

УДК 159.922.27

А. В. Куруч

## ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ СИСТЕМИ МВС

*Розглянуто підхід до вивчення професійної деформації працівників системи МВС та шляхи її подолання.*

**Ключові слова:** професійна деформація, професійні навички, особисті якості, особистість, психологічна профілактика.

**Постановка проблеми.** Офіцери внутрішніх військ, як і офіцери інших структур системи МВС, схильні до професійної деформації, що являє собою комплексне явище, яке зачіпає всі сфери діяльності співробітника (робота, сім'я, особисте життя). Вона виникає у процесі професійної діяльності і має негативний вплив на виконання співробітниками службових обов'язків. Ураховуючи чинники, які призводять до появи профдеформації, і ті, що гальмують її розвиток, можна ефективно проводити профілактику цього явища у внутрішніх військах й у системі МВС у цілому.

Деформація виражається у пасивному пристосуванні особистості до актуальних соціальних умов, яке не супроводжується наміром змінити себе, а тим більше інших людей або ситуацію у позитивному напрямку. Особистість, внутрішньо не приймаючи норми і цінності, що домінують у колективі, формально, зовні пристосовується до них, щоб не бути "білою вороною", що у підсумку призводить до подальшої деформації. У той же час адаптаційний вид деформації проявляється й у звиканні офіцера до ситуації в колективі у формі соціально-психологічних відносин протягом тривалої постійної роботи на одному й тому ж самому місці, в одному й тому ж самому підрозділі. На рівні звичайних психологічних знань це виражається за допомогою життєвого афоризму, коли говорять, що "співробітник зрозумів службу".

Різні аспекти визначення особливостей професійної деформації силових структур розглядалися у наукових дослідженнях [1]. Аналіз цих та інших праць свідчить про те, що:

– результати сучасних наукових досліджень не надають достатньої бази для визначення напрямів удосконалювання роботи з особовим

складом задля подолання професійної деформації;

– існуючі теоретичні розробки щодо вдосконалення системи подолання профдеформації ще не доведені до практичних рекомендацій та застосування у практиці внутрішніх військ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема профдеформації працівників системи МВС досить широко обговорюється у психологічній літературі. Аналіз літератури дозволяє виділити основні чинники, що викликають професійну деформацію співробітника МВС, особливості її прояву та шляхи психологічної профілактики. Основні праці із зазначеної проблеми, що належать А. В. Буданову (1992), А. В. Дулову (1975), К. Р. Техасову (2000), С. Є. Борисовій (1998), О. А. Мартиненку (2005), Ю. В. Александрову (2004), пов'язані з професійною деформацією співробітників міліції.

У загальному вигляді всі зазначені вище науковці під професійною деформацією розуміють викривлення особистих якостей, результатів професійної діяльності співробітників, їх службових та позаслужбових відносин у колективі у негативний бік під впливом умов і досвіду служби.

У наукових працях висвітлювалися лише окремі аспекти цієї проблеми, хоча необхідність її глибокого розроблення обумовлена практичними запитами та потребами внутрішніх військ.

Актуальність зазначеної проблеми, недостатнє її теоретичне вивчення і практичне розроблення й обумовили необхідність визначення напрямів подолання професійної деформації співробітників системи МВС.

© А. В. Куруч

**Мета статті** – визначити причини професійної деформації та шляхи її подолання у системі МВС України.

**Виклад основного матеріалу.** За результатами проведених досліджень [1] виявлено характерні прояви профдеформації співробітника МВС, зокрема:

– “поліцейський характер” (розвивається у співробітників протягом перших 3-4 років служби);

- владність;
- бездушне, формальне ставлення до людей, відсутність співпереживання, співчуття;
- безпринципність;
- низький професійний рівень знань;
- неправильне розуміння владних повноважень, зловживання ними;
- ганебність, корисливість, байдужість до особистості;
- притуплення професійного обов’язку;
- використання професійної діяльності для досягнення особистих егоїстичних цілей;
- притуплення здатності до самостійного мислення, прийняття рішень;
- втрата здатності до самостійного навчання;
- схильність до шаблону і догматизму;
- ослаблення здатності контролювати і регулювати свої емоції і почуття;
- конфліктність.

