

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ВАНШТЕЙН АНДРЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД
РФ (НА ПРИМЕРЕ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ)

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Юридическая психология

Обучающийся

Руководитель доц. каф. психологии
(должность, ученая степень, ученое звание)

Нормоконтролер

(подпись)

(подпись)

(подпись)

А. В. Ванштейн

(инициалы, фамилия)

Н. В. Суворова

(инициалы, фамилия)

Т. С. Нурисламова

(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

Е. В. Калачева

« 30 » 06 2021 г.

Красноярск 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УВД РОССИИ	9
1.1 Эмоциональное выгорание как проявление профессиональной деформации личности	9
1.2 Особенности эмоционального выгорания в профессиональной деятельности людей работающих в силовых структурах	15
1.3 Особенности профессиональной деятельности сотрудников УВД России	17
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ УВД РОССИИ	20
2.1 организация и методы исследования	20
2.2 Анализ полученных результатов	28
2.3 Рекомендации по психологической работе с сотрудниками ГУ МВД, направленные на сохранение их профессионального здоровья	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	47
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	51
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Как известно, любая профессиональная деятельность накладывает свой заметный отпечаток на характер человека. Так, не секрет, что многие педагоги, длительное время работающие в системе образования, отличаются повышенной категоричностью, уверенностью в своей правоте, непринятием другой точки зрения, авторитарностью позиций, стремлением «поучать». Активное занятие деятельностью в сфере торговых отношений способствует формированию таких личностных черт, как практицизм, расчетливость, ориентация на личную выгоду, потребительское отношение к другим людям. Подобные специфические изменения в личности определяются содержанием, организацией и условиями осуществления деятельности, развиваются постепенно, со временем закрепляются и, в итоге, превращаются в относительно устойчивые психологические характеристики личности и являются признаками профессиональной деформации.

Специфика самой правоохранительной деятельности, сложность условий ее осуществления, психоэмоциональные и физические перегрузки благоприятствуют сравнительно быстрому развитию профессиональной деформации личности сотрудника МВД. Несомненно, внутриличностные изменения, происходящие с человеком, отражаются на его поступках, стиле общения, предпочтениях, поведении в целом на службе и в быту.

Профессиональная деятельность, сотрудника МВД независимо от разновидности исполняемой работы, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом.

Сотрудникам МВД, по роду своей деятельности, вовлеченным в длительное напряженное общение с другими людьми, свойственен, как и другим специалистам системы «человек – человек», так называемый синдром

«эмоционального выгорания» или феномен «эмоционального выгорания». Он проявляется как состояние физического и психического истощения, вызванного интенсивными межличностными взаимодействиями при работе с людьми, сопровождающимися эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью.

Актуальность работы: тема дипломной работы, посвящённая диагностике эмоционального выгорания, актуальна, так как многие сталкиваются с проблемой спада активности в работе. Стремление к повышению в должности, не всегда правильно организованная работа с коллективом и клиентами, забирающая больше сил и времени, рано или поздно начинает сказываться на работоспособности. И люди начинают перегорать как лампочки. И тогда наступает состояние эмоционального, психического, и физического истощения в результате неразрешенного стресса на рабочем месте. Люди, находящиеся в постоянном стрессе, тревоге, не могут положительно взаимодействовать с коллегами и клиентами. Проблема исследования эмоционального выгорания является востребованной и необходимой для дальнейшего исследования.

По своей сути синдром выгорания напоминает хроническую усталость, конкретнее он является её продолжением. Данному заболеванию может быть подвержен любой человек, работающий в любой области, даже домохозяйки. Как правило, трудоголики более подвержены такому состоянию, у таких людей наблюдается сильное чувство ответственности, они склонны воспринимать все очень близко к сердцу.

Человек с синдромом выгорания испытывает острое нежелание идти на работу, даже если совсем недавно она была любимой и доставляла удовольствие. У него появляются частые головные боли, проблемы с сердцем, обостряются хронические заболевания. У человека не получается расслабиться, он постоянно чувствует внутреннее напряжение. Потеря здоровья одно из самых тяжелых последствий синдрома выгорания, у человека не получается расслабиться, он постоянно чувствует внутреннее напряжение. Потеря здоровья одно из самых

тяжелых последствий синдрома выгорания, помимо этого, может разрушиться карьера, семейные отношения и др.

Обозначенная нами проблема и её актуальность определили предмет, объект, цели, задачи и гипотезу исследования.

Объект исследования – эмоциональное выгорание сотрудников ОВД РФ

Предмет исследования – особенности проявления эмоционального выгорания сотрудников ОВД России в зависимости от структурного подразделения

Цель исследования – выявить особенности проявления эмоционального выгорания у сотрудников ОВД России в разных структурных подразделениях.

Гипотеза: Мы предполагаем, что уровень и проявления эмоционального выгорания у сотрудников занимающихся делопроизводством и строевых подразделений будут отличаться.

Для достижения цели и проверки гипотезы необходимо решение следующих задач:

1. Теоретическое исследование проблемы эмоционального выгорания в современной психологической литературе.

2. Подбор психологического инструментария и организация эмпирического исследования эмоционального выгорания у сотрудников МВД.

3. Проведение исследования особенностей эмоционального выгорания в условиях профессиональной деятельности сотрудников МВД.

4. Интерпретация полученных результатов, формулирование выводов.

5. Разработка рекомендаций по психологической работе с сотрудниками МВД, направленные на сохранение их профессионального здоровья.

Для достижения поставленной цели, задач и подтверждения гипотезы в работе были применены следующие средства:

– методы: опрос, беседа, анализ документов;

– методики: опросник для выявления степени эмоционального выгорания

В. В. Бойко, опросник для выявления степени профессионального выгорания

Маслача и Джексона, шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации, восьмицветовой тест Люшера.

Новизна работы заключается в уточнении и расширении представлений о факторах, влияющих на развитие профессиональной деструкции личности и синдрома «эмоционального выгорания» в профессиональной деятельности сотрудника МВД.

Практическая значимость работы: полученные в ходе исследования результаты использованы для разработки рекомендаций и системы психогигиенических, профилактических и психокоррекционных мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья сотрудников МВД.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УВД РОССИИ

1.1 Эмоциональное выгорание как проявление профессиональной деформации личности

Профессиональная деятельность человека – одно из ведущих проявлений активной личности. Она влечет за собой профессиональное развитие работника, что обуславливает формирование профессионального типа личности.

Личность человека видоизменяется под воздействием структурных и содержательных аспектов его профессиональной деятельности, таким образом, возникает профессиональная деформация личности специалиста.

Профессиональная деформация личности – это изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые появляются под влиянием выполнения профессиональной роли.

Трунов Д. Г. феномен профессиональной деформации определяет как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии [32, с. 16].

Профессиональная деформация может отличаться своей направленностью, носить положительный или отрицательный характер. Положительное, воспитывающее влияние профессиональной деятельности проявляется в опыте,

навыках и умениях, интересах и потребностях, в добросовестном отношении к труду, дисциплинированности и других положительных чертах характера.

Следует отметить, что в психологических исследованиях чаще рассматривают нежелательные изменения в личности специалиста, отрицательно влияющие на его работу и жизнь.

Негативное влияние профессиональной деятельности проявляется в отрицательных сторонах характера, установках и т.п. Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный характер; проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике.

Профессиональные деформации личности детерминируются многими факторами – объективными и субъективными.

К объективным можно отнести: содержание профессиональной деятельности и общения; условия выполнения профессиональных обязанностей; факторы, связанные с социальной средой (например, социально-экономические условия жизнедеятельности, повышенная юридическая регламентация труда, многосторонний социальный контроль со стороны государственных и общественных органов, частный конфликтный характер взаимодействий работника с гражданами). К объективно-субъективным факторам относятся система и организация профессиональной деятельности, качество управления, стиль управления и профессионализм руководителей.

К субъективным – онтогенетические изменения, возрастная динамика, индивидуально-психологические особенности, кризисы профессионального становления личности, необходимость идентифицировать с патологическим внутренним миром других людей для лучшего понимания [49, с. 3].

Деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что работник не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности.

Синдром выгорания был впервые описан в 1974 году американским психологом Г. Фрейденбергером для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений. В настоящее время термин «выгорание» принято употреблять в связи с профессиями, связанными с оказанием помощи человеку, испытывающему негативные переживания, оказавшемуся в критической ситуации [42, с. 85].

Синдром эмоционального выгорания – синдром физических, эмоциональных и познавательных симптомов, которые испытывает профессионал, неспособный справиться эффективно со стрессом, вызванным ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры [27].

Синдром эмоционального выгорания определяется как чувство эмоционального и физического истощения вместе с чувством расстройства и неудачи.

Итак, синдром эмоционального выгорания – эмоциональное истощение, невозможность сострадать.

Одним из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, является В. В. Бойко. По его мнению, эмоциональное выгорание приобретает в жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоции, психосоматическими нарушениями [3, с. 14].

Эмоциональное выгорание В. В. Бойко определяет как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия.

Для него выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения, отчасти

функциональный стереотип, позволяющий человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы.

Само по себе выгорание, таким образом, В. В. Бойко считает конструктивным, а дисфункциональными – его следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Тогда же эмоциональное выгорание приводит к профессиональной деформации личности [3, с. 28].

В настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома «эмоционального выгорания», но, несмотря на различия в подходах к его изучению, можно отметить, что он предопределяет собой личностную деформацию.

Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической перегрузки, которые могут приводить к полной дезинтеграции различных психических сфер. У «выгорающего» специалиста наблюдаются изменения [2, с. 54]:

- в поведении (он часто смотрит на часы; откладывает встречи; часто опаздывает (поздно приходит и рано уходит); утрачивает творческий подход к решению проблем; работает усерднее и дольше, а достижения становятся меньше; уединяется и избегает коллег; присваивает собственность учреждения; увеличивает употребление меняющих настроение психоактивных веществ (включая кофеин и никотин); теряет способность удовлетворять свои потребности в развлечениях и восстановлении здоровья; подвержен несчастным случаям; у него усиливается сопротивление выходу на работу);

- в чувствах (утрата чувства юмора или юмор висельника; постоянное чувство неудачи, вины и самообвинения; часто испытывает гнев, чувство обиды и горечи; повышенная раздражительность, проявляемая на работе и дома; бессилие; снятие стресса, а не творческая деятельность);

- в мышлении (все более упорные мысли о том, чтобы оставить работу; снижение способности сконцентрировать внимание; ригидное мышление,

сопротивляющееся изменениям; усиление подозрительности и недоверчивости; циничное, порицающее отношение к окружающим; менталитет жертвы; озабоченность собственными потребностями и личным выживанием);

– в здоровье (нарушенный сон; частые, длительно текущие незначительные недуги; повышенная восприимчивость к инфекционным заболеваниям; утомляемость и истощение в течение целого дня; ускорение нарушений психического и соматического здоровья).

Таким образом, синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни.

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии – три лестничных пролета в глубины профессиональной непригодности [28, с. 35]:

Первая стадия:

– начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но скучно и пусто на душе;

– исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

– возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Не лезьте ко мне, оставьте в покое!»

Вторая стадия:

– возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

– неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень.

Третья стадия:

– притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;

– такой человек по привычке может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его душе.

Итак, профессиональная деформация личности – это изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые появляются под влиянием выполнения профессиональной роли.

Деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что работник не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности, что работник не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности. Синдром эмоционального выгорания – эмоциональное истощение, невозможность сострадать.

Само по себе выгорание конструктивно, дисфункциональны его следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами, отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

Синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни; синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни развивается постепенно и проходит три стадии.

1.2 Особенности эмоционального выгорания в профессиональной деятельности людей работающих в силовых структурах

Сотрудники полиции министерства внутренних дел Российской Федерации можно разделить на две категории:

Сотрудники строевых подразделений и сотрудники, занимающиеся делопроизводством

По своей специфике сотрудники полиции в профессиональной деятельности во многом больше подвержены эмоциональному выгоранию нежели специалисты в гражданской сфере деятельности. Так как служба в полиции – это работа с негативными процессами жизни общества.

Сотрудники полиции не в зависимости от рода деятельности подразделения ежедневно сталкиваются с такими повседневными вещами как: смерть человека, беззаконие, несправедливость, а также ещё с более худшими факторами, например такими как педофилия, жестокие убийства, изнасилование и так далее.

Но не стоит забывать о том, что сотрудники полиции – это такие же обычные люди, имеющие такую же, как и у большинства людей психику, чувства, а в общем все то, что присуще обычному человеку в жизни.

Но в своей службе сотрудники полиции все равно отличаются друг от друга.

Например сотрудники строевых подразделений например патрульно-постовой службы полиции по своей специфике отличается от службы участковых уполномоченных или службы уголовного розыска так как сотрудники патрульно-постовой службы в своих обязанностях имеют лишь осуществление деятельности по охране общественного порядка и общественной безопасности, а сотрудники уголовного розыска или службы участковых уполномоченных полиции в своих обязанностях имеют функции как по охране общественного порядка и общественной безопасности, так и занимаются делопроизводством, а именно проводят расследование по материалам проверок.

Именно это является основным фактором сравнения между сотрудниками строевых подразделений и сотрудниками отделений, занимающихся делопроизводством.

Из вышеуказанного мы можем понять, что сотрудники занимающиеся дела производством имеют на своих плечах нагрузку во многом более сложную и более ответственную чем сотрудники строевых подразделений, но их служба является также очень ответственный в своем роде, так как они непосредственно несут охрану порядка среди населения находясь все время на виду у граждан. К такому же роду службы можно отнести службу участковых уполномоченных, однако на их плечах помимо осуществления охраны общественного порядка и общественной безопасности лежит ответственность за проведение расследования как в рамках УПК, так и в рамках КоАП РФ, а также иные функции, возложенные на исполнение сотрудников данной категории.

При этом можно выделить фактор того, что сотрудники патрульно-постовой службы от однообразности своей служебной деятельности также могут быть подвержены фактору эмоционального выгорания на службе, но у них есть фактор того, что они могут стремиться к повышению своего карьерного роста, однообразности своей служебной деятельности также могут быть подвержены фактору эмоционального выгорания на службе, но у них есть фактор того, что они могут стремиться к повышению своего карьерного роста, к приобретению офицерских специальных званий полиции и к увеличению своей ежемесячной заработной платы своего служебного статуса.

В свою очередь у сотрудников подразделения делопроизводства такого фактора мотивации в карьерном росте может быть гораздо меньше, так как эти сотрудники имеют специальные офицерские звания полиции. Что подразумевает под собой их дальнейшую службу с постоянной большой возложенной на них нагрузкой в связи с чем их эмоциональное выгорание, так как эти сотрудники имеют специальные офицерские звания полиции. Что подразумевает под собой их дальнейшую службу с постоянной большой возложенной на них нагрузкой в

общественного порядка и обеспечению общественной безопасности.

Как мы видим, разница в перечне служебных обязанностей между службой УУП и ПДН, и конвойных подразделений ОВД РФ большая. Нагрузка на сотрудников УУП и ПДН ОВД РФ в сравнении с сотрудниками конвойных подразделений ОВД РФ высокая. В связи с чем на сотрудников УУП и ПДН распространяется более высокая морально-психологическая нагрузка, вызванная сферой деятельности, по сравнению с сотрудниками конвойных подразделений. Так же стоит учитывать тот факт, что сотрудники строевых подразделений имеют нормированное рабочее время, и более положенного времени работы осуществляют служебную деятельность только по указанию вышестоящего руководства. В основном такая переработка связана с осложнением обстановки или по оперативной необходимости. Сотрудник службы УУП и ПДН ОВД РФ имеют в своих должностных обязанностях ненормированный служебный график.

На основе этих данных мы можем предположить о том, что сотрудники строевых подразделений конвойной службы ОВД РФ и сотрудники службы УУП и ПДН ОВД РФ имеют разный уровень эмоционального выгорания, связанного с исполнением своих служебных обязанностей.

В качестве основной психодиагностической методики был выбран опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко. Предложенная методика даёт подробную картину синдрома «эмоционального выгорания», позволяет увидеть его ведущие симптомы. Опирируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз выгорания, можно дать достаточно объёмную характеристику психологического состояния исследуемого, смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз выгорания, можно дать достаточно объёмную характеристику психологического состояния исследуемого. Интерпретация результатов проводится по трем фазам: напряжение, сопротивление (или резистенция) и истощение.

По количеству полученных баллов по каждому симптому можно говорить о его степени выраженности: не сложившийся симптом, складывающийся симптом или уже сложившийся симптом.

Находится общий итоговый показатель по сумме баллов по всем двенадцати симптомам. Этот показатель может говорить об отсутствии «выгорания», о начинающемся «выгорании» либо о имеющемся «выгорании». Эта методика дает подробную картину синдрома.

В соответствие с «ключом» осуществляются следующие подсчеты [3]:

1. Определяются сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания».

2. Подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3 фаз формирования «выгорания».

3. Находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12 симптомов.

Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности симптомов колеблется в пределах от 0 до 30 баллов.

Симптомы:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом;
- 10 – 15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов.

Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям можно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 37 – 60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Опросник «Профессиональное выгорание» [2, с. 55].

Следующей выбранной нами методикой является опросник по выявлению степени профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона.

Согласно ему, при рассмотрении динамики выгорания необходим учет как минимум трех факторов: эмоционального истощения, деперсонализации, редукции персональных достижений. При этом отмечается, что вклад каждого из них различен.

В опроснике содержится 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Состоит он из трех субшкал (эмоциональное истощение, деперсонализация и персональные достижения). Ответы оцениваются по 7-балльной шкале измерений и варьируют от «никогда» (0 баллов) до «всегда» (6 баллов).

Существуют варианты опросника для разных профессиональных групп. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие – по шкале персональных достижений. Ниже представлены варианты опросника для различных групп профессий и ключ, позволяющий определить персональные характеристики выгорания.

Подсчет осуществляется следующим образом [2]:

– эмоциональное истощение – 54 (макс.)

– деперсонализация – 30 (макс.)

– редукция личных достижений.

Шкала для психологической экспресс-диагностики уровня невротизации [32, с. 33].

Экспериментально-психологическая методика «Уровень невротизации» (УН) является медико-психологическим экспресс-диагностическим инструментом для выявления степени выраженности невротизации.

При разработке этой диагностической шкалы использован один из методов теории распознавания образов для построения диагностической шкалы, учитывающей патоморфоз невротизации, происшедший за последние десятилетия.

Опросник рассчитан на лиц в возрасте от 16 лет и старше. Испытуемому предъявляется инструкция в устной или письменной форме, текст опросника и бланк для регистрации ответов.

Время заполнения бланка не ограничивается, однако, испытуемому предлагается отвечать на вопросы по возможности быстро, не обдумывая.

Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группе.

Испытуемый в соответствии с инструкцией фиксирует на регистрационном бланке свои ответы на каждое из 45 утверждений.

