

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ЯК ЧИННИК СТАБІЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКА МІЛІЦІЇ

Стаття присвячена аналізу чинників професійної деформації працівників міліції, що пояснює низьку психологічну готовність до виконання своїх професійних обов'язків. У число обов'язкових завдань, які необхідно вирішувати, входять завдання по профілактиці й корекції професійної деформації працівників ОВС. Для цього необхідно: знання психологічних механізмів професійної деформації, прогнозування процесу професійної деформації з урахуванням конкретного профілю служби й службового стажу, оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери й самокорекції професійних деформацій.

Ключові слова: психологічна готовність, професійна деформація, чинники професійної деформації, профілактичні заходи, психокорекція, соціально-психологічний тренінг.

Статья посвящена анализу факторов профессиональной деформации работников милиции, что объясняет низкую психологическую готовность к выполнению своих профессиональных обязанностей. В число обязательных задач, которые нужно решать, входят задачи по профилактике и коррекции профессиональной деформации работников ОВД. Для этого необходимо: знание психологических механизмов профессиональной деформации, прогнозирование процесса профессиональной деформации с учетом конкретного профиля службы и служебного стажа, овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональной деформации.

Ключевые слова: психологическая готовность, профессиональная деформация, факторы профессиональной деформации, профилактические мероприятия, психокоррекция, социально-психологический тренинг.

Дослідження професійної деформації працівника ОВС є досить актуальною проблемою, рішення її становить значний інтерес і в теоретичному, і в прикладному плані. Професіоналізація особистості працівника ОВС у процесі багаторічного виконання професійних обов'язків зв'язана як з розвитком професійно важливих якостей, так і з розвитком якостей, негативним образом впливають на його діяльність.

Професійна деформація особистості – це зміни якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування й поведінки), які з'являються під впливом виконання професійної ролі [1, 2, 5, 6]. Професійна діяльність людини – одна із провідних форм активної особистості. Вона веде за собою професійний розвиток працівника, що спричиняється формування професійного типу особистості. Професійна деформація відрізняється своєю спрямованістю, носить негативний характер, слід зазначити, що в психологічних дослідженнях частіше розглядають ті небажані зміни в особистості фахівця, які негативно впливають на його роботу й життя. Позитивне, що виховує вплив професійної діяльності проявляється в

досвіді, навичках і вміннях, інтересах і потребах, у сумлінному відношенні до праці, дисциплінованості й іншим позитивним рисам характеру, що забезпечують ріст професіоналізму, психологічну готовність до сумлінного виконання професійних завдань [3].

Негативний вплив професійної діяльності проявляється в негативних сторонах характеру, установках і т.п., професійна деформація особистості може носити епізодичний або стійкий, поверхневий або глобальний характер; проявляється в професійному жаргоні, у манерах поведінки.

Помітний вплив робить професія й на особистісні особливості представників тих спеціальностей, робота яких пов'язана з людьми. Крайня форма професійної деформації особистості виражається у формальному, суцільно функціональному ставленні до людей. Вона погіршує соціально-психологічний клімат колективу, розвиток самої особистості, є основою виникнення психологічних бар'єрів.

Особистий життєвий досвід фахівця, що становить його професійне багатство й опору, при професійній деформації стає бар'єром для сприйняття нового. Людина задалегідь упевнена, що йому нічого

нового не повідомлять, а з роботою він і так справляється, нова інформація, тому не сприймається.

Для зняття таких бар'єрів у системі навчання (перепідготовки) або на заняттях, організованих психологічною службою підрозділів ОВС, дають спеціальні завдання, при виконанні яких працівники переконуються, що не можуть упоратися із запропонованими завданнями, що змушує їх переглянути подання про рівень своєї поінформованості. У результаті мотивація оволодіння новою ідеєю підвищується.

Професійні деформації особистості детермінуються багатьма факторами - об'єктивними й суб'єктивними.

До об'єктивних можна віднести: зміст професійної діяльності й спілкування, умови виконання професійних обов'язків, фактори пов'язані із соціальним макросередовищем, наприклад, соціально-економічні умови життєдіяльності, підвищена юридична регламентація праці, багатобічний соціальний контроль із боку державних і суспільних органів, приватний конфліктний характер взаємодій працівника із громадянами.

