

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Аспірантура та ад'юнктура

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни

**ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ**

вибіркових компонент освітньо-наукової
програми третього рівня вищої освіти
(підготовки доктора філософії)

спеціальності 053 «Психологія»

спеціалізації «Юридична психологія»

Тема № 6. Психопрофілактика у професійній діяльності поліції

м. Харків
2023 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 р. № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 25.08.2023 р. № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 р. №7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології (протокол від 15.08.2023 № 8)

Розробники:

Завідувачка кафедри психології та соціології ХНУВС, доктор психологічних наук, професор Євдокімова О.О.

Рецензенти:

1. Начальник кафедри психології та педагогіки гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України, кандидат психологічних наук, доцент Станіслав Ларіонов

2. Професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, професор Наталія Мілорадова.

План лекції:

1. Професійне здоров'я поліцейського та шляхи його збереження.
2. Умови професійного здоров'я. Методики зняття втоми.
3. Психопрофілактика професійного вигорання працівників поліції.
4. Фактори ризику професійного вигорання.
5. Практичні заходи щодо профілактики професійного вигорання.
6. Психопрофілактика професійної деформації особистості поліцейського.
7. Психопрофілактика девіантної поведінки працівників поліції.

Основна література

1. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посібник / О.О. Євдокімова, І.В. Жданова, Д.В. Швець, Ю.В. Александров та ін. ; за заг. Ред. В.В. Сокурєнка ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с.
2. Бочелюк В.Й. Юридична психологія : навч. посібник. Київ : Центр учб. літ., 2017. 335 с.
3. Клименко І.В. Теорія і практика психологічного забезпечення професійної підготовки поліцейських: автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.06. Харків, 2019. 50 с.
4. Медведєв В.С. Левенець О.А. Особистість як категорія юридичної психології. Юридична психологія. 2015. №2. С. 53-62
5. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text>

Додаткова література

6. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2002. 296 с.
7. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ: Ніка-Центр, 2003. 448 с.

Текст лекції

З позицій мультимодального інтегративного підходу В. О. Ананьєва «здоров'я» – це інтегральна, системна властивість людини, що полягає у здатності реалізовувати свої життєво важливі функції (фізичні, репродуктивні, психічні, соціальні, професійні, духовні) у різних сферах життєдіяльності. Більшість сучасних дослідників, що вивчають проблему здоров'я, визначають його як складний цілісний феномен, що включає в себе наступні компоненти: фізичне, психічне, соціальне, духовне здоров'я (В. Ананьєв, Л. Куліков, А. Разумов, В. Пономаренко, В. Піскунов). Поняття фізичного здоров'я частіше за все розкривається через наступні його характеристики: 1) рівень фізичного розвитку; 2) рівень фізичної підготовленості; 3) рівень функціональної підготовленості організму до виконання фізичних навантажень; 4) рівень та здатність до мобілізації адаптаційних резервів організму, які забезпечують його пристосування до впливу різних факторів навколишнього середовища. Психічне (душевне) здоров'я – це стан душевного благополуччя, що характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і забезпечує адекватну умовам навколишньої дійсності регуляцію поведінки, діяльності. Основними критеріями психічного здоров'я є наступні: 1. Відповідність суб'єктивних образів об'єктам дійсності, характеру реакцій – зовнішніми подразниками, значенню життєвих подій; 2. Адекватний віку рівень зрілості емоційно-вольової та пізнавальної сфер особистості; 3. Адаптивність у мікросоціальних відносинах; 4. Здатність до самоуправління поведінкою, розумного планування життєвих цілей, підтримці активності у їх досягненні. Про психічне здоров'я можна говорити лише при наявності всіх чотирьох критеріїв. Соціальне здоров'я – це сукупність потенційних і реальних можливостей людини у здійсненні своїх соціальних дій без погіршення фізичного і духовного стану, без втрат адаптації до життєвої середовищі.

Соціальне здоров'я характеризується рівнем соціалізації особистості, ставленням до норм і правил, прийнятих у суспільстві, соціальними зв'язками з людьми і соціальними інститутами, набутим соціальним статусом та прагненням до його підвищення у межах діючих законів і моральних традицій, джерелами і рівнем доходів і витрат тощо. Духовне здоров'я людини ґрунтується на базових світоглядних моральних засадах і тісно пов'язане з багатством духовного світу особистості, знанням і сприйняттям духовної культури (цінностей освіти, науки, мистецтва, релігії, моралі, етики тощо).