Подсчитывается оценка, получаемая испытуемым по шкале неискренности (Л). Этой шкале соответствует каждый 5-й вопрос. Неискренним всегда считается ответ «НЕТ». Оценивание ответов производится традиционным способом (1 или 0) с последующим их суммированием. Максимальное значение по шкале лжи – 10 баллов. Пороговое значение – 5 баллов. В случае превышения порога, т.е. получения 6 баллов и больше, результаты тестирования являются недостоверными.

Каждому из ответов испытуемого на утверждения шкалы невротизации присваивают соответствующий диагностический коэффициент, используя для этой цели бланк с диагностическими коэффициентами.

Полученный от испытуемого заполненный бланк ответов можно обрабатывать также с помощью специального «ключа».

Условно могут быть выделены следующие обобщенные градации итоговых оценок уровня невротизации:

Для мужчин:

- очень высокий уровень: – 41 балл и меньше;
- высокий уровень: от – 21 до – 40;
- повышенный уровень: от – 11 до – 20;
- неопределенный уровень: от – 10 до + 10;
- пониженный уровень: от + 11 до + 20;
- низкий уровень: от +21 до + 40;
- очень низкий уровень: + 41 балл и больше;

Для женщин:

- очень высокий уровень: – 81 балл и меньше;
- высокий уровень: от – 41 до – 80;
- повышенный уровень: от – 21 до – 40;
- неопределенный уровень: от – 20 до +10;
- пониженный уровень: от + 11 до + 40;
- низкий уровень: от + 41 до + 80;
- очень низкий уровень: + 81 балл и больше.

Восьмицветовой тест Люшера [45, с. 67].

Методика представляет собой набор (таблицу) 8-ми цветов: – серого (условный номер – 0), темно-синего (1), сине-зеленого (2), красно-желтого (3), желто-красного (4), красно-синего или фиолетового (5), коричневого (6) и черного (7).

Суть процедуры тестирования представляет собой ранжирование цветов испытуемым по степени их субъективной приятности (симпатичности). Тестирование проводится при естественном освещении, на цветовые таблицы не должны падать прямые солнечные лучи. Испытуемого просят отвлечься от

ассоциаций, связанных с модой, традициями, общепринятыми вкусами и постараться выбирать цвета, только исходя из своего личного отношения. Расстояние между цветовыми таблицами должно быть не менее 2 см. Выбранный эталон убирается со стола или переворачивается лицом вниз. При этом психолог записывает номер каждого выбранного цветового эталона. Запись идет слева направо. Каждый раз испытуемому следует предложить выбрать наиболее приятный цвет из оставшихся, пока все цвета не будут отобраны. Через две-пять минут, предварительно перемешав их, раз испытуемому следует предложить выбрать наиболее приятный цвет из оставшихся, пока все цвета не будут отобраны. Через две-пять минут, цветовые таблицы нужно снова разложить перед испытуемым в другом порядке и полностью повторить процедуру выбора, сказав при этом, что исследование не направлено на изучение памяти и что он волен выбирать заново нравящиеся ему цвета так, как ему это будет угодно.

Функция цвета, отражающая субъективное отношение испытуемого к выбранным цветам, определяется и кодируется согласно правилам М. Люшера следующим образом: «явное предпочтение» обозначается знаком «+», который присваивается первым двум предпочитаемым цветам. Из них цвет, стоящий на первой позиции, определяет «основной способ действия», а тот, что расположился на второй, – «цель», к которой стремится испытуемый. Просто «предпочтение» (3-я и 4-я позиции) отмечается знаком «X» и указывает на «истинное положение вещей» (ситуацию) и «образ действия», вытекающий из данной ситуации. «Безразличие» (5-я и 6-я позиции) обозначается знаком «=» и указывает на неостребованные в данный момент резервы, индифферентную зону, бездействующие свойства личности. «Неприятие» (антипатия) – 7-я и 8-я позиции, им присваивается знак «-», их функциональное значение – «подавленные потребности». Таков классический подход к интерпретации цветового ряда по Люшеру.

Как подтверждает многолетний опыт, тест не просто обрисовывает ситуативную реакцию и состояние индивида, а позволяет определить

личностные особенности конкретного индивида в конкретной ситуации. В связи с этим методика показала себя как прекрасный инструмент психодиагностического исследования при решении вопросов профотбора, профориентации, расстановки кадров и психологической совместимости; показала себя как прекрасный инструмент психодиагностического исследования при решении вопросов профотбора, профориентации, расстановки кадров и психологической совместимости; показала себя как прекрасный инструмент психодиагностического исследования при решении вопросов профотбора, профориентации, расстановки кадров и психологической совместимости; она нашла широкое применение, особенности конкретного индивида в конкретной ситуации. В связи с этим методика показала себя как прекрасный инструмент психодиагностического исследования при решении вопросов профотбора, профориентации, расстановки кадров и психологической совместимости; она нашла широкое применение, как дифференциально-диагностический инструмент и в качестве индикатора степени выраженности эмоциональной напряженности, а также при изучении динамики состояния под воздействием психотерапии или медикаментозного лечения.

2.2 Анализ полученных результатов

Всю выборку мы разделили на 2 группы: 1 группа – сотрудники конвойной службы; 2 группа – сотрудники УУП и ПДН.

Итак, фаза напряжения в первой группе:

- не сформирована у 7 испытуемых (21% опрошенных);
- в стадии формирования у 9 испытуемых (27%). Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности. Сформированной фазы напряжения в этой группе не замечено (рис. 2.1).

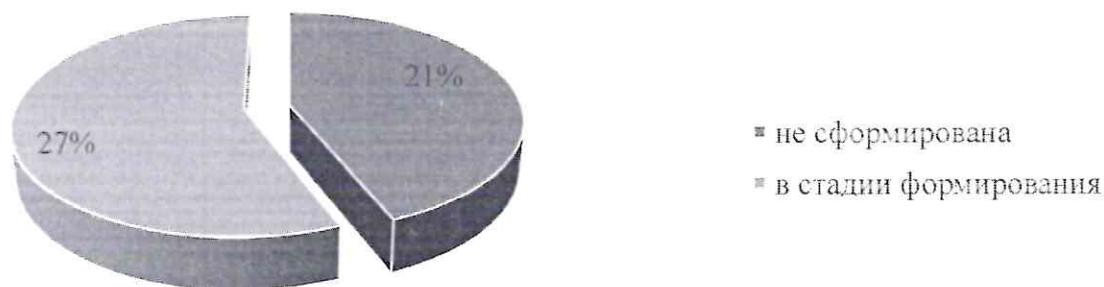


Рис. 2.1 Фаза напряжения в группе сотрудников конвейерной службы

Во второй группе исследование показало, что фаза напряжения:

- не сформирована у 2 испытуемых (6% опрошенных);
- в стадии формирования у 5 испытуемых (15% опрошенных).

Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя; сформирована у 10 испытуемых (30% опрошенных).

Чувство беспомощности – профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы, рассмотрим фазу напряжения в группе сотрудников УУП и ПДН на рисунке 2.2.

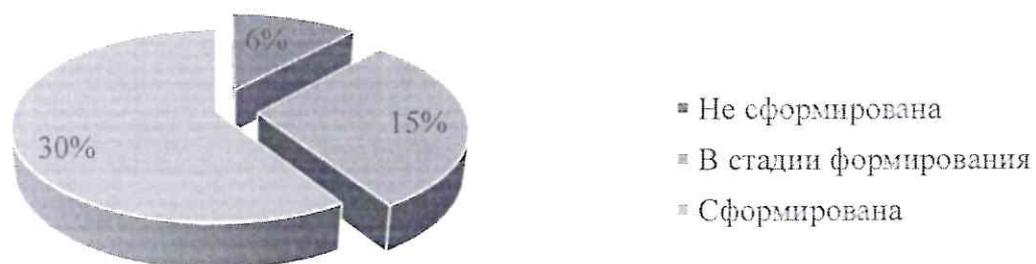


Рис. 2.2 Фаза напряжения в группе сотрудников УУП и ПДН

Фаза резистенции в первой группе: не сформирована у 9 испытуемых (27% опрошенных); в стадии формирования у 7 испытуемых (21% опрошенных). Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Сформированной фазы резистенции в этой группе не замечено (рис. 2.3).

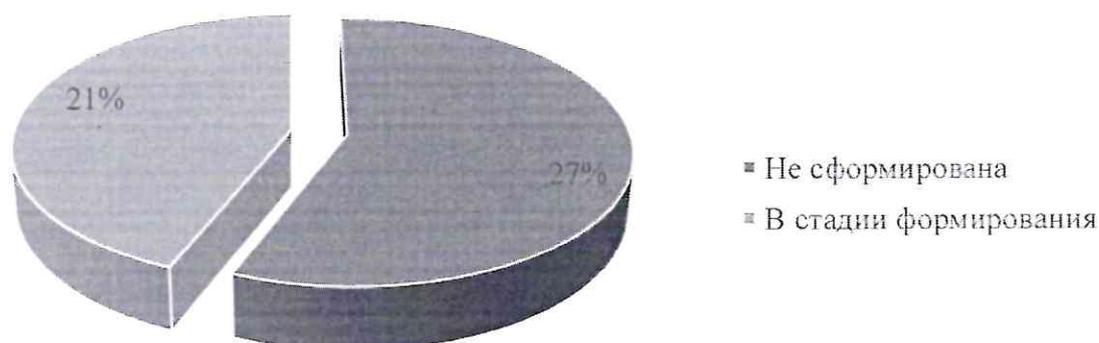


Рис. 2.3 Фаза резистенции в первой группе

Во второй группе фаза резистенции:

- не сформирована у 3 испытуемых (9%);
- в стадии формирования у 4 испытуемых (12%). Профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. Действует принцип «хочу или не хочу»;
- сформирована у 10 испытуемых (30%). Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному,

он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться» и т.д. (рис. 2.4).

