

ВЛИЯНИЕ АДАПТИВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА РАЗВИТИЕ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Каменюк А. Г.¹⁾, Лемешко Е. В.²⁾

¹⁾ УО «БИП – университет права и социально-экономических технологий»,
ул. Короля, 3, 220004, г. Минск, Беларусь, jurfaculty@gmail.com

²⁾ Институт физиологии НАН Беларуси,
ул. Академическая, 28, 220072, г. Минск, Беларусь, iflemeshko@gmail.com

Статья посвящена исследованию эмоционального выгорания и адаптивных возможностей, а также других связанных с этим состоянием чувств и тревог, стрессов, с которыми сталкиваются сотрудники органов внутренних дел в процессе своей профессиональной деятельности, особенно работая с лицами, нарушающими закон, проявляющими неуважение к обществу и искренний цинизм.

Ключевые слова: стресс, адаптация, эмоциональное выгорание, ранняя катастрофическая потеря, психика, эмоции, внутренний мир, психическое пространство, психоаналитический процесс.

В наше время растет число специалистов, работающих с людьми, имеющими признаки эмоционального выгорания. Ответственное выполнение профессиональных обязанностей, постоянное общение требуют от специалиста немалых усилий и энергии, использования внутренних ресурсов. Особенно риск выгорания повышается, если профессиональная деятельность носит эмоционально-напряженный характер, существуют повышенные требования к эмоциональному контролю сотрудника. Эмоциональное выгорание негативно отражается на состоянии работников, успешности их деятельности.

Возникновению эмоционального выгорания способствуют факторы, которые могут быть связаны как с особенностями личности и окружения работника, так и с его условиями труда. Особый интерес представляет изучение факторов эмоционального выгорания у сотрудников органов внутренних дел, перед которыми стоит задача в установлении эффективных контактов между всеми субъектами профессиональной деятельности: гражданами, сотрудниками, социальными партнерами, администрацией.

В психологии сложились разные подходы к изучению эмоционального выгорания. В контексте межличностного подхода (К. Маслач, С. Джексон и др.) признается роль интенсивного и длительного общения в возникновении профессионального выгорания [1].

В структуре выгорания выделяют такие компоненты, как: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений. К. Маслач установила, что эмоциональное выгорание может возникать не только из-за психического истощения в процессе профессионального общения с людьми, но и по причине конфликта психических потенций человека с условиями их реализации в жизни [1].

В модели А. Пайнз феномен выгорания выступает как состояние физическое, психического и эмоционального истощения, вызванного длительным включением в ситуацию, которая предъявляет высокие требования к эмоциональной сфере [2].

В рамках организационного подхода эмоциональное выгорание рассматривают как результат несоответствия возможностей работника и требований среды, длительного эмоционального напряжения, отсутствия возможности восстановления сил, влияющий на мотивационную сторону специалиста. Так, К. Чернисс определяет выгорание как «процесс, при котором проявляются негативные черты в поведении профессионала, как ответная реакция на стрессовый характер рабочей среды» [3, с. 5].

Б. Перлман и Е. А. Хартман рассматривали эмоциональное выгорание как процесс накопления негативных изменений в различных сферах трудовой деятельности специалиста, что проявляется в таких реакциях, как: циничное отношение к клиенту, редукция своих обязанностей, снижение продуктивности труда, нежелание работать, усталость, эмоциональное истощение [4].

В рамках экзистенциального подхода (А. Лэнгле и др.) эмоциональное выгорание выступает как своеобразная форма экзистенциального вакуума, доминирующим проявлением которого является эмоциональное истощение. Основной причиной выгорания выступает неудачный поиск смысла жизни в профессиональной деятельности, влекущий за собой утрату чувства значимости своей работы, снижение самооценки профессиональной компетентности [5].

В теории стресса (Е. Махер, К. Кондо) феноменом эмоционального выгорания являлись результаты профессиональных стрессов, которые испытывают работники. Среди симптомов Е. Махер выделил: утомление, негативное отношение к работе и клиентам, негативное самоотношение, напряженность, тревожность, раздражительность, чувство безнадежности, самообвинение, апатия, использование психоактивных веществ, нарушения сна [6].

К. Кондо подчеркивал роль напряженной работы, которая приводит к снижению психической энергии, усталости и эмоциональному истощению. Профессиональное выгорание, с его точки зрения, проявляется в снижении самооценки, раздражительности, мигрени [7].