Воно включає рівень свідомості, особливості світогляду, життєвої самоідентифікації, ставлення до сенсу життя, оцінку власних здібностей і можливостей, особливості життєвих цілей, загалом ментальність людини. Поняття «професійне здоров'я» як предмет наукового дослідження вперше з'явилося у психологічній науці у 1986 р. у праці Дж. Еверлі, присвяченій проблемі інтеграції гігієни праці та психології у практику організаційної діяльності.

Професійне здоров'я визначається як узагальнена характеристика здоров'я індивіда, взята у конкретних умовах його трудової діяльності й яка є мірою узгодженості соціальних потреб суспільства і можливостей людини в умовах професійної діяльності. Професійне здоров'я розглядається як складний феномен, що інтегрує взаємовідносини людини з професійним середовищем і виступає однією з умов професійної придатності людини.

За даними різних авторів можна виділити наступні показники (критерії оцінки) професійного здоров'я особистості: - професійна працездатність людини; - психофізіологічна, операціональна та соціально-психологічна адаптованість; - задоволеність змістом і умовами праці; - стресостійкість і психологічна стійкість особистості. Умови професійного здоров'я спеціалістів: - продуктивність копінг-стратегій, - зрілість механізмів психологічного захисту, - адекватна оцінка своїх можливостей як професіонала; - відчуття відповідності між власними

можливостями і вимогами професійного середовища; - високий рівень саморегуляції, - потреба у професійній само актуалізації; - почуття власної значущості та ефективності своїх професійних дій. Професійне здоров'я є одним з основних показників «якості професійного життя», а також важливою умовою ефективності трудової діяльності, яка включає в себе не тільки високу продуктивність і якість праці, але й їх співвідношення із затраченими зусиллями працівника. В умовах праці здоров'я стає суб'єктивною самоцінністю для працюючої людини і є економічним механізмом підвищення результативності та якості праці. Компоненти професійного здоров'я особистості. В. В. Грандт виділяє наступні структурні компоненти професійного здоров'я особистості: - соматопсихологічне здоров'я працівника – це оптимальне співвідношення між психічними процесами і фізіологічними явищами організму працівника в контексті професійної діяльності (під час, до і після). - соціально-психологічне здоров'я працівника – особливості взаємодії «працівник – професійне середовище» яке визначається через такі характеристики: адекватне сприйняття соціальної дійсності; адаптація до професійного середовища; спрямованість на суспільну справу; відповідальність перед іншими; безкорисливість та ін. - морально-етичне здоров'я працівника – вид професійного здоров'я, яке характеризується слідуванням нормам, принципам, кодексу або уставу професії працюючого без шкоди для його здоров'я в цілому.

Бугров С. А. із співавторами пропонують представляти професійне здоров'я у вигляді системи, основними структурними компонентами якої є клінічний, психічний і фізичний статус, певний рівень функціонального стану, психічних і фізичних якостей професіонала, функціональна стійкість професіонала. У ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» вказано на існування вимог щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських і кандидатів, які вступають на службу в поліцію, які затверджує Міністерство внутрішніх справ України. Згідно ст. 61 цього Закону, не може бути

поліцейським особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції. Перелік захворювань, що перешкоджають проходженню служби в поліції, затверджується Міністерством внутрішніх справ України спільно з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я. Отже, можна вважати, що на службу у поліцію приходять здорові у фізичному та психічному відношенні молоді люди. Враховуючи специфіку професійної діяльності поліцейського, її стресогенність, ненормованість, підвищену відповідальність тощо, її вплив на професійне здоров'я людини, основними завданнями у сфері професійного здоров'я поліцейського стають наступні: - збереження і зміцнення професійного здоров'я поліцейського; - мотивація поліцейського на творення власного здоров'я, здоровий спосіб життя та праці; - формування і підвищення професійної компетентності поліцейських в галузі здоров'я; - формування у поліцейських навичок здорової поведінки, оволодіння засобами самооздоровлення.

У найбільш загальному вигляді психічне вигорання розглядається як довгострокова стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим синдром психічного вигорання позначається рядом авторів як «професійне вигорання», що дозволяє розглядати це явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів. Вперше термін був введений американським психіатром Х. Френденбергером у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженої атмосфері при наданні професійної допомоги. Професійне вигорання являє собою стрес-синдром як сукупність симптомів, які негативно позначаються на працездатності, самопочутті та інтерперсональних відносинах суб'єкта професійної діяльності. Відповідно до моделі К. Масlach, синдром психічного вигорання являє собою тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне

виснаження, деперсоналізацію та редукування особистих досягнень: емоційне виснаження – основна складова професійного вигорання і проявляється в переживанні зниженого емоційного тону, у втраті інтересу до навколишнього, байдужості або емоційному перенасиченні, в появі агресивних реакцій, спалахів гніву, симптомів депресії; деперсоналізація проявляється у деформації (знеособленні) відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих, в інших – підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів по відношенню до пацієнтів, клієнтів, підлеглих, учнів тощо; редукування особистих досягнень проявляється у тенденції до негативного оцінювання себе, редукції значущості власних досягнень та успіхів, в обмеженні своїх можливостей, негативізмі щодо службових обов'язків, в зниженні самооцінки та професійної мотивації, в редукуванні власної гідності, в знятті з себе відповідальності, у відстороненні від обов'язків по відношенню до інших і своєї справи. Дослідження останніх років не тільки підтвердили правомірність цієї структури, а й дозволили істотно розширити сферу її розповсюдження на професії, не пов'язані із соціальною сферою. Це призвело до певної модифікації поняття «вигорання» та його структури. Психічне вигорання розуміється як професійна криза, пов'язана з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними відносинами в рамках роботи. Таке розуміння дещо змінило і його основні компоненти: емоційне виснаження; цинізм; професійна ефективність. З цих позицій поняття деперсоналізації має більш широке значення і означає негативне ставлення не тільки до клієнтів, але і до праці та предмету труда в цілому.

З метою коректного складання програм діагностики та корекції професійного вигорання правоохоронців необхідно визначити співвідношення таких понять, як «стрес» і «вигорання». Аналізуючи роботи зарубіжних дослідників, Н. Є. Воєвод'янова зазначає, що, незважаючи на спільність механізмів виникнення і схожу картину

протікання, існують певні відмінності між стресом і вигорянням, які проявляються: – в тривалості цього процесу. Вигоряння є тривалим процесом вичерпання ресурсів індивідуума без можливості їх адекватного відновлення. Цикли втрати ресурсів при вигорянні є повільними, ілюзорними і навіть навмисно приховуються працівниками, професійними спілками, робочими правилами і властивою людям потребою вірити в те, що їх робота цінується. – в специфіці впливу на поведінку та діяльність суб'єкта.

Стрес може не тільки знижувати показники ефективності професійної діяльності, а й покращувати їх, мобілізуючи всі сторони психіки людини. В той же час, вигоряння призводить до зниження самооцінки в області професійної успішності і в подальшому до погіршення показників діяльності. – в ступені поширеності. На відміну від стресу, що виникає в безлічі соціальних ситуацій (війна, стихійні лиха, безробіття, хвороба, сімейні проблеми тощо), вигоряння являє собою професійний синдром, який найбільш яскраво проявляється в соціально орієнтованих професіях. На відміну від стресу, який може викликати тимчасові порушення розумової та фізичної активності індивіда, вигоряння є хронічним дисфункціонуванням та відносно самостійним феноменом, особливостями якого є його дезадапційний характер та професійна спрямованість. Л. О. Кітаєв-Смик зазначає помилкові підходи до розуміння вигоряння: 1) Підходи до вигоряння, коли розглядається виключно емоційна його складова, без урахування інших компонентів (так з'явилося вираження емоційне вигоряння). Ще більш безперспективним він вважає погляд на вигоряння лише з оцінкою втрати професійних успіхів людини (так званого професійного вигоряння). 2) Підхід, при якому синдром вигоряння ототожнюють з симптоматикою «стресу життя», при цьому зникає чітке уявлення про вигоряння як про специфічний самостійний стан, що дезорієнтує психотерапевтів, які надають допомогу особам з синдромом вигоряння. 3) Підхід, при якому синдром вигоряння розглядається як механізм психологічного захисту від психотравмуючих впливів. Спираючись на

дослідження О. Г. Луніної, він зазначає, що негативні особистісні зміни (в тому числі спотворення моральних норм), які виникли в ході професійної діяльності – це не захист, а порушення захисних систем людської психіки. В їх основі – ослаблення адаптаційних можливостей організму. І головним стає не професійна деформація, а руйнування особистості. 4) Вигорянням не треба називати деякі захисні стани, що виникають при стресі. Так, інтровертовані індивіди при стресі ще більше замикаються в собі і здаються ще більш байдужими до інших людей, до роботи, але при цьому у них посилюється інтерес до своїх внутрішньо особистісних проблем. Їх емоції не згасли, але вони не звернені до інших людей. Це не вигоряння, а психологічний захист. Після вичерпання екстремальної ситуації такі інтроверти стають як і раніше помірно товариськими.

У розвитку синдрому професійного вигоряння М. Буріш виділяє наступні фази:

1. Попереджувальна фаза: 1) надмірна участь: надмірна активність; відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення зі свідомості переживань невдач і розчарувань; обмеження соціальних контактів; 2) виснаження: почуття втоми; безсоння; переживання загрози нещасних випадків.

