

**CZU 159.942:34 Особенности профессионального стресса
работников правоохранительных органов**

*Лариса ПОДГОРОДЕЦКАЯ,
Ст. преп. Бельц. Гос. университета им. А. Руссо*

One of the main tasks set before the psychological service of legal bodies is to raise the psychological reliability of the staff. Production sphere is very often stressful. Psychologists have elaborated psychocorrection directions in order to create effective psychoprophylactic

В 90-е годы прошлого века в правоохранительных органах Молдовы начала создаваться новая служба – психологическая. Одной из главных задач, стоящих перед психологической службой в правоохранительных органах, повышение психологической надежности сотрудников и более полное использование их психологического потенциала.

Служба в правоохранительных органах всегда характеризовалась высокой степенью ответственности, частыми экстремальными ситуациями, связанными с возникновением угрозы жизни и здоровью сотрудников. Следует сказать, что сотрудники правоохранительных органов при поступлении на службу проходят тщательный медицинский и психофизиологический отбор. К уровню их физического развития и психического здоровья предъявляют повышенные требования. В результате медицинского и психофизиологического отбора в правоохранительные органы формируется контингент более здоровых работников по сравнению с лицами других профессий, для которых не предусмотрен такой специальный порядок поступления на службу. Поэтому, казалось бы, показатель заболеваемости у них должен быть значительно ниже, чем у лиц других профессий. Однако в связи с постоянной психоэмоциональ-

ной напряженностью уровень трудопотерь в правоохранительных органах, по расчетным данным временной утраты трудоспособности, превышает таковой среди других профессий в 2,5 раза и с каждым годом все больше увеличивается [4].

Правоохранительная деятельность зависит не только от знаний, умений и навыков работников, но и от личностных качеств. Поэтому в число профессиональных требований всегда включались и включаются соответствующие психологические свойства. В 1782 году Екатерина II подписала «Устав благочиния или полицейский», значительную часть которого составлял «Наказ управе благочиния». В «Наказе управе благочиния» были сформулированы качества, определенного к благочинию начальства и правила его должности (то есть требования к личности полицейского работника):

- 1) здравый рассудок;
- 2) добрая воля в отправлении порученного;
- 3) человеколюбие;
- 4) верность к службе императорского величества;
- 5) усердие к общему добру;
- 6) радение о должности;
- 7) честность и бескорыстие.

Можно говорить о психологическом потенциале работника органа правопорядка, обеспечивающем эффективность его деятельности и реализации профессиональных функций. Структурно такой психологический потенциал образуется из:

- индивидуальной профессиональной концепции;
- морально-психологических качеств;
- познавательных и интеллектуальных качеств;
- эмоционально-волевых качеств;
- коммуникативных качеств [5].

Остановимся более подробно на эмоционально-волевых качествах. Деятельность работника органов правопорядка связана со стрессами и отрицательными переживаниями. Среди стресс-факторов, связанных с профессиональной деятельностью, часто называют: большую загруженность работой и отсутствие свободного времени; сложности, связанные с вхождением в новую должность; повышенную ответственность за принимаемые решения; ощущение несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делает; необходимость часто идти на компромиссы во имя сохранения служебной карьеры; недостаток обратной информации о своей деятельности; неудовлетворительные отношения с начальством; неопределенность должностного роста; неблагоприятный социально-психологический

климат в профессиональном коллективе и др. Работнику следует обращать внимание на развитие у себя таких эмоционально-волевых качеств, как решительность, настойчивость, самообладание, эмоциональная уравновешенность, выдержка, выносливость, осмотрительность, хладнокровие, уверенность в своих силах и др.

Служба в правоохранительных органах связана с необходимостью, постоянно работать в режиме большого напряжения и самотдачи. Эта деятельность требует соблюдения строгой иерархии, особого организационного построения и межличностного общения, дисциплины, приближающейся к военной, повышенной социальной и профессиональной ответственности и высокой степени риска потери здоровья, а иногда и жизни.

Данные последних лет свидетельствуют о постоянном увеличении числа сотрудников, получивших при исполнении служебных обязанностей различной тяжести телесные повреждения и ранения. В последнее время отмечен постоянный рост числа случаев оказания сопротивления сотрудникам полиции.

По данным исследований, отрицательное деформирующее влияние напряженных, экстремальных условий службы сотрудников правоохранительных органов зачастую дает выраженные неблагоприятные последствия. Это проявляется различными психосоматическими нарушениями, отгороженностью от других профессиональных групп населения, чертами подозрительности, замкнутостью социального общения, определенными элементами психопатизации, а иногда и склонностью к злоупотреблению алкогольными напитками.

Поэтому главным направлением и основой корректирующих мероприятий является целенаправленное воздействие на психическое состояние сотрудников правоохранительных органов, и прежде всего на индивидуальные и личностные особенности каждого из них еще до того, как психические расстройства достигнут уровня устойчивого патологического динамического стереотипа – болезненного состояния. При таком подходе большое значение приобретает ранний учет изменений характерологических особенностей сотрудников на всех этапах службы.

