

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
з навчальної дисципліни
«Професійно-психологічна підготовка поліцейського»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

262 Правоохоронна діяльність (поліцейські)

за темою 1 – «Поняття та сутність професійно-психологічної підготовки
працівників поліції»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 08.07.2024 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
27.06.2024 № 22)

Розробник:

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат філософських наук
Тетяна ПОНОМАРЕНКО

Рецензенти:

1. Доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент
Олена МАРКОВА
2. Доцент кафедри психології Сумського державного педагогічного
університету імені А. С. Макаренка, кандидат психологічних наук, доцент
Дмитро УСИК

План лекції

1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівника поліції.
2. Професійна компетентність та професіоналізм працівника поліції.
3. Значення психологічної підготовки працівника поліції.
4. Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності.
5. Зміст і прояви професійної деформації.
6. Профілактика та психічні механізми появи професійної деформації особистості.

Рекомендована література:

Основна

1. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
2. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. Харків : Константа, 2020. 320 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
3. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвєєв І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
4. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>
5. Логачев М. Г. Правові та психологічні аспекти застосування поліцією вогнепальної зброї: навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 232 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
6. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
7. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагунов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>

Додаткова

1. Білоус Т. Л. Педагогічні та соціально-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх працівників ОВС до роботи в екстремальних умовах. Монографія / Клімова С. М., Лазаренко О. О., Лукаш С. С., Трубавіна І. М., Тюріна В. О. Суми: ФОП Наталуха А. С., 2015. 174 с. <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/2750>

2. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>

3. Моргунов О. А. Формування професійних компетентностей у майбутніх офіцерів Національної поліції України в умовах значного психофізичного навантаження. *Шлях успіху і перспективи розвитку* (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.). Харків : ХНУВС, 2020. С. 348–350. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>

4. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>

5. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Закон України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.

2. Наказ МВС України «Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1769-12>.

3. Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затверджене Наказом МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16/paran10#n10>. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v12/i22/36.pdf>

Текст лекції

1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівників поліції

Професійно-психологічна підготовка поліцейського (ПППП) – сучасний вид професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки юристів, працівників поліції, що допомагає підготувати їх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності і, тим самим, забезпечити успішне розв’язання завдань, що стоять перед ними.

Основними завданнями професійно-психологічної підготовки поліцейського є:

- озброєння професіоналів правоохоронних органів прикладними психологічними знаннями, що є необхідними для осмислених дій у психологічно насичених умовах вирішення завдань;
- формування професійно-психологічних умінь та навичок (аналітико-психологічних, техніко-психологічних і тактико-психологічних);

- розвиток психологічних якостей (здібностей), що є важливими для успішного здійснення професійної діяльності;
- підвищення професійно-психологічної стійкості;
- відпрацювання професійних умінь та навичок через створення умов, максимально наближених до реальних службових, оперативно-службових і службово-бойових, що забезпечує їх закріплення і розвиток;
- розвиток професійно-психологічної орієнтованості особистості, що виражається в постійній увазі, прагненні, звичці до виявлення й урахування психологічних аспектів під час виконання будь-яких професійних дій.

Професійно-психологічна підготовка працівника поліції до професійної діяльності розпочинається під час навчання у закладі вищої освіти. Вона може здійснюватись як під час аудиторних занять, так і під час позааудиторної діяльності (факультативи, гуртки, ознайомча практика, стажування на посаді).

Професійно-психологічна підготовленість працівника поліції формується й підвищується у процесі всієї служби.

Прикладне використання психологічних знань для підвищення ефективності вирішення професійних завдань реалізується у двох основних напрямках:

1. Психологічне забезпечення й (або) супроводження конкретних професійних функцій (діяльності).
2. Професійно-психологічне удосконалення особистості фахівця, формування та розвиток не лише професійно важливих якостей, але й особистісних диспозицій, що забезпечують орієнтацію і готовність працівника поліції до якісного виконання діяльності.

