**Тема 10.** **Профілактика професійної деформації та вигорання працівників правоохоронних органів**

План

1. Поняття, форми та рівні професійної деформації.

2. Психологічні причини та умови морально-професійної деформації працівників органів внутрішніх справ.

3. Профілактика морально-професійної деформації співробітників ОВС.

4. Виявлення, корекція і профілактика професійної психологічної деформації працівників ОВС.

**1. Поняття, форми та рівні професійної деформації**

Професіоналізація особистості працівника органів внутрішніх справ у процесі багаторічного виконання ним професійних обов’язків пов’язана як з розвитком професійно важливих якостей, так і з розвитком якостей, що негативно впливають на його діяльність. Явище, яке об’єктивно супроводжує розвиток людини в її професійній діяльності, якщо вона повсякденно не працює над собою, називають професійною деформацією.

*Професійна деформація особистості* – це зміни особистісних якостей (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування і поведінки), які з’являються у неї під впливом виконання професійної ролі. У романі «Безсоння» письменник А. Крон створює яскравий художній образ цього загрозливого явища: дільничний лікар, що підозрює кожну людину в симуляції; шкільний вчитель, який сприймає учнів як потенційно нездатних до самостійного навчання без його допомоги; працівник міліції, котрий щиро думає, що кожен «має рильце в пушку».

Це зумовлено тим, що їхня діяльність здійснюється, як правило, у вигляді тривалого, систематичного, насиченого за змістом спілкування. Таке спілкування супроводжується суб’єкт-суб’єктним взаємовпливом. Психологічний підтекст поведінки іншої людини став, зокрема, обставинами життя працівника, що не минають для нього безслідно.

Крайня форма професійної деформації особистості виражається у формальному, суто функціональному ставленні до людей. Вона погіршує соціально-психологічний клімат в колективі, розвиток самої особистості, служить основою виникнення психологічних бар’єрів. Так, професійна деформація викладача вищого навчального закладу часто приводить до появи у його лекціях безлічі мислительних і мовних штампів.

Ефективність навчання пов’язана з умінням спрощувати, роз’яснювати, тому педагоги нерідко набувають звичок надмірно деталізувати пояснення, що виглядає як прагнення повчати і може викликати психологічні бар’єри і конфлікти. У викладачів мовних дисциплін, наприклад, з роками появляється особлива артикуляція, схильність до повторень, мимовільна хвороблива реакція на помилки. При цьому часто, не помічаючи, вони поправляють не тільки своїх студентів. На відміну від інших професій, де деформація одного працівника не впливає на його колег і не нівелює соціальну цінність їх праці, в діяльності правоохоронця таке явище має важчі наслідки. Тут помилки одного персоніфікуються в суспільній свідомості як недолік(и) всіх співробітників, породжує відповідний стереотип – «там всі такі».

Професійна деформація працівника ОВС полягає у специфічних змінах структури його особистості, що постають внаслідок виконання протягом певного часу правоохоронної діяльності як основної професії.

По-перше, це гіпертрофія важливих характеристик з наступною трансформацією у свою якісну протилежність. Так, пильність перетворюється на підозрілість, впевненість на самовпевненість, настирливість – на впертість, вимогливість – на прискіпливість.

По-друге, це актуалізація і розвиток соціально негативних рис, таких як жорстокість, мстивість, брутальність, вседозволеність, професійна корпоративність. Формуються і стають довготривалими деякі психічні стани в пізнавальній (сумніви, незібраність), емоційно-чуттєвій (незадоволеність, нудьга), вольовій (нерішучість) сферах особистості.

По-третє, це припинення формування та розвитку і навіть атрофія окремих рис. Зміни такого характеру стосуються самооцінки, професійнопсихологічної стійкості, емпатії, адекватної професійної мотивації. Найяскравіше вони проявляються у правосвідомості працівника.

По-четверте, це неузгоджене, дисгармонійне, а надалі спотворене співвідношення і взаємодія окремих рис, підструктур особистості, таких, наприклад, як шаблонність та гнучкість професійного мислення, службових та позаслужбових інтересів, стереотипізація та емпатія соціальної перцепції.

Загальною закономірністю є не поєднання і стимулювання розвитку під одним загальним напрямом, а пригнічення одного через абсолютизацію іншого. Таке співвідношення рис призводить до того, що працівник стає більш залежним (не лише у професійній, а й у соціальній сфері) від зовнішніх обставин і мінливостей долі. При їх сприятливому поєднанні він може досягнути значних успіхів, а в інших обставинах стати соціально дезадаптованим невдахою.