В подразделениях, где ежегодные пополнения молодых сотрудников достаточно большие, целесообразно проводить с ними социально-психологические тренинги. И, прежде всего — тренинги уверенности в себе. Опыт показывает, что тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплавивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально-психологические трудности, с

которыми они сталкиваются в служебных коллективах и при общении с населением, формируют чувство уверенности и себе [3].

В ходе социально-психологических тренингов прививается определенный иммунитет к негативным явлениям в правоохранительных органах, закладываются основы для личностного роста сотрудников. Целенаправленная работа проводится с лицами, отнесенными к группе риска. На них психологом заводится специальная папка (дело), где фиксируются все проведенные мероприятия. По истечении испытательного срока (от 6 до 12 месяцев) всесторонне анализируются результаты их служебной деятельности, взаимоотношения в коллективе, проводится повторное психологическое обследование психологом подразделения или в центре психодиагностики. После этого принимается окончательное решение о дальнейшей службе сотрудника, отнесенного к группе риска. Опыт показывает, что данная категория сотрудников должна состоять на учете у психолога до трех лет [9].

Автором совместно со студентами было проведено пилотажное исследование эмоциональных состояний и стрессоустойчивости работников комиссариата полиции в г. Бэлць. В эксперименте приняли участие 22 сотрудника. Была проведена первичная диагностика с помощью методики диагностики уровня эмоционального выгорания Бойко, опросника Басса-Дарки, методики определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе «Прогноз». Примерно у сорока процентов испытуемых наблюдается та или иная форма нервно-психической неустойчивости. В связи с этим актуальным направлением психологической службы становится профилактика стресса.

Выделим основные стратегии профилактики стресса – **личностный рост, управление эмоциями и управление жизненными изменениями** – они являются основными компетенциями человека, которые позволяют управлять стрессом, предупреждать и преодолевать его негативные последствия, а в целом управлять своим здоровьем и извлекать новые резервы для повышения эффективности своей жизнедеятельности.

Поэтому на первом этапе коррекции необходима четкая диагностика характерологических особенностей сотрудника правоохранительных органов, которая позволит в последующем сформировать адресную, эффективную помощь.

Важнейшее значение на первом этапе играет не только медикаментозное или иное биологическое воздействие на организм сотрудника, а индивидуальный личностный подход к конструи-

рованию алгоритма качества жизни. Для построения данного алгоритма, на наш взгляд, наиболее приемлемым было бы, разделение всего человеческого существования сотрудника правоохранительных органов на пять сфер занятости, которые являются основными глобальными составляющими жизни.

Первая сфера – производственная, вторая – семейная, третья – общественная, четвертая – учебная и пятая сфера – любительская (так называемое хобби). По нашим наблюдениям, функционирование человека в каждой из этих сфер достаточно равнозначно создает мощный психологический щит для устойчивости различным влияниям (как экзогенным, так и эндогенным), генерирующим возникновение психической дезадаптации [1], [3].

Исследование занятости сотрудника во всех перечисленных сферах показывает, что манкирование какой-нибудь из них почти всегда приводит к различного уровня реакциям психической дезадаптации. Наиболее выраженные психические расстройства наблюдались при снижении функционирования сотрудника в семейной сфере, затем в производственной и учебной сферах. В последние годы в связи с резким усилением напряженности службы в правоохранительных органах тенденция сокращения сфер деятельности становится все более катастрофичной.

Для создания эффективной психопрофилактической помощи в этом случае психологами отработаны психокоррекционные направления для сотрудников правоохранительных органов с наиболее часто встречающимися личностными особенностями, такими как психастенические, гипертимные, астенические, возбудимые и эпитимные черты характера. По нашим наблюдениям, это является основой психопрофилактического тренинга как на этапе подготовки сотрудника правоохранительных органов к работе, так и на всех последующих этапах службы, во время диспансерного амбулаторного наблюдения и в учреждениях санаторно-курортного профиля.

Наиболее часто встречающиеся черты характера у сотрудников – психастенические, делящиеся на два типа: «тревожные психастеники» и «педанты».

Для первого типа характерны элементы тревожно-мнительных черт с неуверенностью в себе, нерешительностью, постоянной склонностью к сомнениям, стремлением к самоанализу и преобладанием абстрактно-логических построений. В коллективе эти сотрудники всегда деликатны и тактичны. Для психастенического типа – «педантов» – также характерна тревожность, но она чаще всего проявляется точностью, детальностью в процессе выполнения

каких-либо работ. Если этим сотрудникам поручается какое-то задание, то оно выполняется, несмотря на любые трудности. Сотрудники с подобными чертами характера – люди слова. Они не являются выдающимися в коллективе, но всегда хорошие исполнители.

В данном случае методикой выбора психопрофилактической коррекции, по нашему мнению, может быть аутогенная тренировка по Шульцу с использованием формул самовнушения.

