

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

*Навчально-науковий інститут № 3
Кафедра психології, соціології та педагогіки*

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
з навчальної дисципліни
**«ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА
ПОЛІЦЕЙСЬКОГО»**

вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
262 Правоохоронна діяльність (Поліцейські)
Law Enforcement (Police Officer)

за темою – **«ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-
ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО»**

Вінниця 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

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

СХВАЛЕНО

Вченою радою ННІ № 3
Протокол від 09.08.2024 № 8

ПОГОДЖЕНО

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

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки та психології (Протокол від 08.07.2024 № 13)

Розробник:

доцент кафедри педагогіки та психології факультету № 3, кандидат педагогічних наук, доцент – Павло Червоний.

Рецензент:

професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3, кандидат психологічних наук, доцент – Світлана Харченко.

План лекції:

1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівників поліції.
Основні завдання психологічної підготовки.
2. Професійна компетентність та професіоналізм працівника поліції.
3. Мотивація професійної діяльності працівника поліції.
4. Поняття та основні види професійної деформації особистості..

Рекомендована література:

Основна

1. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ : наук.-практ. посібник : / О.М. Бандурка, В.С. Венедиктов, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко. - Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2015. - 319 с.
2. Барко В. І. Психологічне супроводження оперативно-розшукової діяльності : навч. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. Р. Морозова, Д. Й. Никифорчук. – К. : РВЦ КНУВС, Друкарня МВС, 2014.

Допоміжна

1. Лапшина В. Л. Професіоналізм в діяльності поліції: проблеми теорії та практики : підручник / В. Л. Лапшина. – Х. : Вапнярчук Н. М., 2014. – 224с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

2. Геращенко О. С. Особливості психологічної підготовки працівників патрульної поліції до діяльності в екстремальних і надзвичайних ситуаціях. / Щ. С. Геращенко // 36. наук. пр. До нової концепції юридичної освіти. 2018. – С. 95-97. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2018/1/26.pdf>
3. Крашеніннікова Т.В. Комунікативна компетенція працівника Національної поліції: Навчальний посібник. – Дніпро: Адверта, 2017. – 107 с. URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/464/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%B7_%D0%9A%D0%9A%D0%9F%D0%9D%D0%9F_9%2C11.pdf
4. Левенець О. А. Принципи розвитку психологічної стійкості працівників ОВС при виконанні професійної діяльності у ризиконебезпечних ситуаціях / О. А. Левенець // Юридична психологія та педагогіка. - 2014. - № 1. - С. 135-145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urpp_2014_1_16.
5. Мухіна Г. В. Юридична психологія : навчально-методичний посібник / Г. В. Мухіна ; за заг. ред. В. М. Бесчастного.– Київ: ВД «Дакор», 2019. – 236 с. URL: <https://dakor.kiev.ua/wp-content/uploads/Jurydychna-Psyhologija.pdf>
6. Психологія екстремальної діяльності : навч. посіб. / І. І. Приходько,

О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. – Х. : НА НГУ, 2016. – 571 с. URL: http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/posib_psykholohiia_ekstr_diiain_2016.pdf

7. Шинкаренко І.О. Професійна деформація жінок-поліцейських: проблеми та шляхи подолання / О.І. Шинкаренко // Матеріали І Всеукраїнського круглого столу (ДДУВС, 18.05.2018) Актуальні напрями психопрофілактичних заходів у закладах вищої освіти. – 2018. - с. 120-123 URL <https://er.dduvs.in.ua/xmlui/handle/123456789/2856>

Текст лекції

1. Поняття професійно-психологічної підготовки працівників поліції.

Професійно-психологічна підготовка (ППП) – 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.

Необхідність ППП обумовлена специфікою та особливостями професійної діяльності. Розглянемо особливості діяльності поліції.

1. Діяльність працівника поліції протікає в галузі правових суспільних відносин. Існує жорстка правова регламентація (нормативність) професійної поведінки, прийнятих рішень. Відступ від своїх службових обов'язків, порушення посадових повноважень розглядається як порушення закону. Така регламентація професійної діяльності працівника поліції відрізняє її від інших професій і накладає відбиток на особистість кожного суб'єкта поліцейського.

Ця особливість визначає вимоги як до ділових якостей, професійних знань, умінь та навичок, так і до моральних якостей професіонала.

2. Діяльність поліцейського передбачає наявність владних повноважень, прав та обов'язків застосовувати владу від імені закону. Найменше відхилення від вимог закону щодо використання владних повноважень може призвести до тяжких наслідків, заподіяти моральну шкоду людині, завдати серйозної психічної травми їй та її близьким, негативно вплинути на авторитет особистості серед оточуючих.

3. Професії поліцейського властива така особливість, як *процесуальна*

самостійність, персональна відповідальність за прийняті рішення. Незалежність діяльності посадових осіб є одним з основних принципів правосуддя, відповідно до якого кожний слідчий, прокурор, суддя й інші посадові особи під час виконання покладених на них обов'язків підпорядковуються тільки закону і не повинні залежати від будь-яких впливів.

4. *Висока емоційність, екстремальність праці*, що обумовлюється необхідністю виконання великого обсягу професійних завдань в умовах гострого дефіциту інформації і часу, активної протидії осіб, що ігнорують правові норми. Нервово-психічні перевантаження також збільшуються у зв'язку з частою зміною умов праці, порушенням звичного режиму добової життєдіяльності, відмовою від відпочинку. Це може призводити до розвитку стійких станів психічної напруженості, емоційних зривів, стресів, появи невротичних реакцій, психосоматичних розладів.

5. Має місце ще один аспект цієї особливості – *наявність небезпеки для життя*. З одного боку, є постійна можливість виникнення небезпеки, а з іншого – небезпека може з'явитись раптово.

6. *Нестандартний, творчий характер діяльності* працівників поліції, доводиться мати справу з різними життєвими ситуаціями, долями людей, які очікують від нього допомоги, творчого підходу у вирішенні проблем, уважного вивчення виниклих правовідносин.

