

УДК 159.91

Кодлубовська Тетяна Борисівна, доцент, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки, медичного і фармацевтичного права Національної академії післядипломної освіти імені П.Л.Шупика. м.Київ.

e-mail: koral@online.ua

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ОЗНАК ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Анотація

В статті представлені результати досліджень індивідуально-особистісних особливостей прояву психофізіологічних ознак професійного вигорання у співробітників правоохоронних органів (ПО) різної спеціалізації, які проводилися на практичних тренінгах «Комунікація-Стрес-Безпека» в Національній академії внутрішніх справ м. Київ. Дослідження показали, що основними критеріями вигорання у них є: редукція професійних обов'язків, неадекватне вибіркове емоційне реагування і емоційно-моральна дезорієнтація. В статті показані форми і інтенсивність проявів деструктивних емоційних станів : агресії, провини, образи, підозри та залежності, а також визначені показники рівня напруги механізмів адаптації і резервів серцево-судинної системи у співробітників ПО. У статті розглянуті результати самоаналізу причин виникнення деструктивних емоційних станів і ознак вигорання, які були зроблені співробітниками самостійно. З метою підвищення стресостійкості і зниження ступеню ризику вигорання та професійної деформації, автором статті був розроблений Комплекс методів психофізіологічної регуляції (КМПР) функціональних станів після стресу. КМПР вміщує оволодіння психофізіологічними техніками самодіагностики, самоаналізу та саморегуляції пост стресових станів. В статті відображені можливості подолання негативних наслідків ознак професійного вигорання за допомогою КМПР, визначені напрямки удосконалення знань з психофізіологічної

саморегуляції функціональних станів у співробітників ПО, а також, оптимізації процесу їх навчання в вузах МВС України і на курсах підвищення кваліфікації в Центрах (інститутах) післядипломної освіти.

***Ключові слова:** професійне вигорання, деструктивні емоції, індивідуальні особливості особистості, психофізіологічні показники, функціональні стани, можливості подолання.*

Кодлубовская Татьяна Борисовна, доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, педагогики, медицинского и фармацевтического права Национальной медицинской академии последипломного образования им. П.Л. Шупика, г. Киев

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Аннотация

В статье представлены результаты исследований индивидуально-личностных особенностей проявления психофизиологических признаков профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов (ПО) разной специализации, которые проводились на практических тренингах «Коммуникация - Стресс – Безопасность» в Национальной академии внутренних дел г. Киев. Исследования показали, что основными критериями выгорания у них являются: редукция профессиональных обязанностей, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование и эмоционально - нравственная дезориентация. В статье показаны формы и интенсивность проявлений деструктивных эмоциональных состояний: агрессии, вины, обиды, подозрительности, зависимости, а также определены показатели уровня напряжения механизмов адаптации и резервов сердечно - сосудистой системы у сотрудников ПО. В статье рассмотрены результаты самоанализа причин возникновения деструктивных эмоций и признаков профессионального выгорания, которые

были проведены сотрудниками самостоятельно. С целью повышения стрессоустойчивости, снижения степени риска профессионального выгорания и профессиональной деформации у сотрудников ПО автором статьи был разработан Комплекс методов психофизиологической регуляции (КМПР) функциональных состояний после стресса. В статье показаны возможности преодоления негативных последствий признаков профессионального выгорания с помощью КМПР, определены направления усовершенствования знаний по психофизиологической саморегуляции функциональных состояний у сотрудников ПО, а также оптимизации процесса обучения в вузах МВД Украины и на курсах повышения квалификации в Центрах (институтах) последипломного образования.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, деструктивные эмоции, индивидуально - личностные особенности, психофизиологические показатели, функциональные состояния, возможности преодоления.

Kodluboska Tetiana, associate professor, candidate of psychological sciences, associate professor of department of psychology, pedagogics, medical and pharmaceutical right for the National medical academy of after diploma education named after P.L. Shupik, Kiev.