Вплив професійної деформації на професійну діяльність найбільш рельєфно спостерігається через конкретні прояви. Перший прояв пов’язаний із сталим упередженим ставленням до об’єкта службової діяльності. Таке ставлення характеризується негативним емоційним забарвленням, психологічною «сліпотою» щодо позитивного і перебільшенням негативного в людині. Безпосередньо у діяльності це виражається у звинувачувальному підході (презумпції первинної провини), абсолютизації карно-примусових заходів.

Так, наприклад, серед працівників установ з виконання покарань популярні такі аксіоми: «кращий засіб виховання – покарання», «хороший засуджений – мертвий засуджений», «випадково потрапити в міліцію людина не може» та інше. Другий прояв професійної деформації пов’язаний з довільно-суб’єктивним тлумаченням правослухняної поведінки. Один його аспект стосується самого працівника і полягає в допустимості умисного порушення нормативно-правової регламентації діяльності, що полягає у зловживанні, перевищенні або незастосуванні владних повноважень; особистому встановленні або сприянні недозволеним зв’язкам з об’єктом діяльності; використанні заборонених засобів, методів та прийомів під час виконання оперативнослужбових завдань.

Смислове підґрунтя цих виразів визначає правовий нігілізм працівника, а також його морально-вольову ненадійність – нездатність протистояти тиску з боку зацікавлених осіб. Найбільшою мірою такого тиску зазнають керівники низової ланки ОВС, слідчі, працівники підрозділів боротьби з економічними злочинами. За офіційною статистикою в останні роки існування СРСР кожен третій посадовий злочин у міліції здійснювався під впливом колег та безпосередніх начальників. До цього слід додати численні випадки застосування так званого «телефонного» права.

Другий аспект довільно-суб’єктивного тлумачення правослухняної поведінки стосується об’єкта службової діяльності. Він полягає в адаптації до правопорушень, примирливому ставленні до осіб, що їх здійснюють, формально-пасивному виконанні обов’язків.

Третім проявом професійної деформації працівника ОВС є перенесення стилю службового спілкування, окремих професійних методів та прийомів на позаслужбові стосунки з безпосереднім соціальним оточенням – ріднею, знайомими, колегами та ін. Таке перенесення спочатку здійснюється мимовільно. Надалі воно набуває усвідомленого і навіть нав’язливого характеру.

Важливою рисою є також запозичення та поширення на позаслужбову сферу окремих елементів способу життя об’єкта діяльності – звичок, жестикуляції, реакцій на різні події. Показовими у цьому випадку є збіднення лексикону, збільшення кількості жаргонних та брутальних слів і словосполучень. За даними науковців у сфері кримінальної психології, «спеціальна» мова професійних злочинців включає майже 150 слів, а осіб, що відбувають покарання у вигляді позбавлення волі, – близько 250 жаргонних слів та словосполучень.

Матеріали опитування працівників установ з виконання покарань свідчать, що ними запозичується майже 20 % мови засуджених.

Четвертий прояв професійної деформації пов’язаний з «огрубінням» особистості. Він полягає у звуженні інтересів та захоплень, спрощенні їх змісту аж до примітивізму.

Професійні інтереси домінують і підпорядковують усі інші, працівник охоче цікавиться тільки тим, що може бути корисним для роботи. У нього формується постійна необхідність у діяльності, пристрасне захоплення нею. Зарубіжні психологи називають цей феномен терміном «трудоголізм». Зовні він виражається в бажанні довше побути на службі за відсутності об’єктивної необхідності в цьому, постійному інтересі до служби у вільний час, комфортності в службовій формі порівняно з цивільним одягом.

П’ятим проявом професійної деформації є зміни у так званому образі «Я». Під ними розуміємо систему уявлень особистості про саму себе, яка виконує функцію самоустановки і суттєво впливає на діяльність та взаємини з оточуючими. Зміни торкаються передусім професійної складової образу «Я». Вона містить уявлення працівника про професійно важливі риси, їх відповідність діяльності й можливості компенсації, задоволеність власною компетентністю, посадою, перспективою, соціальним визнанням як професіонала.

Самі зміни полягають у максимальному зближенні чи навіть збігові «Я» реального з «Я» еталонним; стабільно завищеній професійній самооцінці; поблажливості професійної оцінки колег з орієнтацією на думку керівника; хворобливому реагуванні на критику і контроль за своєю діяльністю; жорсткій орієнтації на особистий професійний досвід, зокрема презумпції власної невинуватості.