Необхідно підкреслити, що прояви профдеформації можуть виявитися у різних людей по-різному і з різною силою.

Крайньою формою профдеформації є професійна деградація співробітника. Прояви професійної деградації можуть проявлятися у різних формах, зокрема таких, як:

- порушення закону;
- пияцтво;
- аморальність.

Причинами виникнення профдеформації можуть бути три групи чинників.

Перша група чинників:

- особливі владні повноваження;
- високий рівень емоційно-психологічних навантажень;
- специфічність характеру і режиму роботи, що призводить до труднощів особистісного плану;
- негативний вплив кримінального середовища.

Наведені фактори належать до об’єктивних, що не залежать ні від самих співробітників, ні від їхніх керівників.

Друга група – соціально-психологічні фактори, які мають суб’єктивний характер:

- напружена, конфліктна емоційно-психологічна атмосфера у підрозділі;
- невміння керівників керувати колективом (створювати у ньому здоровий соціально-психологічний клімат);
- наявність у колективі професійно деформованих співробітників, що “розкладають” колектив своїм негативним впливом;
- відсутність соціально-правової та психологічної захищеності співробітників у колективі органів і підрозділів.

Дія цієї групи факторів на розвиток профдеформації може бути ослаблена або нейтралізована роботою керівників або психологів.

Третя група суб’єктивних факторів – особистісної властивості, що впливають на профдеформацію і залежать від особливостей характеру особистості самого співробітника, зокрема:

- недостатній для конкретної посади інтелектуальний, культурний і професійний рівень співробітника;
- слабо розвинена воля;
- підвищена сугестивність, схильність до негативних впливів;
- недостатня інформованість співробітника про умови, способи та методи виконання професійних завдань [4].

Тут уже сам співробітник може протистояти негативній зміні своїх особистісних якостей, професійних здібностей, якщо він хоче залишитися особистістю, зберегти сім’ю, коло друзів.

Для яких категорій співробітників існує велика об’єктивна небезпека професійної деформації?

По-перше, такий ризик є у молодих співробітників, початківців служби. По-друге, у співробітників, що вступають у нову, більш відповідальну посаду, особливо керівну. По-третє, у співробітників, що найчастіше взаємодіють з представниками кримінального середовища і зазнають сильного впливу з їх боку. І, нарешті, у співробітників, що зазнають найбільших фізичних та емоційно-психологічних перевантажень, стресів.

Із професійно деформованими співробітниками у деяких випадках необхідно вирішувати питання про їх роботу у системі МВС, але

найчастіше спеціальна індивідуальна робота з ним може дати результат.

Робота з подолання професійної деформації – це завжди самовиховання. Можна зовнішніми засобами, посиленням контролю, покараннями змусити співробітника дещо змінити поведінку (і це необхідно робити). Але змінити внутрішню позицію людини, особливо у разі глибинних викривлень особистості, може тільки сама людина. І тут їй потрібна допомога.

Якщо співробітник за своїми інтелектуальними і професійними здібностями не відповідає посаді, рівню професійних завдань, є сенс пошукати для нього іншу посаду, іншу сферу діяльності.

Нерідко це дає позитивний результат і навіть не має з його боку особливого опору, тому що внутрішнє самопочуття професійно деформованої людини не завжди сприятливе.

Іноді співробітникові варто змінити колектив, але це не означає, що колеги є девіантами, а навпаки, коли співробітник перебуває у колективі, де всі інші значно вище його за своїм професійним і загальнолюдським рівнем, він не може відповідати цьому рівню.

Іноді варто змінити характер діяльності співробітника, оскільки монотонна, одноманітна робота, постійне повторювання вирішення одних і тих же самих завдань у деяких співробітників можуть викликати професійну деформацію. Інші ж за складом своєї натури, навпаки, тяжіють до розміреної, чітко організованої, добре відомої їм роботи.

