

ПУТИ И СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

DOI: 10.25629/НС.2021.04.12

Прибе А.И.¹, Малышев А.Г.¹, Рабазанов С.И.¹, Климов И.А.¹, Малышев С.А.²¹Рязанский филиал Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя²Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний России

Аннотация. Для каждого человека, в том числе и сотрудника органов внутренних дел, достаточно актуален вопрос о преодолении кризисных ситуаций, которые подрывают физическое здоровье и моральный дух, способствуют недобросовестному выполнению служебных задач, а также в целом подрывают образ сотрудника правоохранительных органов. Перечень таких ситуаций охватывает не только профессиональную сферу. При их классификации выделяют обычную с элементами напряженности, трудную и экстремальную кризисную ситуацию. В силу этого к профессиональным качествам сотрудника предъявляется ряд требований, а сами качества связываются со стрессами и умением сотрудника использовать методы саморегуляции. Для использования таких методов сотрудник ОВД должен иметь представление об основных факторах труда и ситуациях бытового характера, результатом воздействия которых может стать профессиональная деформация сотрудника. Сущность данного феномена состоит в переносе профессиональных качеств в неслужебные пространства.

Для борьбы со стрессом и кризисными ситуациями используется метод обязательного анализа возникшей ситуации и метод «отключения». Также одним из способов преодоления кризисных ситуаций выступает выявление профессиональной деформации. В результате опроса практических работников (106 человек) территориальных органов внутренних дел по городу Рязань и Рязанской области были выдвинуты предложения по профилактике и коррекции профессиональной деформации сотрудников ОВД. Проведенным исследованием было установлено, что наибольшим числом сотрудников было выбрано материальное стимулирование как один из способов борьбы с профессиональной деформацией.

Одним из путей профилактики профессиональной деформации сотрудника правоохранительных органов может выступать профилактика межличностных отношений в служебном коллективе, а также превращение каждого сотрудника в заинтересованного субъекта собственной профилактики. Знание каждым сотрудником уголовно-исполнительной системы способов преодоления кризисных ситуаций и профессиональной деформации будет способствовать развитию иммунитета против душевного очерствения, уважения моральных норм, принципов и в целом послужит повышению эффективности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: кризисные ситуации; профессиональная деформация; органы внутренних дел; эмоционально-волевые качества; профилактика; коррекция; служебный коллектив; методы борьбы со стрессом; опрос; сотрудники органов внутренних дел.

Жизнь и трудовая деятельность государственных служащих, а в частности сотрудников органов внутренних дел неразрывно связана с психологической нагрузкой, кризисными ситуациями и профессиональной деформацией личности. У всех людей, без исключения, бывают тяжелые жизненные ситуации, связанные со стрессами, нехваткой времени и тому подобное, однако такое явление как профессиональная деформация присуща лишь некоторым людям, занимающимся определенным видом деятельности. Психологическая нагрузка сотрудника органов внутренних дел может быть связана с рядом причин: семейные конфликты, предпосылкой которых может являться ненормированный график работы; внутриличностные переживания, связанные с выполнением специфических служебных задач, например, несение службы в горячих точках; переживания, связанные с определением своего призвания, необходимостью продвижения по службе, карьерного роста, смысле жизни [5, С. 186].

Некоторые авторы сходятся во мнении при определении трех наиболее распространенных типов кризисных ситуаций сотрудника органов внутренних дел [3, С. 154-157; 4, С. 121-124]:

- обычная ситуация, связанная с трудностями в повседневной служебной деятельности, рутинной, отсутствием свободного времени, конфликтами с коллегами или руководством, нагрузкой, не связанной с основными обязанностями, высоким уровнем ответственности за принимаемые решения.

- осложненная кризисная ситуация, которая может быть связана с повышением психологического напряжения, ввиду воздействия внешних факторов, например, усложнением оперативной обстановки, наличием угроз в сторону сотрудника ОВД, членов его семьи и т.д.;

- экстремальная кризисная ситуация, причиной которой может быть постоянная угроза жизни и здоровью сотрудника, несение службы с постоянным применением огнестрельного оружия, ежедневное действие в стрессовых ситуациях, предполагающих, в том числе, спасение заложников, устранение террористов, локальные конфликты, а также стихийные бедствия и катастрофы.