Небезпека деформації образу «Я» призводить до переоцінки співробітником своїх можливостей, недооцінки реальної ситуації і, як наслідок, неоптимальних та навіть помилкових дій. Характер впливу професійної деформації на діяльність при забезпеченні прав громадян багато в чому визначається рівнем професійної деформації працівників ОВС.

Психологічні дослідження дозволяють говорити про три головних рівні деформації: початковий, середній та глибинний. Початковий рівень характеризується незначними, зовні малопомітними, переважно кількісними змінами особистості, які іноді виявляються лише щодо об’єкта діяльності (перший та другий з вищезазначених виявів). Працівник оволодіває професією, формуючи власний стиль виконання, але не стає фатально залежним від неї. Активне нагромадження особистого досвіду поєднується із запозиченням надбань колег.

Середній рівень професійної деформації показовий суттєвими кількісно-якісними змінами. Вони постійно відображаються в першому та другому виявах і ситуативно в інших трьох виявах. Акцентуйовані професійні риси гіпертрофуються, інші зупиняються в розвитку або починають атрофуватися. Завершується формування необхідного і в основному достатнього для діяльності досвіду. Характерними і найбільш помітними є зміни в образі «Я»: завищується самооцінка, з’являється самовпевненість, ставлення до соціального контролю і нагляду як до такого, що заважає і є некомпетентним.

На глибинному рівні деформаційні зміни вражають усю структуру особистості, яка потрапляє у цілковиту залежність від професійної сфери. Вони не випадково виражаються у всіх п’яти виявах. Співробітник починає оцінювати себе як неперевершеного професіонала. Професійні риси перетворюються на свою протилежність, зникають внутрішні бар’єри до суб’єктивного тлумачення правослухняної поведінки, перенесення стилю службової діяльності на позаслужбові сфери.

Професійна деформація загалом негативно позначається на діяльності при забезпеченні прав громадян, створенні сприятливих умов для їх реалізації. Так, на середньому рівні деформованості відбуваються зриви професійної діяльності. Вони пояснюються працівником як випадковість, невдача, несприятливий збіг обставин. Для глибинного рівня деформованості показовими є серйозні помилки, що постають на тлі загального службового «благополуччя». Вони пояснюються працівником як незрозумілі для нього самого.

Що стосується початкового рівня, то він найчастіше не справляє помітного негативного впливу на діяльність. Це пов’язано з тим, що професійна деформація на початковому рівні може виконувати функцію психологічного захисту особи від негативних чинників діяльності.

Такий захист полягає у зниженні гостроти сприйняття, усвідомлення та переживання даних чинників до рівня звичних, які не травмують психіку працівника. Він також вияв- ляється у швидкому, психологічно безболісному перенесенні власне професійних дій на обслуговуючі, позаслужбові (складання документів, відпочинок, прийом їжі тощо) та навпаки.

Імовірність професійної деформації працівників органів внутрішніх справ передусім зумовлюється інтенсивністю деформуючого впливу, що об’єктивно міститься в службовій діяльності (так званий коефіцієнт професійної деформації). Проведена за спеціальною методикою експертна оцінка виявила підрозділи ОВС з високим, середнім та низьким коефіцієнтами деформації і, відповідно, ймовірністю її появи.

До групи з високим коефіцієнтом належать карний розшук, слідство, «Беркут», служби боротьби з організованою злочинністю та економічними злочинами, окремі категорії працівників установ з виконання покарань (начальники загонів, чергові помічники начальника установи, контролери, начальники цехів, майстри виробництва, оперативна служба) і деякі інші.

Групу з середнім коефіцієнтом складають, зокрема, патрульно-постова служба, державна автоінспекція, дільничні інспектори, охорона, кримінальна міліція у справах неповнолітніх. Група з низьким коефіцієнтом деформації охоплює пожежну інспекцію, службу віз та реєстрацій, паспортну службу. Професійна деформація, крім сили відповідного впливу діяльності, пов’язана з тривалістю служби в ОВС.

За відсутності спеціальних заходів з попередження та корекції деформації ймовірність її виникнення залежно від стажу оцінюється експертами так:

від 1 до 5 років служби в ОВС – невисока ймовірність деформації, при цьому переважно спостерігається початковий рівень;

5–10 років – ймовірність досить висока, деформація виникає часто;

10–15 років – ймовірність деформації дуже висока, вона виникає у більшості співробітників;

понад 15 років – деформація майже неминуча.

