

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:351.743-055

ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Барко Вадим Іванович,
доктор психологічних наук,
професор кафедри соціології та психології факультету права та
масових комунікацій (Харківський національний університет внутрішніх справ,
м. Харків, Україна)

Лапчук Віталій Степанович,
кандидат психологічних наук,
заступник начальника Херсонського факультету
Одеського державного університету внутрішніх справ,
м. Херсон, Україна)

Стаття присвячена висвітленню психологічних механізмів діяльності керівника щодо профілактики девіантної поведінки та професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. Розглядаються основні теоретичні підходи до поняття девіантної поведінки; відзначається, що важлива роль у профілактиці професійної деформації у колективах працівників органів внутрішніх справ належить управлінцям, оскільки керівник має бути прикладом поведінки для інших членів організації, повинен демонструвати зразки дій у складних ситуаціях. Показано, що успішність управлінських рішень багато в чому пов'язана із здатністю впливати на працівників. Наводяться психологічно обґрунтовані правила висунення вимог до підлеглих, такі, як реальність, своєчасність, аргументованість, послідовність і систематичність. З метою надання допомоги керівному складу підрозділів органів внутрішніх справ у статті пропонуються рекомендації щодо здійснення індивідуальної роботи з різними категоріями працівників органів внутрішніх справ.

Ключові слова: органи внутрішніх справ, девіантна поведінка, професійна деформація, психологічні механізми, психологічна профілактика.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ ДЕВИАНТНОГО
ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Барко Вадим Иванович,
доктор психологических наук,
профессор кафедры социологии и психологии факультета права и массовых
коммуникаций (Харьковский национальный университет внутренних дел,
г. Харьков, Украина)

Лапчук Виталий Степанович,
кандидат психологических наук,
заместитель начальника Херсонского факультета Одесского
государственного университета внутренних дел, г. Херсон, Украина)

Статья посвящена рассмотрению психологических механизмов деятельности руководителя по профилактике девиантного поведения и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел. Рассматриваются основные теоретические подходы к понятию девиантного поведения, отмечается, что важная роль в профилактике профессиональной деформации в коллективах сотрудников органов внутренних дел принадлежит управленцам, поскольку руководитель является примером поведения для других членов организации, показывает образцы действий в сложных ситуациях. В статье аргументируется, что успешность управленческих решений во многом связана со способностью влиять на сотрудников, представлены психологически обоснованные правила выдвижения требований к сотрудникам, такие, как реальность, своевременность, аргументированность, последовательность и систематичность. С целью оказания помощи руководящему составу органов внутренних дел в статье предложены рекомендации по осуществлению индивидуальной работы с различными категориями сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: органы внутренних дел, девиантное поведение, профессиональная деформация, психологические механизмы, психологическая профилактика.

PSYCHOLOGICAL APPROACHES TO PREVENTION OF DEVIANT BEHAVIOUR OF LAW ENFORCEMENT BODIES' OFFICERS

Barko Vadym Ivanovich,

doctor of psychological sciences,
professor of department of sociology and psychology
(Kharkiv national university of internal affairs,
Kharkiv, Ukraine)

Lapchuk Vitaliy Stepanovich,

candidate of psychological sciences,
deputy chief of Herson's faculty of Odessa state university of internal affairs
(Kherson, Ukraine)

The article is devoted to observation of psychological mechanisms of manager's activity towards prevention of deviant behaviour and professional deformation of Law enforcement bodies' officers. Basic factors that make the biggest contribution to development of deviant behaviour and professional deformation and related to the specific of activity of subdivisions of militia and maintenance of professional role of employees of organs of internal affairs are considered, psychological types of employees of militia are discussed. Different methods of psychological defence that can lead to appearance of deviant behaviour of militia personnel are considered as well.

