

ВПЛИВ НЕГАТИВНИХ ЧИННИКІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ

УДК 159.9:351.741:
343.102

ЧУХРАЄВА Г.В.

Начальник центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору ГУМВСУ в Харківській обл., м. Харків

В статті розглядається питання формування у співробітників органів внутрішніх справ деяких негативних психологічних особливостей в результаті впливу негативних чинників самої діяльності та запобіжні дії профілактики цих негативних чинників.

Ключові слова: *негативність, деформація, егоцентризм, морально-психологічний клімат*

ВЛИЯНИЕ НЕГАТИВНЫХ ФАКТОРОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ РАБОТНИКОВ

В статье рассматривается вопрос формирования у сотрудников органов внутренних дел некоторых негативных психологических особенностей в результате влияния негативных факторов самой деятельности и предупредительные действия профилактики этих негативных факторов.

Ключевые слова: *негативность, деформация, эгоцентризм, морально-психологический климат*

Актуальність. Існує декілька робіт присвячених вивченню особистості співробітника міліції, але проблема розгляду негативних чинників самої служби, та їх вплив на психологічний стан співробітників органів внутрішніх справ вивчено недостатньо.

Мета. Визначення негативних особливостей та специфіки діяльності співробітників міліції, що негативно впливають на психологічний стан.

Служба в органах МВС є однією з самих складних в силу різних причин, тим паче, вона залишається низько оплачуваною і на сьогоднішній день. Цей чинник є негативним в першу чергу тим, що не дозволяє залучити на службу високоінтелектуальну та перспективну частину молоді, яка намагається знайти себе на інших ділянках діяльності. Тим не менше професія міліціонера потребує від людини великої віддачі, так як відрізняється непомірно великою фізичною, емоційною, моральною напругою, ненормованим робочим днем, ризиком для життя та здоров'я.

Діяльність працівника органів правопорядку пов'язана також зі стресами і негативними переживаннями. Серед факторів, пов'язаних з професійною діяльністю, часто визначають велику завантаженість роботою і відсутність вільного часу; складнощі,

пов'язані з переходом на нову посаду; підвищену відповідальність за прийняття рішення; відчуття невідповідності між тим, що повинен, що хотів би і що реально робить; необхідність часто йти на компроміси в ім'я збереження службової кар'єри; недолік зворотної інформації про свою діяльність; незадовільні відношення з начальством; невизначеність критеріїв посадового зростання; необхідність спілкування з кримінальними особами; несприятливий соціально-психологічний клімат у професійному колективі та ін. Працівнику слід звертати увагу на розвиток у себе таких емоційно-вольових якостей, як рішучість, наполегливість, емоційна врівноваженість, витримка, витривалість, обачність, холонокровність, впевненість у своїх силах та ін. Дослідження показали, що існують комунікативні якості, які сприяють ефективності ділової взаємодії: організованість; впевненість; незалежність; скромність; установка на співробітництво; готовність до допомоги; співчуття; обов'язковість; володіння технікою спілкування; чуйність; дбайливість; справедливість; щирість у спілкуванні; активність у спільній діяльності; послідовність; товариськість; тактовність. Ускладнюють ділову взаємодію такі якості: скептицизм; сором'язливість; покірність; конформність; переоцінка своїх можливостей; агресивність; прагнення до домінування; самовдоволення; відособленість; запальність; образливість; недовірливість; підозрілість; боязкість; грубість; поблажливість; замкнутість; скритність.

Перебуваючи в центрі соціально-політичних процесів, співробітники в силу специфіки свого соціального положення покликані захищати як права і інтереси громадян відповідно до закону, так і інтереси держави, надавати соціальну допомогу різним категоріям населення. Психологічний аналіз діяльності співробітників МВС (служби кримінальної міліції та служби міліції громадської безпеки та інших) дозволяє зробити висновок про її складність, багатовимірність, інтенсивний і експресивний характер. Знання загальних закономірностей діяльності як соціально-професійного феномену сприяє розумінню процесів її здійснення та підвищення ефективності. Оперативно-службові завдання, що стоять, наприклад, перед співробітниками кримінальної міліції та міліції громадської безпеки, вимагають прояву специфічних професійних якостей, найважливішими з яких є здатність до самооцінки. У співробітників - представників двох професійних груп МВС мають бути сформовані деякі соціально-професійні якості, що дозволяють їм успішно виконувати виробничі завдання, взаємодіяти з іншими людь-