Результати емпіричних досліджень показують, що у працівників із стажем роботи в ОВС від 5 до 20 років початковий рівень деформації виявлений у 37,0% співробітників міліції, середній рівень показовий для 47,7% співробітників і глибинний – для 9,3%.

Як правило, виокремлюють: – загальнопрофесійні деформації (типові):

синдром асоціальної перцепції, при якому кожен громадянин сприймається як потенційний порушник; емоційна індеферентність, холодність до страждань інших;

поведінковий трансфер, що характеризує формування рис рольової поведінки і якостей, властивих особам, які порушують закон, засвоєння і вживання їх жаргону;

– спеціальні професійні деформації, пов’язані з внутрішньопрофесійною спеціалізацією: у слідчого – правова підозрілість, у оперативного працівника – актуальна агресивність і ін.;

– професійно-типологічні деформації, обумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру діяльності: комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, домінантність, обумовлені реалізацією працівником владних функцій;

– індивідуалізовані деформації, обумовлені індивідуальними психологічними особливостями працівників: професійна акцентуація, надвідповідальність, трудоголізм, трудовий фанатизм, надчесність;

– неадекватність мотиву вибору професії конкретної людини меті професійної діяльності (корисливі мотиви, прагнення до влади, домінування, самоствердження);

– незбіг очікувань молодого працівника з професійною реальністю, труднощами і невдачами на шляху професіоналізації;

– стереотипізація, утворення автоматизованих професійних умінь;

– дія механізмів психологічного захисту у зв’язку з підвищеною емоційною напруженістю, насиченістю, відповідальністю, небезпекою для життя і здоров’я, що приводить до синдрому «емоційного вигорання» (емоційної холодності), раціоналізації, витіснення, проекції, регресії;

– акцентуація характеру, яка перетворюється на професійну акцентуацію, у «над-якості»; – затримки професійного розвитку (стагнації);

– старіння і зниження рівня інтелекту. Працівник міліції перебуває у постійному контакті з різними категоріями злочинців, впливаючи, з одного боку, на їхню свідомість і поводячи себе як представник влади, а з іншого боку сам піддається зворотному впливу.

У першому випадку елементи професійної деформації проявляються в установці, коли сприйняття людей, що підозрюються у здійсненні злочину, від самого початку є упередженим без достатніх доказів їхньої провини. Аналогічно необ’єктивно й упереджено можуть бути оцінені працівником міліції потерпілі, випадкові свідки.

Така психологічна «обвинувальна ситуація» виникає внаслідок порушення принципу «презумпції невинуватості». Правоохоронець заздалегідь переконаний у винуватості людини через те, що «випадково потрапити в міліцію людина не може». Тут ми маємо справу з професійною деформацією, спричиненою недосвідченістю оперуповноважених карного розшуку, слідчих, що формально виконують свої посадові і владні повноваження. Об’єктивними причинами таких дефіцитарних ознак є: психічні і фізичні перевантаження, ненормований робочий день, незначний практичний стаж роботи (близько половини працівників основних міліцейських служб мають стаж до трьох років).

Бажання якнайшвидшого розкриття злочину, потреба швидкого просування по службі можуть привести до деформованого сприйняття об’єкта професійної діяльності, нерозбірливого ставлення до людей.

Одним з елементів, що піддається професійної деформації, є свідомість працівників: низька професійна культура, деформування почуттів, потреб, мотивів та ідеалів. Компонентом свідомості є і вольові якості особистості, тому деформацію слід розглядати й на рівні вольової сфери.

**2. Психологічні причини та умови морально-професійної деформації працівників органів внутрішніх справ**

Значна кількість робіт у галузі соціології, психології, права спрямована на аналіз причин розвитку професійної деформації у працівників міліції (Н.Л. Гранат, 1993; О.А. Мартиненко, 1999; В.С. Медведєв, 1996–1999; А.І. Папкін, 1996; З.Р. Кісіль, 2005). Суттєве значення для дослідження мали праці сучасних вітчизняних психологів з теорії та практики надання їм психологічної допомоги (О.Ф. Бондаренко, Н.В. Чепелєва, В.П. Москалець, С.І. Яковенко та ін.).