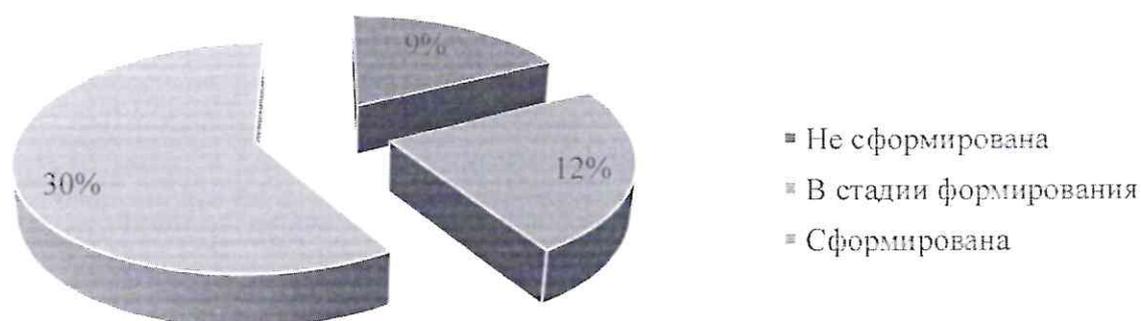


Рис. 2.4 Фаза резистенции во второй группе

Фаза истощения в первой группе: не сформирована у 10 испытуемых (30% опрошенных); в стадии формирования у 6 испытуемых (18% опрошенных). Падение общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Сформированной фазы истощения в этой группе не замечено (рис. 2.5).

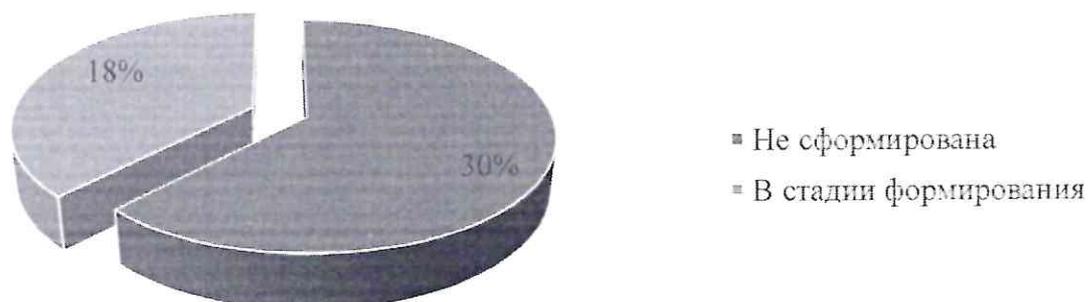


Рис. 2.5 Фаза истощения в первой группе

Во второй группе фаза истощения: не сформирована у 2 испытуемых (6% опрошенных); в стадии формирования у 5 испытуемых (15% опрошенных). Раздражительность, обиды, резкость, грубость; сформирована у 10 испытуемых (30% опрошенных). Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности (рис. 2.6).



Рисунок 2.6 Фаза истощения во второй группе

В первой группе исследование показало, что эмоциональное истощение: на низком уровне у 7 испытуемых (21% опрошенных); на среднем уровне у 9 испытуемых (27% опрошенных); Высокого уровня эмоционального истощения в этой группе отмечено не было (рис. 2.7).



Рисунок 2.7 Эмоциональное истощение в первой группе

Во второй группе эмоциональное истощение: на низком уровне у 3 испытуемых (9% опрошенных); на среднем уровне у 3 испытуемых (9% опрошенных); на высоком уровне у 11 испытуемых (33% опрошенных). Эмоции недостаточно насыщены, отмечается равнодушие (рис. 2.8).

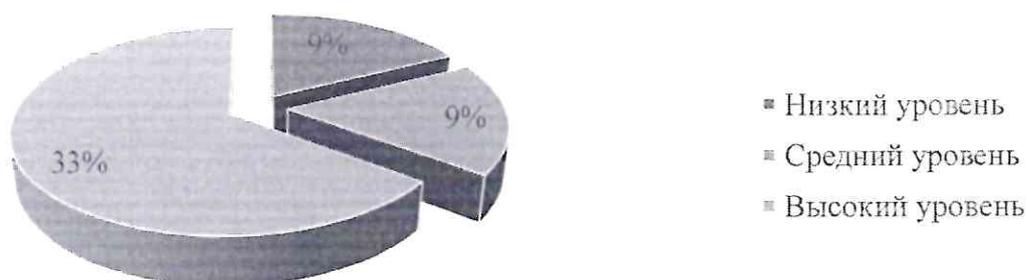


Рис. 2.8 Эмоциональное истощение во второй группе

Уровень деперсонализации в первой группе: низкий у 11 испытуемых (33% опрошенных); средний у 5 испытуемых (15% опрошенных). Высокого уровня деперсонализации в этой группе отмечено не было (рис. 2.9).

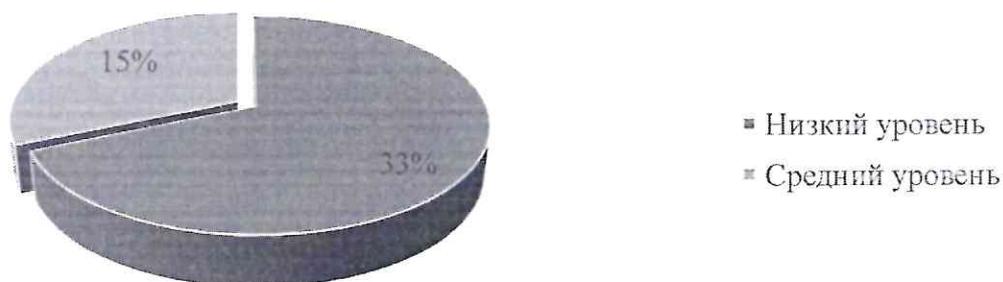


Рис. 2.9 Уровень деперсонализации в первой группе

Уровень деперсонализации во второй группе: низкий у 2 испытуемых (6% опрошенных); средний у 3 испытуемых (9% опрошенных); высокий у 12 испытуемых (36% опрошенных). Деформация отношений с другими людьми (рис. 2.10).

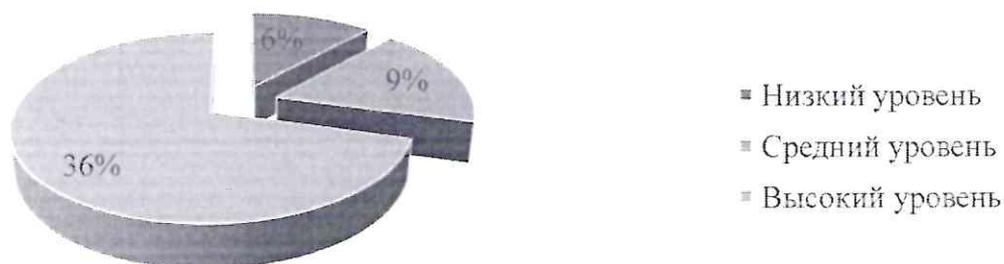


Рис. 2.10 Уровень деперсонализации во второй группе

В первой группе редукция личных достижений: на низком уровне у 12 испытуемых (36% опрошенных); на среднем уровне у 4 испытуемых (12% опрошенных). Высокого уровня редукции личных достижений в этой группе замечено не было (рис. 2.11).

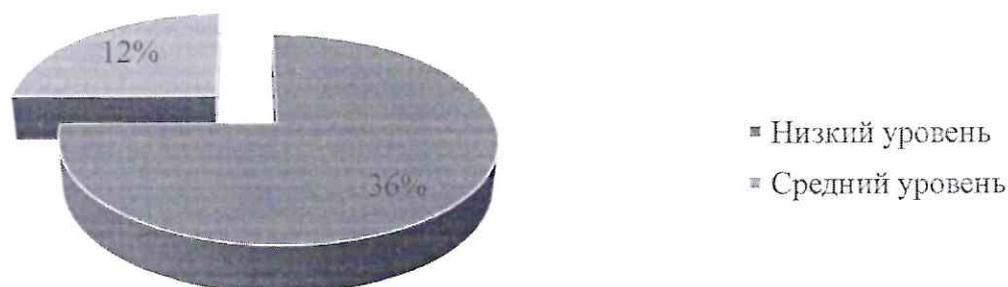


Рис. 2.11 Редукция личных достижений в первой группе

Во второй группе редукция личных достижений: на низком уровне у 4 испытуемых (12% опрошенных); на среднем уровне у 3 испытуемых (9% опрошенных); на высоком уровне у 10 испытуемых (30% опрошенных). Проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, а также в редуцировании своих возможностей, обязанностей по отношению к другим (рис. 2.12).