Виділяють такі складові готовності працівника поліції до професійної діяльності: 1) мотиваційний компонент; 2) змістовий; 3) комунікативний; 4) операційний (рис. 1).

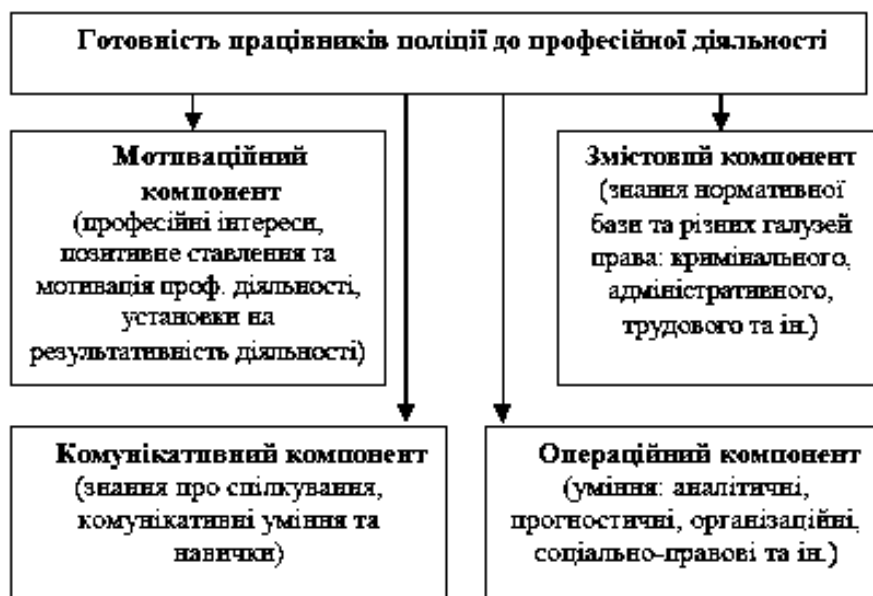


Рисунок 1 – Складові готовності працівника поліції

2. Професійна компетентність та професіоналізм працівника поліції

Професійна компетентність – це професійно-статутні можливості щодо здійснення людиною її повноважень у професійній діяльності; це широкий набір професійних знань, умінь та навичок, які можна використовувати в різних ситуаціях.

Професіоналізм у системі поліції – це здатність працівника поліції, колективу працівників визначати з урахуванням умов і реальних можливостей найбільш ефективні шляхи та способи реалізації поставлених перед ними завдань у межах нормативно визначених повноважень.

До складових професіоналізму працівника поліції можна віднести:

- професійну самосвідомість;
- професійну культуру (культуру професійного та міжособистісного спілкування);
- професійну етику;
- сформованість системи професійних знань, умінь, навичок;
- професійні здібності;
- сформованість професійно важливих рис та якостей особистості.

