

6. Ковалев Г. А. Психологическое воздействие: теория, методология, практика : дисс. на соискание ученой степени доктора психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / Г. А. Ковалев. – М., 1991. – 477 с.
7. Лабунская В. А. Невербальное поведение (социально-перцептивный подход) / Лабунская В. А. – Ростов : Изд-во Ростов, ун-та, 1986. – С. 5–35.
8. Левин Ю. И. О семиотике искажения истины / Ю. И. Левин // Информационные вопросы семиотики, лингвистики и автоматического перевода. – М. : ВИНТИ, 1974. – Вып. 4. – С. 108–117.
9. Мещеряков Б. Большой психологический словарь / [сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко]. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.
10. Решетина С. Ю., Смолян Г. Л. Информационно-психологическая безопасность личности (Контуры проблемы) / С. Ю. Решетина, Г. Л. Смолян // Проблемы информационно-психологической безопасности : [сб. статей и материалов конференции] / под ред. А. В. Брушлинского и В. Е. Лепского]. – М. : Ин-т психологии РАН, 1996. – С. 18–30.
11. Роцин С. К. Психология и журналистика / Роцин С. К. – М. : Наука, 1989. – 192 с.
12. Тимофеев С. В. Применение психологического механизма косвенного внушения в деятельности учителя : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / С. В. Тимофеев. – Тверь, 1995. – 25 с.
13. Шерковин Ю. А. Психологические проблемы массовых информационных процессов : [монография] / Шерковин Ю. А. – М. : Мысль, 1975. – 217 с.
14. Шиллер Г. Манипуляторы сознанием / Шиллер Г. – М. : Мысль, 1980. – 325 с.

#### УДК 351.74

*Барко В.І., д. психол. н., професор кафедри соціології та психології факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ;*

*Макаренко П.В., к. психол. н., доцент, заступник начальника з навчально-методичної роботи факультету підготовки фахівців для підрозділів боротьби з кіберзлочинністю та торгівлею людьми Харківського національного університету внутрішніх справ*

### ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ І ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ У КОЛЕКТИВАХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Стаття присвячена висвітленню психологічних механізмів діяльності керівника щодо профілактики девіантної поведінки та професійної деформації працівників органів внутрішніх справ.

*Ключові слова:* девіантна поведінка, професійна деформація, психологічні механізми, психологічна профілактика.

Стаття посвящена рассмотрению психологических механизмов деятельности руководителя по профилактике девиантного поведения и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел.

*Ключевые слова:* девиантное поведение, профессиональная деформация, психологические механизмы, психологическая профилактика.

**Постановка проблеми.** Науковці називають девіантною поведінку, яка відрізняється від норм або прийнятих в суспільстві стандартів і не відповідає соціальним очікуванням. У свою чергу, соціальні очікування обумовлені поняттями соціального статусу людини, її етнічної і культурної приналежності, віку, статі [1; 2; 3; 4].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемі профілактики і подолання наслідків девіантної поведінки серед особового складу ОВС присвятили наукові роботи вітчизняні і зарубіжні психологи – В.С. Медведєв, О.М. Бандурка, Л.М. Балабанова, Т.Ю. Ваврик, С.І. Яковенко, Л.М. Мороз, І.В. Клименко, Ю.В. Осіпова, О.М. Цільмак, О.М. Буданов, М.І. Мар'їн, М.І. Мягких, В.Є. Петров та інші. Проте психологічні чинники і механізми профілактики такої поведінки серед працівників міліції наразі є недостатньо з'ясованими, тому метою статті є їх розкриття і висвітлення можливостей керівника ОВС щодо попередження девіантної поведінки і професійної деформації особового складу.

Девіантну поведінку людини розглядаємо як систему вчинків (або окремі вчинки), що суперечать прийнятим в суспільстві нормам і проявляються у вигляді незбалансованості психічних процесів, неадаптивності, порушенні процесу самоактуалізації або у вигляді ухилення від морального і естетичного контролю над поведінкою. У сучасних психологічних дослідженнях виокремлюють наступні ознаки, що становлять зміст поняття девіантної поведінки: поведінка відхиляється від статистичної і соціальної норм; вона складно виправляється, коригується; потребує індивідуального підходу до працівників з боку керівників, психологів, колективу. У літературі факти девіантної поведінки часто відносять до проявів професійної деформації [5; 6].