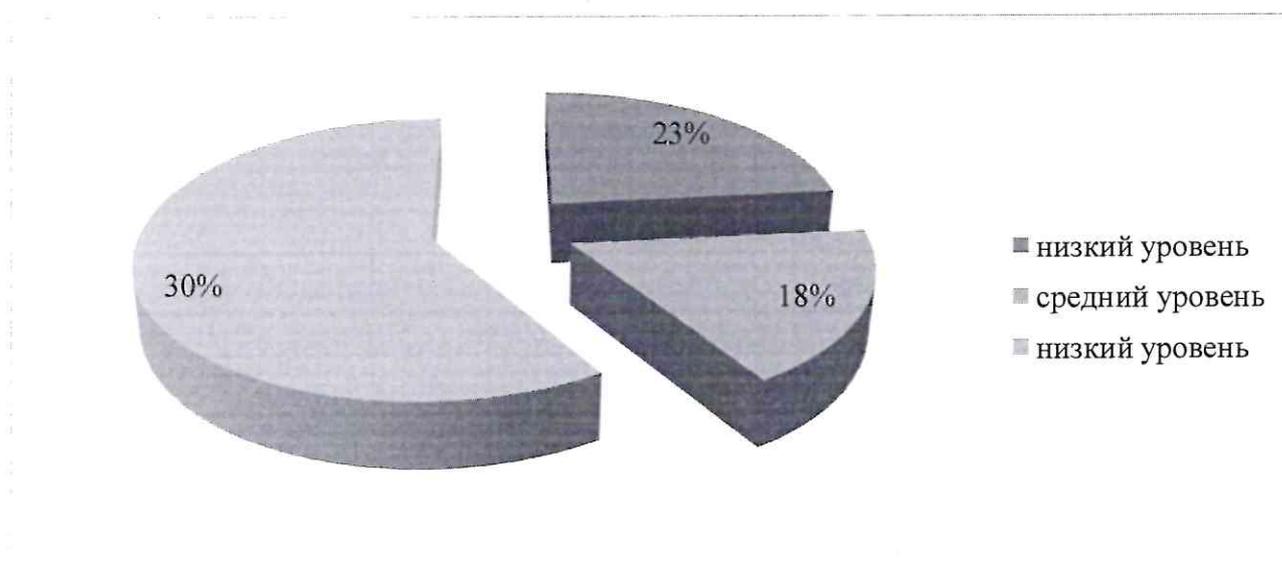


Рис. 2.12 Редукция личных достижений во второй группе

Уровень невротизации в первой группе: низкий уровень у 6 испытуемых (18% опрошенных); очень низкий уровень у 10 испытуемых (30% опрошенных); Пониженный уровень не отмечается (рис. 2.13)

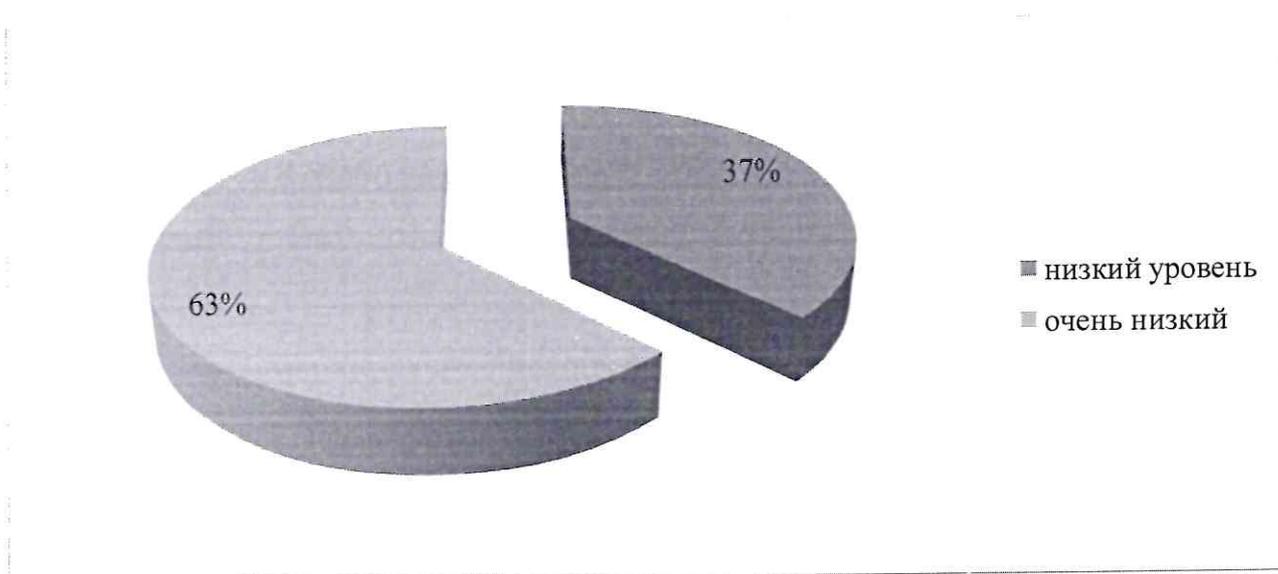


Рис. 2.13 Уровень невротизации в первой группе

Уровень невротизации во второй группе: пониженный уровень у 7 испытуемых (21% опрошенных); низкий уровень у 5 испытуемых (15% опрошено); очень низкий уровень у 5 испытуемых (15% опрошено) на рис. 2.14.

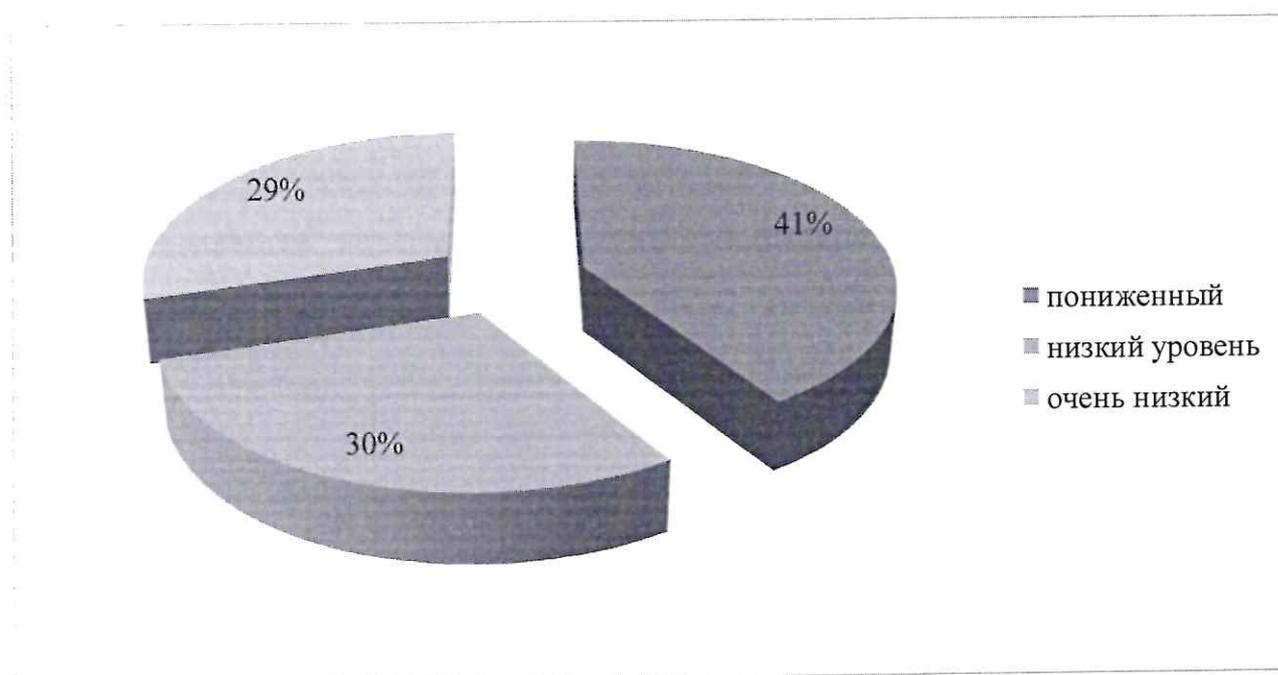


Рис. 2.14 Уровень невротизации во второй группе

служебным статусом заработная плата меньше, чем у сотрудников УУП и ПДН. Данный фактор даёт положительное психологическое воздействие на сотрудников осуществлять карьерный рост в ОВД РФ, для повышения своего служебного статуса и получения более высокого денежного оклада.

В свою очередь сотрудники службы УУП и ПДН ОВД РФ в основном имеют специальные офицерские звания, они так же имеют возможности карьерного роста в служебной деятельности. Однако при непосредственном долговременном исполнении служебных обязанностей, у некоторых сотрудников УУП и ПДН происходят психологические изменения, вызванные стрессом, эмоциональной и физической усталостью, что отрицательно влияет на осуществление сотрудником карьерного роста в служебной деятельности.

Суммировав результаты по всем методикам, мы сделали вывод о том, что синдрому эмоционального выгорания в различной степени подвержены 22 респондента, т.е. 66% всех опрошенных. Остальные 11 испытуемых (33% опрошенных) не показали признаков эмоционального выгорания. Стоит заметить, что 9 из них находятся в 1й группе. Обобщенные показатели, свидетельствующие об этом, показаны на рисунке 2.15.