Критерії професіоналізму працівника поліції

№	Критерії	Показники
1	2	3
1.	Мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> – стійка адекватна професійна мотивація з орієнтацією на досягнення успіху; – позитивне ставлення, інтерес до професійної діяльності, усвідомлення її соціально важливої ролі; – професійне цілепокладання і побудова професійного шляху; – прагнення служити людям, охороняти та захищати їх життя і власність
2.	Професійна самосвідомість	<ul style="list-style-type: none"> – усвідомлення свого місця і ролі в професійній діяльності; – проектування себе як професіонала, побудова оптимального сценарію власного професійного розвитку; – прагнення до реалізації здібностей і професійного самовдосконалення; – прагнення одержання високих результатів професійної діяльності
3.	Професійна культура	<ul style="list-style-type: none"> – ставлення до людини як до найвищої цінності, повага і захист прав, свобод та ін.; – бездоганність особистої поведінки на службі й у побуті, чесність, неподкупність, турбота про професійну честь, суспільну репутацію правоохоронця; – володіння прийомами роботи «у команді»; – безконфліктне співробітництво з колегами та громадянами; – дотримання етичних норм і мови спілкування, прийнятих у даному професійному середовищі
4.	Професійна етика	<ul style="list-style-type: none"> – усвідомлення системи моральних цінностей, менталітету даної професії; – глибоке розуміння соціальної значущості своєї ролі в суспільстві, відповідальності перед державою; – розумне та гуманне використання прав, які надані законом правоохоронцю
5.	Професійні здібності	<ul style="list-style-type: none"> – здібність до накопичення й аналізу професійного досвіду; – здатність максимально мобілізувати свої можливості, сконцентрувати зусилля; – здатність підтримувати задоволеність працею, позитивне ставлення до себе як професіонала; – здатність витримувати значні фізичні і психологічні навантаження та значну інтенсивність діяльності та швидко відновлюватись після них; – здатність до керівництва; – підвищення інтелектуального рівня та розширення кругозору, творче
		освоєння необхідного у професійній діяльності вітчизняного та зарубіжного досвіду
6.	Професійні знання, уміння, навички	<ul style="list-style-type: none"> – знання нормативної та законодавчої бази з різних галузей права; – сформованість умінь: аналітичних, організаторських, прогностичних, профілактичних, соціально-правових, комунікативних та ін.; – уміння розподіляти функції та ролі у спільній професійній діяльності; – вироблення індивідуального стилю професійної діяльності (поєднання професійних завдань і засобів діяльності); – постійне удосконалення професійної майстерності, знань у галузі службової діяльності
7.	Професійно важливі риси та якості особистості	<ul style="list-style-type: none"> – дисциплінованість, витримка, рішучість, самовладання; – принциповість, мужність, безкомпромісність, самовідданість у боротьбі зі злочинністю, об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень; – комунікативні риси та якості та інше.

3. Значення психологічної підготовки працівника поліції

Повсякденна робота поліцейського проходить на очах у великої кількості людей, у тісному контакті з ними. Більша частина населення збуджена, неврівноважена, іноді просто шукає вихід власній агресії, незадоволенню, нервозності тощо.

Одним із головних завдань професійної підготовки працівника поліції є формування в них психологічної готовності до дій в екстремальних ситуаціях.

Екстремальною називають складну та емоційно-напружену ситуацію, що виникає під час виконання працівником завдань службової діяльності і яка потребує для успішного її вирішення всебічної активізації фізичних та психічних ресурсів.

Взагалі, можна виділити дві групи психогенних факторів, що діють на працівника поліції під час виконання ним професійних дій.

I група – це фізична та психологічна втомленість, іноді навіть виснаженість; небезпека з боку озброєних злочинців тощо.

II група включає:

- високу відповідальність за наслідки дій;
- страх перед можливим засудженням з боку колег та інших громадян;
- дефіцит часу на прийняття рішення;
- неприємні психотравмуючі видовища, звуки, запахи (трупи, кров, важкі тілесні ушкодження, страждання людей);
- моральний тиск з боку правопорушників, агресивно настроєного натовпу;
- дезорганізацію або різке зниження організованості поведінки;
- ступор або різке гальмування активних дій;
- активність, підвищення ефективності дій (збільшення самоконтролю, чітке та адекватне сприймання, тверезе оцінювання ситуації, швидке прийняття вірних рішень, адекватні дії тощо).

Формуванню психологічної готовності до дії як в екстремальних ситуаціях, так і під час виконання повсякденних завдань сприяє психологічна підготовка.

Психологічна підготовка – це цілеспрямований організований процес, направлений на формування в певного контингенту осіб якостей, які забезпечували б успішне подолання будь-яких труднощів у майбутній діяльності.

Завдання психологічної підготовки полягає у формуванні в поліцейських психологічної стійкості до дії стрес-факторів, особливих навичок і вмінь, які сприяють високоефективному виконанню всіх професійних дій у будь-яких складних і небезпечних умовах службової діяльності щодо забезпечення правопорядку.

Психологічна підготовка покликана сформувати такі значущі психологічні якості, як психологічна стійкість, навички саморегуляції та вміння долати конфліктні ситуації.