ANALYSIS OF FEATURES OF PROFESSIONAL BURNING DOWN MANIFESTATIONS OF LAW EMPLOYEES

Summary

The article deals with results of researches of individual-personality features of displaying of psychophysiological signs of professional burning down with employees of law enforcement authorities (LEA) of different specialization, that was conducted at practical trainings of «Communication - Stress – Safety» at Kyiv National academy of internal affairs. The researches have shown the basic indexes of burning down are: reduction of professional duties, inadequate selective emotional reaction and emotionally-moral disorientation. Forms and intensity of displaying the destructive emotional states given in the article are: aggression,

guilty, insult, suspiciousness, dependence, also the indexes of level of tension of adaptation mechanisms and reserves of cordially - vascular system of police employees. The results of self-analysis reasons for appearing of destructive emotions and professional burning down signs conducted by the staff themselves examined in the article. The author of the article has developed the complex of methods for psychophysiological regulation (CMPR) of the poststress functional states to increase the resistance to stress, to decrease the risk of professional burning down and professional deformation with law employees. Possibilities of overcoming of negative consequences of signs of professional burning down with the help of CMPR, also the directions for knowledge improvement are certain on psychophysiological functional states self-regulation of the for LEA employees , and optimizations of the process of teaching at the institutes of LEA of Ukraine and at the training courses in Centers of post diploma education are given in the article.

Keywords: *professional burning down, destructive emotions, individually-personality features, psychophysiological indexes, functional states, possibilities of overcoming.*

Введение.

В большинстве исследований профессиональное выгорание рассматривается как долговременный признак, возникающий в результате продолжительного действия стрессов средней интенсивности. Данный признак представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе человек – человек. Проблему признаков профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов исследовали отечественные ученые в зависимости от сфер их деятельности: среди сотрудников пеницитарной системы (Г.М.Федоришин, Н.Самикина, О.В.Коноплицкая), оперативных сотрудников на этапе адаптации к профессиональной деятельности (Г.В.Попова, Н.Е.Милорадова), личного состава спецподразделений (Т.В.Макота), сотрудников ОВД с разным стажем

профессиональной деятельности (Н.Е.Милорадова), офицеров внутренних войск МВД Украины (С.О. Чижевский). В этих исследованиях в основном уделялось внимание внешним стрессовым причинам и недостаточно - особенностям проявления личностных признаков выгорания.

В психологической литературе встречаются разные определения понятия «выгорания». Дж. Гринберг под профессиональным выгоранием понимает негативную стресс реакцию на работе, которая включает в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты [4].

Выгорание является основным фактором низкой продуктивности, злоупотребления алкоголем, конфликтов в семье и различных заболеваний.

Развитие состояния выгорания зависит от совокупности профессиональных, организационных и личностных факторов, обуславливающих стресс.

В 1981 году L. Morrow предложил яркое образное название, отражающее по его мнению внутреннее состояние сотрудника, испытывающего симптомы выгорания - «запах горячей психологической проводки» [15].

В соответствии с взглядами К. Маслач синдром выгорания рассматривается как ответная реакция на длительные профессиональные стрессы, возникающие в межличностных коммуникациях [14]. Модель синдрома может быть представлена как трехкомпонентная структура, которая включает: эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию персональных достижений.

Н. Е. Водопьянова и О. С. Старченкова обобщили результаты исследований разных авторов относительно причин риска выгорания и выделили их в три группы: Личностные, организационные и профессиональные[3].

Состояние «выгорания» наиболее характерно для представителей коммуникативных профессий, в том числе для сотрудников правоохранительных органов.

Ключевую роль в «выгорании» играют эмоциональные трудности или напряженные отношения в системе «человек-человек». Таким образом, профессиональное выгорание – это эмоциональное истощение, которое возникает на фоне стресса, который вызван межличностным общением.

