

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОВД

Зинина Галина Михайловна
магистрант 2 курса,

Калинина Татьяна Валентиновна,
к.п.н., доцент кафедры общей и практической психологии
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» Арзамасский филиал
(г. Арзамас, РФ)

[DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2019.7.60.54-57](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2019.7.60.54-57)

АННОТАЦИЯ.

В статье рассматривается проблема профилактики профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел. Описаны результаты изучения профессиональной деформации личности действующих сотрудников. Экспериментальные данные, полученные в ходе исследования свидетельствуют о том, что с увеличением трудового стажа сотрудников, возрастает вероятность формирования синдрома профессиональной деформации. В связи с чем, авторами предложена программа работы со служащими МВД, способствующая предотвращению формирования данного синдрома.

ABSTRACT.

The article deals with the problem of prevention of professional deformation of the personality of employees of internal affairs bodies. The results of the study are described. Experimental data obtained in the course of the study indicate that with an increase in the seniority of employees, the likelihood of the formation of a syndrome of professional deformation increases. In this connection, the authors proposed a program of work with employees of the Ministry of Internal Affairs, helping to prevent the formation of this syndrome.

Ключевые слова: сотрудники, профессиональное выгорание, деформации, синдром эмоционального выгорания.

Keywords: employees, professional burnout, strain, burnout syndrome.

Проблема профилактики профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел в настоящее время является весьма актуальной для современного научного знания. Специфика решения профессиональных задач нередко сопряжена с ситуациями экстремальности и условиями непредсказуемости. Профессиональная деятельность служащих связана с высокой степенью ответственности за принятые решения, необходимостью взаимодействовать и сотрудничать с разными категориями населения, в условиях разнообразных физических и психических перегрузок, действиями, нетерпящими промедления, в ситуации неопределенности и риска.

Ежедневные контакты с асоциальным контингентом, девиантными и делинквентными поступками и преступными действиями, общей атмосферой профессиональной деятельности, зачастую связанной с разрешением противоправной, или преступной деятельности накладывают глубокий отпечаток на восприятие окружающих людей и окружающего мира, трансформируя и искажая его [2, с.195].

В числе ученых, в той или иной степени рассматривающих проблему профессиональной деформации личности, можно назвать В.В. Бойко, Р.М. Грановскую, А.А. Крылова, Е.С. Кузьмина, В.Е. Орла, Е.И. Рогова, Д.Г. Трунова и других.

Проблема профессиональной деформации в условиях правоохранительной деятельности разрабатывалась С.П. Безносковым, С.Е. Борисовой, А.В. Будановым, К.Р. Такасаевой, В.С. Медведевым,

Б.Д. Новиковым, А.Р. Ратиновым и др.

Несмотря на то, что изучению данной проблемы посвящен ряд научных исследований, методическое обеспечение профилактической работы, реализуемой в органах внутренних дел, требует новых современных подходов и совершенствования.

Предупреждение профессиональной деформации должно опираться на широкий спектр не только внешних превентивных мер, направленных на недопущение, минимизацию, устранение профессиональной деформации сотрудников, но и включать в себя собственные усилия самих сотрудников.

Анализ превентивных мер в условиях ОВД показал, что в первую группу профилактических мероприятий включена организационно-управленческая и воспитательная (педагогическая) работа в органах внутренних дел, возлагаемая на кадровую службу, обеспечиваемая опытными сотрудниками, выступающими в качестве наставников и руководителей различных служб и подразделений.

Профилактика профессиональной деформации сотрудников осуществляется практическими психологами ОВД и включает в себя проведение: лекций и бесед, носящих просветительно-разъяснительный характер о сущности феномена, путях ее преодоления; индивидуальное консультирование по запросу, как руководителей подразделений и служб, так и самих сотрудников; оказание психологической помощи и поддержки служащих; освоение методов саморегуляции; стимуляцию личностного и профессионального развития сотрудников,

разработку и построение их траектории личностного и профессионального развития с определением близкой и отдаленной перспектив.

Однако, специфические условия службы и сложные социально-экономические условия жизни не могут не влиять на формирование эмоциональных и профессиональных деформаций служащих системы МВД.

Следует отметить роль социального окружения в формировании профессиональной деформации сотрудника, а именно: служебного коллектива, семьи, родных, близких, друзей. Близкое социальное окружение играет роль общего психологического фона и способствует недопущению или обострению и углублению процессов формирующих профессиональную деформацию личности.