ми. У такому розумінні соціально-професійні групи МВС - це сукупність фахівців, професійна діяльність яких пов'язана із спілкуванням і взаємодією з людьми. Специфічність соціально-професійних груп співробітників МВС являє собою особистісні якості, які проявляються в адекватності рішення (стандартних та які вимагають творчого підходу). Професійна ідентифікація особистості співробітника залежить, в першу чергу, від професійної самосвідомості як системи особистісних якостей, які демонструються в професійній діяльності всьому суспільству. Відповідність професійної ролі і особливостей особистості співробітників є структурно-функціональною відповідністю, на підставі якої функціонує професійно-особистісна модель співробітника в громадській думці. Деформація структурно-функціональної відповідності професійної ролі співробітників МВС і їх особистісних проявів викликає суспільну потребу в корекції відповідності ролі і поведінки службової людини. Так, у процесі вирішення оперативно-розшукових завдань оперуповноважений співробітник часто змушений впливати специфічно та психологічно на різні категорії громадян, зокрема, для отримання оперативної інформації в процесі спілкування з конфіденційними джерелами, в ході опитувань і допитів, що висуває дуже високі і різносторонні вимоги до особистості співробітника, а наявність знань і вмінь у сфері комунікативної взаємодії та вирішення конфліктних ситуацій при здійсненні профілактичних завдань відіграють величезну роль у професійній діяльності працівників міліції громадської безпеки. Вивчення особистісних особливостей співробітників МВС - представників різних соціально-професійних груп залежно від соціально-демографічних і професійних характеристик є головним складовим для реалізації психологічного потенціалу особистості співробітників і соціально-психологічного супроводу їх діяльності.

Якщо усвідомлення особистістю свого зв'язку з групою своєї спільноти відіграє роль спонукання і емоційно забарвлене, то загальні елементи у змісті свідомості членів групи значною мірою регулюють їх спільну діяльність. Отже, якщо на рівні самооцінок не забезпечується єдиної подібності, цілісності, то не виникає передумов для формування професійної групової свідомості. Залежність станів групової свідомості від рівня розвитку групи безсумнівна.

У широкому плані поняттям професійної свідомості можна визначити всі ті прояви свідомості особистості, які пов'язані

з її професійною діяльністю. Вони визначаються: місцем і значенням даної професії в професійній структурі суспільства; відносинами особистості до професії, її представникам і до себе як професіонала; професійними ідеалами. Більшість авторів вкладають в це поняття усвідомлення людиною своєї приналежності до певної професійної групи та трактують його як вибірккову діяльність самосвідомості особистості, підпорядковану завданню самовизначення; усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності. У цьому випадку стають очевидними дві головні особливості суб'єкта даної діяльності. По-перше, він набуває рис полісуб'єктності, знаходить статус колективного (групового) суб'єкта. По-друге, суб'єкт стає при цьому не тільки «множинним» і «розподіленим», але і організованим. Завдяки рефлексивним властивостям і процесам відбувається не тільки диференціація - виділення індивідуального суб'єкта («Я сам»), а й стає можливою їх подальша інтеграція в рамках колективного суб'єкта («Ми разом»). Ми розуміємо під груповою професійною свідомістю співробітника МВС усвідомлення себе в системі своєї професійної діяльності, в системі професійного спілкування та взаємодії з населенням, в системі власної особистості.

Говорячи про ці прояви, не можна не вказати професійну деформацію особистості, яка являє собою результат спотворення професійних та особистісних якостей працівника правопорядку під впливом ряду негативних факторів діяльності і навколишнього середовища. Специфіка правоохоронної діяльності, у тому числі необхідність вступати у взаємодію з правопорушниками, нерідко містять у собі елементи негативного впливу на особистість співробітників органів правопорядку.