The article emphasises that the main role in prevention of deviant behaviour and professional deformation of Law enforcement bodies' officers belongs to Police managers, because they urge to show to personnel the examples of right activity and correct behaviour in difficult and stressfull situations. In the article authors present some arguments in favour of usage of psychological methods of influencing on Police personnel, suggest sound rules and arguments of setting up claims to Law enforcement officers, such as reality, timeliness, validity, consistency, sistematicalness.

In order to help Police managers in daily work the authors also suggest some recommendations concerning individual approach to different categories of Law enforcement bodies'

officers. In particular they propose to Police managers different plans of management with officers that have some temper accentuations.

The article also suggests complex of methods of psychological diagnostics; with the help of these methods psychologists and Police managers can find out individual features of police officers and predict the success of their professional activity. Multi-step process of complaint management among Law enforcement bodies' officers is suggested as well.

Key words: Law enforcement bodies, deviant behaviour, professional deformation, psychological mechanisms, psychological prevention.

Науковці називають девіантною поведінку, яка відрізняється від норм або прийнятих в суспільстві стандартів і не відповідає соціальним очікуванням. У свою чергу, соціальні очікування обумовлені поняттями соціального статусу людини, її етнічної і культурної приналежності, віку, статі [1–4]. Девіантну поведінку людини розглядають як систему вчинків (або окремі вчинки), що суперечать прийнятим в суспільстві нормам і проявляються у вигляді незбалансованості психічних процесів, неадаптивності, порушенні процесу самоактуалізації або у вигляді ухилення від морального і естетичного контролю над поведінкою. Наразі прояви девіантної поведінки є доволі поширеними в системі органів внутрішніх справ України, що призводить до негативних наслідків, суттєво знижує ефективність роботи міліції [2]. Тому наукова розробка підходів до профілактики такої поведінки є важливим теоретичним і прикладним завданням.

У сучасних психологічних дослідженнях виокремлюють наступні ознаки, що становлять зміст поняття девіантної поведінки: поведінка відхиляється від статистичної і соціальної норм; вона складно виправляється, коригується; потребує індивідуального підходу до працівників з боку керівників, психологів, колективу. Проблемі профілактики і подолання наслідків девіантної поведінки серед особового складу ОВС присвятили наукові роботи вітчизняні і зарубіжні психологи – В. С. Медведєв, О. М. Бандурка, Л. М. Балабанова, Т. Ю. Ваврик, С. І. Яковенко, Л. М. Мороз, І. В. Клименко, Ю. В. Осіпова, О. М. Цільмак, О. М. Буданов, М. І. Мар'їн, М. І. Мягких, В. Є. Петров та інші. Проте психологічні чинники і механізми профілактики такої поведінки серед працівників міліції наразі є недостатньо з'ясованими, тому метою статті є їх розкриття і висвітлення можливостей керівника ОВС щодо попередження девіантної поведінки і професійної деформації особового складу.

У літературі факти девіантної поведінки часто відносять до проявів професійної деформації [5; 6].

Важлива роль у профілактиці девіантної поведінки і професійної деформації у колективах працівників органів внутрішніх справ належить управлінцям. Керівник має бути прикладом поведінки для інших членів організації, чітко показуючи, як вони повинні діяти, що мають робити в першу чергу у складних ситуаціях. Успішність управлінських рішень багато в чому пов'язана із здатністю впливати на працівників. Можна виділити декілька типів поведінки керівника, що здійснює вплив: 1. Ґрунтується на заохоченні підлеглих за виконання ними своїх обов'язків якнайкраще; 2. Спирається на загрозу покарання за неправильні дії; 3. Ґрунтується на вимогах точного і неухильного дотримання усіх законів, наказів і правил; 4. Ґрунтується на авторитеті, керівника, на визнанні підлеглими безперечної переваги свого керівника у рівні знань, досвіду і кваліфікації. Науковці також виокремлюють низку методів ефективного психологічного впливу на працівників [6; 7].

