

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ У СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ (ОВС)

Кодлубовська Т.Б.

У статті розглядаються причини формування та шляхи профілактики професійної деформації при стресах у співробітників ОВС.

Ключові слова: професійна деформація, стрес, психологічна саморегуляція, профілактика, тренінг.

Одним із напрямків досліджень професійного здоров'я є вивчення особливостей професійної деформації у людей, які працюють у стресогенних умовах діяльності. Проблема професійної деформації фахівців викликає підвищений інтерес як теоретиків, так і практиків. Слід зазначити, що проблема впливу професійної діяльності на формування свідомості особистості займала розуми ще давніх філософів, але особливо часто ця проблема стала обговорюватися наприкінці XIX століття. А на початку XX століття відомий соціолог Питирим Сорокін для позначення особливого соціально-психологічного феномена ввів у науковий світ спеціальний термін «професійна деформація». У сучасній психології під професійною деформацією особистості фахівця розуміється зміна якостей і властивостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування й поведінки) під впливом виконання ним професійної діяльності (Безносов С.П., 2003) [1].

Поряд з терміном «професійна деформація» у закордонній науковій літературі зустрічається поняття «управлінський регрес», тобто такі поступові, безперервні, необоротні зміни, які можуть бути пов'язані або з віком працівника, або з особливостями його діяльності і соціальним оточенням.

Що ж призводить до виникнення професійних деформацій у співробітників ОВС? Узагальнюючи результати теоретичних і практичних досліджень, коротко охарактеризуємо основні передумови професійного регресу.

Об'єктивними передумовами деформації є:

- посадові обов'язки (виконання владних повноважень);
- хронічний дефіцит часу;
- високий рівень нервово-психічної напруги;

– невизначеність критеріїв ефективності діяльності.

Необхідно відзначити, що специфічні особливості праці не завжди призводять до професійної деформації особистості. Для цього потрібна наявність у фахівця особистісних особливостей, що обумовлюють його схильність до деформації.

Суб'єктивними передумовами деформації є:

- неадекватна самооцінка (будь-яке відхилення самооцінки від адекватної – як убик завищення, так і вбик заниження – підсилює й прискорює професійну деформацію);
- перекручена «Я-концепція» (наприклад, невпевненість у собі й недостатній рівень самосприймання може проявлятися в авторитарності);
- активізація й дія механізмів психологічного захисту;
- втрата зворотного зв'язку, що характеризується втратою контролю над інформаційними потоками в організації;
- високий рівень психічної ригідності, що сприяє фіксації стереотипу реагування на складні ситуації нервово-психічної напруги (ці стереотипи проявляються наприклад, у прагненні критикувати, підкоряти, спрощувати, повчати й т.п.);
- мотивація запобігання невдачі, що перешкоджає досягненню успіху, професіоналізму, самовдосконаленню, ефективності діяльності;
- неадекватна керівна концепція, що сформувалася шляхом управлінського досвіду (наприклад: «Людина живе для того, щоб працювати», «Особисті взаємини заважають роботі», «Командир повинен бути вимогливим і суворим» і т.п.);
- стійка мотивація, яка є основою для негативних змін психологічного досвіду особистості убик зниження ролі в службовій діяльності моральних регуляторів гуманістичної спрямованості й домінування твердих управлінських, адміністративних норм.

Отже, під впливом вищезгаданих об'єктивних і суб'єктивних факторів виникають різні деформації й відхилення особистості співробітника в професійній діяльності, які проявляються в ослабленні або вгасанні деяких позитивних психічних якостей.

Як правило, до показників регресу відносять наступні:

- низький рівень комунікативної компетенції: зневажливе ставлення до інших, небажання й невміння зрозуміти іншу людину, надмірна критичність і повчальність, відсутність тактовності, хамство, брутальність, черствість, жорстокість;

- низький рівень ефективності професійної діяльності: відсутність системи в роботі, нездатність освоювати нові ідеї, наближення до себе тільки «зручних» людей, схильність до демагогії, проголошення очевидних, загальновідомих істин;
- неадекватна самооцінка: завищена самооцінка й вихваляння власних досягнень, нездатність сприймати будь-яку критику на свою адресу, нетерпимість до чужої думки;
- негативні якості особистості: аморальність, непорядність, безвідповідальність, лінь.