Добросовестное и качественное выполнение служебных обязанностей в стрессовых ситуациях требует от сотрудника органов внутренних дел ряда сформированных и закреплённых личностных качеств, таких как: стрессоустойчивость, выдержка, терпение, хладнокровность, уверенность в своих действиях, внимательность, осмотрительность, оперативная оценка окружающей обстановки и т.д. Данные качества формируются у сотрудника в процессе его подготовки, обучения, однако основным фактором закрепления этих качеств связано с опытом сотрудника, который он получает при несении службы в экстремальных условиях. Теоретическая подготовка не обеспечит должного уровня эффективности деятельности сотрудника в кризисных ситуациях, при отсутствии практики, ввиду того, что каждая ситуация индивидуальна и обладает специфическими особенностями. В случае отсутствия у служащего необходимого уровня подготовки или опыта, сотрудник может столкнуться с высоким уровнем психологического напряжения, стрессом, что может привести к нервному срыву.

Для сохранения психологической устойчивости в различных кризисных ситуациях сотрудник органов внутренних дел должен, в первую очередь, понимать, осознавать и принимать причины появления этих ситуаций:

- определение своего призвания. Сотрудник, который осуществляет трудовую деятельность в объективно спокойной обстановке, где внешние факторы воздействуют на его личность не столь значительно, может чувствовать постоянный стресс, нежелание трудиться. Это приводит к размышлениям о целесообразности его деятельности именно в этой должности или на данной службе;

- высокий уровень повседневной нагрузки, связанный с большим количеством необходимых для выполнения задач. Зачастую, такие ситуации связаны с формированием годовой и квартальной отчетности, достижением необходимых показателей эффективности деятельности за максимально короткий срок;

- недостаток в материальном обеспечении, будь то заработная плата, ресурсы и организационно-технологические условия, для выполнения сотрудником своих трудовых обязанностей;

- отсутствие карьерного роста, продвижения по должности. Довольно часто снижение эффективности деятельности сотрудника связана с отсутствием стимулирования в виде продвижения по службе, когда служащий снижает свои качественные показатели, считая, что его труд недооценен.

- продвижение по должности, сопровождающееся кардинальным изменением вида осуществляемой деятельности и должностных обязанностей;

- высокий уровень ответственности при выполнении своих обязанностей сотрудником ОВД, так как деятельность сотрудника часто связана с ограничением прав и свобод людей, влиянием на их жизнь и жизнь их близких;

- различного рода конфликты с начальством, подчиненными и иными сослуживцами. Как правило, данная причина неразрывно связана с одной из упомянутых предпосылок и является ее следствием.

- вооруженные конфликты;

- низкий уровень психологической устойчивости к негативным внешним факторам [1, С. 59-67; 2, С. 349-354].

Помимо причин, связанных с профессиональной деятельностью сотрудника ОВД, к стрессовым ситуациям могут привести и трудности за пределами работы. К ним можно отнести: смерть близкого родственника, друга; конфликт с женой (мужем); проблемы на работе у жены (мужа); конфликт с детьми, родителями; состояние здоровья как самого сотрудника, так и близких ему людей, злоупотребление алкоголем [6, С. 61-63].

Совокупность вышеупомянутых факторов, их постоянное наличие, в различной степени, в жизни сотрудника ОВД приводит к профессиональной деформации личности [7, С. 30].

Многие люди считают профессиональную деформацию положительным явлением в жизни как сотрудников ОВД, так и иных людей. Однако, ошибочность данного суждения заключается в том, что под профессиональной деформацией нередко понимаются положительные качества профессиональной адаптации, к которым можно отнести повышение профессионализма, квалификации и мастерства [11, С. 15].

Под профессиональной деформацией понимается влияние профессиональных качеств специалиста в определенной области на всю его личность и индивидуальность в целом. При нормальных условиях жизнедеятельности человек применяет трудовые навыки, умения и способности в процессе рабочей деятельности, а остальные свои качества в быту, в общении и поведении за пределами рабочего места, однако существуют случаи переноса рабочих навыков, умений и интересов в другие сферы жизнедеятельности – это есть профессиональная деформация [4, С. 237-239]. Например, сотрудники, которые на протяжении долгого срока несли службу в горячих точках обладают рядом профессиональных привычек, которые обеспечивали ему безопасность при несении службы. Одним из таких элементов является привычка сотрудника не приближаться вплотную к окнам изнутри помещения. В связи с тем, что сотрудник осознавал постоянную угрозу жизни и здоровью, находясь в горячей точке, возможно, даже наблюдал ранение или смерть сотрудника, который нарушил вышеупомянутую меру безопасности, сотрудник на уровне инстинктов будет остерегаться окон, в том числе в повседневной жизни, по возвращению из горячей точки [9, С. 96]. Для того, чтобы отвыкнуть от данной привычки в повседневной жизни служащего, ему необходимо провести работу над собой, возможно, с применением навыков специалистов-психологов. К отдельному виду профессиональной деформации, применительно для ОВД, можно отнести и «профессиональную деструкцию». Данное понятие означает кардинальные изменения в структуре деятельности, а также в структуре личности, ввиду накопления негативных психологических переживаний, которые могут быть связаны с осознанием сотрудником недостаточности своего уровня подготовки, опыта, компетенции, профессионализма или опыта. Наиболее ярким примером профессиональной деструкции может послужить изменение структуры деятельности и личности в сторону увеличения трудовой активности сверхнормы, пренебрежения отдыхом, личным временем, внеуродовой жизнедеятельностью. Сотрудник, постоянно неудовлетворенный своим материальным и должностным положением и решивший полностью погрузиться в работу, может быть поглощен профессиональной деятельностью, вплоть до одержимости работой. С точки зрения повышения эффективности деятельности подразделения, в котором имеется «трудоголик», такого рода профессиональная деструкция может являться положительным явлением, однако с точки зрения психологического здоровья самого сверхтрудоустроенного сотрудника, это может иметь серьезные последствия, такие как повышение агрессии, излишней доминантности (с точки зрения нетерпимости к недостаткам), появления социальных барьеров, ролевого экспансионизма (тотальная погруженность в процесс труда) [10, С. 356].

