

Известно, что двигательная система человека может выступать определенным регулятором состояний. Поэтому в оперативно-служебной деятельности целесообразно использовать прием психомоторных и жестовых действий. В экстремальных условиях нередко человек нуждается в ободрении, одобрении, поддержке. В таких ситуациях достаточно действенным являются контактные методы регуляции негативных психических состояний.

Одним из случаев возникновения стрессового состояния может послужить применение оружия на поражение, в том числе со смертельным исходом для нарушителя (подозреваемого). Здесь возникает необходимость установления психологического барьера, предупреждающего развитие острого стрессового состояния у работника ОВС. Для этого можно использовать метод срочного анализа ситуации от третьего лица. Так, рекомендуется сразу же после применения оружия на поражение поминутно и детально письменно воспроизвести имевшую место ситуацию. При ведении записи участников ситуации следует обозначать как «работник милиции» и «нарушитель», т.е. от третьего лица. При анализе происшествия рекомендуют избегать обращения к работнику милиции как виновнику гибели нарушителя. Действия обеих сторон происшествия следует рассматривать объективно, но как бы со сторон.

Напряженный ритм и сложные условия работы оперативных подразделений обуславливают быстрое возникновение усталости и переутомления. С целью предупреждения и борьбы с ними полезно знать и использовать комплекс приемов активной саморегуляции, помогающих сохранять необходимую бодрость, избавиться от напряженности и скованности. Например, для регуляции негативных эмоциональных состояний и восстановления сил после напряженной работы сотрудникам оперативных подразделений рекомендуют психорелаксирующие упражнения.

Использование вышеприведенных и других приемов эмоционально-волевой регуляции позволит оперативным работникам выработать внутреннюю готовность к успешному выполнению оперативно-служебных задач и снизить психические затраты на их реализацию.

*В.С. Медведев*

#### **ДЕЯКІ КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Професійна деформація є не обов'язковим, але реально ймовірним наслідком виконання діяльності як професії протягом певного часу. Найбільш можлива вона серед представників професій типу «людина-людина». Працівники органів внутрішніх справ (ОВС) відносяться до виконавців діяльності з високим деформуючим потенціалом. Об'єктивно це пов'язано зі змістом, організацією, умовами діяльності.

За результатами наших досліджень професійна деформація при відсутності профілактичної роботи малоімовірна у період 1-5 років служби в ОВС. Надалі ймовірність різко зростає, досягаючи максимальних показників після 15 років служби. Зі 156 обстежених працівників рівня «начальник міськрайоргану – рядовий спеціаліст», маючих стаж служби понад 15 років, у 148 осіб виявлені ознаки професійної деформації. За оцінкою 200 експертами «своїх» службових колективів майже у 2/3 колективів розповсюдженість професійної деформації складає половину та більше працівників.

Ймовірність і розповсюдженість професійної деформації, її негативний вплив на авторитет працівника ОВС обумовлюють необхідність розробки загальновідомчої програми профілактики професійної деформації в ОВС України. Розробка такої програми передбачена Комплексною програмою вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції на 1999 – 2005 рр. (розділ 6, п.6.6.).

Програма профілактики – це сукупність взаємопов'язаних, узгоджених заходів, спрямованих на запобігання виникненню і розвитку професійної деформації. При розробці програми доцільно спиратися на такі вихідні положення.

Професійна деформація полягає у комплексі специфічних змін окремих якостей, особистості працівника ОВС у цілому. Цей комплекс включає: гіпертрофію професійно важливих якостей, їх трансформацію у свою протилежність; актуалізацію і розвиток соціально негативних якостей; пригнічення та атрофію якостей, що суб'єктивно оцінюються як другорядні чи зайві; дисгармонійні, спотворені співвідношення та взаємодію окремих якостей і їх груп. Головною закономірністю розвитку стає не поєднання та стимулювання різних якостей під загальним професійним вектором, а абсолютизація одних за рахунок пригнічення інших.

Сферами прояву професійної деформації виступають службова діяльність, найближче соціальне оточення працівника ОВС, його власна особистість. Таким чином, наслідки професійної деформації включають соціальний, професійний, особистісний аспекти.

За сутністю професійна деформація є непатологічним психологічним феноменом. Тільки на глибинному рівні розвитку вона передує чи межує з хворобливими станами. Виходячи з цього, профілактичний вплив повинен мати перш за все психологічний, а не медико-психіатричний характер.