Іноколи співробітника варто перевести на інше місце роботи тільки тому, що поруч є професійно деформовані співробітники, що чинять на своє оточення негативний вплив. Особливо часто це стосується молодих офіцерів. Деколи досить важко довести співробітникові, що він професійно деформований [5].

Професійна деформація перетворюється з можливості у реальність, якщо до не залежних від співробітника чинників, що її викликають, додаються фактори, які цілком залежать від нього, що пов'язані з тим колективом, де працює співробітник.

Людина може витерплювати будь-які найбільш тривалі і важкі моральні випробування, стреси, емоційно-психологічні перевантаження, якщо вона знає, навіщо, і

якщо вона має будь-яку емоційно-психологічну противагу.

Такою противагою може бути колектив офіцерів, якщо:

- між ними склалися нормальні людські та ділові стосунки;

- у колективі людина відчуває себе соціально і психологічно захищеною;

- її оточують надійні, розумні, а головне – порядні люди;

- начальник зумів знайти правильний стиль керівництва і взаємин з підлеглими;

- робота у цьому колективі є для людини важливим джерелом самоповаги.

У цьому випадку жодні зовнішні впливи, як правило, не спричинять професійної деформації.

Проблема професійної деформації співробітників МВС існує не перший рік і, на жаль, не тільки не зникає, навпаки, набуває масового характеру. Ігнорувати настільки очевидний факт – навряд чи можна вважати розумним. Проте, незважаючи на очевидність існування цього явища, окремі керівники з огляду на недостатність вивчення зазначеної проблеми сам факт наявності професійної деформації співробітників заперечують. Немає явища, немає й проблеми.

На жаль, професійна деформація – явище об'єктивно існуюче, яке супроводжує розвиток людини в її професійній діяльності.

Розглядаючи проблему професійної деформації в контексті посадового спілкування, варто звернути увагу на її ознаки. До них належить: використання нецензурних виразів у спілкуванні з колегами, вживання жаргону, приховане або відкрите вороже ставлення до оточуючих, прояв морального і фізичного приниження людської гідності, втрата чутливості до людського горя, біди, переживань, морально-психологічних ран, прихильність до стереотипів, відсутність прагнення до підвищення професійної майстерності, негативне ставлення до використання у практичній діяльності передового досвіду і досягнень психологічної та педагогічної наук.

Посадова деформація пов'язана, в основному, з використанням владних повноважень і проявляється у вседозволеності, владолюбстві, прагненні до пригнічення волі, честі, гідності та самолюбства іншої людини, у самодурстві, нетерпимості до думки інших,

небажанні визнавати свої помилки, чиношануванні, догідництві, орієнтації на керівну думку. Залежно від виду особистісної активності можна виділити активний і пасивний характер деформації, коли співробітник, наприклад, свідомо приймає “правила гри” у колективах співробітників з нездоровим морально-психологічним кліматом.

Професійна деформація найчастіше проявляється у співробітників у таких формах, як надмірна підозрілість до всіх оточуючих, обвинувальний ухил у спілкуванні з людьми, вузький професіоналізм, упередженість, порушення самоконтролю, почуття власної непогрішності, зловживання владою, шаблонні, нормативні дії у спілкуванні з людьми, байдужість, емоційна черствість, сухість у поведінці зі сторонніми, у тому числі й поза службою.

Таким чином, причинами професійної деформації є недостатня розвиненість моральних якостей особистості, відсутність необхідного переконання у важливості і відповідальності виконуваної соціальної ролі.

### **Висновки**

Численні дослідження, на жаль, свідчать про неминуче формування професійної деформації у працівників системи МВС. Достовірно встановлено, що стійкі ознаки професійної деформації особистості відзначаються у значній частині співробітників, що прослужили понад 10 років. Слід припустити, що такі співробітники у період адаптації до складних і напружених умовах до 3 – 5 років здатні були протистояти негативним впливам оточення. Однак по завершенні адаптаційного періоду у них протягом подальших 3 – 5 років відбувалося поступове деформування особистісних механізмів (мотиваційних, ціннісно-сміслових, самооцінних тощо). Повна деформація особистості можлива у більш пізній період служби (10 – 15 років).