У структурі психологічної підготовки виділяють формування:

- професійно-психологічної орієнтованості особистості працівника поліції як особливої їх якості (тобто прагнення знаходити психологічно ефективний підхід до людини);
- професійно розвинених психологічних якостей (професійної спостережливості, чутливості, уважності);
- уміння враховувати психологічні аспекти під час виконання професійних дій;
- психологічної стійкості тощо.

Багато вчених вважають, що психологічна підготовка сприяє розвитку психічних процесів, якостей і властивостей працівника поліції, які впливають на безпеку його діяльності: професійної чутливості, сприйняття, уважності та пильності, а також мислення, доволіно їй швидкоплинної пам'яті.

4. Ситуаційно-психологічний аналіз професійної діяльності.

Мотивація (від лат. moveo – рухаю) – зовнішнє або внутрішнє спонукання суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення будь-яких цілей, наявність інтересу до такої діяльності і способи його ініціювання, спонукання.

Мета виступає в образі бажаного результату діяльності.

Цілі (завдання) – це найбільш значущі для людини предмети, явища, завдання та об'єкти, досягнення і володіння якими становлять сутність її діяльності.

Способи і прийоми – це дії, що вживаються людиною, щоб досягти цілей діяльності.

Результат – підсумок діяльності; те, чого досягає індивід.

Ще одним важливим підходом до аналізу професійної діяльності є ситуаційно-психологічний підхід.

Початок досліджень соціальних ситуацій можна віднести до 1917 року, коли Курт Левін зробив свої перші кроки у розробці теорії поля. У подальшому ситуативний підхід, в тому числі до професійної діяльності, реалізовано у працях Л. Анциферової, Л. Бурлачука, Ф. Василюка, Н. Водоп'янової, О. Коржової, М. Кузнєцова, L. Ross, R. Nisbett, D. Magnusson, H. Thomaе, K. Graumann, T. Herrmann, D. Dörner, H. Fisseni и др.

На думку Н. Гришиної, є два базових взаємопов'язаних принципи ситуаційного підходу:

- 1) принцип ситуаціонізму, який акцентує увагу на ситуаційних і контекстуальних впливах на поведінку людини;
- 2) принцип суб'єктивної інтерпретації ситуації, відповідно до якого ситуація має описуватися, виходячи із суб'єктивних уявлень її учасників.

На сьогодні існує багато різнорідних визначень поняття «ситуація». Ним оперують представники різних галузей науки і практики.

Поняття «ситуація» походить від лат. situs – позиція, положення, від франц. situation – обставини. У найбільш загальному вигляді під ситуацією розуміється природний сегмент соціального життя, який визначається залученими в неї людьми, місцем дії, сутністю діяльності та ін.

Ґрунтуючись на аналізі проблеми особистісно-ситуаційної взаємодії, Н.Г. Осухова пропонує таке визначення поняття **«ситуація»**: відрізок життєвого шляху, система об'єктивних і суб'єктивних елементів (зовнішніх і внутрішніх умов), що об'єднуються у життєдіяльності людини в той чи інший момент її життя.

Поняття «ситуація» не є тотожним поняттю «середовище», бо ситуація завжди є більш короткочасною, динамічною, актуальною і суб'єктивною.

Елементи (ознаки) ситуації. Автори найбільш повного дослідження соціальних ситуацій М. Аргайл, А. Ферзем, А. Грем вважають, що *соціальна ситуація* визначається **дев'ятьма ознаками**:

- цілями або структурою цілей;
- правилами (загальновизнаними уявленнями про припустимість або неприпустимість певної поведінки в ситуації);
- системою ролей, характерних для ситуації;
- репертуаром елементарних дій, притаманних ситуації;
- послідовністю дій, характерних для ситуації;
- існуючим набором понять для визначення, розуміння ситуації;
- навколишнім (фізичним) середовищем;
- мовними засобами, що використовуються у ситуації;
- характерними для певних ситуацій труднощами, що потребують певних змін і навичок їх подолання.