За відсутності у працівника достатнього рівня психологічної і моральної стійкості розвиток його професійної деформації є частою тенденцією, яка спостерігається. При цьому слід зазначити, що професійна деформація негативно впливає на ділове спілкування працівника і ефективність його службової діяльності.

Більшість авторів виділяє три групи факторів, що ведуть до утворення професійної деформації: чинники, зумовлені специфікою діяльності органів правопорядку; чинники особистісних властивостей; чинники соціально-психологічного характеру. До чинників, що обумовлені специфікою діяльності правоохоронних органів, слід віднести: детальну правову регламентацію діяльності, що поряд з позитивним ефектом може призводити до зайвої формалізації діяльності, елементів

бюрократизму; наявність владних повноважень по відношенню до громадян, що часом проявляється в їх зловживанні і необгрунтованому використанні; корпоративність діяльності, яка може служити причиною ізоляції органів правопорядку і їх відчуження від суспільства; підвищену відповідальність за результати своєї діяльності; психічні та фізичні перевантаження, пов'язані з нестабільним графіком роботи, відсутністю достатнього часу для відпочинку і відновлення затрачених сил і т. д.; екстремальність діяльності (необхідність виконання професійних завдань в небезпечних для життя і здоров'я ситуаціях, ризик, непередбачуваність розвитку подій, невизначеність інформації про діяльність кримінальних елементів, загрози з боку злочинців і т. д.); необхідність у процесі виконання службових завдань, вступати в контакт з правопорушниками, що може призводити до засвоєння елементів кримінальної субкультури (використання кримінальних жаргонів, звернення за прізвиськами тощо).

Серед чинників, що відображають особливості діяльності співробітників правопорядку, слід назвати: неадекватний можливостям працівника рівень домагань і завищені особистісні очікування; недостатню професійну підготовленість; специфічний зв'язок між деякими професійно значущими якостями особистості працівника (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинутися в надтопомірну самовпевненість і т.п.); професійний досвід; професійні установки (наприклад, сприйняття дій інших людей як можливих порушників закону може привести до обвинувального ухилу в діяльності, "глобальної" підозрливості і т.п.); особливості соціально-психологічної дезадаптації особистості працівника органів правопорядку, що призводять до прояву агресивності, схильності до насильства, жорстокості у поводженні з громадянами тощо; зміна мотивації діяльності, втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії і т. п.

До чинників соціально-психологічного характеру зазвичай відносять: неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими; конфліктні відносини і мобінг в спілкуванні співробітників органу правопорядку; несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою (наприклад, сім'ї, друзів і т. д.); низьку суспільну оцінку діяльності органів правопорядку, що часом веде до безпорадності у діяльності співробітників органів правопорядку, виникненню професійного безсилля і невпевненості у значимості своєї професії.

Прояви професійної деформації мають місце як у зовнішньому середовищі діяльності, взаємодії з об'єктом діяльності (правопорушником) і іншими громадянами, так і внутрішньосистемному спілкуванні, спільному виконанні службових задач з іншими працівниками, контактах з керівником. У зовнішньому середовищі діяльності можна розглянути наступні прояви професійної деформації працівників органів правопорядку: впевненість і часом самовпевненість у власній непогрішності при вирішенні професійних завдань, надмірна зарозумілість і завищена самооцінка; наявність установки на "звинувачувальний" уклін по відношенню до інших людей, надмірна підозрілість, грубі помилки в сприйнятті і оцінці інших людей, їх дій і вчинків; правовий нігілізм, який виявляється у зневажливому відношенні до вимог закону, ігнорування вимог закону та довільному тлумаченні закону і підзаконних нормативних актів; правовий ригоризм, який відображає собою виражену установку на посилення покарання, застосування до правопорушників жорсткіших заходів покарання незалежно від особливостей його особистості та ситуації вчиненого правопорушення; стереотип закритості, прагнення до зайвої секретності, наданню своїй роботі уявної значущості, тенденція до надконтролю; перенесення своєї службової ролі, професійних навичок і установок під позаслужбові відносини; засвоєння елементів кримінальної субкультури (кримінального жаргону, норм поведінки, звернення до іншої людини і т. д.) та їх використання у своїй діяльності; спрощення ділового спілкування, що виражаються в зниженні культури та етики спілкування з громадянами, звернення на "ти", застосуванні виразів, образливих для інших людей і т. п.; наявність установки на застосування тільки владних методів впливу на правопорушників та інших громадян, нехтування методами психологічного впливу, досягнення згоди, вирішення конфлікту на основі вербального впливу і т. д.; педантичність, зайвий формалізм в роботі і затягування розгляду справ та прийняття конкретних рішень в рамках своєї компетенції.

