

Отдельно хочется оговорить агрессию кандидата. Практический опыт подсказывает, что определённый уровень физической агрессии, несомненно, должен присутствовать у сотрудника спецподразделения, но он не должна сопровождаться высоким негативизмом, чувством обиды, пониженным или крайне повышенным чувством вины.

Вышеперечисленные компоненты не исчерпывают шкал личностного профиля сотрудника спецподразделения. От него требуются высокие волевые качества, смелость, коммуникабельность, энергичность. Материальные ценности должны иметь невысокий аксиологический ранг. Высокое место в структуре личности должно занимать стремление к самосовершенствованию. Поэтому дальнейшей проработки требует как выбор релевантных свойств личности, так и использование методов психодиагностики. Желательна адаптация для данных конкретных целей хорошо отработанных на большом контингенте личностных опросников, как многопрофильных, многоцелевых, так и специализированных, предназначенных для эффективного решения узких задач, имеющих встроенную «шкалу лжи» для определения достоверности получаемых результатов. Необходимо включить в практику психолога использование проективных методик, являющихся «закрытыми» для тестируемых, а также психомоторных тестов, использующих физиологические эффекты, «проекции» психических явлений.

*О.М. Кретчак, О.М. Устинов,
З.Р. Шайхлисламов, канд. психол. наук, А.И. Черкашин*

ЗАЩИТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В УСЛОВИЯХ ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРЕСС-ФАКТОРОВ ПОВЫШЕННОЙ ИНТЕНСИВНОСТИ

Эмоциональная устойчивость уменьшает отрицательное воздействие сильных эмоциональных воздействий, предупреждает крайний стресс, способствует проявлению готовности к действиям в напряженной ситуации. Поэтому эмоциональную устойчивость мы рассматриваем как один из важных психологических факторов надежности, эффективности и успеха деятельности в экстремальной обстановке. Исследование ее природы, путей и средств сохранения, поддержания и формирования в зависимости от выполняемых задач, способов организации труда (службы), его средств, стиля руководства, воспитательной работы имеет актуальное значение.

Считая, что более трудная мотивация в случае трудностей и неудач приводит к достижению цели вызывает более высокую степень эмоционального возбуждения, можно ожидать, что эмоциональное возбуждение, связанное со стрессом, будет приводить или не приводить к нарушению деятельности в зависимости от силы мотивации.

Сила мотивации, побуждающей к выполнению определенной деятельности, зависит как от ситуативных мотивационных раздражителей, оценки вероятности успеха и т.п., так и от личностных факторов, определяющих уровень постоянной мотивации. Этот постоянный уровень мотивации часто называют силой потребности (в этом смысле говорят, например, о силе потребности в достижениях, силе потребности в социальном контакте и т.п.). Можно предположить, что уровень (сила) постоянной мотивации, или сила потребности, является фактором, определяющим эмоциональную устойчивость работника.

Один и то же работник может обнаружить разную степень эмоциональной устойчивости – в зависимости от того, какие мотивы лежат в основе его деятельности в данной ситуации. Более того, можно предположить, что, применяя мотивацию, можно увеличить (или уменьшить) эмоциональную устойчивость работника при выполнении им одних и тех же действий.

Исходя из данного предположения, была сформулирована гипотеза о возможности изменения эмоциональной устойчивости при помощи «переключения мотивации». Речь идет об использовании таких воздействий, которые приводят к изменению причин, обуславливающих выполнение работником определенной деятельности (или к появлению наряду уже с действующими новых причин).

Импирической предпосылкой для такой гипотезы послужили наблюдения, свидетельствующие о том, что в некоторых случаях улучшение качества деятельности и признаки увеличения эмоциональной устойчивости обнаруживаются у работников при усилении стрессового фактора.

Однако следует подчеркнуть, что эмоциогенная ситуация зависит от отношения между мотивацией и возможностями работника.

Сама мотивация зависит от отношений работника с его окружением. Существует общий эффект ситуаций, однако каждый работник реагирует в зависимости от своих потребностей, своего опыта, своей эмоциональности. Останемся на характеристике наиболее типичных и общих ситуаций, характерных для работников ОВД в процессе служебно-оперативной деятельности.

В целях классификации разнообразных ситуаций мы сгруппировали их по трем рубрикам: новизна, необычность, внезапность, так как многие ситуации обладают несколькими из этих признаков.

Ситуации являются новыми, когда работник совсем не подготовлен к встрече с ними. Возникающее возбуждение может разрядиться лишь в виде эмоциональных реакций. Работник, услышав призыв о помощи, не испытывает или почти не испытывает эмоции. По мере выработки адекватной реакции происходит уменьшение эмоциональных реакций.

Влияние новизны получило подтверждение в экспериментах Hebb D.O. (1946). Он объяснял возникновение страха новой стимуляцией, к которой высшие центры не адаптировались [1].

Необычной является ситуация, которая даже при повторении всегда будет новой.

К необычным ситуациям относятся те, которые, несмотря на возможные изменения, остаются потенциально неопределенными.

С возрастом и накоплением профессионального опыта работник реже сталкивается с новыми и необычными ситуациями. Развитие ведет к уменьшению причин страха, однако оно создает их, особенно благодаря тому, что у работника появляются новые возможности предвидеть опасность, но еще не выработано достаточно средств для подавления страха перед воображаемой неопределенностью.

К недостаточности приспособительных возможностей относится внезапность, которая проявляется в виде удивления. Эмоция, вызываемая удивлением, является одной из самых известных и относится к числу наиболее изученных в лабораторных условиях.

Реакции на новизну, необычность, внезапность сходны между собой. Наиболее простая их форма соответствует генерализованному возбуждению.