Причому, всі ці *елементи ситуації взаємопов'язані*; зміна одного елемента обов'язково призводить до зміни інших. Наприклад, структура цілей впливає на правила, репертуар дій та їх послідовність; понятійна схема пов'язана з мовними засобами. Впізнати ситуацію можна за кожною з цих ознак або за поєднанням двох-трьох із них.

Давньоримський політичний діяч, видатний оратор, філософ та літератор Марк Туллій Цицерон виділяв у *ситуації такі елементи*: Хто (суб'єкт); Що (об'єкт); Чим (кошти); Чому (мета); Як (спосіб); Коли (час); Де (місце).

Загальноприйнятим на сьогодні стало уявлення, що поведінка людини визначається не стільки об'єктивно існуючою, скільки суб'єктивно пережитою ситуацією, такою, як сама людина її сприймає, оцінює, визначає, розуміє і переживає (В.Знаков, Х. Хекхаузен, Т. Шибутані та ін.). Внаслідок цього ситуації категоризуються як «прості-складні», «значущі-не значущі», «проблемні-зрозумілі», «важкі-легкі», «емоційно привабливі-не привабливі», «визначені-невизначені» та інші.

Класифікація ситуацій дозволяє:

1. Структурувати ситуацію, визначити її конструкцію, домінанти, ядро, периферію;
2. Визначити її стратегічні і тактичні характеристики, прогноз, її розвиток та імовірний результат;
3. Визначити сенс і мету ситуації.

Д. Магнуссон запропонував виділяти такі **рівні аналізу ситуацій**:

- 1) реальна ситуація у її зовнішніх, об'єктивних проявах, як вона може бути описана сторонніми спостерігачами;

2) ситуація, як вона сприймається та переживається індивідами, які діють в її межах;

3) ситуаційний тип у його загальних характеристиках, що позбавлені конкретності;

4) більш широке розуміння соціальної ситуації як «життєвої ситуації» (наприклад, «життєвий простір» у К. Левіна).

Коментуючи запропоноване ним розрізнення рівнів аналізу ситуації, Д.Магнуссон вказує на відсутність чітких меж між різними одиницями аналізу. Він також підкреслює, що одна і та сама ситуація може бути розглянута на різних рівнях узагальнення.

Таблиця 1.

Види ситуацій	
Критерії	Види ситуацій
За масштабом дії	– загальносистемні; – підсистемні; – елементні
За оцінкою суб'єктів	– задовільні; – незадовільні; – проблемні
За ступенем структуризації	– добре структуровані; – такі, що не піддаються аналізу.
За причинами виникнення	– такі, що зберігають функціонування об'єкту; – коли з'являється нова мета; – штучно-створені труднощі; – випадкові обставини.
За ступенем складності	– прості; – складні.
За часовою ознакою	– короткочасні; – довгострокові
За змістом	– службові; – економічні; – психологічні; – організаційні; – соціальні.
За новизною	– типові, стандартні; – нетипові, унікальні.
За ступенем контрольованості	– контрольовані; – не контрольовані.

Конкретна реальна ситуація може оцінюватися людиною з різних позицій, наприклад: легка, проста, неконтрольована ситуація; легка, проста або складна, але контрольована ситуація; важка, проста або складна, але неконтрольована ситуація; важка, проста або складна, контрольована ситуація.

5. Зміст і прояви професійної деформації

Можливість виникнення і розвитку деформації потенційно закладена в будь-якій діяльності. Як свідчать дослідження, в першу чергу, вона вражає представників комунікативних професій: педагогів, управлінців, юристів, працівників органів внутрішніх справ. У загальному вигляді професійна

деформація визначається змістом та інтенсивністю комунікативних контактів, необхідністю здійснення цілеспрямованого психологічного впливу на інших людей і попаданням під зустрічний психологічний вплив з їх боку.