Для борьбы со стрессовыми состояниями в критических ситуациях сотрудники ОВД, а также специалисты, оказывающие психологическую помощь, используют ряд методов: анализ ситуации (выявление первопричин, условий и факторов появления и развития стрессового состояния, с целью более эффективной борьбы с напряжением); метод «отключения» (отстранение от проблемы, отпускание ситуации, переключение внимания на другую деятельность, отдых, хобби, физические упражнения).

Применяя метод «отключения» сотруднику ОВД необходимо следовать следующим рекомендациям: обед за пределами рабочего места, при этом сотрудник во время обеда должен отстраняться от разговоров, связанных с работой, по возможности, проводить обеденное время с членами семьи или близкими людьми, не относящимися к рабочему коллективу; не пренебрегать отдыхом, в том числе активным, к рекомендуемым видам активного отдыха для сотрудника можно отнести занятия спортом, прогулки и пробежки по парковой зоне, лесам и за городом; в процессе трудовой деятельности использовать уместный юмор, который снимает напряжение; снижать важность проблемы и отпускать ситуацию, сотрудник, при решении определенной проблемы, должен сделать все, что от него зависит и переключиться на решение другого вопроса, либо на занятие другим делом [8, С. 395].

Для трудящихся на государственной службе необходимо регулярное посещение кабинетов психологической разгрузки, которые имеются во всех подразделениях системы ОВД, помимо этого, рекомендуется посещение дополнительных тренингов по совершенствованию саморегуляции и общей психологической подготовки к действию в кризисных ситуациях.

На данный момент в ОВД не существует четко определенных и универсальных методик по преодолению кризисных ситуаций по ходу несения службы в условиях с повышенным психологическим напряжением. Данный факт связан с тем, что психологические особенности каждого сотрудника индивидуальны, причиной каждой из стрессовых ситуаций, депрессии или нервного срыва может быть множество вещей (или цепочка событий), связанных и не связанных друг с другом, поэтому, систематизировать эту информацию в общую методику довольно трудно. Подчеркивается, что важной предпосылкой разработки предложений служит выяснение мнения сотрудников, которые работают непосредственно в территориальных органах.

Опрос практических работников (106 человек) территориальных органов внутренних дел по г. Рязань и Рязанской области показал, что основными являются следующие предложения:

повышение денежного содержания личного состава (премии, процентные надбавки) – 45 %;

дифференциация продолжительности отпуска, присвоения специальных званий, исчисления выслуги лет в соответствии с принадлежностью к определенной службе или подразделению и вероятностью профессиональной деформации – 36 %;

нормативное закрепление за психологической службой функций профилактики и коррекции профессиональной деформации – 8 %;

проведение восстановительных и культурно-досуговых мероприятий – 7 %;

соблюдение общей продолжительности рабочей недели, нормирование рабочего дня – 4 %.

К наиболее действенным способам преодоления профессиональной деформации в коллективе может служить работа со всем коллективом сразу. Данная работа, как правило, возлагается на руководителя подразделения или его заместителя, также за психологический климат может отвечать специально обученное лицо в составе подразделения. К особенностям поддержания высокого социально-психологического климата можно отнести: поддержание здоровой состязательности, доброжелательного отношения к подчиненным и коллегам, выработка принятых коллективом традиций и обычаев, предоставление регулярного отдыха, а также поощрение за переработку или особые заслуги; подчеркивание важности каждого из членов коллектива и т.д. [12, С. 298; 13, С. 394].