2. Зниження рівня власної участі: 1) по відношенню до співробітників, реципієнтів: втрата позитивного сприйняття колег; перехід від допомоги до нагляду і контролю; приписування вини за власні невдачі іншим людям; прояв негуманного підходу до колег та реципієнтів; 2) по відношенню до решти оточуючих: відсутність емпатії; байдужість; цинічні оцінки; 3) по відношенню до професійної діяльності: небажання виконувати свої обов'язки; штучне продовження перерв в роботі, запізнення, вихід на пенсію завчасно; акцент на матеріальний аспект при одночасній незадоволеності роботою; 4) зростання вимог: втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах; відчуття того, що інші люди використовують тебе; заздрість.

3. Емоційні реакції: 1) депресія: постійне почуття провини, зниження самооцінки; безпідставні страхи, лабільність настрою, апатії; 2) агресія: захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах; відсутність толерантності і здатності до компромісу; підозрілість, конфлікти з оточенням.

4. Фаза деструктивної поведінки: 1) сфера інтелекту: зниження концентрації уваги, відсутність здатності виконати складні завдання; ригідність мислення, відсутність уяви; 2) мотиваційна сфера: відсутність власної ініціативи; зниження ефективності діяльності; виконання завдань строго за інструкцією; 3) емоційно-соціальна сфера: байдужість, уникнення неформальних контактів; відсутність участі в житті інших людей або надмірна прихильність до конкретної особи; уникнення тем, пов'язаних з роботою; самотність, відмова від хобі, нудьга.

5. Психосоматичні реакції: зниження імунітету; нездатність до релаксації у вільний час; безсоння, сексуальні розлади; підвищення тиску, тахікардія, головний біль; розлади травлення, залежність від кофеїну, нікотину, алкоголю. 6. Розчарування: негативна життєва установка, почуття безпорадності і безглуздості життя, екзистенціальне відчай. Слід, однак, відзначити, що генезис вигорання індивідуальний і визначається відмінностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами, в яких протікає професійна діяльність людини.

Профілактика та подолання синдрому вигорання можуть здійснюватися в декількох напрямках (за Н.Е. Водопьяновою): Перший напрямок заснований на екологічній парадигмі управління стресами на роботі – усунення потенційних джерел стресу в робочому середовищі. Це шлях пом'якшення дії організаційних і статусно-рольових стресів на рівні всієї організації і в кожному підрозділі. Другий напрямок ґрунтується на процесуально-когнітивній парадигмі та фокусується на розвитку раціонального оцінювання стресових ситуацій, актуалізації особистісних

ресурсів стресостійкості та конструктивних моделей по­до­лання стресів (копінг-стратегій).

Третій напрям базується на парадигмі регуляції стресових станів шляхом підвищення умінь управляти стресами, розвитку навичок саморегуляції психічних станів і відновлення психоенергетичних потенціалів, що дозволяє зберігати загальний рівень працездатності особистості і ефективно відновлювати витрачені психічні ресурси.

Серед практичних заходів щодо профілактики професійного вигорання, О. В. Змановська і В. Ю. Рибников виділяють три групи: організаційно-управлінські, групові, індивідуально-особистісні. До організаційно-управлінських заходів відносяться: 1. Підвищення статусу та поліпшення іміджу працівників правоохоронних органів в суспільстві; 2. Тривале професійне навчання, що включає в себе психологічні і професійні тренінги; 3. Просвітництво працівників щодо проблем професійного вигорання; 4. Орієнтація на суворе дотримання правил професійної етики; 5. Введення чітких критеріїв професійного оцінювання; 6. Створення можливостей для кар'єрного зростання; 7. Професійний розвиток: тренінги, обмін досвідом, дискусійні семінари; 8. Створення кімнат психологічного розвантаження, а також кабінетів психотерапевтичної допомоги. Групові заходи включають: 1. Посилення групової згуртованості та здорової корпоративної культури – традицій, цінностей; 2. Підвищення впевненості співробітників у важливості їх діяльності та позитивності їх цілей; 3. Створення в підрозділах здорового психологічного клімату та взаємної підтримки; 4. Створення груп професійної підтримки в формі групового обговорення важких випадків, обміну досвідом; 5. Спільне проведення дозвілля відповідно до принципів здорового способу життя. До індивідуальних заходів профілактики відносяться: 1. Своєчасна соціальна підтримка та кваліфікована психологічна допомога; 2. Навчання ефективним технікам вирішення типових проблемних ситуацій, технікам саморегуляції, способам конструктивного вирішення конфліктів; 3. Планування професійного

зростання; 4. Вироблення індивідуальних стандартів власної ефективності. При розробці програм протидії вигорянню важливо враховувати, що відносно легше мінімізувати організаційні (середовищні), статусно-рольові (посадові) стрес-фактори, ніж коригувати особистісні детермінанти низької стресостійкості і вигоряння (Т. І. Рогінська).