7. Серед загальних особливостей діяльності працівників поліції виділяють також характеристики, що визначають *специфіку ділового спілкування*, комунікативний аспект їхньої діяльності. Всі працівники поліції, незалежно від їх службового становища, щодня зустрічаються з представниками різних категорій населення з приводу різних причин (прийом та розгляд скарг і заяв, розбір порушень громадського порядку, вчинення правопорушень та злочинів), що визначає широту й різноплановість їх комунікацій.

Основними завданнями професійно-психологічної підготовки є:

– озброєння поліцейських 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.

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

Професійно-психологічна підготовленість працівників 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 супроводження професійних функцій (діяльності).
2. професійно-психологічне удосконалення особистості фахівця, що забезпечують орієнтацію і готовність працівника підрозділу швидкого реагування до якісного виконання діяльності.

Згідно наказу МВС України від 26.01.2016 р. № 50, що зареєстрований в Міністерстві юстиції У. 19.02.2015 за N **260/28390** «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» відповідно до пункту 27 частини другої статті 8 Закону України "Про центральні органи виконавчої влади", статті 72 Закону України "Про Національну поліцію" та з метою вдосконалення системи службової

підготовки поліцейських затверджено Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції.

Службова підготовка - система заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності.

Основними завданнями службової підготовки є:

- підвищення рівня знань, умінь, навичок та професійних якостей поліцейських з метою забезпечення їх здатності до виконання завдань з охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічного (громадського) порядку та безпеки;
- вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність Національної поліції України;
- удосконалення керівним складом органів поліції навичок управління поліцейськими.

Види службової підготовки:

функціональна підготовка - це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським знань, умінь та навичок у сфері нормативно-правового забезпечення службової діяльності, необхідних для успішного виконання ним службових обов'язків;

загальнопрофільна підготовка - це комплекс заходів, спрямованих на набуття і вдосконалення поліцейським умінь та навичок практичного застосування теоретичних знань щодо формування готовності до дій у ситуаціях різних ступенів ризику, а також надання домедичної допомоги в процесі виконання службових завдань;

тактична підготовка - це комплекс заходів, спрямований на набуття і вдосконалення поліцейським навичок практичного застосування теоретичних знань щодо правильного оцінювання конкретних подій з подальшим прийняттям правомірних рішень та психологічної готовності до дій у ситуаціях різних ступенів ризику;

вогнева підготовка - це комплекс заходів, спрямований на вивчення поліцейським основ стрільби з вогнепальної зброї, правомірного її застосування (використання) та вдосконалення навичок безпечного поводження з нею, швидкісної та влучної стрільби по нерухомих і рухомих цілях, з різних положень, в обмежений час, в русі тощо;

фізична підготовка - це комплекс заходів, спрямований на формування та вдосконалення рухових умінь і навичок, розвиток фізичних якостей та здібностей поліцейського з урахуванням особливостей його професійної діяльності.

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

Структурні компоненти психологічної готовності до професійної діяльності

Компонент	Змістове наповнення
Мотиваційний (мотиваційно ціннісний, професійна спрямованість, мотиваційно потребовий)	Позитивне відношення до професійної діяльності, потреба успішно вирішувати професійні завдання та поставлені задачі, зацікавленість в процесі їх вирішення та до діяльності в цілому, активний пізнавальний інтерес до професійної діяльності, прагнення досягти успіху і показати себе з кращої сторони, успішно виконувати поставлені задачі, установка на найбільш доцільні та активні дії, відповідальність за виконання обов'язків.
Особистісний (індивідуально психологічні особливості)	Вміння співвідносити свої можливості з вимогами професії, прагнення до реалізації і прояву себе, самоактуалізація незалежно від середовища, професійне самовираження, самоствердження визначення свого —Я.
Когнітивний (пізнавальний, інтелектуальний)	Розуміння професійних завдань, оцінка значущості, знання способів, методів і засобів їх розв'язання, знання ймовірних змін у професійній діяльності; пластичність, самостійність, проблемний та критичний характер мислення, що забезпечує здібність

	визначати специфіку конкретного професійного середовища, його особливості.
Операційний (операційно-технічний, операційно-діяльний поведінковий, комунікативно-організаційний)	Володіння способами і прийомами професійної діяльності, наявність професійних знань, умінь і навичок необхідних для вирішення професійних завдань, моделювання власної діяльності, адаптація до труднощів, приписування професійних ролей до умов діяльності.
Емоційно-вольовий (емоційний, вольовий)	Мобілізація сил у відповідності з умовами професійної діяльності, що проявляється через самоконтроль, самонавіювання в процесі досягнення цілей, саморегуляції дій, подоланні сумнівів, страхів, вмінні зосереджуватися на завданнях, керувати діями з яких складається виконання обов'язків, почуття відповідальності за результати діяльності, стан задоволеності професією, задоволення від роботи.
Орієнтаційний (орієнтаційно-оцінний, орієнтаційно-моральний)	Знання та уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості, усвідомлення цілей, реалізація яких забезпечить розв'язання певного завдання, осмислення і оцінка умов, за яких відбуватимуться майбутні дії, актуалізація досвіду, пов'язаного в минулому з виконанням завдань і вимог подібного характеру, морально-етичні норми.
Оцінний (оцінно-рефлексивний, оцінно-пізнавальний)	Самооцінка, критичність своєї підготовленості і відповідних процесів вирішення професійних задач, оцінки співвідношення власних можливостей, тобто рівня домагань та ступеня досягнення певного результату.

Компонентний склад *професійно-психологічної готовності майбутніх працівників поліції* до екстремальних ситуацій представлений сукупністю *активаційного, мотиваційного, когнітивного, емоційного і вольового компонентів.*

Активаційний компонент характеризує активаційно-енергетичні ресурси майбутніх співробітників, у тому числі і таку форму активності, яка в професійній ситуації будь-якої складності дозволяє досягти оптимального

співвідношення зовнішніх і внутрішніх умов діяльності і різних рівнів активності, тобто сприяє максимальному використанню активаційно-енергетичних ресурсів для вирішення професійних завдань.