Подводя итог, стоит отметить, что сейчас, как и годами ранее, остается актуальным вопрос о том, как в современных условиях экономического кризиса, тяжелого материального обеспе-

чения, а также нехватки кадров, привить сотруднику ОВД те психологические навыки и умения, которые бы позволили ему избежать профессиональной деформации при постоянном контакте с лицами, нарушившими закон, а также отбывающими наказание в исправительных колониях. Помимо психологической устойчивости сотрудник также должен руководствоваться нормами морали, чести и достоинства. Все это требует проведения постоянной психологической работы с сотрудником, вне зависимости от его нынешнего состояния, чего на данный момент не происходит.

Библиография

1. Бурмистрова Е.В. Психологическая помощь в кризисных ситуациях (предупреждение кризисных ситуаций в образовательной среде) Методические рекомендации для специалистов системы образования - М.: МГППУ, 2006. 96 с.
2. Малкина-Пых И.Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. Справочник / И. Г. Малкина-Пых. М., Изд-во Эксмо, 2005. 960 с.
3. Корнеев В.Н. Профилактика профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов: методические основы: дис. ... канд. пед. наук. М., 2006. 243 с.
4. Рожков О.А. Мотивационные детерминанты профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы : дис. ... канд. псих. наук. Рязань, 2013. 219 с.
5. Киселев А.М. О проблеме формирования готовности сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям при чрезвычайных обстоятельствах// Человек: преступление и наказание. 2014. № 1. С. 185.
6. Панарин Д.А. К вопросу о состоянии коррупционной зараженности в федеральной службе исполнения наказаний // Уголовно-исполнительное право. 2015. № 1. С. 60-67.
7. Мальцева О.А., Борисова А.Г. Особенности профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Проблемы профессионального развития сотрудников ОВД. Сборник материалов Межведомственной конференции. 2019. С. 168.
8. Карнаухова А. О. Психологические аспекты феномена профессиональной деформации // Молодой ученый. - 2017. - №1. - С. 393-399. - URL <https://moluch.ru/archive/135/37966/> (дата обращения: 10 февраля 2021 г.).
9. Ахметов К.Е. Профессиональная деформация личности сотрудника в органах внутренних дел//В сборнике: Актуальные проблемы борьбы с преступностью Сборник статей Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых, проводимой в честь Почетного сотрудника Следственного комитета РФ, Заслуженного юриста РСФСР, прокурора Челябинской области в отставке, государственного советника юстиции 3 класса, доцента кафедры уголовного процесса и экспертной деятельности Института права ЧелГУ Голубева Роберта Валентиновича. Редколлегия: М.Г. Янин [и др.]. 2018. С. 197.
10. Бондаренко Ю.С., Сакович А.С. Профессиональная деформация сотрудников ОВД и ее личностные детерминанты // В сборнике: Общество и личность: проблемы гуманизации современного социокультурного пространства Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции: сборник научных статей преподавателей, научно-практических работников, обучающихся вузов. 2019. С. 499.
11. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. - С.13-33.
12. Кочеров Ю.Н. Актуальные проблемы профессионального самосовершенствования сотрудников ОВД. Актуальные вопросы науки и практики: сборник научных трудов по материалам научно-практической конференции, посвященной Дню российской науки. – 2017. - С. 297 - 299.
13. Нежкина Л. Ю. Изучение психофизиологического состояния сотрудников ОВД // Евразийский юридический журнал. - 2019. - № 2 (129). - С. 393-394.

WAYS AND WAYS OF OVERCOMING OF CRISIS SITUATIONS AND PROFESSIONAL DEFORMATION OF EMPLOYEES OF THE BODIES OF INTERNAL AFFAIRS

DOI: 10.25629/HC.2021.04.12

Pribe A.I.¹, Malyshev A.G.¹, Rabazanov S.I.¹, Klimov I.A.¹, Malyshev S.A.²

¹Ryazan Branch of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikotya

²Academy of Law and Administration of the Federal Penitentiary Service of Russia

Abstract. For each person including the employee of the bodies of internal affairs, pressing question about overcoming of crisis situations which undermine physical health and moral spirit suffices, promote unfair performance of office problems, and also as a whole undermine an image of employee BIA. The list of such situations covers not only professional sphere. At their classification allocate usual with intensity elements, a difficult and extreme crisis situation. Owing to it to professional qualities of the employee a number of requirements is shown, and qualities communicate with stresses and ability of the employee to use self-control methods. For use of such methods employee BIA should know about major factors of work and situations of the household character professional deformation of the employee can become which result of influence. The essence of the given phenomenon consists in carrying over of professional qualities to not office spaces.