Методи встановлення сприятливих взаємовідносин з об'єктом впливу (методи зближення). Сюди входять: введення в посаду, звернення, співчуття і співпереживання, довіра, турбота, допомога і підтримка, захист, прохання, пробачення, гумор.

Методи віддалення об'єкта впливу: демонстрація посилення ресурсів, натяк, уявна недовіра, заборона, відступ, вичікування, примус, обмеження, ігнорування, докір, недовіра, іронія.

Методи розвитку і зміцнення позитивних якостей об'єкта впливу: переконання, навіювання, контроль. Переконання складається з прийомів інформування і аргументації. Інформування можливе з використанням наступних засобів: висунення тези, визначення понять, висунення гіпотез, пояснення, вказівка, опис, характеристика, порівняння і розрізнення, інформація про цілі діяльності, порада і пропозиція, інформування про результати роботи. Аргументація реалізується за допомогою посилення на авторитетні джерела, доказ фактами, ілюстрація, аналогія.

Методи усунення негативних якостей у підлеглих: вимога, ексцес, демонстрація дій начальником, критика, нейтралізація, покарання, засудження.

Керівникові важливо враховувати, що успішна реалізація методів впливу залежить від багатьох психологічних чинників. Серед них головними є: авторитет суб'єкта; надійність джерела інформації; привабливість суб'єкта; зміст повідомлення.

Дослідження і практика управління в ОВС справ дозволяють виділити декілька психологічно обґрунтованих правил висунення вимог до підлеглих [2].

1. Реальність. Правило спонукає керівника пред'являти вимогливість, виходячи із змісту виконуваних підлеглим обов'язків, вирішуваних ними професійно-службових завдань, міри професійної підготовленості, досвіду і професійних здібностей.

2. Своєчасність. Правило означає необхідність вчасно реагувати на ознаки недисциплінованості працівників, дрібну провину і недбале ставлення підлеглих до посадових обов'язків.

3. Аргументованість. Керівник повинен домагатися розуміння підлеглими змісту вимог і внутрішньої згоди з ними.

4. Послідовність і систематичність. Правило вимагає з боку керівника поєднувати нарощування вимогливості до підлеглих відповідно до досвіду, професійної кваліфікації, індивідуальних особливостей.

5. Предметність. Вимоги керівника повинні мати точну адресу, вказувати на зміст майбутніх дій підлеглих, терміни виконання завдань, передбачувані результати, способи і прийоми роботи.

6. Справедливість. Правило змушує керівника бути гранично уважним до своїх оцінок і узагальнень.

7. Тактовність і доброзичливість. Етика пред'явлення вимог змушує керівника завжди бути доброзичливим і конструктивним.

Керівнику доцільно враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників ОВС при проведенні заходів щодо профілактики порушень службової дисципліни і законності. З метою надання допомоги керівному складу підрозділів органів внутрішніх справ пропонуємо низку рекомендацій щодо здійснення індивідуальної роботи з різними категоріями працівників.

1. Працівники із проявами ознак акцентуації за збудливим типом.

Головними рисами цього типу є схильність до дисфорії (зниженого настрою із дратівливістю, озлобленістю, похмурістю, схильністю до агресії) і тісно пов'язаною з нею афективною вибуховістю. Характерна також напруженість емоційної сфери, що призводить в окремих випадках до аномалії ваблень. У інтелектуальній сфері, зазвичай, спостерігається в'язкість, ригідність, інертність, що накладають відбиток на усю психіку працівника. Афективні розлади можуть приводити до того, що працівники з даним типом акцентуації самі можуть шукати приводи для сварок. Афект може бути викликаний конфліктами, які легко виникають у збудливих людей внаслідок їх прагнення до влади,

пригнічення свого оточення, непоступливості, жорстокості і нарцисизму. Корекцію поведінки таких працівників бажано здійснювати через референтну в колективі особистість, тобто авторитетного для них лідера. При проведенні індивідуальної роботи бажано віддавати перевагу методам заохочення, переконання, спільної співпраці. До цих працівників слід проявляти підвищену вимогливість, активніше включати в роботу, частіше доручати самостійні завдання з припиненням спроб залишити доручену роботу незакінченою.