Для підвищення психологічної стійкості особистості до організаційних і професійних стресів потрібна більш тривала і індивідуалізована психокорекційна робота, що стосується багатьох глибинних особистісних конструктів. Синдром вигоряння має складну багаторівневу детермінацію професійними стресами та особистісними факторами, а його переживання пов'язані з втратою сенсу життя і незадоволеністю в самореалізації, надання психологічної допомоги має здійснюватися в аспекті екзистенційно-гуманістичного підходу. Головним вектором як в індивідуальній, так і в груповій роботі з профілактики вигоряння повинна стати допомога в усвідомленні та активізації ними своїх ресурсів, реалізації їх життєвих орієнтирів, які сприяють особистісному зростанню, самореалізації в професійній сфері та особистому житті. Ефективність різних програм психологічних тренінгів в профілактиці вигоряння правоохоронців показана в багатьох роботах українських психологів (Г. О. Литвинова, В. О. Лефтеров, О. М. Хайрулін). Професійно значущі знання, навички та вміння, набуті під час тренінгу, розвиваються й активно застосовуються у практичному житті поліцейських протягом тривалого часу після тренінгу, що загалом сприяє зростанню їх особистісної та професійної ефективності.

Професійна деформація особистості – це комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності. Частіше за все реєструється у представників комунікативних професій: педагогів, управлінців, юристів, працівників Національної поліції. Професійна деформація працівника Національної поліції обумовлена виконанням протягом певного часу правоохоронної

діяльності як основної професії, насамперед, її змістом, організацією та умовами здійснення (змістом та інтенсивністю комунікативних контактів, необхідністю психологічного впливу на інших людей, попаданням під контр вплив тощо).

Зміни особистості в процесі розвитку професійної деформації відбуваються за наступними напрямками (за В. С. Медведєвим): 1. Гіпертрофія професійно важливих рис, подальша їх трансформація у свою протилежність (пильність перетворюється в підозрілість, упевненість – у самовпевненість, стійкість – у байдужість, вимогливість – у прискіпливість тощо); 2. Актуалізація і розвиток соціально негативних рис (жорстокості, мстивості, брутальності, вседозволеності, цинізму), поява певних психічних станів (розчарування, нудьга, дратівливість), що не сприяють ефективному виконанню службових обов'язків 3. Пригнічення та подальша атрофія рис, що суб'єктивно починають оцінюватись як другорядні, зайві (емпатії, самооцінки, професійної мотивації), перекручення правосвідомості; 4. Неузгоджене, дисгармонійне, спотворене співвідношення окремих рис та їх груп (гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові і позаслужбові інтереси, об'єктивність та упередженість у сприйнятті та розумінні інших людей). Основними показниками професійної деформації правоохоронців є: • Упереджене ставлення до громадян, які виступають об'єктами службової діяльності працівника. • Довільно суб'єктивне тлумачення правослужбової поведінки (вважається припустимим і навіть доцільним порушення службових норми, вимог, дисципліни для досягнення професійного результату). • Перенесення стилю службового спілкування, поведінки у позаслужбові сфери. • Професійне «огрубіння» особистості працівника (звуженість інтересів тільки на сфері професійної діяльності). • Зміни в образі «Я» (стійке завищення професійної самооцінки, підвищення критичності щодо колег на фоні зниження самокритики, неадекватне реагування на контроль і критику

на свою адресу, переконаність у власній безпомилковості, виключності та незамінності тощо).

Рівні професійної деформації працівника Національної поліції: 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, проявляється за першим та другим показниками. У більшості випадків працівник не помічає цих проявів і не відчуває їх деструктивного впливу.

Середній рівень – характеризується гіпертрофією професійно важливих рис, розвитком соціально негативних якостей, виразною дисгармонією між окремими якостями. Стабільні прояви деформації по першому та другому показниках й нестабільні прояви (із тенденцією до стабільності) по решті показників.

Глибинний рівень – характеризується трансформацією професійно важливих рис у свою протилежність, формуванням соціально негативних якостей, стійкою дисгармонією між окремими якостями. Ззовні це стабільна наявність від трьох до п'яти показників деформації. Працівник потрапляє у повну залежність від професійної діяльності. Професійна деформація працівника Національної поліції може проявлятися в різних сферах професійної діяльності, а саме: у професійно-моральній, професійно-інтелектуальній, емоційно-вольовій, у сфері професійної діяльності. У професійно-моральній сфері професійна деформація може проявлятися в утраті та підміні моральних норм професійної діяльності, що веде в кінцевому результаті до порушення дисципліни та законності.