Служебный коллектив выступает как один из основных активных субъектов профилактики профессиональной деформации и одновременно с этим может служить важнейшим фактором эмоциональных и личностных дисгармоний сотрудника. Отношения внутри служебного коллектива складываются исходя из ответственности за дело сотрудника и его уважения к коллегам по работе.

Исходя из этого, работа с трудовым коллективом должна быть направлена на: обеспечение благоприятного социально-психологического климата; справедливого и требовательного отношения к каждому члену трудового коллектива, критического обобщения индивидуального опыта; наличия традиций; выработку компетентного, эффективного стиля руководства; систематического контроля за состоянием дел, соблюдение служебной дисциплины.

Особую роль в профилактике профессиональной деформации служащих ОВД выполняет профессиональный психологический и кадровый отбор сотрудников при приеме на службу. Эффективные мероприятия по психологическому изучению личности претендентов на службу в рядах МВД, а также в ходе карьерного роста, при перемещении на различные должности позволяют прогнозировать вероятность возникновения профессиональной деформации у сотрудников в конкретных условиях служебной деятельности и могут быть использованы при принятии кадровых решений [1].

Решение проблемы профилактики формирования профессиональной деформации сотрудников ОВД носит комплексный характер, требует постоянного и пристального внимания со стороны руководства.

На основании анализа результатов теоретического исследования проблемы, нами принято решение о необходимости изучения профессиональной деформации сотрудников ОВД. Опытнo-экспериментальной базой исследования выступил отдел МВД России по г. Арзамасу, Нижегородской области. В исследовании приняли участие сотрудники ОВД по г. Арзамасу, Нижегородской области, в состав испытуемых вошли 15 человек, из них 7 женщин и 8 мужчин.

Возрастной состав испытуемых был следующим: 40% сотрудников ОВД в возрасте 25-30 лет

(стаж работы в ОВД от 1 года до 6 лет), 33% сотрудников ОВД в возрасте 31-40 лет (стаж работы в ОВД от 7 до 17 лет), 27% сотрудников ОВД в возрасте 41-45 лет (стаж работы в ОВД от 18 лет до 21 года).

У 87 % выборки испытуемых (13 человек) высшее образование, среднее специальное образование имеют 13 % (2 человека). Практически все сотрудники неоднократно проходили курсы повышения квалификации в Нижегородской академии МВД.

Для изучения психологический особенностей профессиональной деформации у сотрудников ОВД нами были использованы следующие психодиагностические методики: методика «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко, опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК) Дж.Роттера, тест «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса.

Исследование на выявление стратегий поведения сотрудников ОВД в конфликтной ситуации показало, что:

55 сотрудников ОВД (33%), в возрасте от 31 до 40 лет; 4 участника эксперимента (27%, сотрудники от 25 до 30 лет; 2 сотрудника (13% испытуемых, в возрасте от 41 до 45 лет), предпочитают использовать стиль *противоборство*. Они активны, стремятся к разрешению конфликта собственным путем, не заинтересованы в сотрудничестве с другими и достигают цели, опираясь на собственные волевые качества. Считают личные интересы приоритетными, действуют без учета интересов других, принуждая партнера по взаимодействию к принятию решения, выгодного для себя. Данной категории сотрудников присуще считать, что победитель в конфликте может быть только один и эта победа должна принадлежать только ему, тем самым второй участник конфликта должен потерпеть поражение. В ходе принятия решения, он стремится настоять на своем, а позиция другого участника взаимодействия не будет принята им даже во внимание. Подобная стратегия поведения в конфликте способствует временному удержанию победы в конфликтной ситуации, но не в длительных отношениях (в дружбе, в семье, на работе и т.д.). Их характеризует: доминантность, нетерпимость к иному мнению, авторитарность. Такая личность ориентирована на сохранении собственной непоколебимости. Такие сотрудники боятся изменений, новаций, обсуждения или критики поведения, они активно используют собственное положение для достижения власти и могущества, игнорируя мнение других, в том числе и коллектива.

Стиль *компромисса*, используют 2 человека (13% опрошенных сотрудников ОВД в возрасте от 25 до 30 лет); 1 человек (7% респондентов, в возрасте от 41 до 45 лет). Для них характерно то, что в ходе конфликтной ситуации они предпочитают уступить оппоненту конфликта, в ущерб собственным интересам, что позволяет им выиграть в главном, в достижении поставленной цели, путем уступок, или обмена, что позволяет прийти участникам конфликта к общему решению. При компромиссе

причины конфликта не учитываются и не анализируются, основной упор делается на поиске решения, удовлетворяющего интересы обеих сторон. В данном подходе нет проигравших, обе конфликтующие стороны получают частичный выигрыш.

