

ные мотивации и характер суицидогенных факторов в каждом конкретном случае. Работа психолога должна проводиться в русле переориентации отношения суицидента к конфликтной ситуации, значимой для субъекта, если изменение самой ситуации или сложившихся обстоятельств невозможно.

Эффективная организация превентивных и реабилитационных мероприятий требует направления усилий, с одной стороны, на создание внешних условий, увеличивающих возможное число альтернативных решений и соответственно, облегчающих потенциальному и реальному суициденту поиски выхода из конфликтных ситуаций. С другой стороны, работа психолога должна быть направлена на мобилизацию внутренних ресурсов личности, повышение психологической готовности сотрудника к экстремальным ситуациям и адаптации к неблагоприятным последствиям межличностных отношений.

Работа с суицидоопасными лицами должна проводиться в атмосфере сочувствия и понимания. Психологу необходимо постараться установить максимально доверительные отношения с суицидентом, не оставлять его наедине со своими проблемами и тревожащими мыслями. Своевременная психологическая помощь, эмоциональное сопереживание помогут сотруднику милиции выйти из состояния психологического кризиса, предотвратить суицидальные попытки и рецидивы аутодеструктивного поведения.

О.А. Мартыненко, канд. юрид. наук

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД: РОЛЬ СТРЕССОВЫХ ФАКТОРОВ

Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел зависит от силы деформирующего влияния многих детерминант, выявление и классификация которых – важный этап научного изучения этого сложного явления. Одной из предпосылок деформации личности правозащитника являются так называемые стрессовые факторы, воздействующие самым непосредственным образом на морально-психологическую стойкость сотрудников ОВД. При условии, что та или иная категория стрессовых факторов действует на протяжении длительного периода или имеет повышенную интенсивность, мы вправе ожидать такие последствия профессиональной деформации, как раздражительность, черствость, отсутствие инициативы, сужение круга интересов, снижение профессиональной активности. Ряд авторов указывает также на состояние страха, отчаяния, безнадежности, сопровождаемые увеличением уровня употребления спиртных напитков. Так, по данным английских психологов, общая стрессовость полицейской службы занимает «малопочетное» второе место среди десяти наиболее стрессовых профессий [1].

Каждая рабочая ситуация имеет свой уровень стрессогенности относительно сотрудников различных служб, что может служить основанием при создании более дифференцированной оценки условий труда и профилактики профессиональных девиаций. Однако разработки в этой области по сей день имеют единичный характер. Одним из немногочисленных исследований в зарубежной литературе является работа Г.Гудьонссона и Р.Адлама (Великобритания), где приводится таблица стрессового потенциала 45 ситуаций, в которых может оказаться полицейский [2]. По данным этих авторов, наиболее стрессогенными являются ситуации, связанные с терроризмом, противостоянием вооруженным преступникам и проблемами взаимоотношений с коллегами. Высоким уровнем отмечены также ситуации неопределенности,

по своей стрессогенности значительно опережающие ситуации осмотра места убийства и выполнения властных полномочий. Аналогичное исследование, но с описанием уже 114 ситуаций, было проведено также Дж.Сьюиллом [3].

Достаточно основательная классификация стрессовых факторов была разработана отечественными исследователями В.В. Куличенко и В.П. Столбовым, которые предложили выделять группы юридических, экономических, организационно-технических, интеллектуальных и социально-психологических факторов [4].

Разрабатывая проблемы профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов, мы также не могли обойти стороной вопрос роли стрессогенных факторов, негативно влияющих на поведение и правосознание сотрудников ОВД. После серии пилотажных исследований эмпирическим путем нами был получен перечень 54 наиболее значимых стрессовых факторов (см. таблицу), на которые указали более 400 опрошенных сотрудников различных служб. Они также оценили каждый из факторов по 10-балльной системе. Наряду с основными службами МВД Украины (следственные отделы, уголовный розыск, административная служба) мы рассмотрели также категорию сотрудников, пребывающих в длительной командировке в составе миротворческих миссий ООН для сравнения специфики воздействия выделенных нами факторов. По сферам своего влияния указанные факторы были распределены следующим образом:

семейные дела (смерть близких, измена любимого человека, болезнь близких, разлука с семьей, невозможность удовлетворить просьбы детей, ссора с другом, непонимание со стороны родственников);

личные интересы (посягательство на собственность сотрудника, финансовые проблемы, состояние здоровья, обман со стороны других лиц, отсутствие социальной защиты, неустроенность быта);