Професійна деформація представляє собою віддалений у часі результат впливу сукупності детермінант, пов'язаних з різними соціальними системами. Спираючись на певні ознаки (рівень і особливості впливу детермінанти, джерело її виникнення), цю сукупність можна розподілити на загальні (рівень суспільства, держави), відомчі (органи внутрішніх справ у цілому), внутрішньовідомчі (окремі служби, управління як складові частини ОВС), безпосередні (рівень міськрайоргану, службового колективу, окремого працівника) детермінанти. За масштабом впливу, можливостями контролю та управління загальні і відомчі детермінанти пропонується класифікувати як переважно стратегічні, внутрішньовідомчі – як оперативні, безпосередні – як тактичні.

Безпосередні детермінанти, в свою чергу, розподіляються на три основні групи: 1) «діяльнісні», тобто пов'язані зі службовою діяльністю і окремими оперативно-службовими завданнями; 2) «особистісні», тобто пов'язані з індивідуально-особистісними характеристиками працівника ОВС; 3) «мікросоціальні», тобто пов'язані з найближчим соціальним оточенням працівника. Визначальну роль на безпосередньому рівні відіграють «діяльнісні» детермінанти. Деформуючий потенціал «особистісних» детермінант за результатами наших досліджень оцінено як маючий високу ступінь впливу. Потенціал «мікросоціальних» детермінант, а саме, службового колективу ОВС та поза-службового оточення оцінено як маючий відповідно середню і слабку ступінь впливу.

Професійна деформація виникає на трудовій стадії соціалізації особи і тому неможлива поза конкретною професійною діяльністю. Але їй передують стадії соціалізації, на якій може сформуватися схильність до професійної деформації. Ця схильність виникає на ґрунті нерівномірностей, затримок розвитку, родинних сценаріїв раннього жорсткого формування професійних переваг і домагань тощо. У такому контексті важливого профілактичного значення набуває розробка методики діагностики схильності до професійної деформації і включення її у процедуру професійного психологічного відбору в ОВС та поглибленого психологічного вивчення при висуванні по службі. З іншого боку, обов'язковим елементом професіограм на спеціальності ОВС за аналогією з «професійними шкідливостями» повинна стати інформація щодо ймовірності зазнавання професійної деформації.

При підготовці програми запобігання професійної деформації працівників ОВС доцільно виділити щонайменше дві групи заходів. Перша група (перспективна) пов'язана з удосконаленням нормативно-правової бази функціонування ОВС, порядку проходження служби різними категоріями працівників. Вона повинна передбачати внесення змін та доповнень до діючих актів (за попереднім аналізом їх кількість складає близько десяти), внесення пропозицій до проектів нових актів.

Друга група (конкретно-практична) повинна передбачати заходи у рамках чинної нормативно-правової бази з акцентом на головній низовій ланці – міськрайоргані внутрішніх справ. Функції планування, координації, здійснення заходів доцільно покласти на апарати по роботі з особовим складом, зокрема, психологічну службу. Конкретні заходи можуть проводитися у таких напрямках: організаційно-адміністративному, відновлювально-реабілітаційному, психолого-педагогічному. Завданням першого напрямку є послаблення деформуючого впливу діяльності шляхом тимчасового вилучення працівника з діяльності, службового середовища або їх зміни. Завдання другого напрямку полягає у відновленні психофізіологічного потенціалу, зміцненні психічного здоров'я працівника. Завданням третього напрямку є формування і розвиток індивідуально-психологічних характеристик, які блокують деформуючий вплив, створення сприятливих для цього соціально-психологічних умов.

*О.Л.Севєров, канд. психол. наук*

### **ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ В ОВС**

Наприкінці 1993 р. в МВС України було створено Управління виховної та соціально-психологічної роботи і окреслена перспектива розбудови відповідних підрозділів в міськрайвідділах та інших структурних ОВС.

Проте з ряду інших причин, перш за все суб'єктивних, роботу управління почали орієнтувати на вирішення питань традиційних для бувших політвідділів: оздоровлення дітей працівників, підготовка до різних свят, конкурси художньої самодіяльності і т.ін. Водночас саме психологічна служба була фактично викреслена з функціональних обов'язків працівників управління, а на місцях (за виключенням служби по боротьбі з організованою злочинністю) так і не створені відповідні підрозділи. Більш того, створене управління загубило свою самостійність і влилося до Головного управління по роботі з особовим складом ОВС, що по суті реанімувало стару структуру. Однак це недоцільно, оскільки це не зрушить з місця стану законності, дисципліни,