Тактика *сотрудничество* – поиск альтернативных путей решения проблемы, которые могли бы полностью удовлетворить интерес конфликтующих, характерна для 1 сотрудника (7%, служащих, в возрасте от 41 до 45 лет). Данный тип взаимодействия считается одним из самых эффективных и сложных стилей поведения в ситуации конфликта. Участники конфликта совместно активно ищут решения, которые могли бы удовлетворить интересы обеих сторон. Подобный стиль поведения участников конфликта позволяет строить взаимодействие не только на основе учета интересов субъектов конфликта, но признает ценность межличностных отношений.

Таким образом, на основе результатов теста К. Томаса мы можем сделать вывод о том, что в работе, сотрудники ОВД предпочитают использовать напористость (противоборство) в ходе взаимодействия в конфликтной ситуации.

При проведении методики УСК Дж. Роттера, использованной нами для изучения уровня субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями, нами получены следующие результаты:

у 4 респондентов (27%) определен интернальный тип уровня субъективного контроля в соответствующих ситуациях, что проявляется в том, что человек считает, что все, что с ним происходит в жизни зависит от него самого, от его уровня профессионализма, сил, воли, целеустремленности, возможности выбора верных средств достижения целей.

у 6 сотрудников ОВД (40%) выявлен экстернальный тип уровня субъективного контроля, что проявляется, в том, что служащий данной категории считает, что успех проблемы зависит, прежде всего, от внешних обстоятельств, действий окружающих его людей (начальства), удачи, фортуны, или невезения и т. д.

Результаты опроса сотрудников ОВД по методике изучения эмоционального выгорания (В.В. Бойко) показали, что существует ряд симптомов, характерных для каждой отдельной фазы синдрома эмоционального выгорания:

У сотрудников, со стажем службы свыше 22 лет: для фазы *напряжения* характерен симптом «загнанность в клетку», который проявляется в возникновении чувства безысходности, состояния интеллектуально-эмоционального тупика, которые остро переживаются, в особых негативных психотравмирующих обстоятельствах, которые устранить в данный момент невозможно;

- в фазе *резистенции* важнейшим симптомом является «эмоционально-нравственная дезориентация», при котором, сотрудник демонстрирует эмоциональную холодность в отношениях с другими людьми, даже близкими. Ему свойственно оправдывать себя, свою грубость, невнимательность по

отношению к окружающим, перекладывать вину на других или обстоятельства, вместо того чтобы признать ее;

- в фазе *истощения* одним из важнейших симптомов выступает «эмоциональный дефицит» и «личностная отстраненность». Сотрудник чувствует себя эмоционально истощенным, не способным к эффективной работе и оказанию помощи населению, наблюдается снижение интереса к людям, которым он призван помогать и их проблемам, они кажутся мелкими и незначительными.

Так к 1 группе было отнесено 6 человек, это сотрудники со стажем от 1 до 8 лет, у которых наблюдается отсутствие синдрома эмоционального выгорания.

Ко 2 группе сотрудников, были отнесены служащие со стажем от 9 до 18 лет, все они находятся в фазе напряжения, для которой характерен симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств», который выражается в усилении осознания психотравмирующих факторов собственной профессиональной деятельности.

При сопоставлении социально-демографических характеристик (возраст, стаж работы) в разных стадиях «выгорания», нами были выявлены следующие закономерности:

- сформированный синдром эмоционального выгорания свойственен в большей степени группе служащих в возрасте от 31 до 40 лет, в то время, как эмоциональное выгорание отсутствует в возрастной группе от 25 до 30 лет;

- в зависимости от стажа работы все испытуемые были разделены на 3 группы: группа 1 – сотрудники со стажем от 1 до 8 лет (6 человек); группа 2 – сотрудники со стажем от 9 до 18 лет (5 человек); группа 3 – сотрудники со стажем 19-22 года (4 человека).

Таким образом, было выявлено, что у лиц, с трудовым стажем более 22 лет, чаще проявляются симптомы эмоционального выгорания.

В группе сотрудников, проработавших в системе МВД от 9 до 18 лет, эти симптомы проявляются несколько меньше.

Меньше всего симптомы эмоционального выгорания были определены у лиц, имеющих стаж службы до 8 лет.

Таким образом, по итогам проведенного исследования, мы пришли к выводу о том, что эмоциональное выгорание в фазе формирования присуще в большей степени сотрудникам с трудовым стажем от 9 до 18 лет, сформированный синдром эмоционального выгорания присущ сотрудникам с трудовым стажем свыше 18 лет, а его отсутствие было выявлено у служащих, имеющих трудовой стаж от 1 года до 8 лет.