М. Буриш рассматривал эмоциональное выгорание как поэтапный процесс, постепенно проходящий нескольких фаз: фаза снижения уровня собственного участия, фаза деструктивного поведения, фаза психосоматических реакций и фаза разочарования [8]. Профессиональное выгорание наступало после периода чрезмерной поглощенности работой, когда работник сознательно отказывался от удовлетворения основных потребностей в пользу дела.

Таким образом, эмоциональное выгорание – профессиональный феномен, отражающий ряд негативных переживаний, обусловленных напряженным межличностным общением, неблагоприятными условиями труда, личностными особенностями специалиста, что проявляется в нарушении эмоционального состояния, изменении отношения к субъектам труда, профессиональной самооценке. Эмоциональное выгорание развивается постепенно. Его интенсивность зависит

от адаптационных возможностей работника. Данный синдром негативно влияет на эффективность труда, психологическое здоровье специалиста.

Существует множество факторов, способствующих развитию или торможению выгорания, которые по своей природе могут быть индивидуальными (внутренними) и организационными (внешними):

- внешние: хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность, связанная с интенсивным общением; дестабилизирующая организация деятельности, характеризующаяся нечеткой организацией и планированием деятельности; повышенная ответственность за исполняемые функции и операции; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения;

- внутренние: склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интериоризация обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственные дефекты и дезориентация личности [9].

Среди организационных факторов выгорания Л. М. Савиева выделяла нечеткие организацию и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация, наличие в ней «бюрократического шума», ряда противоречий, завышенных норм контингента, с которым связана профессиональная деятельность, что сказывается на самом профессионале, на субъекте общения [10].

К факторам эмоционального выгорания Е. Н. Ткач относил [11]:

- социально-демографические характеристики (возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж работы);

- организационные аспекты деятельности (условия работы, содержание труда, взаимоотношения в организации, отношение к объекту труда);

- психологические факторы: мотивация, параметры эмоциональной регуляции, личностные характеристики.

По данным Е. Н. Ткач, в группу со сформированным «выгоранием» входят только респонденты, не состоящие в браке. Так, состояние в браке можно рассматривать как положительный, защитный фактор. Семья выступает в качестве барьера, снижающего влияние различных профессиональных стрессов, так как выполняет рекреационную и психотерапевтическую функции, связанные с психологической поддержкой членов семьи [11].

Согласно Г. И. Урзаевой, ведущим фактором возникновения эмоционального выгорания личности является состояние острой или хронической неудовлетворенности собой, выполняемой деятельностью, другими людьми. Такое состояние субъект переживает как факт собственной дезадаптивности, которую сотрудник пытается компенсировать отклоняющимися действиями, направленными на других либо на себя [12].

Отстранение от активного участия в принятии решений, корпоративной жизни также является причиной профессионального стресса. Если сотрудники не вовлечены в процесс, они могут чувствовать свою ненужность, что может послужить негативным опытом при работе, вызывая чувство беспомощности и по-

тери контроля над процессом, что в свою очередь приведет к снижению профессиональной эффективности и уверенности [13].

Таким образом, факторами эмоционального выгорания могут быть: социально-демографические характеристики (возраст, пол, семейное положение, стаж работы), условия и содержание труда (недостатки организации труда, психоэмоциональная деятельность, высокая нагрузка, порождающая профессиональный стресс, утрата внутренних ресурсов, хроническая усталость), личностные особенности (ригидность, эмоциональная нестабильность, заниженная самооценка, гиперответственность и др.).

Адаптация личности является одной из социально-психологических проблем, позволяющих раскрыть закономерности взаимодействия личности и социума. Под адаптацией понимают стремление человека приспосабливаться к социальной среде, иметь с ней бесконфликтные отношения. Адаптацию рассматривают как процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, а также результат этого процесса. В рамках данной концепции необходимо учитывать несколько вариантов взаимодействия человека со средой [14, с. 416]:

- объективное соответствие среды и человека (физических и социальных ситуаций среды и индивидуальных особенностей человека);
- субъективное соответствие личности и среды (Я-концепция человека и субъективное видение ситуации);
- контакт с реальностью (субъективный взгляд на среду и объективно существующие параметры среды).