отношения с руководством (несправедливое отношение руководства, требовательность начальника, некомпетентный начальник, конфликты с руководством, замечания со стороны руководства);

отношения с коллегами (гибель сотрудника во время несения службы, хамство сотрудников, ссора с коллегами);

отношения с гражданами (вызывающее поведение граждан, сопротивление граждан);

отношения с преступниками (угроза огнестрельным оружием, «упрямый» обвиняемый, жалобы участников уголовного процесса, блокирование сменного наряда преступной группировкой, конфликты с родителями несовершеннолетнего, участие в коррупционных действиях);

внешние трудности во время работы (слабая сила закона, неуважение граждан друг к другу, плохая погода, неудовлетворительная работа общественного транспорта);

внутренние трудности во время работы (отсутствие нормальных условий работы, поломка служебного автомобиля, несовершенная система продвижения по службе, неудовлетворительное обеспечение, неудобный график работы);

специфика службы (несвоевременное предоставление отпуска, вероятность попадания в засаду, работа в выходные дни, применение спецсредств, оскорбление сотрудника со стороны граждан, чрезмерная физичес-

кая нагрузка, нехватка времени, дежурство, составление отчета, ненормированный рабочий день, совещание);

вопросы собственной квалификации (собственная низкая квалификация, опоздание на службу, учебная сессия).

Выделение и оценка различных групп стресс-факторов позволяет получить достаточно интересные результаты для аналитической и коррекционной работы. Для сотрудников административной службы милиции, например, факторы, связанные с гражданами и с преступниками, являются одинаково стрессогенными. На практике это проявляется в том, что значительная часть сотрудников не усматривают большой разницы между правонарушителями и законопослушными гражданами, т.е. видят в каждом из граждан потенциального правонарушителя. Во время выполнения служебных обязанностей сотрудники ожидают неприятностей и осложнений в одинаковой степени как от криминальных структур, так и от тех, кого сотрудники обязаны защищать в случае преступных покушений.

Негативное, настороженное отношение сотрудников к окружающим неизменно порождает ответную реакцию, что со временем становится подсознательным пусковым механизмом в конфликтах граждан с сотрудниками, порождает безосновательные жалобы и предубежденность в то время, когда руководство МВД Украины делает особый акцент на установление атмосферы доверия и взаимопомощи.

Следует также обратить внимание, что блок факторов, связанных с собственной квалификацией, занимает одно из последних мест по интенсивности стрессового воздействия. Такое достаточно спокойное отношение к уровню собственного профессионального мастерства указывает либо на действительно высокий его уровень (что вызывает определенные сомнения), либо на завышенную самооценку, что в некоторой степени объясняет тенденциозность определенной части сотрудников, их самодовольство, обидчивость и раздражительность на критику коллег, что также не является позитивным моменом.

Изложенные результаты могут стать предметом для дальнейших исследований по созданию системы профилактики профессиональной деформации, разработке криминологического прогноза и профилактических мер по предотвращению правонарушений среди личного состава правоохранительных органов.

Таблица

№ п/п	Стрессовые факторы	Среднее значение для сотрудников отдельных служб			
		АСМ	Следователи	УР	ООН
1	2	3	4	5	6
1	Смерть близких	9,25	10	10	8,3
2	Болезнь близких	7,42	8,5	7,6	6,5
3	Гибель сотрудника во время несения службы	7,42	10	9,58	7,3
4	Оскорбление сотрудников со стороны граждан	7,28	6,1	6,9	5,3
5	Измена любимого человека	7,23	9,1	7,25	6,3