Gastaut H. (1957) показал, что реакция удивления представляет собой первичную, эмоциональную реакцию, которая соответствует просто возбужденной ретикулярной формации [2].

Возбуждение является своего рода формой возникновения любой эмоции. По мнению Stratton G.M. (1928), возбуждение – это наш ответ на ситуацию, вызывающую нечто иное, чем простой и привычный ответ. Он доказал, что возбуждение дифференцируется по двум полюсам – от состояния депрессии до душевного подъема [3].

Эмоциональные реакции работника вызывают сильную избыточную мотивацию и касаются возможностей работника. Часто избыточная мотивация возникает из-за несоответствия между состоянием мотивации работника и обстоятельствами, которые не позволяют ему действовать (мотивация, не находящая применения).

Чтобы раскрыть ее сущность, рассмотрим некоторые типичные случаи.

а) Избыточная мотивация перед действием. В тех случаях, когда работник сильно заинтересован в каком-то трудном деле, мотивация мешает ему отвлечься и думать о чем-то другом. Он испытывает волнение или тревогу, выражающееся в возбуждении и неприятных вегетативных реакциях. Создается впечатление, будто неиспользованная энергия выливается в эмоциональные разряды. Чаще волнение проходит, как только работник начинает действовать.

б) Избыточная мотивация после действия. Характер эмоции зависит от результата, но причина может быть одна и та же. Ожидание вызывает энергетическую мобилизацию, которая не находит выхода. Она проявляется в эмоциональных реакциях, природа которых зависит от ситуации в целом. Однако, как говорил Wallon H. (1928), встречаются люди, у которых работа вместо удовлетворения их потребности в активности вызывает раздражительность. Их темперамент таков, что движение вызывает больше энергии, чем нужно для его совершения. Такие работники торопятся упредить события, они беспокойны, без подготовки включаются в действие, не располагая достаточными двигательными и интеллектуальными возможностями, выражают свое беспокойство и бессилие в раздражительности и гневе [4].

Фрустрация, возникающая всякий раз, когда физическое, социальное и даже воображаемое препятствие мешает или прерывает действие, направленное на достижение цели, создает, таким образом, наряду с исходной мотивацией новую, защитную мотивацию, направленную на преодоление возникшего препятствия. Прежняя и новая мотивация реализуются в эмоциональных реакциях (иначе они оказались бы блокированными и неиспользованными). Типичные реакции на фрустрацию представляют собой все типы эмоциональных реакций:

а) Агрессивность. Самой распространенной реакцией на фрустрацию является возникновение генерализованной агрессивности. Адекватная реакция на препятствие состоит в том, чтобы преодолеть или обойти его, если это возможно. [5].

б) Отступление и уход. Gates G. (1926) в своем исследовании установил, что в некоторых случаях субъект реагирует на фрустрацию уходом от события, сопровождаемым агрессивностью, которая не проявляется открыто, если только он не замыкается в себе и не замышляет ничего плохого. В этом случае говорят о фиксации [5].

в) Регрессия. Этот типичный результат фрустрации служит иллюстрацией того, что трудная задача заменяется более легкой.

Очевидно, что фрустрация влечет за собой эмоциональные нарушения лишь тогда, когда возникает препятствие для сильной мотивации. Препятствие при удовлетворении потребностей имеет силу лишь в зависимости от того, какое значение придает ему субъект.

В экстремальных ситуациях развиваются состояния тревожности, невротические состояния, стресс.

Последствия их проявляются не только в плане психики, они могут также в силу самого факта их повторения вызывать нарушения органического характера посредством раздражения симпатической, нервной системы, что относится к области психосоматической медицины.

Таким образом, эмоциогенная ситуация возникает при избыточной мотивации по отношению к реальным приспособительным возможностям индивида. Понятие сущности эмоциогенной ситуации и формы его проявления позволяют определить пути повышения эффективности служебно-оперативной деятельности, жизнеобеспечения работников органов внутренних дел в служебное и неслужебное время.

Список литературы:

1. Hebb D.O. On the nature of fear // Psychol. Rev. 1946. 53, 259-276 (a); Emotion in men and animals. Analysis of the intuitive processes of recognition // Psychol. Rev. 1946. 53, 88-106 (b); Drives and the conceptual nervous system // Psychol. Rev. 1955. 62, 243-254.
2. Gastaut H. Donnees actuelles sur les mecanismes physiologiques centraux de l'emotion // Bull. de Psychol. 1957. II, 119 – 130.
3. Stratton G.M. Excitement as an indifferntiated emotion // Reymert M.L. Feelings and emotions. 1928. P.215-221; Emotion and the incidence of disease: the influence of the number of diseases and of the age at which they occur. Psychol. Rev. 1929. 36, 242-253.
4. Wallon H. Les origines du caractere chez l'enfant. Paris, 1934.
5. Gates G. An experimental study of growth of social perception // J. educ. Psychol. 1923. 14, 449-461.

П.В. Макаренко

ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У зв'язку з проблемами незадоволеності роботою, збільшення плинності кадрів серед працівників ОВС дуже актуальними є заходи щодо психічної адаптації працівників ОВС до професійної діяльності. Одним із напрямків підвищення ефективності професійної діяльності є формування позитивної професійної «Я – концепції» у майбутніх працівників ОВС і, як наслідок цього, позитивної професійно-психологічної адаптації.

Необхідно відзначити, що професійна діяльність тісно пов'язана з трьома аспектами психічної адаптації. Будь-яка діяльність потребує для своєї реалізації:

- збереження психічного гомеостазу і стійкого цілеспрямованого поведіння (власне психічна адаптація);
- адекватна взаємодія з іншими учасниками професійної діяльності (соціально-психологічна);
- оптимальне співвідношення між психічними і фізіологічними адаптаційними процесами (психофізіологічна).