Полученные нами данные, в ходе экспериментального исследования могут свидетельствовать о том, что с увеличением трудового стажа, возрастает вероятность формирования синдрома профессиональной деформации сотрудников ОВД, вызванных однообразием работы в напряженном ритме, в условиях экстремальности, непредсказуемости и неопределенности, как следствие физической и

душевной усталости, эмоциональной перегрузки, при необходимости взаимодействия со сложным и разнообразным контингентом населения.

На основании результатов первичной диагностики нами было принято решение о необходимости разработки и внедрения в работу с коллективом программы психологической профилактики профессионального выгорания сотрудников ОВД МВД.

Цель программы: профилактика профессиональных деформаций сотрудников ОВД.

Задачи программы:

- формирование знаний о сущности и последствиях профессиональной деформации;
- формирование здорового жизненного стиля, высокофункциональных стратегий поведения;
- осознание личностных ресурсов, препятствующих возникновению профессиональной деформации;
- сплочение коллектива, освоение навыков эффективного взаимодействия;
- повышение степени удовлетворенности профессиональной деятельности.

Мы предполагаем, что внедрение программы профилактики профессиональных деформаций сотрудников ОВД позволит нам снять эмоциональное напряжение сотрудников, повысить психолого-педагогическую информированность о вреде и последствиях профессиональной деформации, будет способствовать эффективности взаимодействия не только внутри трудового коллектива, но и в работе с населением и послужит эффективным превентивным средством профессионального выгорания сотрудников ОВД.

Литература:

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация и воспитание личности // Психологическое обеспечение социального развития человека. Л., 2010. 320 с.
2. Калинина Т.В., Калинин С.А. Проблема профессионального становления молодых сотрудников органов МВД / Т.В. Калинина, С.А. Калинин // Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции, с международным участием «Адаптация учащихся всех ступеней образования в условиях современного образовательного процесса», - Арзамас: АФ ННГУ, 2013 -274с.,- С.194-197.

ОСОБЕННОСТИ ФОРСИРОВАННОСТИ КОГНИТИВНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ

Мазур Елена Николаевна

канд. биол. наук, доцент Северного Арктического Федерального Университета, г.Северодвинск

Кушникова Алина Александровна

*магистрант 2 курса направления «психология образования» филиал САФУ имени М.В. Ломоносова в г. Северодвинске Архангельской области
Гуманитарный институт*

Современная система образования диктует жесткие требования к тому, какими качествами должен обладать выпускник школы. Одно из требований, указанное в федеральном государственном стандарте среднего (полного) общего образования, гласит: личностные результаты освоения основной образовательной программы должны отражать осознанный выбор будущей профессии и возможностей реализации собственных жизненных планов; отношение к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем. Соответственно, выпускник должен обладать знаниями о себе как будущем субъекте профессиональной деятельности, знаниями о профессии, т.е. у него должен быть сформирован когнитивный компонент профессионального самосознания. Так же исследования Д.И. Фельдштейна [3] говорят о том, что у современных подростков происходит смена ценностных ориентаций, у них отмечается стремление к поиску смысла жизни, им присуща высокая образованность, ориентация на достижения, поиск наиболее перспективной и презентабельной профессии.

Но, несмотря на требования жизни и системы образования, проф.ориентационная работа в образовательных организациях не проводится или про-

водится на низком уровне, часто ограничиваясь диагностикой детей, т.е. дети обладают минимальными знаниями о себе как будущем субъекте профессиональной деятельности и о профессии, как области дальнейшего самоопределения.

Так же актуальна проблема ошибочного выбора профессии, о которых говорит В.В. Никитина в своем исследовании по изучению профориентации абитуриентов при поступлении в ВУЗ по программам целевого обучения [5]. Многие учащиеся колледжей и ВУЗов разочаровываются в выбранной специальности в процессе обучения. 12–28% учащихся, получающих профессиональное образование, не удовлетворены выбранным и изучаемым профессиям, т.к. представления о профессии не совпадают с реальностью. В результате многие выпускники работают не по полученной специальности. Так, по данным исследования итогов трудоустройства выпускников ВУЗов в различных регионах страны 23% молодых людей работают по выбранной профессии, 18% выбрали работу не по специальности.

Таким образом, мы видим, что проблема профессионального самосознания в старшем школьном возрасте изучается уже достаточно давно и плодотворно, однако вопрос о формировании когнитивного компонента профессионального самосознания старших подростков с помощью проекта