

- спроможність уникати ситуацій, що створюють загрозу для трудового процесу, і ефективно усувати загрозу, яка виникає, (запобігання травм, аварій, надзвичайних подій).

- здійснення діяльності без значимих порушень фізичного і психічного здоров'я.

Роль психологічної адаптації в професійній діяльності працівника ОВС зростає по мірі збільшення значення цієї діяльності і поширення кола професійних ситуацій, що пред'являють підвищені вимоги до адаптаційних механізмів.

Е.В. Кин

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКА ОВД, ПУТИ И СРЕДСТВА ЕЕ ПРОФИЛАКТИКИ И УСТРАНЕНИЯ

Любая деятельность, которой занимается человек, оказывает на него специфическое воздействие. В результате этого воздействия происходит изменение личности человека (его организма) на физиологическом, биофизиологическом, психическом уровнях. Как следствие этого, нас интересует негативное влияние деятельности на личность человека

В ходе выполнения оперативно-служебных задач у сотрудника ОВД формируются определенные профессиональные качества, а обратной стороной формирования качеств является деформация личности сотрудника, что есть не планируемый, не желательный результат в процессе профессиональной подготовки. Что имеется в виду?

Образовалась не то качество, которое предполагалось развить.

Качество развилось не в том направлении, получило извращенную форму.

Качество трансформировалось в свою противоположность.

Образовался иной характер взаимодействия между профессиональными качествами.

Угнетение и атрофия некоторых личностных качеств.

Профессиональная деформация сотрудников ОВД представляет собой комплекс специфических изменений личности, возникающих в результате выполнения служебной деятельности на протяжении определенного времени (как правило, длительного)

В деятельности сотрудников ОВД основными деформирующими факторами (причинами) являются:

Частота, продолжительность и содержательная насыщенность контактов с объектом определенной деятельности (правонарушитель, преступник, экстремальная ситуация, гражданин, сотрудники, быт). Стаж работы в должности и психологическая устойчивость, а это целостная, интегральная характеристика, обеспечивающая внутреннюю стабильность и противостояние деформирующему влиянию, воздействию деятельности. Психологическая устойчивость тесно связана с эмоциональной уравновешенностью, волевыми качествами, опытом, самосознанием, мотивационной сферой, морально-волевой надежностью сотрудника ОВД.

Особенности оперативно-служебной деятельности (наличие у сотрудников властных полномочий, публичности выполнения действий, конфликтность, конфронтационный характер служебных и личных ситуаций, повышенная психологическая напряженность с элементами экстремальности, большой дефицит времени при принятии волевого решения, высокая социаль-

ная ответственность, несовпадение цепей и задач между сотрудником ОВД и объектом своей деятельности).

По своей тяжести воздействия профессиональная деформация разделяется на три основные стадии:

1. Начальная (девиация).
2. Средняя.
3. Глубинная (условно деградиация).

На первой стадии профессиональной деформации наблюдаются несущественные изменения личности сотрудника, которые проявляются на 1-5 году службы от случая к случаю. Выражается в халатном, пассивном выполнении своих обязанностей, недисциплинированности, утратой профессиональных мотиваций к работе (на службу идет без интереса), в подозрительности, в превышении властных полномочий, злоупотреблении служебным положением. У сотрудника меняется манера поведения на службе и в быту, изменяется отношение сотрудника к своему внешнему виду (вращание в форму, злоупотребление алкоголем).

Вторая, средняя стадия профессиональной деформации, возникает на 5-10 году службы. На этой стадии происходят изменения личности сотрудника не только на количественном, но и на качественном уровне. Возникают определенные неудачи в работе, которые сотрудник объясняет невезением и т.п. У сотрудника проявляется устойчивое, предвзятое отношение к объекту своей деятельности, формируется специфический профессиональный стереотип – подозрительность, преувеличение негативного в объекте своей деятельности, обвинительный уклон на карательные меры воздействия (злоупотребление, превышение властных полномочий, использование запрещённых методов и приёмов для решения служебных задач). Наблюдается перенос служебной манеры общения, отдельных профессиональных методов и приёмов, жаргона на внеслужебные сферы (общение в семье, с друзьями, знакомыми).

У сотрудников, проработавших более 15 лет, наличие профессиональной деформации является неизбежным условием. На этом этапе служебной деятельности наступают «глубинные» изменения личности сотрудника ОВД, происходит ее профессиональное «ограбление», устойчивые изменения в образе «Я».

Особенности поведения при наличии 3-й стадии профдеформации проявляются в сужении круга интересов и потребностей сотрудника (духовных, материальных), их полное подчинение профессиональной сфере (интересно только то, что может быть полезным для работы). «Трудоголизм» – стремление постоянно и подольше находится на службе при отсутствии объективной необходимости. Находясь вне службы, постоянно думает и занимается служебными делами, специфически относится к своей внешности (утрата интереса к тому, выглядит, в форме чувствует себя привычнее и естественнее, чем в гражданской одежде). Наблюдается завышенная оценка себя, как профессионала, болезненное реагирование на справедливую критику и контроль за служебной деятельностью, убежденность в своей непогрешимости, правоте, жесткая ориентация на личный профессиональный опыт.

Работа по профилактике и устранению профессиональной деформации ведётся по трём направлениям:

1. Организационно-административная сфера деятельности. Главной задачей в этом направлении деятельности является необходимость «вырвать» сотрудника из профессиональной среды, ослабить деформирующее влияние самой деятельности, уменьшить степень соприкосновения сотрудника с объектом своей деятельности, оперативными проявлениями службы. В этом направлении основную профилактическую работу осуществляют начальники подразделений и работники кадров.

Мероприятия и средства профилактики П.Д.:

- закрепление за сотрудником наставников (за молодыми сотрудниками, за теми, кто нуждается в помощи);
- облегченный режим работы (отдельным сотрудникам);
- предоставление краткосрочного (до 10 суток) отпуска в течение года;
- предоставление очередного отпуска по частям (с согласия сотрудника);
- периодические перемещения сотрудника по горизонтали структуры подразделения в пределах одной службы, а также и в другие службы (с согласия сотрудника);
- своевременное решение жилищно-бытовых вопросов.

2. Восстановительно-реабилитационное направление профилактики профдеформации, целью которого является восстановление и укрепление физического и психофизиологического потенциала сотрудника через воздействие на физическом психофизиологическом уровне. В этом направлении основную профилактическую работу осуществляют кадровые и медицинские работники.

Средства профилактики:

- применение стимулирующих препаратов (витаминного, медикоментозного характера);
- организация занятий спортом и проведение оздоровительных процедур:
- активный отдых и санаторно-курортное лечение.

3. Психолого-воспитательное направление профилактики профдеформирующему, целью которого является сформировать и развить психологическую устойчивость и профдеформирующему влиянию служебной деятельности преимущественно через индивидуальный, психологический подход к сотруднику.

Средства профилактики:

- периодическое освидетельствование всех сотрудников о наличии у них профдеформации и внесение индивидуальных корректив;
- формирование у сотрудника конструктивно-критического самоотношения. Побудить у сотрудника желание к повышению профессионального уровня и совершенствованию (способность дать себе критический отчет). Препятствовать формированию личной установки → «Зачем мне учиться, я всё знаю, буду учить других»;
- создание кабинетов психологической разгрузки и релаксации;
- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- создание компенсирующих условий как в служебное, так и в неслужебное время для расширения социальных контактов (культурно-массовая работа и т.п.).