С целью повышения стрессоустойчивости, снижения степени риска профессионального выгорания, деформации и посттравматического стрессового расстройства у сотрудников ПО в настоящее время созрела необходимость в освоении и совершенствовании ими навыков экстренного психофизиологического восстановления. Для этого автором статьи разработан Комплекс методов психофизиологической регуляции (КМПР) функциональных состояний после стресса для специалистов экстремальных профессий, который был апробирован и внедрен в Национальной академии внутренних дел г. Киев [8]. Проведенные автором 73 практических тренинга «Коммуникация-Стресс-Безопасность» с 1268-ю сотрудниками ПО разной специализации (командиры и служащие отделений спецназа МВД, инспекторы патрульной службы, служащие уголовного розыска и Управления борьбы с организованной преступностью), дали возможность усовершенствовать технологические аспекты КМПР при обучении сотрудников ПО методам самодиагностики, самоанализа, психофизиологической саморегуляции функциональных состояний после стресса. В данной статье представлена только часть исследований в области изучения психофизиологических механизмов регуляции функциональных состояний сотрудников ПО после выполнения заданий в экстремальных условиях.

Цель исследования, отраженного в статье – изучение личностной направленности проявления признаков выгорания у сотрудников ПО для повышения ими уровня знаний о возможностях самодиагностики, самоанализа причин выгорания и индивидуального подбора методов психофизиологической саморегуляции.

Материалы и методы исследования

Данная работа была проведена в Учебном центре последипломного образования Национальной академии внутренних дел на практических тренингах «Коммуникация – Стресс – Безопасность». Выборку составили

сотрудники ПО различной специализации в возрасте от 25 до 40 лет со стажем работы до 15 лет в количестве 262 человека.

Исследование признаков выгорания выполнялась с помощью методики «Диагностика эмоционального выгорания В. Бойко»[12].

Определение личностных особенностей осуществлялась по опроснику Т. Лири [1]. Агрессивные и враждебные реакции респондентов были исследованы с помощью опросника А. Басса А. Дарки [10]. Особенности проявления функциональных состояний организма у сотрудников ПО изучались с помощью методики «Оценка адаптационного потенциала» Р.М. Баевского [2]. Уровень резервов сердечно - сосудистой системы определялся по расчету вегетативного индекса Руфье [10].

Методика В. Бойко позволила оценить индивидуальную психоэмоциональную личностную направленность сотрудников ПО в проявлении 12 признаков выгорания: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, загнанность в клетку, тревога и депрессия; неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Эти признаки составляют 3 основные фазы выгорания: напряжение, адаптацию и истощение. Данная методика позволила определить:

- какие симптомы доминируют, и в какой фазе выгорания находятся;

- объяснимо ли «истощение», если оно выявлено факторами профессиональной деятельности, вошедшими в признаки выгорания или субъективными факторами;
- какие симптомы более всего отягощают эмоциональное состояние личности сотрудника ПО;
- в каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба в личной и профессиональной деятельности и с партнерами [12].

Методика Лири позволила диагностировать направленность внутриличностных и межличностных отношений, «Я» реального и «Я» идеального. Оценить уровень свойств личности, которые существенны в отношениях с другими людьми по показателям: авторитарность, эгоистичность, агрессивность, подозрительность, подчиненность, зависимость, дружелюбие, альтруизм. [1].

Методика А. Басса – А. Дарки позволила определить индивидуально-личностную направленность интенсивности проявления психоэмоциональных состояний в агрессивных и враждебных реакциях сотрудников ПО: физическая и вербальная агрессия, непрямая агрессия, раздражительность, негативизм, обида, подозрительность, чувство вины, индекс агрессии и индекс враждебности [10].

Расчет достоверности полученных результатов проводился в соответствии с методами выборочного исследования У. Кокрена и статистическими методами [9, 11].

Результаты исследования и их обсуждение

Полученные данные исследования личной направленности проявления признаков профессионального выгорания у сотрудников по методике «Диагностика профессионального выгорания Бойко В.В.» представлены в

таблице №1. Исходя из данных указанных в таблице №1, в группе тестируемых наиболее сформирована II фаза выгорания – адаптация.

Для этой фазы характерно два варианта проявления симптомов выгорания: у сотрудников ПО может развиваться негативное, циничное, безразличное отношение к окружающим, с которыми они работают;

у сотрудников могут возникнуть негативные мысли относительно себя, через переживания, которые они чувствуют по отношению к другим сотрудникам.