Мотиваційний компонент включає в себе професійну спрямованість особистості майбутніх працівників поліції, а також систему стійких мотивів, відносин, установок, які забезпечують оптимальну поведінку в професійній екстремальній ситуації.

Когнітивний компонент характеризує уявлення майбутніх співробітників про специфіку обраної професійної діяльності та екстремальних ситуацій характерних для неї, сформованість самооцінки, наявність прагнення і здатності за допомогою реалізації певних когнітивних процедур знайти оптимальне рішення професійних завдань, а також здатність до когнітивної оцінки можливих екстремальних ситуацій та вироблення відповідних стратегій поведінки.

Готовність, у першу чергу, визначається через самоусвідомлення себе, як професіонала діяльності, якою він захоплений. У сучасних психологічних словниках готовність до діяльності визначають, як стан мобілізації всіх психофізіологічних систем людини, які забезпечують ефективне виконання визначених дій.

Існує безліч термінів для позначення різних аспектів “*психологічної готовності*”, вживання яких найчастіше не збігається у різних авторів: психологічна стійкість, емоціональна стійкість, емоційномоторна стійкість, психічна готовність, установка, оперативна стійкість, толерантність до стресу, стійкість до стресу, схильність до ризику, готовність до ризику, надійність у спорті, надійність оператора та ін.

Для розуміння сутності психологічної готовності до діяльності важливе значення має дослідження *установки*, а також домінанти, як нейродинамічної її основи.

Установка – це конститууючий фактор внутрішньої психічної організації індивіда, що виражає собою порядок, організацію, є основою

визначеності поведінки особистості.

Розглядаючи установку як механізм стабілізації діяльності, слід враховувати наступні її рівні: змістовні, цільові і операційні установки і рівень психофізіологічних механізмів-реалізаторів установки в діяльності.

Смислова установка актуалізується мотивом діяльності і являє собою форму вираженого особистісного сенсу у вигляді готовності до виконання певним чином спрямованої діяльності.

Цільова установка – це готовність суб'єкта здійснювати те, що відповідає меті, яка перед ним стоїть і виникає після прийняття відповідного завдання.

Операційна установка – готовність до здійснення певної дії, яка виникає при вирішенні завдання на основі врахування умов наявності ситуації і передбачення цих умов, що спирається на минулий досвід поведінки в подібній ситуації.

Слід наголосити на трьох значеннях готовності до праці:

– готовність до будь-якої праці є результатом трудового виховання, що виражається в бажанні працювати, усвідомленням необхідності брати участь у спільній трудовій діяльності;

- готовність до певної праці, що стала професією, є результатом професійного навчання, виховання й соціальної зрілості особистості;

- готовність до праці є результатом психологічної підготовки й психологічної мобілізації.

Основні підструктури готовності до праці:

морально-психологічні якості, що визначають позитивне ставлення до праці (усвідомлення своїх службових обов'язків, спрямованість на трудову діяльність, усвідомлення цілей своєї праці, мотиви праці, моральні почуття, потреби і інтереси);

якості, які забезпечують регулярне виконання діяльності (політехнічна підготовка, деякі індивідуально-психологічні особливості, спеціальні інтелектуально-вольові і характерологічні якості).

Модель психологічної готовності особистості фахівця екстремального

виду діяльності включає в себе взаємопов'язані та взаємообумовлені компоненти:

– *“мотивація обов'язку”* здатність до ефективного самотивування, в основі якої лежить мотивація обов'язком;

– *“професійна витривалість”* здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах в основі якої лежить витривалість;

– *“професійна взаємодопомога і довіра”* здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і здійснення опору стресу, в основі якої лежать розвинені комунікативні навички і довіра. Усвідомлення цієї здатності створює перевагу у боротьбі мотиву обов'язком і іншими мотивами, в тому числі і потреби у безпеці;

– *“професійна компетентність”* здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі і врахування наявних ресурсів здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій, в основі якої лежить професійна компетентність;

– *“вольове зусилля”* здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить вольове зусилля.

Основними завданнями психологічної підготовки є:

1. Озброєння співробітників НП психологічними знаннями, необхідними для комплексної оцінки й урахування психологічних аспектів службової діяльності, а також знаннями про різні варіанти екстремальних ситуацій, їх сутність, особливості способи їх подолання;

2. Розвиток професійно-психологічних якостей – професійної, спостережливості, професійної пам'яті тощо;

3. Формування навичок виконання професійних дій у будь-яких варіантах екстремальних умов і керування собою, умінь користуватися психологічними прийомами (мовленням, мімікою, жестами) для підвищення ефективності встановлення контакту при професійному спілкуванні;

4. Формування психологічної стійкості до труднощів, які виникають при

розв'язанні службових задач в екстремальних, психологічно складних ситуаціях, і способів дій у них.

Формування професійно розвинених якостей, навичок і вмінь забезпечується в ході проведення практичних занять, тренувань і вправ із попереднім роз'ясненням керівником заняття сутності професійно значущих психологічних якостей і вмінь. При цьому можуть використовуватися різні способи і засоби проведення занять:

- психологічний практикум із використанням роздавального матеріалу, слайдів, відеофільмів;
- дискусії в групі, послідовний системний огляд випадків із практики, психологічний аналіз сконструйованих службових ситуацій, що дає цілком закінчене уявлення про типові алгоритми професійної поведінки;
- відпрацьовування психологічних прийомів ефективного розв'язання оперативно-службових задач;
- тренінг по використанню мовних і немовних засобів;
- рольовий тренінг;
- професійно психотехнічні ігрові вправи;
- психорегулюючий тренінг, тренінг самоконтролю діяльності.

