих умовах (053 – психологія).

Офіційний опонент,
головний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії
екстремальної та кризової психології
Національного університету цивільного захисту України
доктор психологічних наук, професор



О.В. Тімченко