**Виклад основного матеріалу.** Важлива роль у підтриманні високого рівня дисциплінованості і законності у колективах працівників органів внутрішніх справ належить управлінцям. Керівник має бути прикладом поведінки для інших членів організації, чітко показуючи, як вони повинні діяти, що мають робити в першу чергу у складних ситуаціях. Успішність управлінських рішень багато в чому пов'язана із здатністю впливати на працівників. Можна виділити декілька типів поведінки керівника, що здійснює вплив: 1. Ґрунтується на заохоченні підлеглих за виконання ними своїх обов'язків якнайкраще; 2. Спирається на загрозу покарання за неправильні дії; 3. Базується на вимогах точного і неухильного дотримання усіх законів, наказів і правил; 4. Ґрунтується на авторитеті, керівника, на визнанні підлеглими безперечної переваги свого керівника у рівні знань, досвіду і кваліфікації.

Науковці виокремлюють низку методів ефективного психологічного впливу на працівників.

Методи встановлення сприятливих взаємовідносин з об'єктом впливу (методи зближення). Сюди входять: введення в посаду, звернення, співчуття і співпереживання, довіра, турбота, допомога і підтримка, захист, прохання, пробачення, гумор.

Методи віддалення об'єкта впливу: демонстрація посилення ресурсів, натяк, уявна недовіра, заборона, відступ, вичікування, примус, обмеження, ігнорування, докір, недовіра, іронія.

Методи розвитку і зміцнення позитивних якостей об'єкта впливу: переконання, навіювання, контроль. Переконання складається з прийомів інформування і аргументації. Інформування можливе з використанням наступних засобів: висунення тези, визначення понять, висунення гіпотез, пояснення, вказівка, опис, характеристика, порівняння і розрізнення, інформація про цілі діяльності, порада і пропозиція, інформування про результати роботи. Аргументація реалізується за допомогою посилання на авторитетні джерела, доказ фактами, ілюстрація, аналогія.

Методи усунення негативних якостей у підлеглих: вимога, ексцес, демонстрація дій начальником, критика, нейтралізація, покарання, засудження.

Керівникові важливо враховувати, що успішна реалізація методів впливу залежить від багатьох психологічних чинників. Серед них головними є: авторитет суб'єкта; надійність джерела інформації; привабливість суб'єкта; зміст повідомлення.

Дослідження і практика управління в ОВС справ дозволяють виділити декілька психологічно обґрунтованих правил висунення вимог до підлеглих.

1. Реальність. Правило спонукає керівника пред'являти вимогливість, виходячи із змісту виконуваних підлеглим обов'язків, вирішуваних ними професійно-службових завдань, міри професійної підготовленості, досвіду і професійних здібностей.

2. Своєчасність. Правило означає необхідність вчасно реагувати на ознаки недисциплінованості працівників, дрібну провину і недбале ставлення підлеглих до посадових обов'язків.

3. Аргументованість. Керівник повинен домагатися розуміння підлеглими змісту вимог і внутрішньої згоди з ними.

4. Послідовність і систематичність. Правило вимагає з боку керівника поєднувати нарощування вимогливості до підлеглих відповідно до досвіду, професійної кваліфікації, індивідуальних особливостей.

5. Предметність. Вимоги керівника повинні мати точну адресу, вказувати на зміст майбутніх дій підлеглих, терміни виконання завдань, передбачувані результати, способи і прийоми роботи.

6. Справедливість. Правило змушує керівника бути гранично уважним до своїх оцінок і узагальнень.

7. Тактовність і доброзичливість. Етика пред'явлення вимог змушує керівника завжди бути доброзичливим і конструктивним.

Керівнику доцільно враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників ОВС при проведенні заходів щодо профілактики порушень

службової дисципліни і законності. З метою надання допомоги керівному складу підрозділів органів внутрішніх справ пропонуємо низку рекомендацій щодо здійснення індивідуальної роботи з різними категоріями працівників.

1. Працівники із проявами ознак акцентуації за збудливим типом.