Професійна деформація людини як особистості являє собою комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності. Стосовно особистості працівника НП ці зміни визначаються виконанням протягом певного часу правоохоронної діяльності як основної професії, перш за все, її змістом, організацією та умовами здійснення. Такі зміни виникають і виявляються на різних рівнях – процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості.

Найбільш виразно професійна деформація виявляється в окремих аспектах службової діяльності, взаємостосунках із безпосереднім соціальним оточенням (керівники, колеги, друзі, члени сім'ї), ставленні працівника до самого себе.

Сутність найбільш важливих змін:

1. Гіпертрофія професійно важливих рис, подальша їх трансформація у свою протилежність. Так, пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, стійкість – у байдужість, вимогливість – у прискіпливість тощо.

2. Актуалізація і розвиток соціально негативних рис, зокрема, жорстокості, мстивості, брутальності, вседозволеності, цинізму, включаючи збочені форми їх вираження. Виникають і стають домінуючими певні психічні стани (розчарування, нудьга, дратівливість), що не сприяють ефективному виконанню службових обов'язків.

3. Пригнічення та подальша атрофія окремих рис. Зміни такого характеру торкаються адекватної самооцінки, професійної мотивації, емпатії. Втрачається і переконаність у законослухняності громадян, можливостях ефективної роботи з правопорушеннями, особливо злочинністю.

4. Неузгоджене, дисгармонійне, а в подальшому спотворене співвідношення окремих рис та їх груп, таких, наприклад, як гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, матеріальні і культурно-естетичні потреби, об'єктивність та упередженість у сприйнятті та розумінні інших людей. Головною закономірністю тут стає не поєднання і стимулювання розвитку рис під загальним кутом, а пригнічення, підкорення одних і абсолютизація інших.

Основними показниками професійної деформації є:

1. Упереджене ставлення до громадянина (громадян), які виступають об'єктами службової діяльності працівника.

2. Довільно суб'єктивне тлумачення регламентації власної діяльності та поведінки громадян. Працівник вважає припустимим і навіть доцільним порушувати службові норми, вимоги, дисципліну для досягнення професійного результату.

3. Виконання професійної ролі як у цілому, так і окремих її елементів поза службою, коли в цьому немає об'єктивної необхідності. Перш за все, це стосується перенесення стилю службового спілкування, поведінки на інше

оточення й обставини, зокрема, недоречного вживання професійного жаргону, гумору тощо.

4. Професійне огрубіння особистості працівника. Воно полягає у постійній, надмірній зацікавленості службовими справами, бажанні якомога довше перебувати на роботі (у тому числі у вихідні й святкові дні), обмеженні кола спілкування особами однієї професійної групи, нехтуванні потребами родини й звуженні власних інтересів працівника до сфери професійної діяльності.

5. Зміни в образі «Я». Такі зміни полягають у стійкому завищенні професійної самооцінки, підвищенні критичності в оцінці діяльності колег на фоні зниження самокритики, неадекватного реагування на контроль і критику на свою адресу, переконаності у власній безпомилковості, виключності та незамінності. Відмічається збайдужіння до всього, що виходить за межі професійної сфери.

Зміни професійно важливих та особистісних якостей працівника поліції, його ставлення до оточуючих і самого себе набувають певних зовнішніх проявів. Їх наявність та постійність (стабільність) дозволяють виділяти у професійній деформації початковий, середній та глибинний рівні.

I. Початковий рівень характеризується акцентуацією професійно важливих якостей, актуалізацією соціально негативних індивідуальних рис працівника, елементами стійкої дисгармонії між окремими якостями та їх групами в структурі особистості. Реєструються незначні, зовні малопомітні, переважно кількісні зміни особистості, які іноді виявляються лише щодо об'єкта діяльності (перший та другий з вищезазначених показників). У більшості випадків працівник не помічає цих проявів і не відчуває їх деструктивного впливу. Вироблення власного (індивідуального) стилю діяльності йде шляхом поєднання накопичуваного особистого досвіду та наслідування прикладу моделі поведінки колег у різних ситуаціях службової діяльності.