У професійно-інтелектуальній сфері професійна деформація проявляється в шаблонності мислення працівника при виконанні службових обов'язків, поступової втрати широти, глибини, критичності мислення, відсутності творчого підходу при вирішенні службових задач, у перебільшенні значущості своєї власної професійної думки і досвіду, віра в

непогрішимість своїх дій а іноді – їх абсолютизації У емоційно-вольовій сфері професійна деформація проявляється у розбалансованості і огрубіння емоційно-вольової сфери, тривалих депресивних станах, «накопиченні хронічної втоми». При цьому зростає внутрішня і зовнішня конфліктність, з'являється агресивність до оточуючих, ослаблення волеволіх якостей, втрачається здатність до самоконтролю та саморегуляції. В сфері професійної діяльності деформація проявляється у прагненні працівника до формалізму при вирішенні службових завдань, діловий підхід змінюється на псевдодіяльність, з'являється гіпертрофована увага до зовнішньої атрибутики, допускається правовий нігілізм (усвідомлене ігнорування вимог закону, цінності права, зневажливе ставлення до правових принципів і традицій, що виключає злочинний намір). Ігнорування закону зі злочинною метою — самостійна форма деформації правосвідомості. Разом з тим правовий нігілізм породжує правопорушення, у тому числі кримінальні злочини. Допускається довільне тлумачення законів, зверх підозрілість, обвинувальний ухил при розслідуванні справ, проявляється «надтаємність», прагнення до силових методів вирішення завдань. Дослідженням причин, які обумовлюють виникнення та розвиток професійної деформації правоохоронців, займалося чимало вчених: О. М. Бандурка, С.П. Бочарова, О. В. Землянська, В. С. Медведєв, О. О. Молчанов, Б.Д. Новиков, В. В. Бедь, О.Ю. Синявська, Ю. В. Александров, А. М. Столяренко, А. В. Буданов та інші. Так, Ю. В. Александров проаналізувавши погляди вчених на основні причини виникнення професійної деформації визначає декілька підходів, а саме:

– один із них зводиться до того, що головною причиною виникнення професійної деформації виступає вплив специфіки професійної діяльності при тривалому професійному стажі;

– інші дослідники основну причину професійної деформації знаходять у невідповідності індивідуальнопсихологічних характеристик особистості рівню потреб, які пред'являє до неї професійна діяльність;

– деякі дослідники стверджують, що професійна деформація – це результат взаємного впливу службової діяльності та індивідуальних особливостей особистості. За класифікацією, А. В. Буданова, можна визначити три групи чинників професійної деформації:

1. Чинники, які обумовлено специфікою діяльності у підрозділах поліції (функціональними обов'язками, правами працівника поліції, об'єктами професійної діяльності та ін.): А) детальна правова регламентація або «нормативний» характер діяльності працівників поліції, що означає необхідність керуватися точно фіксованими та заздалегідь наказаними правилами (наприклад, службовими інструкціями, наказами та ін.). Проте цей чинник може також сприяти виникненню проявів професійної деформації, наприклад, тенденції діяти за шаблоном, не вникаючи глибоко у зміст тієї або іншої правової норми. Б) владні повноваження, психічні та фізичні переваги, організаційний чинник, який припускає існування офіційних норм (наприклад, правової бази) та неформальних традицій і правил (наприклад, стилю керівництва), які прийняті в поліції, а також наявність матеріальних засобів, які необхідні для успішного виконання професійних функцій. В) правовий характер, що передбачає суворе додержання законодавства. Однак, як зазначають деякі дослідники, законодавство, що регулює діяльність поліції характеризується недосконалістю, а саме, неповнотою, неясністю й суперечністю. Тому при виникненні деяких службових ситуацій робітники поліції часто зіштовхуються з тим, що ці ситуації або не урегульовані законом, або не узгоджуються із чинними нормами. Г) підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності, коли успіхи стають непоміченими, а майже кожна помилка стає об'єктом пильної уваги з боку суспільства та може бути покарана законом. Д) чинник екстремальності. Служба в підрозділах поліції часто зв'язана з певним ризиком і постійним чеканням небезпеки. Працівники поліції постійно спілкуються з найрізноманітнішим контингентом громадян, який відрізняється різним соціальним станом,

культурним та інтелектуальним рівнем, має різний життєвий досвід, індивідуальні особливості та рівень соціалізації. Ці люди бувають, наприклад, у збудженому або безпорадному стані, можуть мати високий ступінь схвилювання або сп'яніння, що нерідко стає приводом для конфліктів із оточенням та опору поліції. Часті зіткнення правоохоронців з подібними явищами не є актом односпрямованої дії. Саме тому наступний чинник визначається об'єктом професійної діяльності. Е) корпоративність також може виступати як один із чинників професійної деформації особистості. Це явище виражається, наприклад, в ухиленні від «відкритості» інформації перед суспільством, щоб запобігти з її боку критики.