Головними рисами цього типу є схильність до дисфорії (зниженого настрою із дратівливістю, озлобленістю, похмурістю, схильністю до агресії) і тісно пов'язаною з нею афективною вибуховістю. Характерна також напруженість емоційної сфери, що призводить в окремих випадках до аномалії ваблень. У інтелектуальній сфері, зазвичай, спостерігається в'язкість, ригідність, інертність, що накладають відбиток на усю психіку працівника. Афективні розлади можуть приводити до того, що працівники з даним типом акцентуації самі можуть шукати приводи для сварок. Афект може бути викликаний конфліктами, які легко виникають у збудливих людей внаслідок їх прагнення до влади, пригнічення свого оточення, непоступливості, жорстокості і нарцисизму. Корекцію поведінки таких працівників бажано здійснювати через референтну в колективі особистість, тобто авторитетного для них лідера. При проведенні індивідуальної роботи бажано віддавати перевагу методам заохочення, переконання, спільної співпраці. До цих працівників слід проявляти підвищену вимогливість, активніше включати в роботу, частіше доручати самостійні завдання з припиненням спроб залишити доручену роботу незакінченою.

2. Акцентуація за шизоїдним типом.

Найбільш суттєвими рисами цього типу вважаються замкнутість, відгородженість від навколишнього світу, нездатність або небажання встановлювати контакти, понижена потреба в спілкуванні. Характерні поєднання суперечливих рис в особистості і поведінці: холодності і недовірливості; упертості і податливості; настороженості і легковір'я; апатичної бездіяльності і напористої цілеспрямованості; замкнутості і несподіваної настирливості; сором'язливості і нетактовності; надмірної прив'язаності і невмотивованих антипатій; раціональних міркувань і нелогічних вчинків; багатства внутрішнього світу і безбарвності його зовнішніх проявів. Керівникові необхідно здійснювати ретельний контроль несення ними служби. Доцільно діяти із досвідченим напарником, здатним коригувати можливі відхилення в поведінці при виникненні складної ситуації. Психопрофілактичну роботу необхідно проводити у напрямі переорієнтації інтересів в соціально корисне русло. Оскільки ці працівники можуть почувати себе комфортно у середовищі, де їх індивідуальність знаходить самореалізацію, питання про перехід в інший колектив повинне вирішуватися з особливою обережністю. Прогноз професійної придатності у цілому несприятливий.

3. Акцентуація за істероїдним типом.

Головні риси цього типу: безмежний егоцентризм, ненаситна жага уваги до своєї особистості, схильність до емоцій захоплення, здивування, шанування, співчуття. Можуть позитивно сприйматися навіть обурення або ненависть оточення, але тільки не байдужість і перспектива залишитися непоміченим. Сутність істероїдного типу полягає в аномальній здатності до витіснення, у специфічному відборі інформації і вражень про себе і про світ. Зусилля спрямовані на прикрашання своєї особи, істероїдний тип ретельно зберігає і гіпертрофує

події; натомість усе, що має нейтральне, а тим більше негативне значення, витісняє з пам'яті і свідомості. Навіюваність, яка є характерною рисою цього типу, відрізняється вибірковістю - від неї нічого не залишається, якщо обстановка навіювання і самонавіювання не підтримує прояви егоцентризму.

Працівники з таким типом акцентуації вимагають уважного контролю з боку керівників. Вразливість по відношенню до зовнішніх афектів і потреба в негайному соціальному заохоченні у осіб цього типу можуть успішно використовуватися як важелі при спробі управляти їх поведінкою. Працівники з акцентуацією характеру за істероїдним типом найчастіше порушують дисципліну в наступних умовах: утиск їх інтересів; недооцінка заслуг. Видами професійної діяльності, яким віддається перевага, є громадська діяльність, організаторська робота, художня самодіяльність.

#### 4. Акцентуація за нестійким типом.

Основна риса представників цього типу - патологічна слабкість волі. Безвілля, передусім, проявляється тоді, коли справа стосується служби, виконання обов'язків, досягнення цілей, які ставляться керівником, суспільством. Нестійкі працівники не виявляють особливої напористості, переважно плывуть за течією, примикаючи до активніших, ініціативних товаришів. Із цим пов'язані відсутність самостійних вчинків, недостатня здатність гальмувати свої потяги, утриматися від задоволення несподіваного бажання (якщо його здійснення не пов'язане з якими-небудь труднощами). Окрім слабкості волі, відзначається підвищена навіюваність нестійких осіб, схильність до порушення дисципліни. Асоціальна поведінка нестійких залежить від впливу оточення. Психічна нестійкість є підґрунтям, на якому нерідко формуються різні варіанти невротичних розладів, алкоголізм, наркоманія. Необхідно контролювати несення служби і поведінку в побуті працівників з нестійкою акцентуацією. Кожне порушення дисципліни повинне отримувати відповідну оцінку з наступним обговоренням. При проведенні індивідуальної роботи слід віддавати перевагу методам переконання. Враховуючи високу схильність до асоціальної поведінки, вживання наркотичних препаратів, алкоголю, прогноз відносно служби в органах внутрішніх справ для цих працівників несприятливий.