II. Середній рівень характеризується гіпертрофією професійно важливих рис, розвитком соціально негативних якостей, виразною дисгармонією між окремими якостями. Зовні це виявляється у наступному діапазоні: стабільні прояви по першому та другому показниках й нестабільні прояви (із тенденцією до стабільності) по решті показників. Професійні інтереси займають стійке домінуюче положення, завершується формування власного досвіду, в основному достатнього для успішної діяльності. Пізнавши професійні тонкощі і таємниці, працівник добре знає, де й коли можна знехтувати інструкціями без особливого ризику покарання. Характерними і найбільш помітними є зміни в образі «Я»: завищується самооцінка, з'являється самовпевненість, ставлення до соціального контролю і нагляду як до такого, що заважає і є некомпетентним.

III. Глибинний рівень характеризується трансформацією професійно важливих рис у свою протилежність, формуванням соціально негативних якостей, стійкою дисгармонією між окремими якостями. Зовні це стабільна наявність від трьох до п'яти показників деформації. Працівник поліції потрапляє у повну залежність від професійної діяльності, начебто розчиняється в ній. Це призводить до того, що деформовані якості виявляються не тільки як стійкі звички, а й створюють ситуації, сприятливі для власного прояву.

Усвідомлення працівником наявності у нього професійної деформації найчастіше поєднується з фаталістичним ставленням до неї і самовиправданням.

Успішність діяльності, яка спрямована на профілактику професійної деформації, значною мірою залежить від знання та урахування загального механізму її виникнення та прояву. Згідно з дослідженнями, проведеними у цій сфері В. С. Медведєвим, ймовірність виникнення професійної деформації працівника НП залежить від строку служби і відбувається за відсутності планомірної роботи щодо її попередження та корекції, що виглядає таким чином:

- до 5 років служби – малоймовірна, незначна, найчастіше спостерігається початковий рівень деформації (характеризується незначними, ззовні малопомітними змінами в особистості, професійна деформація, як правило, не здійснює помітного негативного впливу на ефективність службової діяльності);

- 6–10 років – переважно середня ймовірність, початковий та середній рівень поширені приблизно однаково (середній рівень показовий суттєвими кількісно-якісними змінами, завищується самооцінка, виникає ставлення до критики та соціального контролю як до некомпетентних та таких, що заважають роботі, у службовій діяльності виникають окремі зриви);

- 11–15 років – ймовірність деформації висока, виникає глибинний рівень (деформаційні зміни вражають всю особистість, яка потрапляє у повну залежність від професійної сфери; професійні риси трансформуються у свою протилежність, зникають внутрішні бар'єри проти суб'єктивного тлумачення нормослужбової поведінки, перенесення службового спілкування на позаслужбову поведінку, у службовій діяльності можуть виникати серйозні зриви і невдачі);

- більше 15 років служби – деформація практично неминуча.

Доцільно також враховувати так званий час спостереження за об'єктами оперативного інтересу, огляду місця події тощо умовний коефіцієнт деформації окремих служб і підрозділів. Так, за наслідками дослідження, яке було проведено В. С. Медведєвим, цей **коефіцієнт складає**:

- високий, або критичний коефіцієнт – сектори карного розшуку, слідчий відділ та ізолятор тимчасового утримання;

- середній коефіцієнт – патрульно-постова служба, дільничних інспекторів поліції, кримінальної поліції в справах дітей;

- низький коефіцієнт – сектор інформаційних технологій, чергова частина, паспортна служба.

Близьким до поняття професійна деформація є поняття професійного або емоційного вигорання.

6. Профілактика професійної деформації працівників поліції

Профілактика професійної деформації є сукупністю попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження вірогідності розвитку передумов і проявів професійної деформації. Одним із завдань такої профілактики є блокування і

згладжування трьох груп чинників, що сприяють розвитку професійної деформації.