В русле психоаналитической концепции адаптацию рассматривают как процесс удовлетворения и разрешения внутренних конфликтных противоречий. Однако не все представители психоанализа разделяют данный взгляд на природу адаптации. Процесс адаптации в психоаналитической концепции можно представить в виде обобщенной формулы: «конфликт – тревога – защитные реакции индивида» [15, с. 80]. Психологические защитные механизмы, прежде всего вытеснение, позволяют человеку избежать переживания невротической тревоги. Адаптация человека в социуме зависит от видов используемых защит и частоты их применения. Если человек часто прибегает к неконструктивным психологическим защитами, то в конечном итоге снижается уровень его адаптивности. Активизируя ту или иную защиту, человек с разной степенью успешности старается ослабить внутриличностный конфликт, что повышает «субъективный уровень психологического комфорта и снижает личностную тревожность» [15, с. 81].

Исходя из важнейших сфер становления личности основное содержание процесса адаптации можно определить так: новое отношение к профессии; освоение новых учебных норм, оценок, способов и других требований; приспособление к новому типу учебного коллектива, его обычаям и традициям [16].

Таким образом, в самом широком смысле адаптация – это приспособление личности к новым для нее условиям существования, активное взаимодействие между личностью и средой, в ходе которого личность либо преобразует действительность в соответствии со своими потребностями, либо оказывается в зависимости от среды. Адаптационные возможности характеризуют способность быст-

ро и эффективно приспособиться к новой социальной ситуации развития и изменения привычного стереотипа жизнедеятельности.

«Профессиональная адаптация – вступление в профессию, приобретение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, развитие личностных и профессиональных качеств, опыта самостоятельной профессиональной деятельности» [17, с. 21].

Профилактика профессионального выгорания сотрудников органов внутренних дел должна быть направлена на:

- укомплектованность вакантных должностей;
- равномерное распределение нагрузки среди всего личного состава;
- создание возможностей продвижения по службе для всех сотрудников;
- структуризацию функциональных обязанностей;
- своевременную обратную связь и позитивную поддержку тех лиц, которые чувствительны к моральным поощрениям или отличаются неуверенностью;
- улучшение материально-технических условий труда;
- проведение специальных мероприятий, направленных на адаптацию молодых сотрудников к особенностям деятельности организации (знакомство с сотрудниками, история подразделения, закрепление опытного наставника, психологическое сопровождение процесса наставничества и др.);
- предоставление возможности для учебы, повышение профессиональной квалификации сотрудников;
- делегирование полномочий и обучение планированию рабочего времени и др.
- позитивный социально-психологический климат в коллективе подразделений, его сплоченность, единство взглядов и приоритетов, высокую согласованность действий, а также авторитет руководителя.

С учетом полученных результатов опроса и диагностики сотрудников руководящему составу подразделений необходимо:

осуществлять систематический контроль и анализ трудностей, с которыми сталкиваются молодые сотрудники на службе;

обратить внимание на отмеченных сотрудников, которые испытывают сомнения в правильности выбора их профессиональной деятельности, а также испытывающих большую загруженность, сложности во взаимоотношениях в коллективе и в адаптации к условиям несения службы;

поддерживать профессиональную мотивацию молодых сотрудников, что позволит еще в большей степени иметь возможность прогнозировать и влиять на кадровую динамику;

осуществлять планомерное и целенаправленное воздействие на сотрудника с целью укрепления служебной дисциплины, формировать у него заинтересованность и добросовестное отношение к служебным обязанностям, развивать дисциплинированность и организованность, уважение к закону;

создавать атмосферу уважительности, доброжелательности и взаимопомощи;

отслеживать процесс негативных изменений личности сотрудника под воздействием среды, в которой осуществляется служебная деятельность;

формировать чувство личной защищенности у сотрудника (уверенности в правомерности, моральности и законности своих действий), вселять уверенность, создавать общий положительный настрой;

на занятиях по служебной подготовке формировать умения и навыки успешного выполнения профессиональной деятельности. Развивать бдительность сотрудников, готовность действовать решительно и смело в любой момент. Проводить занятия по выработке четких алгоритмов действий в различных ситуациях и доведение их до автоматизма.

Эмоциональное выгорание – профессиональный феномен, отражающий ряд негативных переживаний, обусловленных напряженным межличностным общением, неблагоприятными условиями труда, личностными особенностями специалиста, что проявляется в нарушении его эмоционального состояния, изменении отношения к субъектам труда, профессиональной самооценке. Эмоциональное выгорание развивается постепенно, интенсивность которого зависит от адаптационных возможностей работника. Данный синдром негативно влияет на эффективность труда, психологическое здоровье специалиста.

Таким образом, при всех различиях во взглядах на сущность и критерии адаптации, исследователи сходятся на том, что для успешной адаптации необходимо создать сотруднику достаточно комфортные условия на рабочем месте, исследовать его психологические качества, уровень подготовки, уровень притязаний и соответствие уровня притязаний его потенциалу. То есть необходимо создавать механизмы адаптации и подготовки сотрудников к работе в реальных коллективах с их проблемами и традициями.