6	Непонимание со стороны родственников	6,76	7	4,25	4,9
7	Разлука с семьей	6,43	8,4	6,1	4,4
8	Состояние здоровья	6,36	9,1	5,6	5,4
9	Угроза огнестрельным оружием	6,3	8,1	6,9	6,9
10	Ссора с другом	6,2	9	6,6	7,3
11	Вероятность попадания в засаду	6,1	7,1	5,83	6,2
12	Посагательство на собственность сотрудника	5,95	9,7	4,4	5,1
13	Обман со стороны других лиц	5,68	8,5	6	6,3
14	Сопротивление граждан	5,67	6,8	5,83	4,5
15	Невозможность удовлетворить просьбы детей	5,67	8,1	6,25	5,1
16	Отсутствие социальной защиты	5,45	8	5,5	5,3
17	Неудовлетворительное обеспечение	5,37	6,6	5,3	4,2
18	Блокирование сменного наряда преступной группировкой	5,32	6	7,16	6,4
19	Финансовые проблемы	5,3	9,4	7	5
20	Отсутствие нормальных условий работы	5,3	6,8	4,5	4,8
21	Применение специальных средств	5,27	6,2	3,5	0
22	Несправедливое отношение руководства	5,2	8,5	5,8	5,2
23	Слабая сила закона	5,2	7,5	5,6	6,4
24	Неустроенность быта	5	7	5,4	4,7
25	Несовершенная система продвижения по службе	4,9	6,8	3,3	3,9
26	Работа в выходные дни	4,93	6,3	4,4	1
27	Несвоевременное предоставление отпуска	4,85		4,1	3,3
28	Вызывающее поведение граждан	4,8	9,2	4,25	4,1
29	Ссора в семье	4,77	8,6	6	4,9
30	Некомпетентный начальник	4,77	6,5	3,6	3,5
31	Собственная низкая квалификация	4,75	7,3	4,9	6,1
32	Ссора с коллегами	4,7	6,7	5,75	4,5
33	Неуважение граждан друг к другу	4,5	7,2	3,8	3,9
34	«Упрямый» обвиняемый	4,5	6,7	4,1	3,7
35	Хамство сотрудников ОВД	4,5	8,3	4,5	4,9
36	Ненормированный рабочий день	4,48	5,3	3,6	3
37	Нехватка времени	4,4	5,8	5	2,8
38	Дела с прокурором	4,37	5,3	4,4	3,1
39	Учебная сессия	4,32	4,5	2,5	2,4
40	Конфликты с руководством	4,15	6,3	5	4,8
41	Требовательность начальника	4,03	6,5	3,16	3,8
42	Замечания со стороны руководства	4,01	5	4,1	4,5
43	Жалобы участников уголовного процесса	3,92	6,2	3	3,4

44	Неудобный график работы	3,87	6,1	3,8	3,5
45	Поломка служебного автомобиля	3,77	6,8	4,1	4
46	Чрезмерная физическая нагрузка	3,65	6	3,2	3,6
47	Участие в коррупционных действиях	3,6	5,5	4	5,1
48	Дежурство	3,58	5,8	2,25	3,6
49	Работа общественного транспорта	3,48	5,5	3	2,3
50	Конфликты с родителями несовершеннолетнего	3,42	6	3,3	3,7
51	Опоздание на службу	3,3	5,8	3,6	4,9
52	Совещание	3,22	4,2	2,1	2,7
53	Плохая погода	3,15	6	2	1,9
54	Составление отчета	2,85	5,3	5,6	5,2

Примечание. АСМ – административная служба милиции (участковые и сотрудники патрульно-постовой службы); УР – уголовный розыск; ООН – сотрудники ОВД Украины, откомандированные в миссии ООН.

Список литературы:

1. Медведев В.С. Проблемы профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел (теоретические и прикладные аспекты). К., 1996.
2. Gudjonsson G. and Adlam R.A. A stressful lot //Police Review. 14 October. 3.
3. Sewell J.D. The development of a critical life events scale for law enforcement //Journal of Police Science and Administration. 1983. 11(1), 113-114.
4. Куличенко В.В., Столбовой В.П. Профессиональная деформация сотрудников уголовного розыска: сущность и пути профилактики. К., 1990.

П.Г. Давидов, Л.М. Гундерук

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО СЛУЖБИ В ОВС

Молода Українська держава переживає складний період свого становлення. Висока напруженість у сфері стосунків, інші негативні соціально-економічні проблеми суспільства у певній мірі негативно позначаються на рівні свідомості працівників ОВС, відображаються на їх психологічних станах, якостях, властивостях. Особливо це стосується молодих офіцерів, відбивається на процесі їх становлення.

Внаслідок цього психологічне супроводження даного етапу служби набуває першочергового значення. Це обумовлюється низкою факторів: по-перше, успішне становлення молодих офіцерів позитивно впливає на результати службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ, в яких вони проходять службу; по-друге, з періодом становлення і освоєння первинної посади пов'язаний етап завершення соціалізації особистості: по-третє, дослідження, які проводяться службою психологічного забезпечення оперативної службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ Хмельницької області, доводять наявність прямого зв'язку між труднощами соціально-психологічної адаптації і відхиленнями від службових і моральних норм в ході професійної діяльності.

Соціально-психологічну адаптацію молодих працівників до служби в ОВС можна визначити як процес погодженості взаємних очікувань молодого