Однак науковці не прийшли до єдиного висновку стосовно витоків цього явища; відкритими залишилися питання, пов’язані з проблемою об’єктивної та якісної діагностики цього феномену, його профілактики і корекції. Крім того, у літературі не розкрито питання відмінностей у причинах та проявах професійної деформації у працівників різних служб органів внутрішніх справ. Прийнято вважати, що професійна деформація – це результат появи та розвитку жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі індивіда у сферу позаслужбових стосунків або впливу специфіки службової діяльності (В.С. Медведєв, 1996).

Окремі дослідники вважають, що професійна деформація є результатом невідповідності людини суспільній професійній нормі та рівню забезпечення соціального і професійного контролю. У психологічній літературі прийнято виокремлювати три групи чинників (А.У. Буданов, 1992), що ведуть до формування професійної деформації:

• зумовлені специфікою діяльності органів правопорядку;

• чинники особистісних якостей;

• чинники соціально-психологічного характеру.

До чинників, обумовлених специфікою діяльності правоохоронних органів, слід віднести:

•детальну правову регламентацію діяльності, що разом з позитивним ефектом може приводити до зайвої формалізації діяльності, бюрократизму;

•наявність владних повноважень, що деколи виявляється у зловживанні ними та необґрунтованому їх використанні щодо громадян;

• корпоративність діяльності, яка може бути причиною ізоляції органів правопорядку та їх відчуження від суспільства;

•підвищену відповідальність за результати своєї діяльності;

психічні й фізичні перевантаження, пов’язані з нестабільним графіком роботи, відсутністю достатнього часу для відпочинку і відновлення витрачених сил тощо;

•екстремальність діяльності (необхідність виконання професійних завдань у небезпечних для життя і здоров’я ситуаціях, ризик, непередбачуваність розвитку подій, невизначеність інформації про діяльність кримінальних елементів, погрози з боку злочинців і т. д.);

необхідність у процесі виконання службових завдань вступати в контакт з правопорушниками, що може приводити до засвоєння елементів кримінальної субкультури (використання кримінальних жаргонів, звернення за кличками й т. п.).

Серед чинників, що відображають особливості працівників міліції, слід назвати:

•неадекватний можливостям працівника рівень домагань і завищені особистісні очікування;

• недостатню професійну підготовленість;

• специфічний зв’язок між деякими професійно значущими якостями особи працівника (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинутися в надмірну самовпевненість і т.п.);

• професійний досвід;

• професійні установки;

• особливості соціально-психологічної дезадаптації особистості працівника органів правопорядку, що приводить до появи агресивності, схильності до насильства, жорстокості у спілкуванні з громадянами й ін.;

•зміну мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії тощо).

До чинників соціально-психологічного характеру зазвичай відносять:

– неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими;

– конфліктні відносини у 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 деколи веде до безвихідності в діяльності співробітників органів правопорядку, виникнення професійного безсилля і невпевненості в потрібності своєї професії.

Таким чином, можна відзначити, що професійна деформація розвивається під впливом чинників, які належать до зовнішнього середовища діяльності (спілкування з правопорушниками, застосування до них заходів профілактики і примусу, вирішення завдань і т.п.), а також чинників внутрісистемної взаємодії (відносини з керівником і товаришами по службі, спільне виконання службових завдань тощо).

Причини деформації науковці-психологи поділяють на причини об’єктивні та суб’єктивні, які взаємодіють і взаємодоповнюють одні одних. До об’єктивних причин відносять:

•специфічність професійної діяльності, постійні фізичні і психічні перевантаження, перевтому, негативні наслідки конфліктних і екстремальних ситуацій, які загрожують життю і здоров’ю, дефіцит часу;

•постійний контакт зі злочинним середовищем, негативний вплив злочинного середовища;

• недоліки в організації та управлінні діяльністю (недосконалість звітності, взаємодія служб, «процентоманія»);

• негативний вплив товаришів по службі, які допускають зловживання владними повноваженнями, формалізм і байдужість до людей, халатне ставлення до виконання службових обов’язків;

• відсутність систематичного і дієвого контролю з боку керівництва і безпосереднього начальника за діяльністю співробітників;

• неналежне оперативно-технічне оснащення;

• несприятливі побутові умови і сімейні відносини;

• помилки у підборі, розміщенні й вихованні кадрів;

Серед суб’єктивних причин виокремлюють:

•низький службово-професійний рівень і небажання удосконалювати професійні якості (самозаспокоєність, зниження самокритичності, переоцінка свого професійного досвіду);

• розгубленість, психологічну непідготовленість до роботи, відсутність навичок і умінь контролювати свою поведінку, бажання будьяким способом зняти психологічну напругу (розсіяність, зловживання спиртним);

•несприятливий морально-психологічний клімат у колективі, відсутність єдності інтересів особистості і всього колективу;

•недостатня розвиненість морально-ділових і вольових якостей співробітників;

•невміння відокремлювати інтереси справи від інтересів кар’єри;

•схильність до корпоративності, а іноді й позиція власної винятковості;

•невміння працівників раціонально організовувати робочий час, а також знімати фізичні і психологічні стреси, відволікатися від негативних емоцій у позаслужбових відносинах і в родині.