Психологічна підготовка повинна займати самостійне місце в системі професійної підготовки. У той же час це не виключає можливості використання окремих психологічних елементів і прийомів при проведенні занять зі спеціальної, бойової і фізичної підготовки в окремих підрозділах НП, що може здійснюватися у вигляді:

- збільшення темпу діяльності, скорочення термінів виконання задач;
- розв'язання задач при нестачі інформації, активній протидії з наявністю елементів ризику і небезпеки;
- введення в заняття несподіваних перешкод і ускладнень;
- постановки задач, які вимагають самостійного вибору з кількох можливих варіантів їх розв'язання;
- створення ситуацій, які ведуть до невдачі і вимагають надалі підвищеної

активності;

- внесення змагального елементу;
- постановки задач, які вимагають взаємодії і взаєморозуміння.

Підсумком психологічної підготовки є формування стану професійно-психологічної готовності співробітника НП як сукупності психофізіологічних, морально-психологічних, професійних і соціально-психологічних характеристик, властивостей і якостей, які відповідають особливостям оперативно-службової діяльності і виступають внутрішньою умовою її успішного здійснення.

2. Професійна компетентність та професіоналізм працівника поліції

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.	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; – 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 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; – бездоганність особистої поведінки на службі й у побуті, чесність, непідкупність, турбота про професійну честь, суспільну репутацію поліцейського; – 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 своєї ролі в суспільстві; – розумне та гуманне використання прав, які надані законом поліції
5.	Професійні здібності	<ul style="list-style-type: none"> – здібність до накопичення й аналізу професійного досвіду; – здатність максимально мобілізувати свої можливості, сконцентрувати зусилля; – 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;

		– постійне удосконалення професійної майстерності, знань у галузі службової діяльності
7.	Професійно важливі риси та якості особистості	– дисциплінованість, витримка, рішучість, самовладання; – принциповість, мужність, безкомпромісність, самовідданість у боротьбі зі злочинністю, об'єктивність та неупередженість у прийнятті рішень; – комунікативні риси та якості й ін.

3. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

Поняття мотивації є комплексним і включає в себе установки, мотиви, потреби, ціннісні орієнтації, ставлення й інтереси. Причому мотиваційний компонент професіоналізму поєднує в собі два види мотивації: пізнавальну та професійну. З одного боку, пізнавальна мотивація (пізнавальні потреби, інтереси, установки) необхідна для якісного засвоєння знань, умінь та навичок, які треба засвоїти у процесі підготовки до професійної діяльності.

Спонукальна функція полягає у тому, що мотиви викликають, обумовлюють активність особистості та її поведінку щодо оволодіння обраною професійною діяльністю. Її реалізація залежить передусім від сили мотивів.

Під впливом професійної мотивації відбувається також вибір і здійснення певної лінії поведінки. Особистість прагне досягнення конкретних цілей, вирішення певних завдань свого професійного життя. У цьому полягає сутність *спрямовуючої функції* мотивації, пов'язаної з її стійкістю.

Сутність *регулюючої функції* полягає в тому, що поведінка та дії в залежності від особливостей професійної мотивації мають вузькоособистісний характер або суспільно значущий. Регуляція полягає в тому, що визначальними в спонуканнях поведінки виступають або вузькоособистісні, або корпоративні (притаманні персоналу), або загальні соціальні мотиви.

В юридичній психології виділяють такі основні *типи професійної мотивації* поліцейського:

1. Адекватний, коли ціннісні орієнтації та мотиви, що пов'язані з ними, адекватні змісту та цілям професії, тобто спрямовані на захист інтересів та прав

громадян і боротьбу зі злочинністю.

2. Ситуативний, коли вибір професії здійснюється під впливом чинників, які характеризують зовнішню мотивацію: матеріальні інтереси, зовнішній престиж й романтична привабливість професії, незадоволеність своїм становищем у соціумі.

3. Конформістський, коли вибір професії відбувається під впливом референтної групи без урахування особистісних якостей та прагнень: боязнь відстати від однолітків, «мода» на професію, потреба продовжити професійну династію поліцейських тощо.

4. Компенсаторний, коли людина обирає діяльність поліцейського для подолання в собі слабких рис характеру (невпевненості, тривожності, замкненості, некоммунікабельності, боязливості тощо).

5. Кримінальний тип, коли існує неявна антисоціальна спрямованість: нечесність, безпринципність, схильність до авантюри та ін.

СУТНІСТЬ ОПЕРАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

Операційна складова передбачає визначення умінь, що необхідні працівникам поліції у професійній діяльності. Як було зазначено вище, окрім правових знань (кримінальне право, кримінальний процес, адміністративне право й ін.) та умінь їх застосовувати в професійній діяльності, необхідними є різні види знань та умінь, що забезпечують успішне виконання професійних обов'язків. Конкретизуємо вміння, що необхідні працівникам слідства і дізнання у професійній діяльності.

1. Аналітичні вміння: пошук, сприйняття та відбір інформації, що необхідна у професійній діяльності; аналіз, збір, облік, обробка, підготовка аналітичних матеріалів для формування кримінальних справ; аналіз та оцінка соціального оточення; аналіз результатів власної діяльності; аналіз, виявлення і облік осіб, схильних до вчинення правопорушень.

2. Організаторські вміння: постановка мети і завдань для розв'язання певного завдання в професійній діяльності; структурування та планування

власної діяльності; вибір методів і форм роботи; організація роботи та координування її з іншими підрозділами і службами; організація індивідуальної роботи з громадянами; ведення кримінальних справ.

3. Прогностичні уміння: передбачати результати професійної діяльності та можливі труднощі; оцінювати ефективність обраних методів і форм роботи; враховувати можливі відхилення від поставленої мети; коригувати власну діяльність, вносити зміни в її організацію.

4. Профілактичні вміння: здійснювати профілактичні та виховні заходи з громадянами; проводити профілактично-виховні заходи з громадянами; вміння консультивати (інтегративні форми консультивання для школярів, батьків і вчителів); здійснювати правове виховання (правове консультивання, правове навчання, правова освіта); застосовувати засоби виховного впливу на особистість правопорушника (переконання, навіювання, формування позитивного досвіду та ін.).