Труднощі розкриття природи професійної деформації обумовлені, насамперед, надзвичайною складністю й різноманіттям зв'язків між проявами деформації у службовій діяльності і їхній особистісній сутності. Аналіз літератури показує, що професійна роль багатогранно впливає на особистість, пред'являючи до людини певні вимоги. Професія поступово може істотно змінити характер людини. Аналізуючи проблему специфічних змін особистості співробітника ОВС при професійній деформації, ми розглянемо не всі можливі й спостережувані в процесі життєдіяльності прояви зазначеного явища, а тільки ті, які пов'язані зі стійкими, малозворотними змінами особистості, досить очевидними для навколишніх й самого співробітника в контексті його поведінки.

Коротко охарактеризуємо основні професійні деформації, виділені Е.Ф. Зеєром (2003) [2].

1. Авторитарність проявляється в такому стилі керівництва, що характеризується вираженою централізацією управлінських функцій і максимальним придушенням ініціативи підлеглих, усуненням їх від рішення питань спільної діяльності. Як засоби виступають накази й розпорядження; зворотний зв'язок з виконання спільної діяльності нерідко здійснюється у вигляді покарання.

Відмітною рисою авторитарної особистості є надмірно тверда система соціальних установок, а також завищена самооцінка своїх професійних здібностей. Подібні люди чутливі до атрибутів влади, віддають перевагу соціальним стереотипам, особистісну близькість розглядають як неприйнятну. Авторитарність також може виявлятися й у зниженні рефлексії (самоаналізу й самоконтролю), проявів зарозумілості і рис деспотизму.

2. Демонстративність – якість особистості, що проявляється в емоційно яскравій поведінці, бажанні подобатися, прагненні бути на очах, виявляти себе. Ця тенденція реалізується в оригінальному поводженні, демонстрації своєї переваги, навмис-

них перебільшеннях, у позах і вчинках, розрахованих на зовнішній ефект. Емоції яскраві, виразні в проявах, але нестійкі й неглибокі. Професійна діяльність для співробітника стає засобом самоствердження, демонстрації своєї переваги над іншими людьми.

3. Професійний догматизм виникає внаслідок частого повторення тих самих ситуацій, типових професійних завдань. Догматизм – метод мислення, при якому певні положення перетворюються на висновки, що закостеніли, що застосовуються без урахування конкретних умов життя. Догматизм тлумачить усі істини як абсолютні. У його основі лежить сліпа віра в авторитети, захист застарілих положень.

У співробітника поволи формується схильність до спрощення проблем, застосування вже відомих прийомів без урахування всієї складності ситуації, схильність до розумових і мовних штампів. Професійний догматизм проявляється також в ігноруванні існуючих теорій, зневажливому ставленні до науки, інновацій, у самовпевненості й завищеній самооцінці, а також у перебільшеній орієнтації на свій досвід.

4. Домінантність обумовлена виконанням владних функцій. Потреба в домінуванні є одним з елементів мотиваційної сфери співробітника. Вона характеризується прагненням контролювати своє службове і соціальне оточення, впливати на інших, давати поради, переконувати, наказувати, забороняти, відговорювати, а також полягає в таких індивідуальних особливостях, як вимогливість і безапеляційність. Професійна діяльність створює сприятливі умови для задоволення потреби у владі, у придушенні інших і самоствердженні за рахунок своїх підлеглих.

У літературі зустрічається таке поняття, як «адміністративний захват» – своєрідний психологічний стан, що виражається в надмірному захопленні адмініструванням, у перевисненні владних функцій, у захваті своєю владою, що сприяє виникненню й розвитку адміністративного свавілля в організації.

5. Професійна індіферентність – це прояв байдужості, емоційної сухості й твердості. Професійна взаємодія з підлеглими будується без урахування їхніх особистісних особливостей. Ця деформація характерна для черствих, закритих людей зі слабо вираженою емпатією, що викликає труднощі у спілкуванні. Індіферентність розвивається з роками як наслідок емоційної втоми (вигорання) і негативного індивідуального досвіду взаємодії з підлеглими й колегами.

6. Консерватизм проявляється в упередженні проти нововведень, прихильності стійким професійним технологіям, що обумовлено спрямованістю в минуле при недостатньо критичному ставленні до нього. Розвитку консерватизму сприяє та обставина, що співробітник регулярно репродукує ті самі форми і методи роботи, які себе добре зарекомендували. Стереотипні способи виконання діяльності й прийоми впливу поступово перетворюються на штампи, виснажують інтелектуальні сили, не викликають додаткових емоційних переживань. З ростом професіоналізму ці штампи в роботі стають гальмом розвитку організації.