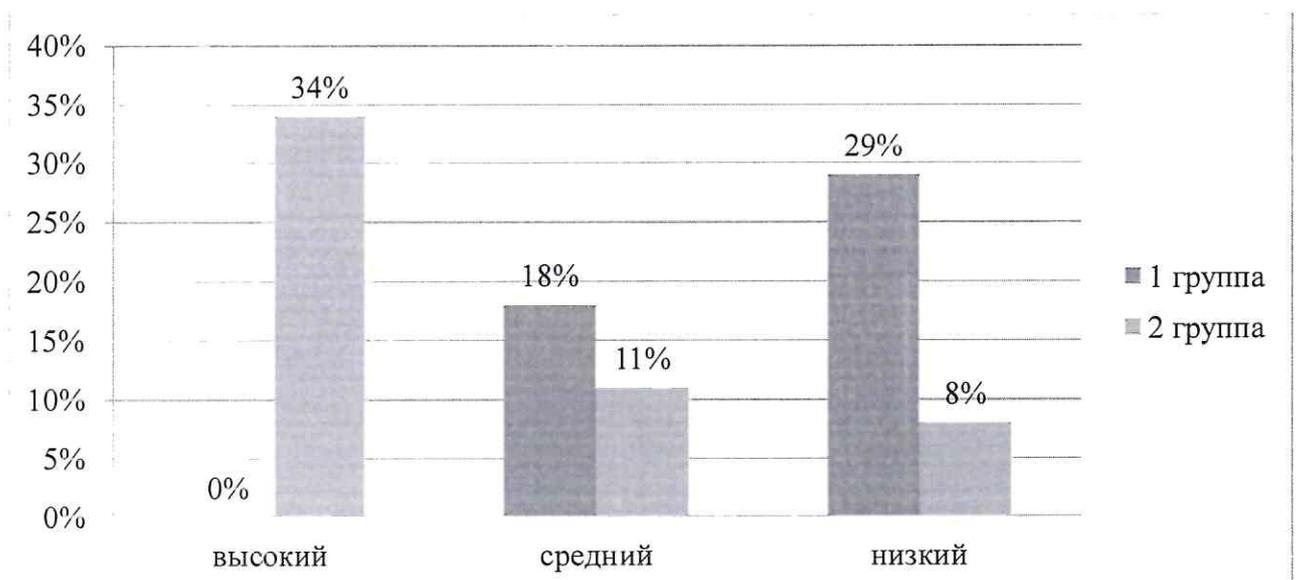


Рис. 2.15 Обобщенные показатели по всем методикам

В связи с тем, что $f_{\text{набл}} > f_{\text{кр}}$, гипотезу о существенном влиянии фактора на результаты экспериментов принимаем. То есть сотрудники УУП и ПДН подвержены синдрому эмоционального выгорания, на возникновение которого влияют не только стаж и условия работы, но и личностные особенности сотрудников.

Исследование с помощью методов математической статистики показало, что сформированный синдром эмоционального выгорания в обеих группах свойствен в большей степени сотрудникам в возрасте от 18 до 35 лет (84,6 % и 76,8% соответственно), эмоциональное выгорание отсутствует у 43,4% и 63,6 % респондентов возрастной группе от 36 до 55 лет. Этот факт можно объяснить тем, что у специалиста в зрелом возрасте уже пройден этап профессионального становления и адаптации к профессии, определены конкретные профессиональные цели, сформированы профессиональные интересы, что у специалиста в зрелом возрасте уже пройден этап профессионального становления и адаптации к профессии, определены конкретные профессиональные цели, сформированы профессиональные интересы, выработаны механизмы профессионального самосохранения.

В этой главе мы эмпирическим путем изучили факторы, влияющие на появление синдрома эмоционального выгорания. Подробно рассмотрели методики, влияющие на появление синдрома эмоционального выгорания. Подробно рассмотрели методики, с помощью которых проводилось исследование. Мы выяснили, что синдрому эмоционального выгорания в различной степени подвержены 22 респондента, т.е. 66% всех опрошенных. Остальные 11 испытуемых (33% опрошенных) не показали признаков эмоционального выгорания. Стоит заметить, что 9 из них находятся в 1й группе (сотрудники конвойной службы)

Таким образом сделан вывод, что уровень и проявления эмоционального выгорания у сотрудников занимающихся делопроизводством (сотрудники УУП и ПДН) и строевых подразделений (сотрудники конвойной службы) отличаются.

2.3 Рекомендации по психологической работе с сотрудниками ГУ МВД, направленные на сохранение их профессионального здоровья

В число обязательных задач, которые необходимо решать службе психологического обеспечения в УВД, входят задачи по выявлению, коррекции и профилактике профессиональной деструкции работников УВД. Для этого практическому психологу необходимо:

- знание психологических механизмов профессиональной деструкции, объективных и субъективных факторов этого процесса;

- прогнозирование процесса профессиональной деструкции с учетом конкретного профиля службы (следственная деятельность и т.п.) и служебного стажа.

- выявление деятельностных детерминант профессиональной деформации, связанных с характером служебной деятельности и содержанием задач, которые решаются (наличие властных полномочий, высокая ответственность, регламентированность, экстремальность, противоречивость, конфликтность, противодействия);

- выявление личностных (индивидуально-психологических) детерминант, которые создают внутренние субъективные условия, первоначально блокирующие или интенсифицирующие внешнее деформирующее влияние. Со временем, аккумулировав в себе такое влияние, эти детерминанты могут преобразоваться во вторичный (после деятельности) источник деформации. Он изнутри подпитывает профессиональную деформацию (даже вне службы). Индивидуально-психологические профессионально важные качества можно разделить на общие (компетентность, принципиальность, дисциплинированность, порядочность, ответственность, самоконтроль, уровень притязаний, рефлексивность, тревожность, эмоциональная уравновешенность, тревожность, эмоциональная уравновешенность и др.) и специальные (морально-

волевая надежность, социальная перцепция, стремление к профессиональному совершенствованию и т.п.);

– учет микросоциальных детерминант, связанных с ближайшим социальным окружением. Оно в себя включает: служебный коллектив и внеслужебную среду (семья, родственники, друзья). Эти два вида социального окружения должны быть проанализированы с точки зрения как положительного, так и деструктивного их влияния на личность работника;

– исследование профессионально-деформационных проявлений в деятельности и личности работника путем адекватно подобранных методов (наблюдение, беседа, естественный эксперимент, психодиагностические методы, тестирование, анализ процесса и результатов служебной деятельности и т.п.) с соблюдением требований профессиональной этики психолога;

– лонгитюдный контроль (продленный во времени) процессов профессиональной деформации и т.п. Эти процессы динамичны во времени и имеют развивающе-обратный (регрессивный) характер. Периодичность сбора данных может быть различной (один раз в год, через полгода, четыре месяца) в зависимости от коэффициента деформации (начального, среднего, глубинного);

– конкретно-практическая сторона профилактики коррекции профессиональной деформации предусматривает комплекс мероприятий в трех взаимосвязанных направлениях: организационно-административном, реабилитационном, психолого-педагогическом.

Задачей первого направления является ослабление деформирующего влияния деятельности путем временного отстранения работника от деятельности, профессионального окружения или их смены. Задача второго направления заключается в обновлении и укреплении физического, психологического, психофизиологического потенциала работника, поддержание его трудоспособности. Задачей третьего направления является формирование и развитие индивидуально-психологических качеств, которые блокируют деформирующее влияние.

Первичная профилактика: дебрифинг (обсуждение) ситуации с коллегами или близкими после критического события.

1. Регулярный отдых, баланс «работа – досуг».

2. Регулярные физические упражнения (как минимум 3 раза в неделю по 30 мин). Человеку необходимо объяснить необходимость физических упражнений как пути выхода энергии, накапливающейся в результате стресса. Нужно искать такие виды активности, которые будут нравиться человеку (прогулки, бег, танцы, велосипед, работа в саду, на дачном участке и т.д.), иначе они будут восприниматься как рутинные и избегаться.

3. Адекватный сон как важнейший фактор, редуцирующий стресс.

4. Необходимо создание, поддержание «здорового рабочего окружения», когда осуществляется планирование очередности, срочности выполнения дел, управление своим временем и др. Организация своей работы: частые короткие перерывы в работе (например, по 5 мин. каждый час), которые более эффективны, чем редкие и длительные. На работу лучше приготовить легкий завтрак, чем голодать весь день и переедать по вечерам. Желательно сократить потребление кофеина (кофе, чай, шоколад, кола), так как кофеин является стимулятором, способствующим развитию стрессовой реакции. Примерно через три недели после постепенного сокращения потребления кофеина у большинства пациентов отмечают снижение тревоги и беспокойства, изжоги и мышечных болей.

5. Разъяснение необходимости делегировать ответственность (разделять ответственность за результат деятельности с клиентами, учениками, пациентами). Выработка умения говорить «нет». Те люди, которые придерживаются позиции «чтобы что-то было сделано хорошо, надо делать это самому», напрямую идут к «выгоранию».

6. Наличие хобби (спорт, культура, природа). Человеку нужно разъяснить необходимость наличия интересов вне работы, позволяющих снять напряжение, возникающее на работе, позволяющих снять напряжение, возникающее на

работе. Желательно, чтобы хобби давало возможность расслабиться, отдохнуть (например, живопись, а не автогонки).

7. Активная профессиональная позиция, принятие ответственности на себя за свою работу, свой профессиональный результат, за свои решения, действия, изменение поведения. Действия по изменению стрессогенной ситуации. Мы не совершаем ошибок – мы приобретаем профессиональный и жизненный опыт!

8. Тренинг коммуникативных навыков. Обучение навыкам эффективного межличностного общения.

9. Позитивный взгляд на вещи. Клиенту нужно помочь осознать, что существует много вариантов интерпретации определенной ситуации.

10. Тренинг уверенности в себе. Люди, подверженные синдрому эмоционального выгорания часто имеют заниженную самооценку, робки, тревожны, не уверены в себе. Можно использовать методику «волшебный магазин».

11. Обучение техникам релаксации (расслабления). Например, элементы ароматерапии.

Можно использовать масла, помогающие устранить негативные эмоциональные состояния: Агрессия – бергамот, ромашка, душица, лимон, можжевельник, иланг-иланг.

Тревога, беспокойство и депрессия – ромашка, лаванда, апельсин, сандал, кедр, имбирь, жасмин, шалфей, мята, корица.

Умственная и физическая усталость – апельсин, бергамот, гвоздика, герань, грейпфрут, лаванда, мелисса, мирра, можжевельник, мята, сосна, сандал, эвкалипт.

Возбудимость, стресс – анис, апельсин, ваниль, душица, иланг-иланг, лаванда, мята, ромашка.