Практика доводить, що суб’єктивні недоліки одного працівника згодом можуть істотно вплинути на інших працівників.

Крім відзначених причин, існує група чинників, вплив яких у комплексі підсилює настання або уповільнює професійну деформацію:

а) юридичних: недосконалість карно-процесуального законодавства; нечітка урегульованість оперативної роботи; відсутність юридичних гарантій, що обмежують співробітників органів від протизаконних наказів і вказівок начальників;

б) економічних: відсутність чітких економічних стимулів; «зрівнялівка» в оплаті; неефективність «максимальних» звань; можливість отримання побічної матеріальної й іншої вигод у повсякденній роботі; недостатня технічна оснащеність (ЕОМ, комп’ютерною технікою, автотранспортом і ін.); відсутність необхідної матеріально-технічної бази:

в) організаційних: слабкий відбір і розміщення кадрів; слабкий контроль з боку керівництва; специфічність роботи органів внутрішніх справ; погана організація внутрішнього обліку і контролю, у тому числі невірні критерії оцінки роботи; недостатні заходи для підвищення кваліфікації співробітників; некомпетентне втручання керівництва в роботу;

г) інтелектуальних: низький рівень професійних знань; недостатній рівень політичної, правової і загальної культури; недоліки у вихованні і самовихованні підлеглих;

д) соціально-психологічних: брутальність і неврівноваженість керівників; соціальна, групова, національна нетерпимість; зайва самовпевненість; надмірне марнославство і кар’єризм; низький самоконтроль.

Однак лише в кожному конкретному випадку можлива неупереджена оцінка взаємозв’язку загальних і часткових, опосередкованих і безпосередніх, об’єктивних і суб’єктивних, закономірних і випадкових причин професійної деформації.

**3. Профілактика морально-професійної деформації співробітників ОВС**

Профілактика професійної деформації є сукупністю попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності розвитку передумов і проявів професійної деформації.

Одним із завдань такої профілактики є блокування і згладжування трьох груп вищевказаних чинників, які сприяють розвитку професійної деформації. Робота з профілактики професійної деформації включає заходи як психологічного, так і непсихологічного (організаційноуправлінського, виховного) характеру.

До окремих завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників органів правопорядку, слід віднести:

• формування у працівників установки на дотримання в роботі кодексу професійної честі;

•вироблення у співробітників професійного імунітету і високої культури в роботі;

•розвиток етично-психологічної стійкості та ділової спрямованості у всіх працівників органів правопорядку;

• вдосконалення стилю і методів управління персоналом;

• формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Кожному правопорушенню передує моральна деформація особистості, формування аморальних психологічних установок на її світоглядному рівні. У кінцевому рахунку це приводить до моральної деградації особистості (і колективу, коли подібні установки починають оцінювати як адекватні).

Якщо у колективі з’являються ознаки зниження рівня моральної культури, це є показником його подальшої професійно-моральної деформації, що характеризується такими негативними характеристиками морально-психологічного клімату:

прихована критика умов праці;

прихована критика вказівок керівництва;

неточне виконання або невиконання наказів;

збіговиська під час роботи;

ецільові витрати робочого часу;

запізнення і тривала відсутність в робочий час;

вихід з роботи раніше належного часу;

відмова виконувати обов’язки у понаднормовий час;

розповсюдження пліток;

недбале ставлення до матеріального та технічного обладнання.

Такий стан справ повинен викликати серйозну тривогу насамперед, звичайно, у керівника колективу ОВС і в найбільше морально зрілих його членів. У випадку, коли на вказані явища не звертають належної уваги і не приймають відповідних заходів до їх ліквідації, починається професійно-моральна деформація спочатку окремих членів службового колективу, а потім і всього колективу.