7. Професійна агресія проявляється у ворожому ставленні до підлеглих і колег – як на поведінковому, так і на вербальному рівнях. Так, агресивне поведіння співробітників може полягати у відсутності прагнення враховувати почуття, права й інтереси інших людей, у прихильності до «каральних» методів, у вимозі безумовного підпорядкування, в упередженому ставленні до ініціативних, творчих і незалежних працівників. На вербальному рівні агресія проявляється в схильності до образливих зауважень, іронічних висловлювань, глузувань на адресу підлеглих, у навішуванні «ярликів».

8. Рольовий експансіонізм проявляється в тотальній заглибленості в професію, фіксації на власних особистісних і професійних проблемах і труднощах, у нездатності й небажанні зрозуміти іншу людину, у перевазі обвинувальних і повчальних висловлень, безапеляційних суджень. Ця деформація виявляється у твердому рольовому поведінні за межами організації, у перебільшенні власної ролі й значення. Він характерний майже для всіх співробітників, що прослужили більше 10 років.

9. Соціальне лицемірство – це поведінка, що прикриває нещирість почуттів і відносин удаваною щиросердістю й чесністю, схильність до моралізування, а також віра у свою моральну непогрішність. Воно обумовлено необхідністю виправдовувати високі моральні очікування підлеглих і колег, пропагандувати моральні принципи й норми поведінки. Ця деформація з роками стає нормою соціальної поведінки більшості співробітників, і дистанція між задекларованими і реальними життєвими цінностями збільшується.

10. Надконтроль проявляється в придушенні спонтанності, у надмірному стримуванні своїх почуттів, орієнтації на правила й інструкції, уникнення або відхід від відповідальності. Для співробітника характерний інертний і трохи догматичний стиль мислен-

ня. У міжособистісних відносинах переважають такі особливості, як підозрілість, обачність, висока моральна вимогливість і скрупульозний контроль діяльності підлеглих і оточуючих.

Названі вище відхилення й порушення в професійному розвитку можуть мати досить складну динаміку проявів у службовому процесі. Помічено, що виниклі несприятливі умови служби викликають негативні зміни спочатку в професійній діяльності і в поведінці. Потім, при повторенні складних ситуацій, регресивні зміни «осідають» і в особистості, призводячи до її деформації. Установлено також, що спочатку з'являються тимчасові негативні психічні стани й установки, після чого починають вгасати і ніби „випадати” позитивні якості. Далі «загострюються» межові стани, пізніше на місці позитивних виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника й співвідношення професійно важливих якостей (ПВЯ) у цьому профілі. При повторенні ситуацій негативні стани закріплюються й витісняють позитивні якості людини, питома вага позитивних якостей зменшується. Настає стійке перекинування конфігурації особистісного профілю професіонала, що означає деформацію особистості. Крім того, необхідно відзначити, що ступінь виразності деформації визначається стажем роботи, статтю, змістом професійної діяльності й індивідуально-психологічними особливостями особистості. Служба в органах внутрішніх справ вимагає від співробітників значної напруги й самовіддачі, пов'язана з необхідністю протистояти злочинності, що має самі різні форми прояву. Крім того, ця діяльність за своїм характером сполучена з військовою службою, підвищеною соціальною й професійною відповідальністю. При цьому вплив несприятливих факторів навколишнього середовища поєднується з дефіцитом інформації і часу на обмірковування й прийняття адекватного рішення, наявністю несподіваних, раптово виникаючих перешкод. Одночасно з нервово-психічною напругою співробітники піддаються значним рівням фізичних навантажень.

Збільшуються число тяжких злочинів, що породжує ріст числа випадків застосування співробітниками табельної вогнепальної зброї як для захисту громадян, так і з метою власної безпеки в ситуаціях, які, по суті, є екстремальними, будь-то участь у бойових діях або повсякденна оперативно-службова діяльність. Відзначається постійний ріст числа фактів надання опору співробітникам міліції при виконанні ними службових обов'язків, аж до за-

хоплення їх заручниками. Відбувається постійне збільшення кількості співробітників, що одержали поранення під час виконання службових обов'язків, що майже завжди супроводжується посттравматичними стресовими розладами. Останніми роками це особливо виражено.

Таким чином, особовий склад при виконанні службово-бойових завдань, піддається впливу значної кількості несприятливих факторів, різних за своєю природою, формами прояву, характером впливу тощо. Все це може викликати сильний емоційний стрес, нервово-психічні розлади, бути причиною захворювань, травматизму й загибелі й різних надзвичайних випадків серед особового складу.