З урахуванням зазначеного вище можна зробити висновок: основне, що забезпечує неможливість розвитку професійної деформації та її подолання – це постійна робота з удосконалення своїх моральних якостей, зміцнення усвідомлення виняткової важливості своєї діяльності.

Крім того, позитивні психічні властивості особистості можуть виховуватися тільки шляхом виклику подібних психічних станів.

Тому у колективі повинен створюватися такий мікроклімат, який забезпечує психічну активність, бадьорість, упевненість у своїх силах.

У зв'язку з викладеним можна зазначити деякі шляхи подолання елементів деформації співробітників МВС на стадії професійного становлення. Насамперед це:

- постійне проведення на високому рівні виховної роботи з особовим складом;
- безперервний самоконтроль за поведінкою на службі і поза нею;
- постійний контроль старших за діяльністю підлеглих з аналізом і висновками щодо кожного порушення;
- організація цілеспрямованої індивідуально-виховної роботи з кожним співробітником;
- чітке додержання вимог наукової організації праці у підрозділах;
- зняття гальмівних процесів психіки проведенням культурно-масових заходів для співробітників і членів їх сімей;
- виховання співробітників МВС у колективі і через колектив;
- підвищення загальної психологічної компетентності співробітників.

Отже, слід зазначити, що ефективність виховного процесу в МВС забезпечується вдосконалюванням усіх форм роботи з особовим складом, їх ретельною підготовкою, урахуванням виховних наслідків прийнятих рішень, управлінських та адміністративних впливів, особистим прикладом керівників усіх рангів.

Як основні шляхи профілактики та подолання професійної деформації у колективах МВС можна розглядати такі.

1. Організація соціально-гуманітарної підготовки співробітників.

2. Професійний відбір, включаючи спеціальний психодіагностичний, на особисту схильність до деформації. Його дані повинні зіставлятися з об'єктивним коефіцієнтом професійної деформації тієї діяльності, яка планується для кандидата на посаду.

3. Періодичний перегляд співробітників на наявність деформації, включаючи тимчасовий перехід на іншу роботу. У рамках цього напряму практичний інтерес становить ідея про

наявність сенситивних періодів, протягом яких співробітник МВС виявляється підвищено чутливим і схильним до деформуючого впливу службової діяльності.

4. Організація кабінетів психологічної підготовки, включаючи медико-психологічну релаксацію і підтримку, проведення на їх базі сеансів соціально-психологічних тренінгів [3].

#### **Список використаних джерел**

1. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України [Текст] / М. І. Ануфрієв, В. С. Венедиктов, О. В. Негодченко та ін. – Дніпропетровськ, 2000. – С. 85.

2. Александров, Ю. В. Професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції [Текст] : дис. ... канд. психол. наук / Ю. В. Александров. – Х., 2004. – С. 134–139.

3. Бандурка, О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ [Текст] підручник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х., 2000. – С. 341.

4. Гурін, В. В. Вдосконалення порядку проведення службових розслідувань відносно працівників слідчого апарату органів внутрішніх справ в умовах реформування досудового слідства в Україні [Текст] / В. В. Гурін // Організаційно-правові питання реформування досудового слідства в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – Донецьк, 2003. – С. 172.

5. Венедиктов, В. С. Метрологічні засади гендерної освіти в вузах системи МВС України [Текст] / В. С. Венедиктов // Впровадження гендерних підходів у діяльність правоохоронних органів України : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. – К., 2005. – С. 114–120.

6. Кримінологія: Загальна та Особлива частини [Текст] / за ред. проф. І. М. Даньшина. – Х., 2003. – С. 101.

*Стаття надійшла до редакції 27.06.2013 р.*

**Рецензент** – доктор військових наук, професор Г. А. Дробаха, Академія внутрішніх військ МВС України, Харків, Україна