5. Комунікативні вміння: встановлювати контакт з людьми різного віку; налагоджувати позитивні відносини з різними категоріями громадян; уміння активно слухати та розуміти, вести розмову та ставити відкриті запитання; співробітництво; здійснення індивідуального підходу у спілкуванні; уважність до проблем; тактовність; уміння спостерігати та здійснювати корекцію власної поведінки й поведінки інших осіб та ін.

6. Соціально-правові вміння: надавати юридичні консультації; застосовувати правові норми для захисту прав та інтересів громадян; враховувати всі фактори (педагогічні, соціальні та психологічні) в ситуаціях формування кримінальних справ щодо осіб, які вчинили правопорушення.

7. Уміння саморегуляції: управляти власними емоціями і контролювати їх; управляти настроєм; переносити нервово-психічні навантаження; знімати психічне навантаження.

4. ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ.

Професійна деформація найбільш поширена серед представників людинознавчих спеціальностей, до яких належить і діяльність працівників поліції. Це призводить до специфічних, загалом негативних змін, що поступово охоплюють психічні процеси, стани, риси особистості.

Небезпека професійної деформації полягає в тому, що вона проявляється не тільки у службовій діяльності, а й у позаслужбовій поведінці, повсякденному спілкуванні з оточуючими. Деформований працівник поліції, часто, не усвідомлюючи цього, перетворюється на заручника своєї професії.

На думку Ю.В. Александрова, **професійна деформація** – це зміни, які відбуваються в структурі особистості в процесі професійної діяльності під час виконання трудових функцій.

Професійна деформація людини як особистості являє собою комплекс специфічних і взаємопов'язаних змін у її структурі, що виникають внаслідок здійснення трудової діяльності.

Феномен «професійна деформація» досліджували різні вчені, назовемо головні з них:

—□ прояви в особистості під впливом деяких особливостей професійної діяльності таких психологічних змін, які починають негативно впливати на здійснення діяльності, на психічну структуру самої особистості. (Новікова Б.Д.);

—□ різке загострення якостей особистості працівника, перенесення назовні професійних стереотипів поведінки, мислення, спілкування, що призводять до ускладнень у взаємодії людини з іншими людьми та роблять його поведінку такою, що не відповідає обставинам (Нікіфоров Г.С.);

—□ результат появи та розвитку жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі у сферу позаслужбових стосунків або впливу специфіки службової діяльності (В.С.Медведєв, С.Є.Пиняєва).

Сутність найбільш важливих змін у особистості. **Чому це погано.**

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;

2. актуалізація і розвиток соціально негативних рис, зокрема, жорстокості, мстивості, брутальності, вседозволеності, цинізм, 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 пригнічення, підкорення одних і абсолютизація інших рис.

Проте процес деформації необхідно контролювати, щоб він не став перешкодою для професійного та особистісного розвитку, тому що це явище має багато прихованих негативних аспектів. Серед цих **аспектів** дослідники виокремлюють такі.

1. Знижується адаптивність особистості. Звикнувши до певного стилю виконання роботи людина перестає прагнути нового у своїй професії, застосовувати незвичні способи виконання завдань. Поступово вироблені в діяльності риси характеру закріплюються, поглиблюються та стають частиною особистості людини.

2. Знижується якість роботи, людина починає ставитися до неї формально й занадто абстрактно. У фахівців трепетне ставлення до клієнта змінюється на офіційне, ділове, а керівник починає ставитися до своїх підлеглих лише як до інструментів діяльності, що заважає їм повністю реалізувати свій потенціал.

3. Страждають взаємини з оточенням. Шаблони спілкування, які успішно застосовують на роботі, можуть бути зовсім неефективними в особистому житті.

4. Настає втома й професійне вигорання. Робота починає здаватися нудною. Ці симптоми відомі кожному, хто тривалий час пропрацював на одному місці, виконував одні й ті самі функції й не вчився нічому новому.

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 поліції. 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.

Механізм виникнення професійної деформації

Професійна деформація особистості відбувається під впливом змісту та своєрідності умов, за яких здійснюється діяльність. Механізм виникнення професійної деформації має досить складну динаміку.

Спочатку несприятливі умови праці викликають негативні зміни в професійній діяльності, в поведінці. Потім, у міру повторення важких ситуацій ці негативні зміни можуть накопичуватися і в особистості, призводячи до її розбудови, що далі проявляється в повсякденній поведінці та спілкуванні. Встановлено також, що спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани та установки, потім починають зникати позитивні якості. Пізніше на місці позитивних властивостей виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника [3, с. 45].

Професійна деформація може зачіпати різні сторони психіки: мотиваційну, когнітивну, сферу особистісних якостей. Її результатом можуть бути специфічні установки і уявлення, виникнення певних рис особистості [4, с. 69].

На думку автора фундаментального наукового дослідження

В.С.Медведева, професійна деформація службових осіб – це реальна й подеколи неминуча данина, котру «сплачує» людина за високий рівень професіоналізму, пристрасне захоплення своєю діяльністю. Вчений дійшов висновку, що професійна деформація є комплексом своєрідних, взаємопов'язаних змін окремих якостей особистості, що виникають внаслідок виконання управлінських функцій [5, с. 112].

Посадова деформація службових осіб, пов'язана з виконанням ними владних повноважень, виявляється у:

- 1) почутті вседозволеності, необмеженості наданих особі владних повноважень;
- 2) порушенні нормативно-правової регламентації у повсякденній діяльності (правовий нігілізм);
- 3) довільному тлумаченні закону, маніпулюванні правовими категоріями;
- 4) суб'єктивному тлумаченні правомірної поведінки;
- 5) владолюбстві, прагненні до пригнічення волі, честі, гідності і амбіцій об'єктів професійної діяльності;
- 6) нетерпимості до думки та критичних зауважень інших службовців;
- 7) відсутності здатності зауважувати власні помилки, визнавати, а тим більше виправляти їх, поступаючись своїми амбіціями;
- 8) підлабузництві, орієнтації на думку керівництва, несприйняття інноваційних тенденцій у службовій діяльності;
- 9) переростанні позитивного почуття корпоративності в відчуття безкарності тощо [3, с. 230].