Библиографический список

1. Maslach, C. The measurement of experienced burnout / C. Maslach, S. E. Jackson // *Journal of Occupational Behaviour*. – 2001. – № 2. – P. 99–113.
2. Payne, R. L. Stress at work: a conceptual framework / R. L. Payne // *Stress in Health Professionals: Psychological and Organisational Causes and Interventions* / Eds J. Firth-Cozens, R. L. Payne. – John Wiley and Sons, 2009. – 217 p.
3. Cherniss, C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study / C. Cherniss // *Journal of Organizational Behavior*. – 2002. – Vol. 13. – № 1. – P. 1–11.
4. Perlman, B. Burnout: summary and future and research / B. Perlman, E. A. Hartman // *J. Hum. Relations*. – 2002. – Vol. 14. – № 5. – P. 153–161.
5. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А. Лэнгле // *Вопросы психологии*. – 2008. – № 2. – С. 3–11.
6. Maher, E. The burnout syndrome / E. Maher // *J. of Consulting and Clinical Psychology*. – 2003. – № 7. – P. 8–12.
7. Kondo, K. Burnout syndrome / K. Kondo // *Asian Medical J.* – 2001. – № 34. – P. 97–103.
8. Burisch, M. Das Burnout-Syndrom Theorie der inneren Erschöpfung Text / M. Burisch – Berlin, Heidelberg : Springer, 2009. – 112 p.
9. Бойко, В. В. Энергия эмоций / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 2004. – 235 с.
10. Савиева, Л. М. Синдром профессионального выгорания личности / Л. М. Савиева // *Мировая наука*. – 2020. – № 6. – С. 355–358.
11. Ткач, Е. Н. Социально-психологические факторы эмоционального выгорания сотрудников детских домов / Е. Н. Ткач // *Акмеология*. – 2016. – № 2. – С. 64–69.

12. Уразаева, Г. И. Профессиональная деформация сотрудников полиции в аспекте эмоционального выгорания: социально-психологические условия, механизмы, особенности, факторы / Г.И. Уразаева // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2014. – № 2 (16). – С. 14–20.
13. Салменкова, М. В. Профессиональный стресс и особенности эмоционального выгорания в экстремальной ситуации / М. В. Салменкова // Форум молодых ученых. – 2019. – № 2 (30). – С. 1324–1327.
14. Реан, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб. : «ПРАЙМЕВРОЗНАК», 2006. – 480 с.
15. Фрейд, А. Психология Я и защитные механизмы / А. Фрейд. – М.: Педагогика-Пресс, 2003. – 312 с.
16. Раевская, Е. А. Особенности динамики процесса адаптации / Е. А. Раевская // Непрерывное образование: XXI век. – 2016. – Вып. 3 – С. 15–22.
17. Дмитриева, М. А. Социально-психологическая профессиональная адаптация / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб : Речь, 2011. – 320 с.

ПРИМЕНЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ ПРОТИВ ПОЛОВОЙ НЕПРИКОСНОВЕННОСТИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Карпенко Д. Д.

*УО ФПБ «Международный университет “МИТСО”»,
ул. Казинца, 21, к. 3, 220099, г. Минск, Беларусь, dd.karpenka@gmail.com*

Исследуются особенности и возможность применения специальных знаний в ходе раскрытия и расследования преступлений против половой неприкосновенности несовершеннолетних.

Ключевые слова: судебная экспертиза; судебно-экспертная деятельность; специальные знания; половые преступления

Судебно-экспертная деятельность является одним из основных элементов содействия правоохранительным органам в борьбе с преступностью. Проведение различных экспертных исследований и привлечение лиц, обладающих специальными знаниями, позволяет оптимизировать процесс раскрытия преступлений.

«Специальными знаниями в юридической практике именуются знания, которыми не может обладать юрист в силу общего и специального образования, но которые необходимы для правовой оценки тех или иных обстоятельств» [1, с. 11].

Одной из форм использования специальных знаний является экспертиза. «Экспертиза как форма использования специальных знаний в судопроизводстве предусматривает порядок взаимодействия эксперта и иных участников процесса в связи с назначением и проведением исследования экспертом по поставленным перед ним вопросам» [1, с. 14].

Взаимодействие судебно-экспертных организаций и правоохранительных органов при расследовании и раскрытии преступлений против половой неприкосновенности несовершеннолетних, назначение и проведение различных видов