При бессоннице прекрасно подойдут: базилик, ваниль, жасмин, корица, лаванда, ромашка, сандал, роза, ваниль, жасмин, корица, лаванда, ромашка, сандал, роза, анис, миндаль.

Уделите себе несколько минут и используйте краткосрочную мышечную релаксацию.

Постарайтесь в течение 3-5 минут вспомнить самые приятные события в своей жизни, вспомните, как вы улыбались! Представьте себя в своем самом любимом месте и ощутите положительную «волну». Воображение – это хороший помощник для расслабления!

Психологическая работа по сохранению профессионального здоровья сотрудников УВД должна строиться, прежде всего, на поддержании и укреплении когнитивной, эмоциональной и поведенческой составляющих профессионального здоровья личности. Это могут быть профессионально-психологические тренинги, занятия, направленные на формирование и развитие определенных качеств, навыков и умений, необходимых для поддержания профессионального здоровья сотрудников правоохранительных органов.

В качестве рекомендаций для развития когнитивной составляющей профессионального здоровья могут быть проведены тренинги по развитию профессиональной памяти, профессиональной наблюдательности и накоплению опыта профессиональных восприятий, тренировки по развитию профессиональной чувствительности. Это связано с тем, что при осуществлении профессиональной деятельности большое значение для сотрудников правоохранительных органов имеет активизация его профессионального мышления, наблюдательности, а также сотрудникам приходится постоянно оперировать различной информацией: сведениями, сообщениями, сводками, ориентировками и т.п.; поэтому память сотрудника подвержена большим нагрузкам. Также сотрудникам правоохранительных органов важно использовать в своей профессиональной деятельности рефлекссию в отношении своего профессионального здоровья, понимания роли здоровья в жизнедеятельности, а также основных факторов, оказывающих как негативное, так и позитивное влияние на профессиональное здоровье человека. Тот, кто не обладает развитыми вышеперечисленными качествами, вряд ли сможет

эффективно выполнять свои служебные обязанности, что прямо отразится на его профессиональном здоровье.

Для укрепления профессионального здоровья (эмоциональный компонент) можно использовать психорегулирующие тренировки, которые направлены на овладение навыками использования простейших методов саморегуляции, позволяющих регулировать эмоциональные состояния личности, снимать излишнее напряжение, создавать определенный положительный настрой в деятельности сотрудника. Сюда же можно отнести и аутогенную тренировку, овладение приемами волевой саморегуляции. Данные тренировки позволят сотрудникам органов внутренних дел сохранять благоприятное психическое состояние для успешной работы.

Для обеспечения профессионального здоровья (поведенческого компонента) сотрудников органов внутренних дел рекомендуется проводить тренинг по психологическому моделированию условий и трудностей оперативно-служебной деятельности, позволяющий создать внешние и внутренние (психологические) условия, близкие к реальным условиям оперативно-служебной деятельности. Это позволяет формировать и укреплять способность к адекватным действиям, приобретению навыков, позволяющих уменьшить или прекратить нежелательное поведение в сложных ситуациях профессиональной деятельности.

Необходимо сказать, что профессионально-психологические тренинги, направленные на сохранение профессионального здоровья сотрудников УВД, должны проводиться комплексно. Только так сотрудники могут научиться успешно преодолевать сложные (и даже опасные для жизни) ситуации, не допускать переутомления и избежать различных заболеваний, связанных с нервной нагрузкой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эмоциональное выгорание – это динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда налицо все три фазы стресса: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение.

Важно отметить, что авторы статей и работ по эмоциональному выгоранию, говорят о нем неоднозначно. В одном случае как о профессиональной деформации, которая негативно отражается на профессиональной деятельности, а в другом – как о механизме психологической защиты, который позволяет регулировать психику и защищать ее от негативных эмоциональных воздействий.

Эмоциональное выгорание инициируется комплексом факторов, включающих индивидуально-психологические особенности сотрудника УВД и специфические особенности профессиональной деятельности эмоционального характера. Проведя обзор факторов, влияющих на развитие выгорания, мы можем прийти к выводу, что многочисленные исследования данных факторов не дали ответа на вопрос о том, что же является главным в возникновении этого явления. Какова его основная причина – личностные черты или характеристики деятельности, особенности взаимодействия с клиентами или факторы рабочей среды? Решение данных проблем особенно важно, прежде всего, для разработки мер по предупреждению выгорания.

В ходе эмпирического исследования было установлено что, 22 респондента были подвержены эмоциональному выгоранию в своей служебной деятельности, остальные 11 не показали признаков эмоционального выгорания.

Данный факт можно объяснить тем, что сотрудники конвойной службы в своей служебной деятельности, по сравнению с сотрудниками службы участковых уполномоченных имеют меньше поставленных перед ними задач, а

также эти задачи сильно отличаются от поставленных задач перед сотрудниками службы участковых уполномоченных полиции.

Конвойная служба в ОВД РФ предназначена для конвоирования и охраны уже задержанных лиц. В свою очередь сотрудники службы участковых уполномоченных полиции выполняют совершенно другие задачи, которые более негативно влияют на человеческую психику, эмоциональную стабильность. Например, сотрудники конвойной службы осуществляют охрану и конвоирования уже задержанных лиц, в отношении которых уже проведены все необходимые процессуальные действия в рамках расследования и по роду своей деятельности не сталкиваются с такими служебными необходимостями как выезд на место преступления, где совершается преступление, они не проводят опросы граждан, попавших в непростые жизненные ситуации, и не проводят каких-либо расследований.

Сотрудники службы участковых уполномоченных полиции в сфере своей служебной специфики вне зависимости от того находятся ли они на дежурстве в составе наряда ГНР или несут службу, согласно штатному расписанию, ежедневно выезжают на место совершенных преступлений, а также по вызову граждан прибывают на место, где необходимо предотвращать совершение преступлений и административных правонарушений. Данная категория обязанностей подразумевает достаточно регулярное применение физической силы и специальных средств, а по крайней необходимости огнестрельного оружия.

Также сотрудники службы участковых уполномоченных проводят расследование, занимаются сбором материалов проверки, опросам граждан и рядом других подобных задач, которые могут негативно влиять на психологическое эмоциональное состояние человека.

Непосредственно проводят задержания лиц, совершивших правонарушения, как административные, так и уголовные. Большую часть

своего служебного времени проводят в общении с лицами уголовной направленности, с лицами с низкой социальной ответственностью и если взять, к примеру проведение расследования по каким-либо материалам, то можно понять, что сотрудник, который занимается расследованием, погружается в ту негативную атмосферу, в которую попали граждане обратившиеся за помощью органы внутренних дел. Таких материалов у каждого сотрудника службы участковых уполномоченных ежедневно бывает в достаточном количестве и к каждой ситуации участковый уполномоченный полиции должен подходить ответственно, рассудительно, то есть держать полное психологическое саморегулирование и эмоциональную стабильность. Но мы ещё раз повторимся о том, что сотрудник полиции такой же живой человек, который может быть подвержен любому психологическому расстройству на фоне окружающей его атмосферы жизнедеятельности.

У сотрудников конвойной службы также в ходе выполнения ими своих служебных обязанностей могут происходить ситуации, которые отрицательно влияют на психологическое и эмоциональное состояние сотрудника. Их работа связана с непосредственным контактом с взятыми под стражу лицами, и задача в большей части заключается в том, чтобы лица, взятые под стражу, начинали осознавать, что они приступили закон и предварительно отбывают свое наказание. Для этого сотрудникам конвойных подразделений необходимо создавать условия, которые будут дисциплинировать задержанных, и не давать тем самым возможности совершить побег из-под стражи или причинить себе вред.

Задержанные лица, ещё до прибытия в исправительные учреждения, в ходе проведения судебных заседаний, когда задержанному оглашают приговор суда, могут проявлять своё неадекватное поведение. В таком состоянии задержанный может совершить абсолютно необдуманные поступки, например совершить попытку побега из-под стражи, при этом могут пострадать другие лица. В этом случае задача конвойных подразделений заключается в их чуткой бдительности,

целенаправленном наблюдении за действиями задержанного лица. Данная профессиональная направленность может негативно по истечении определённого срока службы, влиять на психологическое и эмоциональное состояние сотрудника. Так как при проведении подобных мероприятий сотрудники переживают стрессовое состояние.

Таким образом данный вывод подтверждает гипотезу работы о том, что уровень и проявления эмоционального выгорания сотрудников занимающихся делопроизводством (сотрудники УУП и ПДН) и строевых подразделений (сотрудники конвойной службы) отличаются.

Также, мы рассмотрели методы профилактики профессиональной деформации и ее последствия. Мы узнали, что наиболее оптимальным мероприятием психологической профилактики профессиональной деформации является социально-психологический тренинг методом деловой игры. Также необходимо делать разграничение между профессиональной жизнью и частной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бажин, Е. Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткина // Психологический журнал. – 2014. – № 3. – С. 3 – 9.
2. Баробанова, М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» / М. В. Баробанова // Вестник МГУ. – 2013. – № 1. – С. 54 – 58.
3. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – Москва : Издательство Наука, 2016. – 154 с.
4. Буданов, А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД / А. В. Буданов. – Москва : Издательство Просвещение, 2012. – 143 с.
5. Буданов, А. В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации: Практическое пособие для руководящих работников УВД, ОВД, служб по работе с личным составом, подразделений морально-психологического обеспечения деятельности ОВД / А. В. Буданов. – Москва : ГУВД г. Москвы, 2014. – 315 с.
6. Васильев, И. А. Мотивация и контроль действий / И. А. Васильев, М. М. Магомед-Эминов. – Москва : Издательство Наука, 2011. – 68 с.
7. Водопьянова, Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек–человек» / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Издательство Питер, 2015. – 440 с.
8. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Издательство Питер, 2015. – 336 с.