1. Чинники, які не залежать від особливостей особистості й від соціально-психологічних характеристик службового колективу, а обумовлені специфікою діяльності в підрозділах поліції («нормативний» характер діяльності, владні повноваження, психічні й фізичні перевантаження, підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності, екстремальність, об'єкт професійної діяльності тощо).

2. Особистісні чинники – певні особистісні особливості працівника поліції (наприклад, підвищений самоконтроль, рішучість, професійний досвід та ін.).

3. Фактори соціально-психологічного характеру, під якими маються на увазі соціально-психологічний клімат, стиль керівництва в колективі, ступінь соціально-психологічної захищеності особистості тощо.

Робота з профілактики професійної деформації включає заходи як психологічного, так і непсихологічного, організаційно-управлінського, виховного характеру.

До завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників поліції, слід віднести:

- формування у працівників поліції професійного імунітету і високої культури в роботі;
- розвиток етично-психологічної стійкості і ділової спрямованості у всіх працівників поліції;
- формування у працівників установки на проходження в роботі кодексу професійної честі;
- вдосконалення стилю і методів управління персоналом;
- формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Пропонуємо ряд практичних рекомендацій для начальників підрозділів поліції як посадових осіб, що безпосередньо відповідають за профілактику професійної деформації працівників.

У сфері організації професійної діяльності:

1. Підбір особового складу з числа працівників, які бажають працювати і люблять роботу в даному відділенні.
2. Постановка реальних завдань – прийняття всіх заходів для виконання їх у визначений час.
3. Формування навичок вести цілеспрямовану індивідуальну виховну роботу з громадянами, людьми з числа раніше осуджених, а також інших людей, які підпадають у сферу діяльності працівників НП.
4. Формування у працівника поліції уміння спілкуватися з людьми, знаходити спільні інтереси, психологічно на них впливати.
5. Заохочення в підлеглих творчого мислення, нестандартного підходу до кожної справи.
6. Навчання конкретних прийомів психологічного впливу, психологічна підготовка працівників до конфліктних і стресових ситуацій.
7. Розвиток фізичної сили і витривалості працівника поліції.

У сфері виховної роботи:

1. Формування у працівників наукового світогляду, морально-правових переконань, ідейно-політичних і вольових якостей.
2. Виховання почуття критики і самокритики.
3. Виховання сили волі і характеру працівника поліції.
4. Виховання психологічного імунітету проти впливу з боку злочинного світу, формування моральної стійкості.
5. Уміле сполучення в процесі виховного впливу на підлеглих примусових заходів і переконання.
6. Створення здорового морально-психологічного клімату в колективі.
7. Цілеспрямований і систематичний вплив на позаслужбову діяльність підлеглих, турбота про їх дозвілля і побут.

У сфері формування морально-психологічного клімату:

1. Створення умов, що прискорюють адаптацію молодих працівників поліції.
2. Систематичний збір і оцінка соціально-психологічної інформації про підлеглих (неформальне лідерство, психологічна атмосфера, слухи, плітки).
3. Удосконалювання взаємин між членами колективу, керівниками і підлеглим шляхом розвитку товариського співробітництва і взаємодопомоги.
4. Удосконалювання системи інформування працівників про найближчі і перспективні цілі та завдання, що стоять перед колективом.
5. Ефективне використання громадської думки колективу.
6. Гласне і відкрите вирішення питань матеріального і морального заохочення працівників, які відзначилися.
7. Вивчення, закріплення і розвиток позитивних традицій у професійної діяльності.
8. Підбір, розміщення первинних колективів і груп з урахуванням індивідуальних особливостей і психологічної сумісності працівників.

Важливо відзначити такий захід профілактики професійної деформації як психологічна підготовка працівників поліції. Доцільно впроваджувати індивідуальні комплекси відновлення емоційної рівноваги. Наприклад, у виникнення почуття люті, агресивності можна здійснити імітацію боксу з уявним супротивником, дихальні вправи, прогулянку поза службовою територією.