Слід погодитися з професором В. Я. Кікотем, який зазначає: «...професійна деформація особистості працівників поліції – це зміни в негативний бік професійних та особистих якостей деяких працівників під впливом умов і досвіду професійної діяльності. Вона виявляється у професійно-моральній, професійно-інтелектуальній, емоційно-вольовій, сферах» [6, с. 174–177].

Стосовно особистості працівника поліції ці зміни визначаються

виконанням протягом певного часу служби як основної професії, перш за все, її змістом, організацією та умовами здійснення.

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.

Специфіка діяльності поліцейського у тому що, необхідно вступати у взаємодію з правопорушниками, що нерідко містить елементи негативного впливу на особистість. За відсутності у працівника достатнього рівня психологічної і моральної стійкості часто спостерігається розвиток його професійної деформації. Деформована діяльність характеризується наступними змінами:

- реалізація звичних прийомів роботи знижує творчий рівень діяльності;
- при рутинному виконанні дій в ході затримання, обшуку, складання протоколу, прийому громадян істотні зміни зазнають цілі та мотиви діяльності. Відбувається заміщення мети діяльності [9, с. 423–428].

Серед причин зловживань і протиправної поведінки співробітників поліції О.І. Шестак називає такі:

дефіцит професіоналізму, вада ресурсного забезпечення діяльності; безкарність; негативний вплив товаришів по службі і керівників; наявність спокус у діяльності; відсутність чітких і потужних критеріїв оцінки діяльності [9, с. 156].

Ознаками професійної деформації у працівників поліції є:

- стале упереджене ставлення до об'єкта службової діяльності;
- доволіно-суб'єктивне тлумачення правослухняної поведінки, що має два головні аспекти. Один стосується самого працівника і полягає в допустимості навмисного порушення нормативно-правової діяльності. Другий аспект стосується об'єкта службової діяльності й полягає в адаптації до правопорушень, формальному, пасивному виконанні обов'язків;
- перенесення стилю службового спілкування, окремих професійних

методів та прийомів на позаслужбові стосунки з безпосереднім соціальним оточенням – ріднею, знайомими, колегами та ін.;

– «огрублення» особи або «трудоголізм» (бажання довше побути на службі, постійний інтерес до служби у вільний час, комфортність у службовій формі порівняно з цивільним одягом);

– зміни в образі «Я» (переоцінка своїх можливостей, недооцінка реальної ситуації).

Показово, як самі працівники поліції пояснюють, порушення нормативно-правової службової діяльності. Більша частина безпосередньо пов'язана з професійною деформацією, зокрема:

своєрідне тлумачення доцільності;

ігнорування закону;

вигадана неможливість вирішити питання без порушення закону;

кар'єризм і міркування суто особистого характеру;

безпринципність, бажання догодити вищому начальству.

Негативна або нестійка спрямованість особи, що за тісного контакту з криміногенним середовищем нерідко призводить до виникнення різних видів деформації.

Це може виявлятися у:

- використуванні в мові з колегами і правопорушниками нецензурних виразів;
- зневажливому ставленні до затриманих, проявів до них грубості, морального і фізичного приниження;
- формуванні психологічної переоцінки можливостей застосування примусових засобів;
- прихильності до стереотипних, шаблонних дій;
- амбітності; різних переживаннях, що компенсуються шляхом реалізації неадекватної поведінки у відповідь на стресогенну ситуацію [4, с. 170].

Так чи інакше професійна деформація торкається всіх працівників, але це

ще не означає, що всі вони рано чи пізно вчинять перевищення влади або службових повноважень, і тому це явище є лише однією з причин вчинення цього злочину працівниками поліції.

Основна негативна риса професійної деформації – це можливість зміни духовно-етичних цінностей і мотивації здійснення професійної діяльності.

Якщо головним ціннісним збудником діяльності людини виступає, насамперед, задоволення матеріальних потреб, то за відсутності стримуючих чинників (страх покарання або втрати соціальних благ, засудження оточення, турбота про власну честь) вона однаково застосовуватиме свої здібності і буде сумлінно служити тому, хто більше заплатить. На жаль, практика останніх років дає нам досить прикладів того, як працівники поліції працюють «на два фронти», служать тим, проти кого покликані боротися.

Зміна позитивної морально-етичної мотивації на суто корисливо матеріальну є найбільш небезпечною формою професійної деформації працівника поліції і підпадає під вплив необхідності вирішення службових труднощів будь-якими засобами. Це стає можливим через те, що така необхідність зумовлена вимогами керівництва, яке оцінює результати роботи не за тим, що зробив працівник задля вирішення завдання, а за кінцевим результатом.

У багатьох випадках, коли бажаний результат хоча і був досягнутий, але йому передувало застосування незаконних методів, керівництво, знаючи про це, не вживає заходів щодо недопущення надалі їх застосування і цим фактично стимулює їх використання. Далі в повсякденній роботі працівник, звикаючи до можливості діяти протиправно і залишатися безкарним, використовує такі методи навіть тоді, коли без них можна обійтися. У цьому випадку такий характер процесу мотивації, коли вибір певного варіанта поведінки доведений до рівня автоматизованого стереотипу, він фактично стає не досить усвідомленою звичкою [7, с. 103].

Така зміна мотивації може відбуватися під впливом об'єкта професійної діяльності.

Працівники поліції досить часто стикаються із ситуаціями, коли винні у вчиненні злочину уникають покарання через різні причини: зв'язки з високопосадовцями, підкуп суддів і прокурорів, використання прогалин у законодавстві тощо. У цьому разі принцип невідворотності покарання перестає працювати, що не може не вплинути на можливість за наявності таких прикладів порушити закон задля задоволення своїх інтересів.