Така деформація, на думку О. Мартиненка, має наступні характерні риси:

формально-бюрократичні методи керівництва (зарозумілість, брутальність, чванство, бездушне ставлення до підлеглих);

зловживання владою (брутальність щодо громадян, приниження їхньої людської гідності, надання їм допомоги, невиправдане застосування фізичної сили, бойових прийомів, спеціальних засобів і зброї);

терпимість до порушень службової дисципліни і фактів невиконання службового обов’язку та необов’язковість його виконання, формалізм при оформленні документації;

порушення кримінально-процесуального кодексу;

культивування керівництвом нашіптувань й обмовлень, поділ членів колективу на «своїх» і чужих»;

психологічно конфліктна атмосфера в колективі (ситуації конфлікту як постійна норма службових відносин);

пріоритетна орієнтація в колективі на моральні антицінності; формування подвійної моралі (для «своїх» і для «чужих»);

нерозбірливість у засобах («для досягнення мети всі засоби добрі);

атмосфера кругової поруки; невміння окремих працівників адаптуватися до морального клімату, традицій і поведінкових норм службового колективу;

«втомлюваність» від виконання службових обов’язків, що породжує байдужість до інтересів служби;

грубі порушення Правил дорожнього руху як норма поведінки за кермом;

побутове хамство, пияцтво.

Поява таких факторів-показників професійно-моральної деформації свідчить про те, що службовий колектив (чи працівник) потребують уваги психолога.

У кращому випадку це викликає зниження службових показників, збільшення кількості скарг, позапланові інспекторські перевірки і, як правило, зміну керівництво підрозділу, втрату колективом авторитету, а також потребує тривалої пильної уваги до колективу з боку керівництва МВС.

У гіршому ж випадку це призводить до появи злочинних діянь, що реалізуються через наступні основні форми:

приховування від реєстрації й обліку злочинів з кар’єрних чи корисливих мотивів;

грубі порушення законності при схвальному ставленні до цього багатьох членів службового колективу;

розголошення службової таємниці; використання службового становища, корумпованість, хабарництво;

зрощування зі злочинним світом, зрадництво інтересів служби;

групові злочини (крадіжки, грабежі, розбої і ін.).

Для своєчасної нейтралізації і профілактики негативних факторів моральної деформації і злочинної деградації службового колективу необхідно також знати і враховувати основні причини появи цих факторів як на рівні особистості працівника міліції, так і на рівні колективу підрозділу.

**4. Виявлення, корекція і профілактика професійної психологічної деформації працівників ОВС**

Зазначені обставини виявляють необхідність проведення роботи з попередження і корекції професійної деформації серед співробітників ОВС.

Цю роботу доцільно проводити у трьох взаємопов’язаних напрямах: організаційно-адміністративному, психолого-виховному, медико-реабілітаційному.

А оскільки професійна діяльність працівників органів внутрішніх справ включає такі основні елементи: предмет діяльності, суб’єкт діяльності, зміст (мета і задачі), форми, засоби, методи і результат діяльності, – то кожний з елементів специфічно виявляється в діяльності різних підрозділів і одночасно піддається процесу деформації в різній мірі.

До числа обов’язкових завдань служби психологічного забезпечення органів внутрішніх справ входять завдання з виявлення, корекції і профілактики професійної психологічної деформації працівників ОВС.

Для цього практичному психологу необхідні:

•знання психологічних механізмів професійної деформації,

• об’єктивних і суб’єктивних чинників цього процесу;

•виявлення реальних діяльнісних детермінант професійної деформації, пов’язаних з характером службової діяльності і змістом завдань, які працівник виконує (наявність владних повноважень, висока відповідальність, регламентованість, екстремальність, суперечливість, конфліктність, протидія);

•виявлення особистісних (індивідуально-психологічних) детермінант, які створюють внутрішні суб’єктивні умови, які блокують або інтенсифікують зовнішній деформуючий вплив.

З часом ці детермінанти можуть перетворитися на вторинне (після діяльності) джерело деформації. Воно зсередини підживляє професійну деформацію (навіть поза службою).

Індивідуально-психологічні професійно важливі якості можна розділити на загальні (компетентність, принциповість, дисциплінованість, порядність, відповідальність, самоконтроль, рівень домагань, рефлексивність, тривожність, емоційна врівноваженість і ін.) і спеціальні (морально-вольова надійність, соціальна перцепція, прагнення до професійного вдосконалення і т.п.); облік мікросоціальних детермінант, пов’язаних з найближчим соціальним оточенням, яке включає службовий колектив і позаслужбове середовище (сім’я, родичі, друзі).