2. Чинники особистісного характеру, що складаються з деяких особистісних особливостей працівників поліції (рішучість, підвищений самоконтроль, сміливість та ін.): А) професійно важливі якості особистості, які у деяких випадках виступають чинником професійної деформації працівника поліції. Наприклад, рішучість як уміння самостійно приймати та реалізувати відповідальні рішення виявляється важливою умовою успішності виконання службових завдань. Але якщо у працівника знижений самоконтроль і самокритичність, то рішучість у процесі подальшої служби може розвинути до надмірної віри у безпомилковість своїх рішень і виразитися в переоцінці свого професійного досвіду. Б) нереалістично високі особистісні очікування. Людина постійно очікує від себе більшого, працює у повну силу, але залишається невдоволеною результатами. Для професіонала, який глибоко занурений у роботу, сумніви в його професійній компетентності рівноцінні сумнівам у його особистісній цінності, тому вони сприймаються як речі, що викликають стрес. Такі люди стають дуже агресивними або займають оборонну позицію, коли зачіпають їхню професійну гордість. В) випереджене формування трудових навичок по відношенню до професійно значущих якостей особистості. Можна визначити як мінімум дві групи професій за ознакою значущості професійно

важливих особливостей особистості. В одній групі домінуюче значення має формування вузько спеціалізованих професійних знань, вмінь і навичок технічного рівня. У другій – важливішим компонентом успішного професійного становлення стає наявність визначених якостей особистості. На думку ряду дослідників, такими якостями особистості працівника поліції є, наприклад, емпатійність, гуманні риси, критичність. У зв'язку з цим випереджаюче формування трудових навичок по відношенню до професійно значущих особливостей особистості виступає чинником, який викликає професійну деформацію працівників органів правопорядку. Г) недостатня професійна підготовка працівників поліції та професійні настанови.

Одна з таких настанов працівників поліції характеризується сприйняттям подій, що відбуваються, як можливих соціальних аномалій і порушень закону. У сполученні з некритичним мисленням і підвищеною імпульсивністю вона може сприяти утворенню обвинувальної настанови, що також виступає проявом професійної деформації працівників поліції. Д) професійний вік (професійний досвід) працівників поліції. Так, за даними досліджень, у працівників із десятилітнім стажем роботи відбувається підсилення функції самоконтролю та наростання емоційної напруги, що призводить до зниження стресостійкості. У поведінці це проявляється як втомленість від служби та емоційне вигорання. Разом із цим розвивається підвищена комунікативна та поведінкова стійкість. Е) наявність соціально-психологічної дезадаптації особистості працівника поліції. Такі особи не роблять висновки з власного досвіду та не завжди можуть нести відповідальність за свою поведінку. Ж) деякі особистісні зміни, які викликані процесом професійної адаптації працівників поліції. Період професійної адаптації виступає одним із найбільш сприятливих до виникнення передумов професійної адаптації. Наприклад, представники поліції, які мали проблеми на перших стадіях своєї кар'єри, потім стають схильними до насильства та надмірного застосування сили.

3. Чинники соціально-психологічного характеру, під якими розуміється соціально-психологічний клімат, стиль керівництва в колективі, ступінь соціально-психологічної захищеності особистості тощо. Третя група чинників, за класифікацією А. В. Буданова, представлена такими соціально-психологічними особливостями виконання професійної діяльності, як неадекватний стиль керівництва та конфліктні стосунки у колективі, а також особливим впливом на працівника міліції соціального оточення поза роботою.