Початковий етап професійної деформації працівників поліції, в період якого працівник вбирає в себе більшість негативних якостей соціально-корпоративної групи (відділення, відділу, робочої групи), припадає на початок професійної діяльності, а саме – перші роки служби у поліції.

Омолодження серед злочинців-працівників поліції зазначає низка дослідників цього питання [8, с. 181; 9, с. 33].

Це пояснюється не тільки постійним прибуттям молодих фахівців, які у зв'язку з відсутністю досвіду можуть допустити незаконні дії. Тим більше, що в перші роки служби молоді фахівці намагаються реалізувати тільки позитивні установки, закладені під час навчання у навчальному закладі та проходження стажування. Але їхні знання, моральні якості в деяких випадках вступають у протиріччя з практичною діяльністю, що надалі впливає на формування професійної свідомості з усіма її недоліками.

Період професійного становлення не тільки збагачує особистість, розвиває її позитивні риси, формує відповідальність до доручених справ, але й характеризується накопиченням негативного досвіду, основний мінус якого – байдуже ставлення до законних прав та інтересів людей, які підпадають до кола професійних інтересів працівників поліції.

Професійна деформація особистості є неминучою, проте одних вона призводить до втрати кваліфікації, інших – до байдужості, третіх – до безпідставного завищення самооцінки й агресивності, більшість же – до пошуку засобів професійної реабілітації, тобто процесу та системи відновлення конкурентоспроможності працівника на ринку праці, матеріальної незалежності, самозабезпечення та інтеграції в суспільство.

Традиційно виокремлюють форми й рівні професійної деформації особистості.

На думку І. Хоржевської, професійна деформація може мати епізодичний або стійкий, поверховий або глобальний, позитивний або негативний характер [11].

Рівні деформації

I. Початковий рівень характеризується акцентуацією професійно важливих якостей, актуалізацією соціально негативних індивідуальних рис працівника. 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. Ззовні це виявляється у наступному. 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. Ззовні це стабільна наявність від трьох до п'яти показників деформації. Працівник 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.

Згідно з дослідженнями, проведеними у цій сфері В. С. Медведєвим, ймовірність виникнення професійної деформації працівника поліції 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 нормослужняної поведінки, перенесення службового спілкування на позаслужбову поведінку, у службовій діяльності можуть виникати серйозні зриви і невдачі);

- більше 15 років служби – деформація практично неминуча.

Зміна свідомості у юриста

Правові відносини часто накладають відбиток на думку людей цієї професії. У людини, яка пов'язана з цією сферою діяльності, профдеформація проявляється в наступних формах:

Нігілізм. В даному випадку служителі Феміди починають застосовувати у своїй практиці принцип користі у розріз із загальноприйнятими цінностями.

Не оминаючи при цьому закон, такі юристи, знайшовши певні лазівки, досить успішно його ігнорують.

Правовий інфантилізм. Зазвичай озвучене явище спостерігається у тих людей, які обіймають свою посаду не по праву. Їхня свідомість змінюється виключно через юридичну некомпетентність або родичів-покровителів, які займають вищий чин.

Правовий радикалізм. При такому ставленні до своїх обов'язків людина перетворюється на робота, який неухильно дотримується всіх догм закону. При цьому його абсолютно не цікавить людський фактор, через який він легко переступає.

Негативно-правовий радикалізм. Є зворотним боком медалі чесного ставлення до виконання своїх обов'язків. В основі такої моделі поведінки лежить шахрайство та відверте хабарництво.

Профдеформація у співробітників поліції

Досить часто люди цієї професії стикаються з екстремальними ситуаціями, тому в них простежуються такі видозміни характеру:

Зайва напористість. Перебуваючи постійно у стані бойової готовності, їм складно стримувати свою активність у деяких життєвих ситуаціях. Соціалізація при цьому порушується, що іноді заважає співробітникам поліції влаштувати своє особисте життя.

Владність. Представники озвученої правової структури часто не бажають чути якусь критику на свою адресу. Власну думку вони починають вважати єдиною вірною, пригнічуючи таким чином найближче оточення та сторонніх людей.

Черствість. Одним із проявів профдеформації у працівників поліції є той факт, що вони перестають бачити прояви людського горя. При цьому такі особи здатні продовжувати чітко виконувати свої службові обов'язки та стояти на варті інтересів держави.

Недотримання професійно-етичних норм. Постійне спілкування із злочинцями іноді закінчується для служителів закону ворожим ставленням до

тих, хто порушив його. Внаслідок цього частішають випадки фізичного та морального приниження людської гідності затриманих осіб.

Професійна деформація керівника

Не всі підлеглі можуть похвалитися мудрим начальством, яке вникає у проблеми свого колективу. У деяких випадках професійна деформація керівників виглядає так:

Авторитарність. У цьому прояві начальники чимось нагадують педагогів з їхньою безапеляційністю поглядів на багато життєвих ситуацій. Користуючись своїм службовим становищем, вони поступово вважають себе надлюдьми з унікальними організаторськими здібностями.

Сухість. Звичка роздавати вказівки робить деяких керівників скупими на репліки людьми. З одного боку, це не є явним недоліком, але змістовної розмови від такої людини годі й чекати.

Некоректність. Певна влада здатна закрутити голову навіть адекватним особам. Особливо це стосується тих людей, які довго піднімалися службових сходах. Отримавши заповітну керівну посаду, вони можуть набути вульгарно-безконтрольної зміни особистості.

Науковцями виокремлюються різні види професійних деформацій. Їх можна визначити за допомогою різних опитувальників. Так, відомий російський дослідник Е. Ф. Зеєр виділив одинадцять деформацій менеджерів. Серед яких : авторитарність, демонстративність, професійний догматизм, домінантність, професійна індиферентність, консерватизм, професійна агресія, рольовий експансіонізм, соціальне лицемірство, поведінковий трансфер, понад точність. Кожна з них має свій певний прояв у професійній діяльності управлінського персоналу, що позначається на результатах праці.