2. Акцентуація за шизоїдним типом.

Найбільш суттєвими рисами цього типу вважаються замкнутість, відгородженість від навколишнього світу, нездатність або небажання встановлювати контакти, понижена потреба в спілкуванні. Характерні поєднання суперечливих рис в особистості і поведінці: холодності і недовірливості; упертості і податливості; настороженості і легковір'я; апатичної бездіяльності і напористої цілеспрямованості; замкнутості і несподіваної настирливості; сором'язливості і нетактовності; надмірної прив'язаності і невмотивованих антипатій; раціональних міркувань і нелогічних вчинків; багатства внутрішнього світу і безбарвності його зовнішніх проявів. Керівникові необхідно здійснювати ретельний контроль несення ними служби. Доцільно діяти із досвідченим напарником, здатним коригувати можливі відхилення в поведінці при виникненні складної ситуації. Психопрофілактичну роботу необхідно проводити у напрямі переорієнтації інтересів в соціально корисне русло. Оскільки ці працівники можуть почувати себе комфортно у середовищі, де їх індивідуальність знаходить самореалізацію, питання про перехід в інший колектив повинне вирішуватися з особливою обережністю. Прогноз професійної придатності у цілому несприятливий.

3. Акцентуація за істероїдним типом.

Головні риси цього типу: безмежний егоцентризм, ненаситна жага уваги до своєї особистості, схильність до емоцій захоплення, здивування, шанування, співчуття. Можуть позитивно сприйматися навіть обурення або ненависть оточення, але тільки не байдужість і перспектива залишитися непоміченим. Сутність істероїдного типу полягає в аномальній здатності до витіснення, у специфічному відборі інформації і вражень про себе і про світ. Зусилля спрямовані на прикрашання своєї особи, істероїдний тип ретельно зберігає і гіпертрофує події; натомість усе, що має нейтральне, а тим більше негативне значення, витісняє з пам'яті і свідомості. Навіюваність, яка є характерною рисою цього типу, відрізняється вибірковістю - від неї нічого не залишається, якщо обстановка навіювання і самонавіювання не підтримує прояви егоцентризму.

Працівники з таким типом акцентуації вимагають уважного контролю з боку керівників. Вразливість по відношенню до зовнішніх афектів і потреба в негайному соціальному заохоченні у осіб цього типу можуть успішно використовуватися як важелі при спробі управляти їх поведінкою. Працівники з акцентуацією характеру за істероїдним типом найчастіше порушують дисципліну в наступних умовах: утиск їх інтересів; недооцінка заслуг. Видами професійної діяльності, яким віддається перевага, є громадська діяльність, організаторська робота, художня самодіяльність.

4. Акцентуація за нестійким типом.

Основна риса представників цього типу - патологічна слабкість волі. Безвілля, передусім, проявляється тоді, коли справа стосується служби, виконання обов'язків, досягнення цілей, які ставляться керівником, суспільством. Нестійкі працівники не виявляють особливої напористості, переважно плывуть за течією, примикаючи до активніших, ініціативних товаришів. Із цим пов'язані відсутність самостійних вчинків, недостатня здатність гальмувати свої потяги, утриматися від задоволення несподіваного бажання (якщо його здійснення не пов'язане з якими-небудь труднощами). Окрім слабкості волі,

відзначається підвищена навіюваність нестійких осіб, схильність до порушення дисципліни. Асоціальна поведінка нестійких залежить від впливу оточення. Психічна нестійкість є підґрунтям, на якому нерідко формуються різні варіанти невротичних розладів, алкоголізм, наркоманія. Необхідно контролювати несення служби і поведінку в побуті працівників з нестійкою акцентуацією. Кожне порушення дисципліни повинне отримувати відповідну оцінку з наступним обговоренням. При проведенні індивідуальної роботи слід віддавати перевагу методам переконання. Враховуючи високу схильність до асоціальної поведінки, вживання наркотичних препаратів, алкоголю, прогноз відносно служби в органах внутрішніх справ для цих працівників несприятливий.