При внутрішньосистемному управлінні, у спілкуванні з керівниками і товаришами по службі можливі наступні прояви професійної деформації: втрата ініціативи в роботі, що виражається в орієнтації тільки на виконання наказів і розпоряджень керівників, вищих ланок управління і забуття своїх особистих посадових обов'язків і відповідальності; установка на пріоритетність поточного процесу діяльності, виконання по-

точних завдань незалежно від досягнення кінцевих результатів діяльності, імітація активної діяльності; переоцінка звичних методів роботи і недооцінка необхідності впровадження нових методів діяльності, інновацій; становленн на здійснення формалізованих, документально оформлених професійних дій при недостатній увазі до людини; професійний егоїзм (егоцентризм), часто блокує ефективну взаємодію працівників різних служб органу правопорядку і знижує результати спільної діяльності.

Часто прояви професійної деформації є наслідком звернення працівника до неадекватних захисних механізмів у своїй діяльності: раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття і розслідування злочину тощо); знуцання (наприклад, словесної образи затриманих і т. п.); заміщення (наприклад, досягнення помилкового відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності тощо); ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми поза межами своєї правоохоронної системи, звуження комунікативних зв'язків) та інш. Профілактика та подолання професійної деформації працівників органів правопорядку.

Профілактика професійної деформації представляє собою сукупність попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження ймовірності розвитку передумов і проявів професійної деформації. Одним із завдань такої профілактики є блокування і згладжування трьох груп зазначених факторів, що сприяють розвитку професійної деформації.

Робота з профілактики професійної деформації включає в себе заходи як психологічного, так і непсихологічного (організаційно-управлінського, виховного) характеру. До приватних завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників органів правопорядку слід віднести: вироблення у співробітників професійного імунітету і високої культури в роботі; розвиток морально-психологічної стійкості і ділової спрямованості у всіх працівників органів правопорядку; формування у працівників установки на проходження в роботі кодексу професійної честі; вдосконалення стилю і методів управління персоналом; формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Висновки: Представлені вище результати проведеного дослідження дозволяють зробити наступні висновки. Формування професійної деформації особистості у співробітників обумовлено трьома групами факторів: індивідуально – типологічними

(рівень інтелекту, акцентуації характеру, нервово-психічна стійкість, гнучкість), особистісно-смысловими (внутрішня мотивація, смисложиттєві орієнтації, моральна нормативність), поведінковими (рівень моральної свідомості, самоінтерес, психотичні реакції і стани, психологічний захист, саморегуляція поведінки).

Література

1. Решетников М. И. Психическая травма. История вопроса / М.И. Решетников // Психотерапия. – 2010. - № 1. – С. 86-95.
2. Ширияев Д.А. Психологические механизмы вероятностного прогнозирования. – Рига: Зинатне, 1986. – 141 с.
3. Бурлачук Л.Ф. Введение в проективную психологию. – К.: Ника-Центр, 1997. – 128с.
4. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – К.: Наукова думка, 1989. – 200с.
5. Про місце прикладної психології в системі психологічних знань. // Матеріали ІІІ Харківських міжнародних психологічних читань.-Харків: вид-во Харк. Держ. Ун-ту, 1999. Тт. 1-2.

The article considers the question of the formation of the staff of internal Affairs bodies of some negative psychological peculiarities of the influence of negative factors of the activity itself and preventative actions in the prevention of these negative factors.

Keywords: *negativity, deformation, egocentrism, morally psychological climate.*