Для того, что бы избежать этих негативных переживаний, такой специалист замыкается в себе и выполняет только минимальный объем работы. Почти у половины сотрудников ПО (48%) наиболее выражен признак «Редукция профессиональных обязанностей».

Личностная направленность возникновения этого признака связана с негативной самооценкой. При редукции сотрудник осознает ограниченность своих возможностей и отрицательное отношение к служебным обязанностям. При этом снижается профессиональная мотивация со снятием с себя ответственности и отстранением от обязанностей по отношению к другим.

Таблица № 1

Результаты исследования признаков эмоционального выгорания у сотрудников ПО (n = 262) по тесту Бойко В.В.

Фазы выгорания	Показатели проявления эмоционального выгорания	Стадии формирования признаков выгорания		
		Отсутствуют	Формируются	Сформированы
		Число испыт.(%)	Число испыт.(%)	Число испыт.(%)
I Напряжение	Переживание психотравмирующих обстоятельств	228 (90)	18 (7)	7 (3)
	Неудовлетворенность собой	212 (84)	25 (11)	16 (6)

	Ощущение загнанности в клетку	230 (91)	18 (7)	5 (2)
	Тревога и депрессия	218 (86)	30 (12)	5 (2)
II Адаптация	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	33 (13)	114 (45)*	106 (42)*
	Эмоционально-нравственная	108 (43)	66 (26)*	79 (31)*
	Расширение сферы экономии эмоций	213 (84)	30 (12)	10 (4)
	Редукция профессиональной деятельности	114 (45)	18 (7)	121 (48)*
III Источники	Эмоциональный дефицит	131 (52)	104 (41)*	18 (7)
	Эмоциональная отстраненность	111 (44)	101 (40)*	41 (16)
	Личностная отстраненность	167 (84)	66 (26)	20 (8)
	Психосоматические и психовегетативные нарушения	230 (45)	18 (7)	5 (2)

* - Уровень значений достоверности $p \leq 0,01$ показан при значительном преобладании симптомов.

У 42% сотрудников наблюдается уже сформированный, а у 45% формирующийся признак «Неадекватного избирательного эмоционального реагирования», что подтверждается полученными результатами проведенных исследований по тесту А. Басса – А. Дарки, представленных в таблице №2.

Анализ уровня интенсивности проявления деструктивных эмоциональных состояний показывает, что 82% сотрудников ПО склонны к проявлению агрессии в вербальной форме, 70,5% страдают от чувства вины, 68% от обиды и 54,3% находятся в состоянии враждебности. Эти переживания являются первопричинами дистресса, напряжения механизмов адаптации, снижения резервов сердечно-сосудистой системы источниками внутриличностных и межличностных конфликтов[5,6,7].

Таблица № 2

Результаты исследования проявления деструктивных эмоциональных состояний сотрудников ПО (n = 262) по тесту А.Басса А.Дарки

Название шкал	Норма в баллах	Среднее значение показателя	Количество исследова ных	% от общего количества исследова ных
Физическая агрессия	4 – 5	5.1	-	-
Косвенная агрессия	4 – 6	4.75	-	-
Раздражение	2 – 3	2.85	-	-
Негативизм	4 – 5	5.60*	178	68.0*
Обида	4 – 6	6.5*	74	28.4*
Подозрительность	4 – 6	7.64*	215	82.0*
Вербальная агрессия	4 – 5	6.82*	185	70.5*
Вина	2 – 10	13.25*	142	54.3*
Индекс враждебности	17 – 25	14.22	–	–
Индекс агрессивности				

*- Уровень значений достоверности $p = \leq 0.01$ показан при превышении норм проявления интенсивности данных форм агрессии.

У 31% сотрудников ПО сформирован, и у 43% формируется признак «Эмоционально нравственной дезориентации». Данный признак свидетельствует о неспособности контролировать эмоции в рамках

морально-этических норм. Другими словами это нравственный дефект обусловлен неспособностью «включать» во взаимодействии с окружающими людьми такие моральные категории, как совесть, добропорядочность, честность, уважение прав и достоинств другой личности, добродетель. Нравственная дезориентация – это неумение отличать хорошее от плохого, благо от вреда, наносимого другой личности. При наличии этого признака увеличивается вероятность безразличия к субъекту деятельности и апатии к выполняемым обязанностям.