Рекомендуются классические упражнения аутогенной тренировки, способные не только предотвратить развитие многих психических и психосоматических расстройств, но и купировать обнаруживающиеся реакции психической дезадаптации. Также часто встречаются сотрудники правоохранительных органов с преобладанием астенических черт. Они характеризуются ускоренной утомляемостью, не только физической, но и психической в сочетании с раздражительностью, повышенной впечатлительностью и чувствительностью. Данный вид характерологических черт часто сопровождает ранения, длительно протекающие заболевания. Астенические черты с высокой периодичностью являются последствиями травм или продолжительных психогенных экстремальных воздействий. В этом случае возникает чувство физической и психической усталости, снижение эмоционального реагирования, уход от контактов с окружающими, снижение способности мыслительной деятельности, двигательной активности. Все это сопровождается различными видами гиперэстезий (раздражает громкое звучание телевизора, яркий свет, резкий звук и т. д.). Для сотрудников с астеническими чертами с целью психопрофилактики следует рекомендовать дозированную физическую нагрузку с периодическим отдыхом – сном. Применяются такие психотерапевтические методики, в которых обязательно присутствуют элементы тонизирующих форм внушения, укрепления уверенности в себе, закрепления навыков четкого чередования режима занятости и отдыха.

При значительной выраженности астенических черт тонизирующие методики рекомендуется использовать постепенно, начиная с небольших дозированных тонизирующих формул, переходя на следующих этапах к более мощным тонизирующим системам, так как резкое включение активизирующих методик у лиц с астеническими чертами характера может привести к обратному результату: либо усилить астенические черты, либо сформировать терапевтическую резистентность к психокорректирующим воздействиям.

Санаторно-курортные условия являются наиболее эффективными как для коррекции имеющихся астенических черт характера,

так и для приобретенной астении, так как они позволяют подобрать нерезкие тонизирующие бальнеологические и физиотерапевтические процедуры на фоне сниженной экзогенной шумовой и иной эстетической активности, а это – самый благоприятный, комфортный климат для данных личностных черт.

Иногда пережитый сильный страх в какой-либо ситуации закрепляется, становится хроническим, навязчивым – возникает фобия на определенный круг ситуаций или объектов. Для устранения фобий разработаны специальные психологические приемы (в рамках нейролингвистического программирования) [8].

Для создания оптимального эмоционального состояния нужны:

- правильная оценка значимости события;
- достаточная информированность (разноплановая) по данному вопросу, событию;
- запасные отступные стратегии – это снижает излишнее возбуждение, уменьшает страх получить неблагоприятное решение, создает оптимальный фон для решения проблемы. В случае поражения можно произвести общую переоценку значимости ситуации по типу «не очень-то и хотелось». Понижение субъективной значимости события помогает отойти на заранее подготовленные позиции и готовиться к следующему штурму без значительных потерь здоровья.

С психологической точки зрения стресс является в большой степени индивидуальным феноменом. Однако, как было показано, его последствия влияют на поведение человека в рабочей обстановке, на продуктивность организации в целом и ее психологический климат. Специалистам необходимо понимать важность психологической работы по управлению стрессом. Такая работа может быть определена как “...любая **программа** активных действий, сосредоточенных на сокращении числа существующих производственных стрессоров или помогающих работникам свести к минимуму негативные последствия этих стрессоров”.

Программа - комплекс мероприятий и активных действий, сосредоточенных на сокращении числа существующих производственных стрессоров, или помогающих работникам свести к минимуму негативные последствия этих стрессоров [3].

Изменение ситуации - уменьшение числа стрессоров и их интенсивности.

Изменение личности - изменение когнитивных оценок ситуации или личностных стратегий поведения.

Заключительная тема для обсуждения в этом контексте касается оценки и контроля того эффекта, который имеет проводимый тренинг. Однако личный опыт автора показывает, что длительные наблюдения за людьми на рабочих местах, повторное тестирование может дать много ценных данных, которые являются основой для адекватного оценивания.

Библиография

1. Борневассер, Манфред. *Стресс в условиях труда*. В: *Иностранная психология*, 1994, Т.2, №1(3).
2. Еникеев, М.И. *Основы общей и юридической психологии*. М., 1996.
3. Жариков, Е.С. *Психологические средства стрессоустойчивости*. М., 1990.
4. Китаев-Смык, Л. А. *Психология стресса*. М.: Наука, 1983.
5. *Прикладная юридическая психология: Учебное пособие для вузов*. Под ред. А. М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
6. Рутман, Э. М. *Надо ли убежать от стресса?* М.: Физкультура и спорт, 1990.
7. Селье, Г. *Стресс без дистресса*. Рига, 1992.
8. Тигранян, Р. А. *Стресс и его значение для организма*. Отв. ред. О. Г. Газенко. М.: Наука, 1988.
9. Чуфаровский, Ю. В. *Юридическая психология*. М., 1995.