Стресові ситуації можуть впливати на співробітників таким чином:

1) викликати різке зниження організованості поведінки (імпульсивні, передчасні й несвоєчасні дії). У цьому випадку дезорганізація поведінки може виражатися у втраті сформованих навичок, повторі відповідної рухової реакції, зниженні надійності через підвищення загальної чутливості;

2) викликати гальмування дій і рухів, їхнє вповільнення аж до ступору; придушувати процеси сприйняття й мислення і, тим самим, обумовлювати порушення прийому й переробки інформації (пропуск значущих сигналів), а також ухвалення рішення;

3) у разі наявності необхідного рівня готовності обумовлювати підвищення ефективності діяльності (доцільна активність, чітке сприйняття й осмислення ускладнень, підвищення самоконтролю, здійснення адекватних дій).

На характер розвитку дезадаптивних реакцій співробітника, як показали аналітичні дослідження, можуть впливати їхні індивідуально-особистісні особливості, рівень психологічної готовності до роботи в екстремальних умовах; природні фактори, технічне й медичне забезпечення, психологічний клімат і згуртованість колективу.

Таким чином, професійна діяльність співробітників ОВС може впливати на їх особистісні особливості. Що ж необхідно зробити для того, щоб знизити ризик виникнення професійних деформацій?

Основними шляхами професійної реабілітації, на думку Е.Ф. Зеєра, є наступні (Зеєр Е.Ф., 2003) [2].

- діагностика професійних деформацій і розробка індивідуальних стратегій їхнього подолання;
- оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери й самокорекції професійних деформацій;

- проходження тренінгів особистісного й професійного росту, спрямованих на підвищення соціально-психологічної компетентності;
- рефлексія професійної біографії й розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного й професійного росту;
- профілактика професійної дезадаптації починаючого фахівця;
- підвищення кваліфікації й перехід у нову кваліфікаційну категорію або на нову посаду.

Як приклад програми, спрямованої на подолання наслідків регресу, наведемо програму соціокогнітивної корекції комунікативних деформацій керівника (Ткалич А.І., 2001) [3], розроблену на основі транстеоретичної моделі корекції адиктивної поведінки (А.В. Прохорова, 1994) [5] що включає наступні пріоритети:

- зростання свідомості – через збільшення інформації про власну особистість і важливих для неї професійні проблеми;
- переоцінка власної особистості й свого професійного статусу – через оцінку того, що людина думає про себе і свою професію стосовно проблемної ситуації;
- трансформація когнітивних компонентів комунікативних установок – через інформаційно-мотиваційне осмислення значущості комунікацій у системі підвищення кваліфікації й професійної перепідготовки службових кадрів;
- самозвільнення від когнітивних і поведінкових стереотипів;
- освоєння нових навичок комунікативної дії в процесі комунікативно-ігрового тренінгу;
- позиційно-рольова трансформація – через усвідомлення проблем службовця і переоцінки значущості для особистісного росту системи підвищення кваліфікації й професійної перепідготовки кадрів.

З метою аналізу психологічних детермінант безпечного виконання професійних обов'язків співробітників ОВС, розроблено та запроваджено в практику тренінг «Комунікація-Стрес-Безпека» («К-С-Б») [4].

Участь працівників міліції у цьому тренінгу передбачена рішенням Колегії МВС України від 09.01.2002 р. №1 КМ/1, яке обґрунтовано «концепцією психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України і Програмою її реалізації (затверджена Наказом МВС України від 05.04.02 р. №334) та інших нормативних документів, які спрямовані на збереження людського і професійного потенціалу органів внутрішніх справ, підвищення ефективності охорони правопорядку та боротьби зі злочинністю.

Рекомендується обов'язкова участь у тренінгу «Комунікація-Стрес-Безпека» працівників ОВС, які отримали поранення на службі, застосовували зброю на ураження, відряджалися у складі миротворчих сил у «гарячі точки», перебували в інших екстремальних ситуаціях.

У Київському національному університеті внутрішніх справ з 2007 року до нині автором статті проводяться тренінги «К-С-Б».

Метою проведення тренінгів є удосконалення навичок стресостійкості у співробітників ОВС, поліпшення їх професійної та особистісної комунікації, формування психологічної готовності до дій в екстремальних умовах.

Програма тренінгу гнучка та раціонально-стандартизована. Вона складається з обов'язкових та додаткових елементів, які заздалегідь передбачаються та методично забезпечуються.

Послідовність та глибина розгляду тем довольна і визначається інтересами та особистісними актуальними проблемами учасників тренінгу та професійними можливостями спеціалістів, які проводять цей тренінг.