For struggle against stress and crisis situations the method of the obligatory analysis of the arisen situation and "a switching-off" method is used. Also as one of ways of overcoming of crisis situations revealing of professional deformation acts. As a result of poll of practical workers (106 persons) of territorial internal affairs bodies in the city of Ryazan and the Ryazan region offers on preventive maintenance and correction professional deformations of employees BIA have been brought. By the spent research it has been established that the greatest number of employees had been chose material stimulation as one of ways of struggle against professional deformation.

One their ways of preventive maintenance of professional deformation of the employee of the bodies of internal affairs preventive maintenance of interpersonal relations in office collective, and also transformation of each employee into the interested subject of own preventive maintenance can act. The knowledge each employee of the bodies of internal affairs of ways of overcoming of crisis situations and professional deformation will promote development of immunity against sincere contamination, respect of moral standards, principles and as a whole will serve increase of efficiency of professional work.

Keywords: crisis situations; professional deformation; the bodies of internal affairs; emotionally-strong-willed qualities; preventive maintenance; correction; office collective; methods of struggle against stress; poll; employees of the bodies of internal affairs.

References

1. Burmistrova E.V. *Psikhologicheskaya pomoshch v krizisnykh situatsiyakh (preduprezhdeniye krizisnykh situatsy v obrazovatelnoy srede)* [The psychological help in crisis situations (the prevention of crisis situations in the educational environment)]. Moscow, MGPPU, 2006, 96 p.
2. Malkina-Pykh I.G. *Psikhologicheskaya pomoshch v krizisnykh situatsiyakh*. Spravochnik [The Psychological help in crisis situations]. A directory. Moscow, Eksmo Publ, 2005. 960 p.
3. Korneyev V.N. *Profilaktika professionalnoy deformatsii sotrudnikov pravookhranitelnykh organov: metodicheskiye osnovy*. Diss. kand. ped. nauk [Preventive maintenance of professional deformation of law enforcement officers: methodical bases. Cand.ped. sci. diss]. Moscow, 2006. 243 p.
4. Rozhkov O.A. *Motivatsionnye determinanty professionalnoy deformatsii sotrudnikov ugolovno-ispolnitelnoy sistemy*. Dis. kand. psikh. nauk [Motivational determinants of professional deformation of employees of criminally-executive system. Cand. psych. diss]. Ryazan, 2013. 219 p.

5. Kiselev A.M. [About a problem of formation of readiness of employees of criminally-executive system to actions about force majeure]. *Chelovek: prestupleniye i nakazaniye*, 2014, no 1, p. 185. In Rus.
6. Panarin D.A. [To a question on a condition of corruption contamination in federal service of execution of punishments]. *Ugolovno-ispolnitel'noe pravo*, 2015, no 1, pp. 60-67.
7. Maltseva O. A., Borisova A. G. Features of prevention of professional deformation of employees of internal affairs bodies // Problems of professional development of police officers. Collection of materials of the Interdepartmental Conference. 2019. p. 168.
8. Karnaukhova A. O. Psychological aspects of the phenomenon of professional deformation. - 2017. - No. 1. - pp. 393-399. - URL <https://moluch.ru/archive/135/37966/> (accessed February 10, 2021).
9. Akhmetov K. E. Professional deformation of the employee's personality in the internal affairs bodies//Collection of articles of the International Scientific and Practical Conference of Students and Young Scientists, held in honor of the Honorary Employee of the Investigative Committee of the Russian Federation, Honored Lawyer of the RSFSR, Retired Prosecutor of the Chelyabinsk Region, State Adviser of Justice of the 3rd class, Associate Professor of the Department of Criminal Procedure and Expert Activity of the Institute of Law of ChelSU Golubev Robert Valentinovich. Editorial Board: M. G. Yanin [et al.]. 2018. p. 197.
10. Bondarenko Y. S., Sakovich A. S. Professional deformation of police officers and its personal determinants // In the collection: Society and personality: problems of humanization of the modern socio-cultural space Materials of the VII All-Russian Scientific and Practical Conference: a collection of scientific articles of teachers, scientific and practical workers, students of universities. 2019. p. 499.
11. Leonova A. B., Kuznetsova A. S. Structural-integrative approach to the analysis of functional states: the history of creation and prospects for development // Bulletin of the Moscow University. Series 14. Psychology. 2019. № 1. - С.13-33.
12. Kocherov Y. N. Actual problems of professional self-improvement of employees of the Department of Internal Affairs. Topical issues of science and practice: a collection of scientific papers based on the materials of the scientific and practical conference dedicated to the Day of Russian Science. - 2017. - p. 297-299.