5. Акцентуація за психастенічним типом.

Головними рисами психастенічного типу є підвищена психічна і фізична стомлюваність, дратівливість, схильність до іпохондрії. Стомлюваність особливо проявляється при розумових навантаженнях. Помірні фізичні навантаження переносяться краще, проте фізичне напруження, обстановка спортивних змагань, видаються складними. Дратівливість схожа на афективні спалахи при лабільній акцентуації, але на відміну від них, це пов'язано не з перепадами настрою, а із наростаннями дратівливості, що виразно простежуються в моменти стомлення.

Роздратування може накопичуватись і легко виливається на оточення, яке часом випадково потрапило "під гарячу руку", і так же легко змінюється розкаянням.

6. Акцентуація за сенситивним типом.

Для працівників такого типу характерна надзвичайно висока вразливість, до якої пізніше приєднується різко виражене почуття власної неповноцінності. Такі працівники зазвичай старанно виконують свої обов'язки, але дуже побоюються всілякого роду перевірок. Нерідко соромляться виступати публічно, боячись збитися, викликати сміх. Контактність нижча за середній рівень, віддають перевагу вузькому колу друзів. Рідко конфліктують, оскільки, зазвичай, займають пасивну позицію; образи зберігають в собі, альтруїстичні, жалісливі, уміють радіти здобуткам інших. Почуття обов'язку доповнюється сумлінністю. Проте надмірна чутливість заважає професійній діяльності, може провокувати несприйняття або критику з боку імпульсивних або дратівливих працівників.

7. Акцентуація за астено-невротичним типом.

Головними рисами цього типу є нерішучість і схильність до розмірковувань, тривожність, недовірливість і любов до самоаналізу, легкість виникнення obsesій (нав'язливих страхів, побоювань, дій, думок, уявлень). Страхі і побоювання астено-невротичного типу переважно адресуються до можливих і малоімовірних подій в майбутньому (із ним самим, близькими людьми тощо). Психологічним захистом від постійної тривоги за майбутнє стають спеціально придумані прикмети і ритуали: жести, заклинання, певні поведінкові комплекси. Іншою формою захисту може бути спеціально вироблений формалізм і педантизм, який передбачає багаторазову перевірку усього зробленого напередодні.

Нерішучість в діях і розсудливість астено-невротичного типу зазвичай поєднуються. Самостійний вибір, навіть малозначимий, може стати предметом довгих і тяжких коливань. Нерішучість нерідко призводить до гіперкомпенсації у вигляді несподіваної самовпевненості, безапеляційності в судженнях, удаваної рішучості і скороспішності дій в тих ситуаціях, коли потрібні обачність і обережність. Подібному типу не властива схильність до порушень правил, законів, норм поведінки, зловживання алкоголем, суїцидальні тенденції. Керівник має уникати делегування відповідальності такому працівникові, слід враховувати, що такі працівники характеризуються сумлінністю, дисциплінованістю, в конфліктах займають пасивну позицію, але при виникненні станів дезадаптації

можуть бути недостатньо дієздатними. Їх бажано залучати до колективної діяльності, завантажувати посильними завданнями з наданням підтримки, уваги і довіри. При проведенні індивідуальної роботи бажано віддавати перевагу методам заохочення та індивідуальної допомоги.

8. Акцентуація за епілептоїдним типом.

Характеризується ригідністю, інертністю психічних процесів, довгим переживанням травмуючих подій. Даний тип у конфлікти вступає рідко, водночас дуже сильно реагує на будь-який прояв порушення порядку. У діяльності поводить як бюрократ, пред'являючи оточуючим багато формальних вимог. Пунктуальні, акуратні, особливу увагу приділяють чистоті і порядку, добросовісні, схильні жорстко дотримуватись пунктів плану, у виконанні дій неквапливі, орієнтовані на високу якість, легко поступаються лідерством.

