

Грачёв Юрий Александрович

канд. юрид. наук, полковник полиции, доцент

Никишкин Александр Владимирович

канд. юрид. наук, преподаватель, майор полиции

Степанов Игорь Валерьевич

канд. юрид. наук, доцент, полковник полиции

ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России»

г. Санкт-Петербург

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

***Аннотация:** в статье рассматриваются этапы развития профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел, снижающих трудоспособность в целом и приводящих к огромной потере психологической энергии и физических сил, вызывающих повышенную раздражительность, а в отдельных случаях – гневливость и агрессивные тенденции.*

***Ключевые слова:** ролевой конфликт, ролевая перегрузка, профилактика, безразличие, руководитель, подчиненный, работа.*

Ролевой конфликт, согласно определению одного из специалистов в области ролевых теорий Б. Биддла, – это «любое из нескольких возможных относительно продолжительных несоответствий между элементами ролей, проявляемых людьми в социальной ситуации, которые приводят к проблемам для одного или большего числа этих людей как индивидуумов».

В целом, все ролевые конфликты можно разделить на две большие группы: внешние (зависящие от объективных характеристик – реальных ролевых ожиданий, ролевого поведения, ролевых норм и т. п.) и внутренние (зависящие от компонентов когнитивной структуры индивида, например, его представлений о ролевых ожиданиях).

Внешние и внутренние конфликты, как утверждает П.П. Горностай, могут переходить друг в друга. Поддаваясь групповому давлению и изменяя свое

ролевое поведение на социально желательное, человек «загоняет» конфликт внутрь. И, наоборот, если он начинает строить свое поведение в соответствии с собственной Я-концепцией и не принимает роль, то внутренний конфликт переходит во внешний.

Ролевой конфликт сотрудника органов внутренних дел может быть связан, в частности, с процессом принятия профессиональной роли, сопровождающимся формированием определенных навыков профессионального поведения. Однако, если эти навыки не совпадают с представлениями и ожиданиями человека относительно данной профессиональной роли и не становятся его ценностями и составным компонентом профессионального мировоззрения, то наблюдается расхождение между идеальным «Я» и актуальным «Я», что может рассматриваться как развитие ролевого конфликта и предпосылка возникновения профессиональной деформации.

Это оказывается возможным в сфере отношений «руководитель - подчиненный» в результате несовпадения представлений о реальном профессиональном поведении начальника с представлениями о том, как ему следовало бы поступить для более эффективного разрешения проблемной служебной ситуации. Например, при разрешении проблемных (конфликтных) профессиональных ситуаций, с одной стороны, встречаются суждения слушателей о том, что «в действительности начальник не стал бы выслушивать неубедительные доводы подчиненного. Есть приказ – приказ должен быть выполнен». С другой стороны, те же слушатели высказываются о наибольшей эффективности сотрудничества между начальником и подчиненным.

Таким образом, в сознании молодых сотрудников возникает ролевой конфликт, обусловленный несовпадением личностных ценностей (Я идеального) и требований выполняемой роли (Я реального). В данном случае ролевой конфликт может вызвать напряженность и ощущение внутреннего дискомфорта. Сотрудник, находящийся в таком состоянии, оказывается в наибольшей степени подверженным развитию проявлений профессиональной деформации.

Также было замечено, что наблюдаются расхождения между представлениями слушателей об оптимальном поведении в данных обстоятельствах профессиональной деятельности и реальным поведением тех же слушателей в игровой ситуации. В связи с этим можно предположить, что в тех случаях, когда профессиональная деятельность предъявляет жесткие требования к сотруднику ОВД, и у него возникает необходимость «приводить» свои личностные особенности в соответствие с этими требованиями в течение короткого интервала времени, возникает ролевой конфликт, вызванный несовпадением измененного поведения и не успевшего измениться личностного конструкта.

Другим фактором развития профессиональной деформации личности сотрудника ОВД выступает ролевая перегрузка, которая связана с явлением эмоционального «выгорания», развивающегося под влиянием высокой эмоциональной насыщенности профессиональной деятельности и дефиците позитивных впечатлений.

В.В. Бойко определяет эмоциональное «выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. При этом отмечается, что эмоциональное «выгорание» проявляется как приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. С одной стороны эмоциональное «выгорание» позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы, с другой – способно отрицательно сказываться на выполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами по общению и взаимодействию.

Анализ результатов психологического экспресс-исследования, осуществленного нами с помощью методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, показал, что у сотрудников органов внутренних дел выявляется ряд симптомов эмоционального «выгорания». Одним из наиболее выраженных симптомов выступает «редукция профессиональных обязанностей», которая проявляется, в первую очередь, в стремлении быстрее завершить выполнение функциональных обязанностей и скорее «свернуть» взаимодействие с коллегами

или объектом труда. Согласно мнению зарубежных авторов Б. Пелмана и Е. Хартмана, данный симптом проявляется также в безразличии к работе, снижении оценки своей компетентности специалистом (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, уменьшении ценности своей деятельности и негативном отношении к себе как личности.

Отметим, что рассматриваемые явления – ролевой конфликт и ролевая перегрузка – не только способствуют развитию профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел, но и снижают трудоспособность в целом, приводят к огромной потере психологической энергии и физических сил, вызывают повышенную раздражительность, а в некоторых случаях – гневливость и агрессивные тенденции.

Одним из эффективных средств профилактики ролевых конфликтов и ролевой перегрузки (и, одновременно, профилактики профессиональной деформации личности) сотрудников органов внутренних дел выступает проведение социально-психологических тренингов, в процессе которых осуществляется развитие навыков конструктивного профессионального поведения, происходит расширение социального опыта и репертуара профессиональных ролей сотрудников органов внутренних дел. Участие в таких тренингах помогает разрешать проблемные, в том числе профессиональные ситуации, предотвращает возникновение межличностных конфликтов на службе и связанных с ними отрицательных эмоций, состояний внутреннего напряжения и психологического дискомфорта.

Список литературы

1. Грачёв Ю.А. Совершенствование профилактики проявлений экстремизма и терроризма в России / Грачёв Ю.А., Степанов И.В. // Социально-экономические и политические корни идеологии экстремизма и терроризма: проблемы интерпретации и противодействия. Материалы международной научно-практической конференции. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2015.

2. Грачёв Ю.А. Психолого-педагогические проблемы адаптации курсантов в образовательных учреждениях МВД России / Грачёв Ю.А., Кежов А.А. // Научный портал МВД России. – 2010. – №12. – С. 129–132.

3. Никишкин А.В. Научно-исследовательская деятельность курсантов учебных заведений системы МВД России // Педагогика и психология: перспективы развития: Сборник материалов III Международной научно-практической конференции / Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. – 2017. – С. 85–87.

4. Никишкин А.В. Морально-психологическое обеспечение образовательного процесса в вузах МВД России // Мир политики и социологии. – 2016. – №11. – С. 188–191.