До об'єктивно-суб'єктивних - систему й організацію професійної діяльності, якість керування, стиль керування й професіоналізм керівників. До суб'єктивних - онтогенетичні зміни, вікову динаміку, індивідуально-психологічні особливості, характер професійних взаємин, кризи професійного становлення особистості, службова необхідність ідентифікувати себе з патологічним внутрішнім миром інших людей для їх кращого розуміння.

Кризи професійного розвитку можуть ініціюватися незадоволеністю працівника різними аспектами своєї праці, зниженням працездатності, погіршенням здоров'я, професійною утомою й багатьма іншими факторами.

Служба в ОВС ставиться до тих видів професійної праці, умови й характер яких можуть зробити вплив, що травмує, на психіку (психічна напруженість праці, актуальна можливість фізичної травми або загибелі, велика відповідальність). Тривале багаторічне виконання подібної професійної діяльності може приводити до профдеформацій. Уважається, що найбільшою мірою професійним деформаціям піддаються професії типу

«людина-людина» (тому що спілкування з іншою людиною обов'язково включає взаємодію: вплив - зворотний вплив), особливо «людина - аномальна людина» [3, 6].

Ми вважаємо, що професійним деформаціям можуть бути піддані представники будь-яких професій, але деформації професіоналів системи «людина – людина» мають «найбільший ступінь небезпеки», тому що проявляються негативно в сфері професійного й особистісного спілкування, побуті, стають причинами особистісних і міжособистісних конфліктів, тобто спостерігається своєрідний негативний «крикошет» і «бумеранг» у цю же систему «людина – людина». Спостерігається множинність професійних критеріїв аномальності людини - медичних, психологічних, юридичних і т.п. Наприклад, працівники ОВС часто, виконуючи свої професійні обов'язки, працюють із людьми, що мають вродливу моральну й правову свідомість.

Одним з діючих психологічних механізмів професійної деформації в цьому випадку є процес конфлікту, боротьби або узгодження нормативних регуляторів поведінки, суперечливих по своїй суті: етичних, моральних і специфічних професійних (службових).

У процесі виконання службових обов'язків працівник ОВС удосконалює повторювані дії й операції. Формування професійних звичок і стереотипів, автоматизми в професійній діяльності заощаджують час фахівця, знижують рівень помилок, прискорюють процес входження в професію – *профадаптацію* й *професіоналізацію*. Але професійна діяльність працівника ОВС пов'язана з більшою кількістю нестандартних ситуацій, у цьому випадку стереотипні, звичні дії не будуть ефективними. Професійні завдання працівникові часто доводиться вирішувати в умовах дефіциту часу, що створює «легкість переходу» на стереотипний шлях рішень. Регламентованість змісту професійної діяльності, незмінність процесу, тверда алгоритмізація створює своєрідне «прокрустове ложе», що деформує професіонала. Звичайно виділяють: 1) *загально професійні деформації* (типові): синдром асоціальної перцепції, при якому кожний громадянин сприймається як

потенційний порушник, емоційна індиферентність, холодність до страждань інших; поведінковий трансфер, що характеризує формування рис рольової поведінки і якостей, властивим особам, що порушують закон, засвоєння й уживання їх жаргону; 2) *спеціальні професійні деформації* (пов'язані із внутрішньо професійною спеціалізацією): у слідчого – правова підозрілість, в оперативного працівника – актуальна агресивність і таке інше; 3) *професійно-типологічні деформації*, обумовлені накладанням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру діяльності: комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, домінантність, обумовлені реалізацією працівником владних функцій; 4) індивідуалізовані деформації, обумовлені індивідуальними психологічними особливостями працівників: професійні акцентуації, зверх якості, зверх відповідальність, трудоголізм, трудовий фанатизм [4, с. 240-241].

Серед основних психологічних детермінант професійних деформацій працівника ОВС головною є сама професійна діяльність, а також: 1) неадекватність мотиву вибору професії конкретної людини цілям професійної діяльності (корисливі мотиви, прагнення до влади, домінуванню, самоствердженню); 2) розбіжність очікувань молодого працівника професійної реальності, труднощі й невдачі на шляху професіоналізації; 3) стереотипизація, утворення автоматизованих професійних умінь; 4) дія механізмів психологічного захисту у зв'язку з підвищеною емоційною напруженістю, насиченістю, відповідальністю, небезпекою для життя й здоров'я, що приводять до: синдрому «емоційного вигорання», раціоналізації, витиснення, проєкції, регресії; 5) акцентуації характеру, що переходять у професійні акцентуації, у зверх якості; 6) затримки професійного розвитку, стагнації; 6) старіння й зниження рівня інтелекту [4].