В формировании данного признака существенную роль может играть завышенная самооценка личностных и профессиональных качеств диагностируемая у 88,8% сотрудников ПО по тесту В. Г. Андрасюка

«Методика дослідження піддатності екстремум-станам» [6], а также по тесту Лири показанных в таблице №3.

Таблица № 3

**Результаты исследования личностных особенностей сотрудников ПО
(n = 262) по тесту Лири**

Типы отношений к окружающим	«Р» реальное ср. значение показателя	«И» идеальное ср. значение показателя	Разница между реальным и идеальным	Колич. исследуемых	% от общего кол. исследуемых Я(р)>Я(и)
Авторитарный	9.37	9.92	0.55	–	–
Эгоистичный	6.52	6.13	-0.36	–	–
Агрессивный	7.42	5.26	-2.16	139	53.0*
Подозрительный	6.53	2.10	-4.43	178	68.0*
Подчиняемый	6.00	2.74	-3.26	145	55.3*
Зависимый	7.13	4.66	-2.47	165	63.2*
Дружелюбный	7.80	6.97	-0.83	–	–
Альтруистический	7.76	6.05	-1.71	131	50.0*

* - Примечание уровень значений достоверности $p = \leq 0.01$ показан при значительных отклонениях в профилях «Я» реального и «Я» идеального.

При анализе 2-х профилей реального и идеального представления о себе сотрудниками ПО числовые значения показателей реального представления о себе превышают значения показателей идеального, особенно в проявлении таких качеств как: подозрительность, подчиненность, агрессивность и зависимость.

Образ реального (актуального) «Я» и «Я» идеального является неотъемлемой частью структуры целостного «Я». В норме обычно не наблюдается значительных расхождений между «Я» реальным и «Я» идеальным.

Умеренное (неконфликтное) расхождение или точнее, неполное совпадение, показателей профилей принято рассматривать как необходимое условие для дальнейшего развития личности, ее самосовершенствования.

Чем больше совпадают личные профили, тем больше человек доволен собой и своими качествами личности. Чем больше расхождения между профилями тем больше неудовлетворенность собой и склонность к невротичности, повышенному беспокойству и тревожности, к повышенному чувству вины, обиды, подозрительности, зависимости, (таблица №2, таблица №3). При этом напряжение механизмов адаптации испытывают 78% сотрудников ПО, а низкий уровень показателей состояния сердечно - сосудистой системы наблюдается у 52% (Таблица №4).

Интенсивное, длительное пребывание в состоянии нервного перенапряжения может привести к стрессовой психотравме [12].

Проведенный после тестирования самоанализ причин возникновения деструктивных психофизиологических состояний, дал возможность сотрудникам ПО изменить отношение к себе в конструктивном направлении к миролюбию и самосовершенствованию в профессиональной и личной сферах. Об этом свидетельствуют их позитивные отклики после проведения тренинга, записанные в «Книге Отзывов» в психотренинговом комплексе Национальной академии внутренних дел г. Киев.

Особенности функциональных состояний организма у сотрудников ПО.

№ п/п	Наименование диагностических методик	Показатели	% отклонения от нормы при общей численности сотрудников - 262 чел.
1	Методика оценки адаптационного потенциала Р.М. Баевского	Уровень напряжения механизмов адаптации	78,0
2.	Методика расчёта вегетативного индекса Руфье	Уровень показателей резервов сердечно-сосудистой системы	52,0

Кроме этого, анализ полученных значений интенсивности проявления эмоций вины (таблица №2) дал возможность участникам исследования не только осознать причины ее проявления, но и увидеть большой потенциал для собственной духовной трансформации, потому, что чувство вины тесно связанным с таким моральным качеством как совесть.

Таким образом, в деструктивных эмоциональных проявлениях заложен мощный ресурс для трансформации в противоположный полюс конструктивной, положительной направленности состояний любви, веры, доброжелательности к себе и к миру.