Програмою тренінгу «К-С-Б» передбачається вивчення таких тем:

- вступ до тренінгу;
- сприйняття дійсності та уявлення про неї;
- комунікація та безпека;
- стрес і критичний інцидент, моделі стресу;
- реакція на стрес та його подолання;
- удосконалення навичок психоемоційної саморегуляції;
- службовий травматизм і рівень особистої сензитивності;
- психологія та тактика особистої безпеки працівників ОВС;
- група, її динаміка, розподіл ролей у групі, кооперація;
- конфлікти, їх рівні, шляхи вирішення;

Основними завданнями тренінгу є:

- навчання працівників ОВС ефективної комунікації;
- отримання ними практичних навичок протидії стресам;
- розв'язання проблем формування позитивного мислення та ставлення особисто до себе;
- формування професійно-психологічної готовності до забезпечення особистої та колективної безпеки в екстремальних умовах діяльності;
- профілактика професійної деформації.

Головним методичним принципом проведення тренінгу «К-С-Б» є вплив на пізнавальну, мотиваційну та поведінкову сфери особистості працівника ОВС.

З метою отримання практичних навичок ефективної комунікації, практичних навичок протидії стресам та формуванню об'єктивного, позитивного ставлення до себе зі слухачами Центру післядипломної освіти Київського національного університету внутрішніх справ впроваджувалась методика визначення рівня вольової саморегуляції за тестом-опитувальником А.В. Звіркова та Є.В. Ейдмана. В роботі за цією методикою на сьогодні взяли участь 568 співробітників ОВС, у тому числі службовці карного розшуку, управління боротьби із організованою злочинністю, чергові частини, кримінальної міліції у справах дітей, дільничні інспектори та інші.

Показники рівня вольової саморегуляції		
Більше середнього значення	Менше середнього значення	Дорівнюють середньому значенню
441 осіб (78%)	94 особи (16%)	33 особи (6%)

Аналіз отриманих результатів засвідчив, що високий бал рівня вольової саморегуляції властивий емоційно зрілим, активним, незалежним, самостійним особам. Їх вирізняє спокій, впевненість у собі, стійкість намірів, реалістичність поглядів, розвинене почуття особистого обов'язку. Вони добре рефлексують особисті мотиви, планомірно втілюють наміри, вміють розподіляти зусилля і здатні контролювати свої вчинки, володіють вираженою соціально позитивною спрямованістю.

У межах випадках у них можливе нарощування внутрішньої напруги та тривожності, що пов'язана з прагненням контролювати кожен нюанс власної поведінки.

Низький бал спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальний фон активності – знижений. Їм властиві імпульсивність і нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю особистості, так і з вираженою витонченістю натури, не підкріпленою здатністю до рефлексії та самоконтролю. Таким чином, у найбільшій кількості співробітників ОВС (78%) спостерігається тривожність і внутрішні напруга, які пов'язані з прагненням контролювати кожен нюанс власної поведінки.

Отримані результати дозволяють зробити наступні висновки:

1. Перенапруження та висока тривожність може стати причиною:

- емоційного виснаження;
- зниження стресостійкості;
- погіршення стану здоров'я;
- професійної деформації;

2. Необхідно звернути увагу працівників ОВС на їх психологічний та фізичний стан з метою гармонізації.

3. На курсах підвищення кваліфікації ознайомлювати слухачів з комплексом методів психологічної саморегуляції.

Підбиваючи підсумок розгляду проблеми профілактики професійної деформації в службовій діяльності міліції, звертаємо увагу на те, що впровадження названих корекційно-діагностичних заходів у систему підготовки й перепідготовки кадрів дозволить підвищити її ефективність за рахунок зниження рівня адиктивності поведінки, а також зменшити ризик розвитку професійних деформацій у співробітників ОВС, що, у свою чергу, сприятиме поліпшенню їхнього професійного здоров'я.

Література

1. Безносков С.П. Психология профессиональной деформации личности. – СПб.: Речь, 2004.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие. – М., 2003.

3. Ткалич А.И. Профессионально-деформационный эффект социальной информации // Профессиональная деформация и проблемы профессионализма: Сб. научн. трудов / Под ред. В.П. Подвойского. – М., 2001.

4. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: Монографія. У 2-х т., Т.1: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. – Донецьк: ДЮО, 2007. – 242 с.

5. Прохоров А.В., Велисер У., Прочаска Дж. Транстеоретическая модель изменения поведения и ее применение // Вопросы психологии. – 1994. – №2.

В статье рассматриваются причины формирования и пути профилактики профессиональной деформации при стрессах у сотрудников ОВД.

In the article reasons of forming of professional deformation are examined at stresses and way of prophylaxis for the employees of police.