#### 5. Акцентуація за психастенічним типом.

Головними рисами психастенічного типу є підвищена психічна і фізична стомлюваність, дратівливість, схильність до іпохондрії. Стомлюваність особливо проявляється при розумових навантаженнях. Помірні фізичні навантаження переносяться краще, проте фізичне напруження, обстановка спортивних змагань, видаються складними. Дратівливість схожа на афективні спалахи при лабільній акцентуації, але на відміну від них, це пов'язано не з перепадами настрою, а із наростаннями дратівливості, що виразно простежуються в моменти стомлення.

Роздратування може накопичуватись і легко виливається на оточення, яке часом випадково потрапило "під гарячу руку", і так же легко змінюється розкаянням.

#### 6. Акцентуація за сенситивним типом.

Для працівників такого типу характерна надзвичайно висока вразливість, до якої пізніше приєднується різко виражене почуття власної неповно-

цінності. Такі працівники зазвичай старанно виконують свої обов'язки, але дуже побоюються всілякого роду перевірок. Нерідко соромляться виступати публічно, боячись збитися, викликати сміх. Контактність нижча за середній рівень, віддають перевагу вузькому колу друзів. Рідко конфліктують, оскільки, зазвичай, займають пасивну позицію; образи зберігають в собі, альтруїстичні, жалісливі, уміють радіти здобуткам інших. Почуття обов'язку доповнюється сумлінністю. Проте надмірна чутливість заважає професійній діяльності, може провокувати несприйняття або критику з боку імпульсивних або дратівливих працівників.

#### 7. Акцентуація за астено-невротичним типом.

Головними рисами цього типу є нерішучість і схильність до розмірковувань, тривожність, недовірливість і любов до самоаналізу, легкість виникнення obsesій (нав'язливих страхів, побоювань, дій, думок, уявлень). Страху і побоювання астено-невротичного типу переважно адресуються до можливих і малоймовірних подій в майбутньому (із ним самим, близькими людьми тощо). Психологічним захистом від постійної тривоги за майбутнє стають спеціально придумані прикмети і ритуали: жести, заклинання, певні поведінкові комплекси. Іншою формою захисту може бути спеціально вироблений формалізм і педантизм, який передбачає багаторазову перевірку усього зробленого напередодні.

Нерішучість в діях і розсудливість астено-невротичного типу зазвичай поєднуються. Самостійний вибір, навіть малозначимий, може стати предметом довгих і тяжких коливань. Нерішучість нерідко призводить до гіперкомпенсації у вигляді несподіваної самовпевненості, безапеляційності в судженнях, удаваної рішучості і скороспішності дій в тих ситуаціях, коли потрібні обачність і обережність. Подібному типу не властива схильність до порушень правил, законів, норм поведінки, зловживання алкоголем, суїцидальні тенденції. Керівник має уникати делегування відповідальності такому працівникові, слід враховувати, що такі працівники характеризуються сумлінністю, дисциплінованістю, в конфліктах займають пасивну позицію, але при виникненні станів дезадаптації можуть бути недостатньо дієздатними. Їх бажано залучати до колективної діяльності, завантажувати посильними завданнями з наданням підтримки, уваги і довіри. При проведенні індивідуальної роботи бажано віддавати перевагу методам заохочення та індивідуальної допомоги.

#### 8. Акцентуація за епілептоїдним типом.

Характеризується ригідністю, інертністю психічних процесів, довгим переживанням травмуючих подій. Даний тип у конфлікти вступає рідко, водночас дуже сильно реагує на будь-який прояв порушення порядку. У діяльності поводить як бюрократ, пред'являючи оточуючим багато формальних вимог. Пунктуальні, акуратні, особливу увагу приділяють чистоті і порядку, добросовісні, схильні жорстко дотримуватись пунктів плану, у виконанні дій неквапливі, орієнтовані на високу якість, легко поступаються лідерством.