У разі виникнення конфліктних ситуацій на службі або в сім'ї стратегія взаємодії з таким працівником має бути спрямована на те, щоб думка керівника опосередковано стала переконанням самого працівника. При проведенні індивідуально-виховної або психокорекційної роботи доцільно використовуватися вирази: "Як Ви говорили", "Як Ви знаєте", "Як Ви вважаєте", "Як впливає з Вашого досвіду" тощо. Слід постаратися встановити із такими працівниками довірчий емоційний контакт, доцільно направити працівників до психолога для проведення психокорекційних заходів, призначених для зняття підвищеного рівня емоційного напруження, освоєння навичок саморегуляції і здійснення самоконтролю.

Працівники з акцентуацією характеру за епілетоїдним типом найчастіше порушують дисципліну за наступних обставин: несправедлива образа; зниження рівня самооцінки; перешкоди на шляху до поставленої мети. Видами професійної діяльності, яким надається перевага, є будь які завдання, виконання яких дозволяє виявляти риси незалежності і самостійності.

Для діагностики акцентуації характеру рекомендуємо використовувати методику аутоідентифікації акцентуації характеру Е.Г. Ейдмільера або опитувальник "Характерологічні акцентуації особистості і нервово-психічна нестійкість" [3].

Індивідуальні особливості працівників органів внутрішніх справ керівнику варто враховувати також при формуванні у підрозділах малих груп для виконання певних службових завдань. При формуванні таких груп керівному складу доцільно набирати працівників із психологічно сумісними характерологічними та інтелектуальними особливостями. Керівнику важливо пам'ятати наступне:

- щоб запобігти виникненню можливих конфліктних ситуацій слід уникати об'єднання працівників з акцентуацією за збудливим, епілептоїдним та істероїдним типами;
- для запобігання появі у працівників станів розгубленості, реакцій відходу від рішучих дій, суїцидальних спроб, слід уникати об'єднання працівників з акцентуацією за психастенічним, сенситивним, астено-невротичним та лабільним типами;
- для виконання службових завдань, успішність яких визначатиметься здатністю ухвалення правильного рішення в умовах дефіциту інформації і обмеження часу на її осмислення, слід уникати об'єднання в одній групі працівників із рисами зниженого інтелекту.

Раннє виявлення дезадаптивних станів, проведення активної індивідуальної роботи з урахуванням психологічних особливостей, проведення заходів психологічної корекції сприятиме поліпшенню якісного складу підрозділів органів внутрішніх справ, підвищенню ефективності оперативно-службової діяльності, зниженню кількості порушень службової дисципліни.

Робота з особовим складом підрозділів органів внутрішніх справ здійснюється із врахування загальних психологічних закономірностей управління персоналом. Будь-який

керівник має періодично спілкуватися із працівниками, спроби деяких керівників не приймати працівників для розмови з ними і не реагувати на їх скарги не виправдовують себе. Зазвичай, працівники, що скаржаться, володіють цінною інформацією, яка може бути використання управлінцем для оптимізації службової діяльності. Для успішного керівництва підрозділом необхідно відрізняти працівників з реальними проблемами від тих, які просто люблять поскаржитися. У цьому може допомогти використання опитувальника для визначення рівня потреби в схваленні і опитувальника "Оцінка мотивації досягнення" [3].

Нерідко скарга може бути замаскована і керівник повинен уміти помічати приховане невдоволення. Працівники можуть використовувати гумор або сарказм для того, щоб побічно вказати на існуючі проблеми, висловити випадковий коментар.

Сучасний керівник може допомогти працівникам, навчивши їх скаржитися продуктивно. Для цього корисно використовувати метод управління скаргами (метод "Чотири-ох кроків"), який допомагає відсіяти несерйозні скарги і знайти шляхи вирішення серйозних проблем.