Наш практический опыт при проведении восстановительно-психологических мероприятий показывает, что у сотрудников ПО существует целый ряд неконструктивных предубеждений относительно возможности получения психологической помощи;

1. «Если узнают, что хожу к психологу, скажут, что у меня не все в порядке с головой».
2. Самостоятельно выйти из сложного психологического состояния не всегда возможно. Но признаться самому себе не хочется. И попросить о помощи стыдно.

3. «Если руководство узнает, что хожу к психологу, меня уволят».

Это свидетельствует о том, что убедительные аргументы чаще отбрасываются, а ошибочные преобладают.

И чем дольше сотрудники ПО прибывают в состоянии выгорания, тем сложнее и дольше проходит процесс их психологического восстановления. Таким образом, эмоциональное выгорание можно приравнять к дистрессу в его крайнем проявлении - до третьей стадии общего показателя адаптации – стадии истощения.

Но развитое качество эмоциональной устойчивости личности, как в экстремальных условиях, так и в условиях хронического стресса не переходит в дистресс. Именно эмоциональная устойчивость личности обеспечивает трансформирование психики на новый уровень позитивной активности. Такая перестройка мотивационных, регуляторных и исполнительных функций позволяет не только предотвратить, но и преодолеть сложные ситуации в жизни и деятельности, особенно в экстремальных условиях [13, 16].

С этой целью нами разработан комплекс методов психофизиологической регуляции (КМПР) функциональных состояний, который был внедрен в Национальной академии внутренних дел (г. Киев) [8]. Технологической основой этого комплекса являются простые и доступные для осознания этапы обучения самодиагностике, самоанализу и саморегуляции собственных психофизиологических ресурсов, которые изучаются и выполняются сотрудниками ПО самостоятельно и последовательно в сопровождении психолога.

Проведенные нами 73 тренинга «Коммуникация - Стресс - Безопасность» с общим количеством 1268 сотрудников правоохранительных органов подтверждают тот факт, что при условии получения удовлетворения от своего дела, при постоянном повышении мастерства, постоянном личностном развитии и признании результатов своей деятельности –

«горение» может давать положительную направленность в восстановлении и возрождении психофизиологического ресурса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для снижения риска эмоционального выгорания и профессиональной деформации у сотрудников ПО есть необходимость в освоении и совершенствовании ими навыков экстренной психофизиологической регуляции функциональных состояний. Результаты самодиагностики и самоанализа собственных показателей: симптомов выгорания, адаптационного потенциала, состояния сердечно - сосудистой системы, деструктивных эмоций и индивидуально-личностных особенностей их проявления позволили сотрудникам ПО осознать необходимость внутренней работы по восстановлению и поддержанию нравственного и психофизиологического потенциала. Кроме этого на основании полученных результатов исследований очевидна необходимость проведения реформ в правоохранительной системе, а именно - проведение комплексных мероприятий по профилактике профессионального выгорания и деформации сотрудников. Для этого необходимо выполнить следующие работы по усовершенствованию подбора персонала и повышению его нравственного и профессионального уровня:

1. В комиссию по профессиональному подбору кадров включить общепризнанных психологов вне системы МВД во избежание коррупции.
2. Оптимизировать методы профессионального отбора сотрудников ПО, начиная от командного состава и заканчивая курсантами высших учебных заведений. Для этого включить в диагностический арсенал профессионального отбора методики, оценивающие в первую очередь их духовно - нравственный потенциал.
3. Для качественной профессиональной подготовки будущих и действующих сотрудников ПО, необходимо повысить духовно-нравственный потенциал преподавательского состава в Национальных академиях и институтах последиplomного образования МВД Украины. Для этого целесообразно

восстановить компьютерную программу анонимной оценки курсантами работы преподавателей, которая была разработана в Национальной академии внутренних дел г. Киев. Эта программа предусматривает не только оценку профессионального уровня преподавателей, но и отношение к коррупции и взяточничеству.