У разі виникнення конфліктних ситуацій на службі або в сім'ї стратегія взаємодії з таким працівником має бути спрямована на те, щоб думка керівника опосередковано стала переконанням самого працівника. При проведенні індивідуально-виховної або психокорекційної роботи доцільно використовувати

ватися вирази: "Як Ви говорили", "Як Ви знаєте", "Як Ви вважаєте", "Як впливає з Вашого досвіду" тощо. Слід постаратися встановити із такими працівниками довірчий емоційний контакт, доцільно направити працівників до психолога для проведення психокорекційних заходів, призначених для зняття підвищеного рівня емоційного напруження, освоєння навичок саморегуляції і здійснення самоконтролю.

Працівники з акцентуацією характеру за епілетоїдним типом найчастіше порушують дисципліну за наступних обставин: несправедлива образа; зниження рівня самооцінки; перешкоди на шляху до поставленої мети. Видами професійної діяльності, яким надається перевага, є будь які завдання, виконання яких дозволяє виявляти риси незалежності і самостійності.

Для діагностики акцентуації характеру рекомендуємо використовувати методіку аутоідентифікації акцентуації характеру Е.Г. Ейдміллера або опитувальник "Характерологічні акцентуації особистості і нервово-психічна нестійкість" [3].

Індивідуальні особливості працівників органів внутрішніх справ керівнику варто враховувати також при формуванні у підрозділах малих груп для виконання певних службових завдань. При формуванні таких груп керівному складу доцільно набирати працівників із психологічно сумісними характерологічними та інтелектуальними особливостями. Керівникові важливо пам'ятати наступне:

- щоб запобігти виникненню можливих конфліктних ситуацій слід уникати об'єднання працівників з акцентуацією за збудливим, епілетоїдним та істероїдним типами;
- для запобігання появі у працівників станів розгубленості, реакцій відходу від рішучих дій, суїцидальних спроб, слід уникати об'єднання працівників з акцентуацією за психастенічним, сенситивним, астено-невротичним та лабільним типами;
- для виконання службових завдань, успішність яких визначатиметься здатністю ухвалення правильного рішення в умовах дефіциту інформації і обмеження часу на її осмислення, слід уникати об'єднання в одній групі працівників із рисами зниженого інтелекту.

Раннє виявлення дезадаптивних станів, проведення активної індивідуальної роботи з урахуванням психологічних особливостей, проведення заходів психологічної корекції сприятиме поліпшенню якісного складу підрозділів органів внутрішніх справ, підвищенню ефективності оперативно-службової діяльності, зниженню кількості порушень службової дисципліни.

Робота з особовим складом підрозділів органів внутрішніх справ здійснюється із врахування загальних психологічних закономірностей управління персоналом. Будь-який керівник має періодично спілкуватися із працівниками, спроби деяких керівників не приймати працівників для розмови з ними і не реагувати на їх скарги не виправдовують себе. Зазвичай, працівники, що скаржаться, володіють цінною інформацією, яка може бути використана управлінцем для оптимізації службової діяльності. Для успішного керівництва підрозділом необхідно відрізнити працівників з реальними проблемами від

тих, які просто люблять поскаржитися. У цьому може допомогти використання опитувальника для визначення рівня потреби в схваленні і опитувальника "Оцінка мотивації досягнення" [3].

Нерідко скарга може бути замаскована і керівник повинен уміти помічати приховане невдоволення. Працівники можуть використовувати гумор або сарказм для того, щоб побічно вказати на існуючі проблеми, висловити випадковий коментар.

Сучасний керівник може допомогти працівникам, навчивши їх скаржитися продуктивно. Для цього корисно використовувати метод управління скаргами (метод "Чотирьох кроків"), який допомагає відсіяти несерйозні скарги і знайти шляхи вирішення серйозних проблем.

Чотирикроковий процес управління скаргами полягає у наступному.

**Крок 1.** Визначення проблеми - попрацюйте із працівником для того, щоб точно визначити причину скарги. Поставте запитання: «Чому це Вас турбує?»; «Що змусило Вас звернутися до мене?».

**Крок 2.** З'ясування мотивації - чому людина скаржиться. Чи є це особистою проблемою, або працівник говорить за увесь колектив відразу? У чому полягає проблема?