Ці два види соціального оточення повинні бути проаналізовані з точки зору як позитивного, так і деструктивного їх впливу на особистість працівника; •прогнозування процесу професійної деформації з урахуванням конкретного профілю служби і службового стажу; •емпіричні дослідження професійно-деформаційних проявів у діяльності й особистості працівника шляхом адекватно підібраних методів (спостереження, бесіда, природний експеримент, психодіагностичні методи, тестування, аналіз процесу і результатів службової діяльності і т.п.) з дотриманням вимог професійної етики психолога; •лонгітюдний контроль (продовжений у часі) процесів професійної деформації.

Ці процеси динамічні в часі і мають развивальнозворотній (регресивний) характер. Періодичність збору даних може бути різною (один раз на рік, через півроку, чотири місяці) залежно від коефіцієнта деформації (початкового, середнього, глибинного); конкретно-практична сторона профілактики корекції професійної деформації передбачає комплекс заходів у трьох взаємозв’язаних напрямах: організаційно-адміністративному, реабілітаційному, психолого-педагогічному.

Завданням першого напряму є ослаблення деформуючого впливу діяльності шляхом тимчасового усунення працівника від діяльності, професійного оточення або їх зміни; •другого – оновлення і зміцнення фізичного, психологічного, психофізіологічного потенціалу працівника, підтримка його працездатності.

Завданням третього напряму є формування і розвиток індивідуально-психологічних якостей, які блокують деформуючий вплив.

Таким чином, з огляду на причини виникнення професійної деформації, її відкриту й латентну форми прояву, варто здійснювати цілеспрямований і безупинний профілактичний вплив, застосовуючи заходи:

– загальноінституціонального рівня – повна автономія органів внутрішніх справ, їхня соціальна стабільність і паритетний взаємозв’язок з іншими правоохоронними органами, підпорядкування їх тільки закону і висока відповідальність перед законом;

– сфери професійної діяльності – якісне поліпшення професійної, в тому числі психологічної підготовки; удосконалення професійного менеджменту; створення здорового демократичного моральнопсихологічного клімату у колективах.

До відомих і широко вживаних психологічних тестів професійної деформації відносять універсальні анкетні методики МMPI і тест Р. Кеттелла. Ці психологічні тести професійної деформації дозволяють здійснювати миттєву діагностику одночасно всіх особистісних характеристик. Але для певної роботи або спеціального дослідження переважно шукають психологічні тести, направлені конкретно на виявлення професійної деформації.

До них відносять, скажімо, опитувальники К. Леонгарда-Шмішека, Голланда, М. Рокича-Швартца, ДМО, Тімоті Лірі, KOТ, методику діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка і інші. Використання банку методик помітно розширює можливості психодіагностики професійної деформації, що у реальній практиці є запорукою ефективної профілактичної роботи.

**Контрольні питання**

Яке психічне явище прийнято називати професійною деформацією??

Дайте характеристику змін у структурі особистості в процесі професійної деформації.?

У чому полягають прояви професійної деформації правоохоронної? діяльності працівника ОВС?

Поясніть порушення працівником міліції принципу «презумпції? невинуватості» з точки зору професійної деформації.

Назвіть чинники, які (за А. Будановим) ведуть до формування професійної деформації.?

У чому полягає небезпека деформації образу «Я»??

Яка ймовірність професійної деформації працівника залежно від? терміну служби?

Охарактеризуйте об’єктивні та суб’єктивні причини деформації працівників ОВС ?.

Які завдання психолог повинен виконувати для профілактики явищ професійної деформації? ?

**Інформаційні джерела**

1. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников правоохранительных органов в экстремальных ситуациях / В.В. Авдеев. – М., 1988.

2. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: курс лекцій / В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, В.С. Медведєв. – К.: УАВС, 1995. – 111 с.

3. Васильев В.Л. Юридическая психология: учеб. для вузов / В.Л. Васильев. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2000. – 612 с.

4. Джини Грехем Скотт. Конфликты: пути их преодоления / Джини Грехем Скотт. – К., 1991. – 186 с.

5. Куличенко В.В. Профессиональная деформация сотрудников уголовного розыска: сущность и пути профилактики / В.В. Куличенко, В.П. Столбовой. – К., 1991. – 194 с.

6. Медведєв B.C. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ / B.C. Медведєв. – К., 1997.

7. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. – М., 1997. – 327 с.

8. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій. – Харків, 2002.

9. Шиханцов Г.Г. Юридическая психология: учеб. для вузов / Г.Г. Шиханцов. – М., 1998. – 352 с.