Чотирикроковий процес управління скаргами полягає у наступному.

Крок 1. Визначення проблеми - попрацюйте із працівником для того, щоб точно визначити причину скарги. Поставте запитання: «Чому це Вас турбує?»; «Що змусило Вас звернутися до мене?». Крок 2. З'ясування мотивації – чому людина скаржиться. Чи є це особистою проблемою, або працівник говорить за увесь колектив відразу? У чому полягає проблема? Крок 3. Вироблення рішень – надайте допомогу працівникові у перетворенні скарги на конструктивні ідеї. Запропонуйте замислитись над тим, що саме може допомогти в цій ситуації. Хто має бути залучений у вирішення проблеми? За який термін можна реально реалізувати висунуте рішення? Крок 4. Реалізація дій із подолання проблеми – як тільки Ви знаходите рішення, реалізуйте його негайно. Відкладаючи виконання рішення, Ви ризикуєте отримати проблему, яка буде тільки зростати і гальмувати роботу не лише працівника, але й усього підрозділу. Після розгляду керівником скарги, працівник має узяти на себе відповідальність за ситуацію і контролювати її результативне вирішення.

Сьогодні на озброєнні підрозділів психологічного забезпечення існує багато ефективних програм і психодіагностичних методик, за допомогою яких психолог підрозділу може визначити актуальний психологічний стан працівника, міру мобілізації фізичних і психічних ресурсів, поточний рівень психічного здоров'я, емоційний стан тощо, на основі чого планувати проведення профілактичної роботи і запобігати виникненню і розвитку девіантної поведінки. Наприклад, методика самооцінки емоційного стану визначає поточний емоційний стан особового складу. Шкала містить параметри "спокій – тривожність", "енергійність – втома", "піднесення – пригніченість", "упевненість – безпорадність". Для діагностики агресивності і ворожості ми рекомендуємо використовувати опитувальник Басса-Дарки. Завдяки опитувальнику можливо вже на ранній стадії виявити деструктивні тенденції працівника, його негативні почуття і оцінки [3]. Власний досвід показує, що психологічно грамотно побудований профілактичний процес, заснований на зазначених у статті принципах і механізмах взаємодії керівника з підлеглими, допомагає виявити проблеми працівників ОВС вже на ранніх стадіях, запобігти їх перетворенню на серйозні конфлікти, завчасно виявити прояви девіантної поведінки, які можуть зашкодити ефективній службовій діяльності і особистісному й професійному зростанню працівника. Подальше вдосконалення роботи щодо профілактики девіантної поведінки і профдеформації в середовищі працівників ОВС вбачається у розробці цільових тренінгових програм, присвяченим підвищенню психологічної стійкості і надійності персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Барко В. І. Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців та працівників правоохоронних органів : навчальний посібник / В. І. Барко, О. В. Бойко, Е. С. Литвиненко. – К. : К.І.С., 2008. – 200 с.
2. Барко В. І. Інформаційний поради́ник з питань формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки серед військовослужбовців та працівників правоохоронних органів : практич. посібник / В. І. Барко, О. В. Бойко, Е. С. Литвиненко. – К. : К.І.С., 2008. – 142 с.
3. Барко В. І. Профілактика адиктивної поведінки у працівників ОВС України : навч. посібник / В. І. Барко, І. В. Клименко, В. О. Криволапчук. – К., 2009. – 52 с.
4. Буданов А. В. Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД / А. В. Буданов. – М. : ГУК МВД России, 1994. – 278 с.
5. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности : учеб. пособие / О. П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2006. – 512 с.
6. Медведев В. С. Психологія злочинної діяльності / В. С. Медведев. – К. : Атіка, 2012. – 204 с.
7. Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения / В. Д. Менделевич. – М. : Медпресс, 2001. – 233 с.