**Крок 3.** Вироблення рішень - надайте допомогу працівникові у перетворенні скарги на конструктивні ідеї. Запропонуйте замислитись над тим, що саме може допомогти в цій ситуації. Хто має бути залучений у вирішення проблеми? За який термін можна реально реалізувати висунуте рішення?

**Крок 4.** Реалізація дій із подолання проблеми - як тільки Ви знаходите рішення, реалізуйте його негайно. Відкладаючи виконання рішення, Ви ризикуєте отримати проблему, яка буде тільки зростати і гальмувати роботу не лише працівника, але й усього підрозділу. Після розгляду керівником скарги, працівник має узяти на себе відповідальність за ситуацію і контролювати її результативне вирішення.

Сьогодні на озброєнні підрозділів психологічного забезпечення існує багато ефективних програм і психодіагностичних методик, за допомогою яких психолог підрозділу може визначити актуальний психологічний стан працівника, міру мобілізації фізичних і психічних ресурсів, поточний рівень психічного здоров'я, емоційний стан тощо. Наприклад, методика самооцінки емоційного стану визначає поточний емоційний стан особового складу. Шкала містить параметри "спокій - тривожність", "енергійність - втома", "піднесення - пригніченість", "упевненість - безпорадність". Для діагностики агресивності і ворожості ми рекомендуємо використовувати опитувальник Басса-Дарки. Завдяки опитувальнику психолог зможе на ранній стадії виявити деструктивні тенденції працівника, його негативні почуття і оцінки.

**Висновки.** Досвід показує, що психологічно грамотно побудований профілактичний процес, заснований на зазначених у статті принципах і механізмах взаємодії керівника з підлеглими, допомагає виявити проблеми працівників ОВС вже на ранніх стадіях, запобігти їх перетворенню на серйозні конфлікти, завчасно виявити прояви девіантної поведінки, які можуть зашкодити ефективній службовій діяльності і особистісному й професійному зростанню працівника.



## ЛІТЕРАТУРА

1. Барко В.І. Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців та працівників правоохоронних органів: Навчальний посібник / В.І. Барко, О.В. Бойко, Е.С. Литвиненко – К.: К.І.С., 2008. – 200 с.
2. Барко В.І. Інформаційний poradник з питань формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки серед військовослужбовців та працівників правоохоронних органів: практич. посібник / В.І. Барко, О.В. Бойко, Е.С. Литвиненко - К.: К.І.С., 2008. – 142 с.
3. Барко В.І. Профілактика адиктивної поведінки у працівників ОВС України: Навчаль. посібник / В.І. Барко, І.В. Клименко, В.О. Криволапчук.- К., 2009. – 52 с.
4. Буданов А.В. Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД / А.В. Буданов – М.: ГУК МВД России, 1994. – 278 с.
5. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности: учеб. Пособие / О.П. Елисеєв – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
6. Медведєв В.С Психологія злочинної діяльності / В.С. Медведєв. –К.: Атіка, 2012. -204 с.
7. Менделевич В.Д. Психология девиантного поведения / В.Д. Менделевич. – М.: Медпресс, 2001. – 233 с.
8. Goldberg I. Treatment of Internet Disorders. – New York: Penguin, 1999.
9. Plutchik R., Kellerman H., Conte H.R. Astructural theory of ego defenses and emotions. In С.Е. Isard (E.d) Emotions in personality and psychopatology. JY.Y. Plenum, 1979.

## УДК 159.99

*Боснюк В.Ф., к. психол. н., старший викладач кафедри прикладної психології, Національний університет цивільного захисту України*

### ОСОБЛИВОСТІ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСУ УЧАСНИКІВ ЛІКВІДАЦІЇ АВАРІЇ НА ЧАЕС

Представлені особливості впливу психотравмучої події на ліквідаторів аварії на ЧАЕС. Показані відмінності в вираженості симптоматичних розладів у досліджуваних в порівнянні з нормативними даними. Виділено групи ліквідаторів Чорнобильської катастрофи з різноманітними характеристиками посттравматичного стресового розладу.

*Ключові слова:* посттравматичний стресовий розлад, радіація, ліквідатор.

В статье представлены особенности влияния психотравмирующего события на ликвидаторов аварии на ЧАЭС. Показаны различия в выраженности симптоматических расстройств у испытуемых по сравнению с нормативными данными. Выделены группы ликвидаторов Чернобыльской катастрофы с разнообразными характеристиками посттравматического стрессового расстройства.