У систему основних показників професійної деформації можна включити: 1) *упереджене ставлення до об'єкта службової діяльності – громадянам або групі громадян* (різних суб'єктів правовідносин), для нього характерні: обвинувальний ухил (установка) або

презумпція первинної провини об'єкта; абсолютизація карально-примусових мір і віра в їх універсальну ефективність; психологічні бар'єри в спілкуванні; 2) *суб'єктивне тлумачення законослухняної поведінки й нормативної регламентації службової діяльності*.

Це приводить до неготовності виконання службових обов'язків, використанню заборонених способів і прийомів діяльності; зловживанню владою і таке інше.

Значний вплив на рівень професійної деформації робить тривалість виконання службових обов'язків (стаж).

Результати емпіричних досліджень показують, що в працівників зі стажем роботи в ОВС від 5 до 20 років, початковий рівень деформації виявлений в 37,0% працівників міліції, середній рівень показовий для 47,7% працівників і глибинний - для 9,3% [1].

Характер деформації може визначатися не тільки самою професією, але й положенням в *ієрархії влади*. Коли людина знаходить певну владу над іншими, а зворотні зв'язки, критика, суспільний контроль за його поведінкою ослаблені, тоді його особистість деформується (трансформується). Керівник, що постійно віддає накази, підданий небезпеки виникнення в нього *почуття переваги* або навіть зарозумілості, що послабляє його здатність до самокритики. При цьому виявлено, що, насамперед при цьому страждає почуття гумору, зокрема розуміння жартів у свою адресу. Подібна нечутливість закриває йому шляхи інтелектуального розвитку. Посадова прихильність деяких керівників до правил і розпорядків, часто досить формальним, сприяє іноді *загальному збіднінню їх емоційної сфери*, появі формалізму й сухості в особистих взаєминах.

Повсякденні спостереження свідчать, що одним з найпоширеніших на рівні здорового глузду переконань є погляд, відповідно до якого одноманітні види діяльності, виконувані протягом тривалого часу, стають менш ефективними, що приводить у підсумку до дезорганізації. Ця думка стосується також і *сфери влади*. Нерідко думають, що під впливом часу прийняті рішення тим же самим керівником стають усе менш ефективними і

раціональними, що виникають корупційні й патологічні явища. Повсякденна мудрість говорить, що причинами «псування» влади є зниження ступеня *іноваційності* їх діяльності, стомлення, ритуалізація її суб'єктів і відрив від життя суспільства.

Це явище можна назвати *ерозією влади* й звести до двох принципових тверджень: 1) керівні й керуючі дії поступово стають усе менш ефективними; 2) чим вище пост і адміністративний рівень, тим сильніше тенденції до «псування» органів влади [1].

Велике значення може мати *біологічне старіння* працівників (у системі ОВС є вікові обмеження), хоча відомо, що зміни інтелекту людини з віком носять індивідуальний характер, наприклад, у другій половині життя в людини більше часу для прояву свого Я.

Календарний і психічний вік часто не збігаються. Деякі люди й у глибокій старості - молоді, а інші з молодих років - старі. При несприятливих умовах розвитку людини можуть підкреслюватися й загострюватися неприємні риси характеру - консерватизм, переоцінка минулого, прагнення повчати, буркотливість, егоцентризм, недовірливість і уразливість. З огляду на ймовірність такої вікової психологічної деформації, людина повинна усвідомлено направляти зусилля на підтримку в собі духовної гнучкості, переборювати вікову тенденцію до ригідності в поглядах і нездатності міняти установки, тримати свій розум відкритим для нових ідей.

Профілактикою ерозії влади може бути зміна (повна або часткова) персоналу керівників. Часткова заміна краще, тому що новий керівник часто не має достатнього досвіду.