4. В тематических планах Национальных академий и Институтов после дипломного образования выделить большее количество часов для проведения практических тренинговых занятий по профилактике профессионального выгорания и профдеформации, а также для теоретической подготовки курсантов по предметам общей психологии, профессионально-психологической подготовке, конфликтологии и этике.

Автор статьи свидетельствует о том, что имели место случаи, когда такой важный предмет, как профессионально-психологическая подготовка был просто отменен. В программе обучения курсантов эта дисциплина преподается только на 4 курсе, тогда как целесообразно начинать подготовку с первого дня занятий. Кроме этого, при проведении практической психологической работы с персоналом для профилактики выгорания и профессиональной деформации практические психологи сталкиваются с трудностями, связанными с сопровождением персонала, в количестве превышающим признанные нормы, так как один практикующий психолог одновременно может обеспечить качественное психологическое сопровождение 20 сотрудников. В реальности эти нормы не соблюдаются, и были периоды, когда один практикующий психолог должен был обеспечивать психологическое сопровождение 800 курсантов плюс 120 работающих сотрудников в месяц. Такое отношение к психологической службе не способствует профилактике выгорания не только у курсантов и служащих, но и у самих психологов.

Поэтому, в настоящее время на государственном уровне необходимо решить вопросы по усилению психологической службы ПО грамотными профессионалами и обеспечению их надежной компьютерной и технической

базой. Именно от качества их работы зависит профилактика выгорания и психофизиологическая регуляция функциональных состояний персонала после действий в экстремальных условиях.

Список використаних джерел

1. Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В. Книга практического психолога. Часть II., Харьков., Фортуна-Пресс, 1996 – 410с.

2.Баевский Р.М. Прогнозирование состояний на грани нормы и патологии./ Баевский Р.М.М.: Мед.,1979-95с.

3. Водопьянова Н. Е. Старченкова О. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. 2008. – 336с.

4. Гринберг Дж. Управление стрессом./Гринберг Дж.СПБ.,2002-496с.

5. Кодлубовська Т. Б. Аналіз наслідків стресу у співробітників ОВС для розробки та впровадження індивідуальних програм з психологічної реабілітації та профілактики професійної деформації. Проблемі сучасної психології. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. У. Огієнка Інституту психології ім. Т. С. Костюка НАПН України. Вип. 17. – Кам'янець-Подільськ.: Аксіома, 2012. – с.174-183.

6. Кодлубовська Т. Б. Визначення особливостей психологічних станів працівників органів внутрішніх справ. / Юридична психологія та педагогіка 2 (12) К.: НАВС., 2012. – с.115-124.

7. Кодлубовська Т. Б. Професійний стрес та аналіз його наслідків. / Актуальні проблеми психології. Том XVип. 7 Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Інститут психології ім. Т. С. Костенка, АПН України, 2007. – с.115-120.

8. Кодлубовська Т. Б. Психолого – реабілітаційні аспекти допомоги людям екстремальних професій при кризових станах. «Актуальні проблеми психології: Медична психологія. Інститут психології ім. Т. С. Костюка АПН України. Том XVип. 22-К. 2012 – с. 237-245.

9. Кокрен У. Методы выборочного исследования. – М.: Статистика, 1976. – 440с.

10. Комплексна методика визначення психофізіологічного стану військовослужбовців на етапі професійного відбору для участі у міжнародних миротворчих операціях ННДЦОТ і ИБ України, К., 2005. – 123с.

11. Поляков Л. Е. Статистические методы исследования в медицине и здравоохранении./ПоляковЛ.Е. Л., 1971.–576с.

12. Розов В. И. Управление стрессом в оперативно – розыскной деятельности. К. КНТ. 2006 – 265с.

13. Kobasa S. Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness// Y. Of Personality and Social Psychologe. 1979. Vol. 37. P. 1-11.

14. Maslach C. , Jackson S. E. Maslach Burnout Inventory (MBI)Manual – PaloAlto: ConsultingPsychologists press, 1986. – p. 191

15. Morrow. The burn-out of almost everyone II Time Magazine – 1981 №60.– p. 21.

16. Nagy S., Nix C. L. Relations between preventive health behavior and hardiness// Psychological Reports. 1988. Vol. 65.p.339-345.