Під профілактикою професійної деформації працівника Національної поліції розуміється система запобіжних заходів, які спрямовано на зниження вірогідності розвитку передумов проявлення деформації. У цій системі визначаються заходи непсихологічного та психологічного характеру. До першої групи заходів відноситься організаційно-управлінська робота та відновлювально-реабілітаційні заходи в підрозділах поліції. Ця робота виконується переважно кадровими апаратами, інспекцією з роботи з особовим складом і начальниками підрозділів поліції. Реалізацію першої групи заходів із попередження професійної деформації можна виконувати, використовуючи адміністративно-організаційні заходи. Основну контрольну-рекомендаційну функцію в організації цих заходів виконує психолог, який надає свої пропозиції керівнику підрозділу поліції. Ці рішення можуть стосуватися закріплення за новоприбулим робітником наставника, адаптації працівника до діяльності, посади, службового колективу, комплектування груп для виконання службових завдань, розстановки працівників із урахуванням їхніх психологічних особливостей, зокрема, рівня професійних здібностей, досвіду роботи та професійної деформації. На позитивний результат впливає тимчасове послаблення режиму роботи, надання короткочасної відпустки, надання чергової відпустки частинами, своєчасне вирішення житлово-побутових проблем та інші. У цю ж групу входять відновно-реабілітаційні заходи. Цей напрям запроваджує такі заходи: – уживання стимулюючих відновних препаратів (фітотерапія, кисневі

коктейлі, чаї, соки та ін.) у поєднанні з оздоровчими процедурами; – санаторно-курортне лікування та активний відпочинок із частковою або повною зміною соціального оточення; – регулярні заняття бойовою, тактико-спеціальною підготовкою, спортом, фізичною культурою; – створення спеціальних умов у службовий і позаслужбовий час для розширення соціальних контактів, збільшення позитивних емоцій від спілкування (зустрічі з цікавими людьми, виїзди на відпочинок, відвідування розважальних заходів і таке інше). Значну роль у відновно-реабілітаційних та психолого-виховних заходах може відіграти близьке позаслужбове оточення працівника – його сім'я, родичі, друзі. Заходи психологічного характеру можна запровадити в системі психолого-виховного напрямку роботи. Головну організаційно-виконавчу функцію тут виконує психолог. В ній беруть участь і керівники підрозділів поліції. В цей напрямок входять такі заходи: – індивідуальне консультування та корекційні бесіди зі працівниками; – проведення сеансів регуляції та подальшої саморегуляції загального психічного стану, поведінки.

Важливим питанням у цій роботі стає вироблення в кожного працівника звички до самоаналізу, адекватної професійної самооцінки, критичного відношення до професійної деформації. На жаль, серед практичних працівників поліції домінує тенденція сприймати деформацію як фатальний атрибут діяльності та розповсюджено поблажливе відношення до її проявів і наслідків; – регулярні заняття з професійно-психологічної підготовки, пропаганда психологічних знань як елементу соціально-психологічної культури особистості; – психологічне стимулювання кожного працівника до професійного, загальноособистісного зростання. Ефективним прийомом цього виявляється загальне обговорення можливостей службового зростання.

До психолого-виховного напрямку також відносяться заходи, які стосуються службового колективу. В цілому вони повинні охоплювати всі основні характеристики колективу, завдяки яким стає можливим

деформуючий вплив. При цьому пріоритетними стають такі заходи: – формування стійкого позитивного соціально-психологічного клімату, обстановки змагальності, доброзичливо-вимогливого ставлення до кожного члена колективу, критичного узагальнення індивідуального професійного досвіду; – забезпечення домінування здорових колективних традицій та звичаїв; Ефективність профілактики та корекції професійної деформації працівників поліції залежить від планомірного систематичного проведення заходів за всіма напрямками. Ці напрямки повинні поєднувати колективну, диференціально-групову та індивідуальну форми проведення. При виконуваних власне корекційної роботи треба надавати переваги індивідуальній формі, тому що саме вона дозволяє в повній мірі реалізувати особистісний підхід до особи правоохоронця. Ефективним засобом психологічної профілактики досліджуваного феномена виступає і соціально-психологічний тренінг. Соціально-психологічний тренінг – це практика психологічного впливу, яку засновано на методах групової роботи. Ефективність цього напрямку в роботі з профілактики професійної деформації пояснюється тим, що в процесі СПТ відбувається оволодіння певними соціально-психологічними знаннями та корекція поведінки особистості, формуються навички міжособистісної взаємодії та рефлексії (наприклад, здібність аналізувати ситуацію та власну поведінку), розвивається здібність гнучко реагувати на ситуацію та швидко перебудовуватися в різних умовах. Використання ділової гри в процесі соціально-психологічного тренінгу дозволяє відтворити предметний та соціальний зміст професійної діяльності завдяки ігровому імітаційному моделюванню та рішенню професійно-орієнтованих ситуацій. Умови ділової гри виявляються вельми схожими на умови реальної службової діяльності, що дає можливість формування у поліцейських навичок конструктивної рольової поведінки, яка зв'язана з виконанням певних професійних обов'язків.

Під час соціально-психологічного тренінгу методом ділової гри працівники навчаються справлятися з утрудненими професійними ситуаціями, які виникають в процесі служби. Наявність таких навичок та вмінь належним чином перешкоджає розвитку професійної деформації.