У число *обов'язкових завдань*, які необхідно вирішувати службі психологічного забезпечення в ОВС, входять завдання по виявленню, корекції й профілактиці професійної деформації працівників ОВС. Для цього практичному психологові необхідно: 1) знання психологічних механізмів професійної деформації, об'єктивних і суб'єктивних чинників цього процесу; 2) прогнозування процесу професійної деформації з урахуванням конкретного профілю служби (слідча діяльність і ін.) і службового стажу; 3) виявлення діяльнісних детермінант професійної деформації, пов'язаних з

характером службової діяльності й змістом завдань, які вирішуються (наявність владних повноважень, висока відповідальність, регламентованість, екстремальність, суперечливість, конфліктність, протидії); 3) діагностика профдеформацій і розробка індивідуальних стратегій їх подолання; 4) виявлення особистісних (індивідуально-психологічних) детермінант, які створюють внутрішні суб'єктивні умови, що спочатку блокують або інтенсифікують зовнішній деформуючий вплив; 5) згодом, акумулювавши в собі такий вплив, ці детермінанти можуть перетворитися у вторинний (після діяльності) джерело деформації. Він зсередини підпитує професійну деформацію; 6) облік мікросоціальних детермінант, пов'язаних з найближчим соціальним оточенням, воно включає: службовий колектив і позаслужбове середовище, ці види соціального оточення повинні бути проаналізовані з погляду як позитивного, так і їх деструктивного впливу на особистість працівника; 7) дослідження професійно-деформаційних проявів у діяльності й особистості працівника шляхом адекватно підібраних методів; 8) систематичний лонгитюдний контроль процесів професійної деформації, ці процеси динамічні в часі й мають розвиваючий зворотний (регресивний) характер, періодичність збору даних може бути різною (один раз у рік, через півроку, чотири місяці) залежно від коефіцієнта деформації: початкового, середнього, глибинного; 9) профілактика професійної дезадаптації починаючого фахівця; 10) проходження тренінгів особистісного й професійного росту. Рефлексія професійної біографії й розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного й професійного росту. Оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери й самокорекції професійних деформацій.

Конкретно-практична сторона профілактики корекції професійної деформації передбачає комплекс заходів у трьох взаємозалежних напрямках: організаційно-адміністративному, реабілітаційному, психолого-педагогічному. Завданнями першого напрямку є ослаблення деформуючого впливу діяльності шляхом тимчасового відсторонення працівника від діяльності, професійного оточення або їх

Питання психології

зміни. Завдання другого напрямку полягає у відновленні й зміцненні фізичного, психологічного, психофізіологічного потенціалу працівника, підтримка його працездатності. Завданням третього напрямку є формування й розвиток індивідуально-психологічних якостей, які блокують деформуючий вплив.

Список літератури

1. Бандурка А. М. Юридическая психология : монография / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Титул, 2006. – 750 с.
2. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство : учеб. пособие / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Титул, 2006. – 578 с.
3. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / Безносков С. П. – СПб : Речь, 2004. – 272 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие / Зеер Э. Ф. М. : Академия, 2003. – 236 с.
5. Кісіль З. Р. Проблеми професійної деформації працівників органів внутрішніх справ : монографія / Кісіль З. Р. – Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2008. – 607 с.
6. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / Медведєв В. С. – Київ : КНУВС, 1996. – 450 с.

Zhydetskaia S. V., bread-winner of department

PREVENTION OF PROFESSIONAL DEFORMATION AS A FACTOR OF PSYCHOLOGICAL READINESS STABILITY OF A POLICE OFFICER

This article is devoted to the analysis of factors of police officers' professional deformation, which explains the low psychological readiness to perform their professional duties. The list of mandatory tasks that must be solved include the task on prevention and correction of professional deformation of police officers. To fulfill this we need: 1) knowledge of the psychological mechanisms of professional deformation, objective and subjective factors of this process; 2) forecasting the process of professional deformation considering a concrete specific of service and service experience; 3) to identify activity-related determinants of professional deformation related to the nature of service activity and content of the tasks that are to be solved; 4) diagnosis of professional deformation and development of individual strategies to overcome them; 5) passing the trainings directed on personal and professional growth; 6) mastering of techniques, methods of self-regulation of emotional and volitional, self-correction of professional deformations.

Keywords: psychological readiness, professional deformation, factors of professional deformation, preventive measures, psychological correction, social and psychological training.