References transliterated

1. Besedin A. N., Lipatov I. I., Timchenko A. V. Kniga prakticheskogo psihologa. Chast' II., Har'kov., Fortuna-Press, 1996 – 410s.

2.Baevskij R.M. Prognozirovanie sostojanij na grani normy i patologii./ Baevskij R.M.M.: Med.,1979-95s.

3. Vodop'janova N. E. Starchenkova O. Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika. SPb. 2008. – 336s.

4. Grinberg Dzh. Upravlenie stressom./Grinberg Dzh.SPb.,2002-496s.

5. Kodlubovs'ka T. B. Analiz naslidkiv stresu u spivrobotnikiv OVS dlja rozrobki ta vprovadzhennja individual'nih program z psihologichnoï rehabilitacii ta profilaktiki profesijnoï deformacii. Problemi suchasnoï psihologii. Zbirnik naukovih prac' Kam'janec'-Podil'skogo nacional'nogo universitetu im. U. Ogienka Institutu psihologii im.. T. S. Kostjuka NAPN Ukraïni. Vip. 17. – Kam'janec'-Podil's'k.: Aksioma, 2012. – s.174-183.

5. Kodlubovs'ka T. B. Analiz naslidkiv stresu u spivrobotnikiv OVS dlja rozrobki ta vprovadzhenlja individual'nih program z psihologichnoï rehabilitacii ta profilaktiki profesijnoï deformacii. Problemi suchasnoï psihologii. Zbirnik naukovih prac' Kam'janec'-Podil'skogo nacional'nogo universitetu im. U. Ogienka Institutu psihologii im. T. S. Kostjuka NAPN Ukraïni. Vip. 17. – Kam'janec'-Podil's'k.: Aksioma, 2012. – s.174-183.

6. Kodlubovs'ka T. B. Vznachennja osoblivostej psihologichnih staniv pracivnikiv organiv vnutrishnih sprav. / Juridichna psihologija ta pedagogika 2 (12) K.: NAVS., 2012. – s.115-124.

7. Kodlubovs'ka T. B. Profesijnij stres ta analiz jogo naslidkiv. / Aktual'ni problemi psihologii. Tom XVip. 7 Psihofiziologija. Psihologija prac. Eksperemental'na psihologija. Institut psihologii im. T. S. Kostenka, APN Ukraïni, 2007. – s.115-120.

8. Kodlubovs'ka T. B. Psihologo – rehabilitacijni aspekti dopomogi ljudjam ekstremal'nih profesij pri krizovih stanah. «Aktual'ni problemi psihologii: Medichna psihologija. Institut psihologii im. T. S. Kostjuka APN Ukraïni. Tom Xvip. 22-K. 2012 – s. 237-245.

9. Kokren U. Metody vyborochnogo issledovanija. – M.: Statistika, 1976. – 440s.

10. Kompleksna metodika vznachennja psihofiziologichnogo stanu vijs'kovosluzhbovciv na etapi profesijnogo vidboru dlja uchasti u mizhnarodnih mirotvorchih operacijah NNDCOT i IB Ukraïni, K., 2005. – 123s.

11. Poljakov L. E. Statisticheskie metody issledovanija v medicine i zdravoohranenii./PoljakovL.E. L., 1971.–576s.

12. Rozov V. I. Upravlenie stressom v operativno – rozysknoj dejatel'nosti. K. KNT. 2006 – 265s.

13. Kobasa S. Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness// Y. Of Personality and Social Psychologe. 1979. Vol. 37. P. 1-11.

14. Maslach C. , Jackson S. E. Maslach Burnout Inventory (MBI)Manual – PaloAlto: ConsultingPsychologists press, 1986. – p. 191

15. Morrow. The burn-out of almost everyone II Time Magazine – 1981 №60.– p. 21.

16. Nagy S., Nix C. L. Relations between preventive health behavior and hardiness// Psychological Reports. 1988. Vol. 65.p.339-345.

Отримано: 11.03.2017

Відрецензовано: 19.03.2017

Опубліковано: 24.03.2017