Основні види професійних деформацій серед управлінського персоналу та їх характеристика (за Е. Ф. Зеєром)

Професійна деформація	Прояв деформації в професійній діяльності
1. Авторитарність	Жорстка централізація процесу управління в формі використання розпоряджень, вказівок,

	покарань. Панує нетерпимість до критики, переоцінювання власних можливостей, потреба командувати іншими, риси деспотизму, застосування жорстких адміністративних покарань, вимагання суворого дотримання дисципліни.
2. Демонстративність	Надмірна емоційність, самопрезентація. Управлінська діяльність існує як засіб самоствердження на тлі професійного колективу. Демонстрація своєї переваги.
3. Професійний догматизм	Прагнення до спрощення професійних завдань і ситуацій, ігнорування соціально-психологічних знань. Схильність до розумових і мовних штампів. Перебільшеною є орієнтація на власний досвід.
4. Домінантність	Перевищення владних функцій, схильність до розпоряджень, наказів. Вимогливість і безапеляційність. Нетерпимість до критики колег.
5. Професійна індиферентність	Прояв байдужості, емоційної сухості й жорсткості. Ігнорування індивідуальних особливостей колег. Негативне сприйняття етичних норм і правил поведінки.
6. Консерватизм	Упереджене ставлення до інновацій. Прихильність усталеним професійним технологіям. Насторожене ставлення до представників інших національностей. Невміння залучати однодумців, направляти їх до ініціативного виконання своїх зобов'язань.
7. Професійна агресія	Негативне ставлення до ініціативних, творчих і незалежних працівників. Виражена схильність до образливих зауважень, заниження оцінок, глузування та іронії, вживання конфліктогенів при спілкуванні.
8. Рольовий експансіонізм	Фіксація на власних особистісних та професійних проблемах і труднощах. Переважання звинувачувальних і повчальних суджень. Перебільшення значення своєї ролі. Рольова поведінка за межами установи, організації.
9. Соціальне лицемірство	Схильність до моралізування. Віра в свою моральну непогрішність. Вербальна нетерпимість до ненормативних форм поведінки. Нещирість почуттів і стосунків.
10. Поведінковий трансфер	Емоційні реакції та поведінка, властиві вищим керівникам і підлеглим. Асоціальні форми поведінки.
11. Понадточність	Придушення спонтанності, стримування самореалізації, контроль за агресивністю, орієнтація на правила, інструкції, уникнення серйозної

	відповідальності. Стиль мислення є інертним і дещо догматичним. Скупість емоційних проявів, обачність. У міжособистісних відносинах – висока моральна вимогливість
--	--

Основними ознаками прояву професійної деформації є такі:

- відчуття емоційного виснаження внаслідок низької результативності роботи;
- наявність негативних почуттів стосовно клієнтів у зв'язку з їхнім зазвичай споживацького ставленням до життя;
- формування негативної самооцінки за неоціненими зусиллями;
- образа як реакція на невиправдані очікування;
- почуття провини, тривоги, гніву через усвідомлення неможливості досягнення швидкого результату;
- згасання позитивних життєвих настанов через занурення в чужі проблеми;
- невіра в можливість зміни соціальної ситуації та ін. Будь-яка з названих ознак сигналізує про початок процесу професійної деформації.

Необхідно зазначити, що професія практичного психолога пов'язана зі специфічними проблемами, адже у своїй діяльності психолог має справу з різноманітними проблемами, неблагополуччям, стражданнями, труднощами в житті людей. Безсумнівно, це проявляється в підвищеному рівні психологічного навантаження, яке здатне привести фахівця до деформацій, коли продуктивність і результативність праці виявляються неможливими. Щоби нейтралізувати цей небажаний стан, необхідне знання причин і наслідків негативного впливу професії, особливостей особистісного реагування, шляхів профілактики негативних станів, а також методів корекції професійної деформації для збереження працездатності та професійного зростання. Тільки психологічно здоровий практичний психолог здатний знаходити адекватні форми психологічної допомоги.

Професійна деформація жінки.

Як приклад можна привести випадок з життя. Жінка, яка працює слідчим,

постійно спілкується з неблагополучними та аморальними людьми, насильниками, вбивцями тощо, переносить даний стиль спілкування при взаємодії з близькими та рідними людьми.

Професійна деформація особистісних властивостей може виникнути унаслідок надмірного розвитку однієї риси, необхідної для успішного виконання професійних обов'язків, якщо вона розповсюдила свій вплив на непрофесійну сферу життя суб'єкта.

Наприклад, слідчий в своїй роботі стикається з підступністю і лицемірством. На підставі цього у співробітниці може виробитися підвищена критичність і зайва пильність. Подальше загострення цих рис може призвести до розвитку надмірної підозрілості, коли слідчий в кожній людині бачить злочинця, причому ця риса виявляється не тільки в професійній діяльності, але розповсюджується і на сімейні і побутові відносини.

Часто зустрічається посадова деформація, коли керівник не обмежує свої владні повноваження, у нього з'являється прагнення до придушення іншої людини, нетерпимість до іншої думки, зникає вміння бачити свої помилки, самокритичність, виникає упевненість, що лише власна думка є правильною.

У сімейному житті жінки не можуть повноцінно виконувати свої обов'язки матері та дружини виявляються негативні характеристики відносно себе («погана матір та дружина», «невдаха», «ледарка» тощо). Професійні звички не полишають працівниць навіть в побуті. Вони стають жорсткими, агресивними, пасивними, можливо і байдужими до сімейних проблем. Часто це пояснюється особливостями життєвої кризи, яку жінки переживають гостріше, ніж чоловіки, в силу неможливості поєднати соціальні ролі в даний період життя.

Підсумовуючи вищевказане, можна зробити висновок, що професійна деформація особистості негативно впливає на якість діяльності, що виконується, та сімейне життя працівника.