9. Гордиенко, Ш. А. Психолого-педагогическая подготовка к выполнению оперативно-служебных задач в экстремальных условиях / Ш. А. Гордиенко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 1. – С. 40 – 42.

10. Грачев, С. Г. Особенности социально-психологической деформации личности сотрудников органов внутренних дел, принимавших участие в контртеррористической операции на территории Северо-Кавказского региона / С. Г. Грачев // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2016. – № 4. – С. 25 – 29.

11. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности. Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2007. – С. 143 – 156.

12. Гуценко, Н. Ф. Правоохранительные органы : учебник для вузов / Н.Ф. Гуценко, М.А. Ковалев. – Москва : Издательство Зерцало, 2012. – 314 с.

13. Демина, А. Д. Психологическая адаптация к умственному труду в условиях нервно-эмоционального напряжения / А. Д. Демина, Н. З. Кайгородова, А. П. Супрун. – Барнаул : Издательство Азбука, 2013. – 236 с.

14. Дубов, Г. В. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие / Г. В. Дубов, А. В. Опалев. – Москва : Издательство Наука, 2018. – 112 с.

15. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер – Екатеринбург : Издательство Сократ, 2017. – 336 с.

16. Ильин, Е. П. Психофизиология состояний человека / Е. П. Ильин – Санкт-Петербург : Издательство Питер, 2015. – 236 с.

17. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин – Санкт-Петербург : Издательство Питер, 2010. – 512 с.

18. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2014. – № 4. – С. 2 – 21.

19. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Москва : Издательство Институт практической психологии, 2016. – 400 с.
20. Клищевская, М. В. Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ, 2019. – № 4 С. 35 – 42.
21. Кузьмина, Н. В. Физиология и психология труда. Научные основы оценки тяжести и напряженности труда / Н. В. Кузьмина – Саратов : СПИ, 2014. – 220 с.
22. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2011. – № 11. – С. 2 – 16.
23. Лешукова, Е. Г. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики / Е. Г. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – 2013. – С. 45 – 52.
24. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Издательство Наука, 2016. – 312 с.
25. Митюрин, Н. Ю. Проблемы профессиональной деформации личности сотрудников УВД в контексте уголовно-правовых отношений / Н. Ю. Митюрин // Правовая политика и правовая жизнь. – 2013. – № 4. – С. 180 – 186.
26. Орел, В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – 2014. – № 4. – С. 76 – 97.
27. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2011. – № 1. – С. 16 – 21.
28. Пайнс, Э. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач – Санкт-Петербург : Издательство Питер, 2011. – 528 с.
29. Моцкин, Ю. В. Психологические основы профилактики перенапряжения / Ю. В. Моцкин, А. И. Киколов, В. И. Тихоревский. – Москва : Издательство Медицина, 2017. – 254 с.

30. Крылова, А. А. Психологические проблемы самореализации личности / А. А. Крылова, А. А. Коростылева. – Санкт-Петербург : Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2017. – 240 с.
31. Райгородский, Д. Я. Практическая психологическая диагностика / Д. Я. Райгородский. – Самара : Издательство Бахрах-М, 2018. – 672 с.
32. Роджерс, К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Р. Роджерс – Москва : Издательство Прогресс, 2014. – 107 с.
33. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2012. – № 3. – С. 85 – 95.
34. Скугаревская, М. М. Синдром эмоционального выгорания / М. М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2012. – №7. – С. 3-9.
35. Собчик, Л. Н. МЦВ – Метод цветowych выборов. Модифицированный восьмицветовой тест Люшера. Практическое руководство / Л. Н. Собчик – Москва : Издательство Наука, 2015. – 36 с.
36. Солнцева, Г. Н. О психологическом содержании понятия риск / Г. Н. Солнцева // Вестник Московского университета, – 2015. – № 3. – С. 45 – 49.
37. Столяренко, А. М. Прикладная юридическая психология / А. М. Столяренко. – Москва : Издательство Наука, 2012. – 639 с.
38. Судаков, К. В. Системные механизмы эмоционального стресса / К. В. Судаков. – Москва : Издательство Гэотар-Медиа. – 2015. – 112 с.
39. Холмогорова, А. Б. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни / А. Б. Холмогорова, Н. Г. Гаранян // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2006. – № 1. – С. 7 – 13.
40. Юдин, И. А. Синдром профессионального сгорания или негативное влияние профессии и как его избежать / И. А. Юдин. – Санкт-петербург : Издательство Питер, 2010. – 336 с.

Табл. 1, п. 1

Степень эмоционального выгорания у сотрудников ОВД по опроснику В. В. Бойко

группа	№	стаж	Фаза напряжения					Фаза резистенции					Фаза истощения				
			1	2	3	4	итог	1	2	3	4	итог	1	2	3	4	итог
Сотрудники отдела дознания	1	1	15	6	3	26	50	15	10	2	18	45	14	12	6	8	38
	2	2,5	17	6	0	18	41	10	6	8	24	48	8	16	5	14	43
	3	2	0	3	0	2	5	0	3	0	0	3	0	5	0	2	7
	4	2,5	12	3	13	12	40	17	13	2	15	47	10	15	8	3	36
	5	0,5	0	0	2	0	2	5	5	2	6	18	0	5	0	0	5
	6	2	4	0	1	3	8	10	7	2	2	21	0	3	0	6	11
	7	>1	8	5	0	2	15	4	3	0	0	7	15	12	0	2	29
	8	>1	5	3	1	0	9	12	10	0	4	26	0	6	0	5	11
	9	>1	3	0	0	5	8	15	8	0	0	23	0	8	0	0	8
	10	1,5	4	8	10	13	16	15	10	2	18	45	10	14	8	6	38
	11	1,5	0	6	2	0	8	5	2	2	2	11	0	2	0	2	4
	12	1	2	3	0	0	5	2	5	2	3	12	3	3	5	0	11
	13	1	9	5	1	3	18	20	14	0	7	41	10	10	8	8	36
	14	2	14	8	0	3	25	17	10	2	8	37	10	14	2	5	31
	15	2	12	6	13	5	36	15	8	8	6	37	12	10	8	8	38
	16	0,5	3	3	0	3	9	2	3	2	5	12	0	2	3	5	10
Сотрудники ОБЭП ИПК	17	6	22	23	12	5	62	25	7	17	15	64	10	15	8	5	36
	18	8	20	18	10	10	58	20	24	22	17	83	22	18	24	16	80
	19	16	18	15	2	2	37	12	8	18	6	44	12	14	8	16	30
	20	11	16	12	15	8	51	23	25	24	10	82	8	24	16	12	60
	21	11	20	10	9	3	42	20	18	16	8	62	12	18	8	10	48
	22	15	23	25	17	13	78	24	8	18	14	64	16	1	18	12	56
	23	5	5	17	9	2	33	15	10	4	14	43	10	2	12	10	34
	24	6,5	26	18	7	12	63	22	16	8	18	64	20	18	12	18	68
	25	13	10	8	7	5	30	16	8	4	6	34	6	2	13	10	34
	26	9	22	19	20	10	71	18	18	22	24	82	18	22	20	10	70
	27	3,5	8	7	11	17	43	14	12	6	4	36	12	24	10	3	49
	28	15	23	21	10	12	56	19	17	22	12	70	20	18	24	20	82
	29	4,5	18	20	14	18	70	20	16	10	6	52	22	14	16	12	64
	30	6	9	4	12	15	40	13	8	12	16	49	14	12	18	8	52
	31	3	5	2	0	3	10	6	2	0	3	8	2	8	6	3	19
	32	7	3	0	1	5	9	8	4	2	0	14	4	2	0	5	11
	33	7	16	25	14	16	61	16	24	25	18	83	16	18	14	12	50

Табл. 1, п. 2

Степень профессионального выгорания у сотрудников УВД по опроснику Маслач и Джексона

группа	№	стаж	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1 группа	1	1	18	2	43
	2	2,5	20	8	32
	3	2	5	2	54
	4	2,5	17	1	32
	5	0,5	3	0	50
	6	2	9	0	48
	7	>1	8	4	51
	8	>1	12	1	58
	9	>1	8	3	45
	10	1,5	22	10	43
	11	1,5	3	9	39
	12	1	7	11	42
	13	1	24	3	34
	14	2	20	8	35
	15	2	19	2	44
	16	0,5	10	4	41
2 группа	17	6	32	2	54
	18	8	35	14	58
	19	16	21	18	35
	20	11	31	13	38
	21	11	28	21	22
	22	15	27	19	18
	23	5	18	4	34
	24	6,5	34	28	16
	25	13	24	22	14
	26	9	42	26	21
	27	3,5	12	9	37
	28	15	50	21	30
	29	4,5	44	20	28
	30	6	38	16	25
	31	3	6	10	40
	32	7	9	12	50
	33	7	36	18	29

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Ванштейн Андрея Владимировича группы у 256-юп
(Ф.И.О. полностью)

на тему Особенности эмоционального выгорания сотрудников ОВД РФ (на примере Главного управления Министерства внутренних дел по Красноярскому краю)

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 54 страницах, содержит приложение(ия) на 3 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы заключается в том, что люди, находящиеся в постоянном стрессе, тревоге, не могут положительно взаимодействовать с коллегами и клиентами. Проблема исследования эмоционального выгорания является востребованной и необходимой для дальнейшего исследования
2. Логическая последовательность Работа построена логично. Во введении представлены основные понятия, цель, объект, предмет, гипотеза и задачи исследования. Отображен теоретический анализ проблемы особенностей эмоционального выгорания у сотрудников ОВД РФ. Практическая часть работы отображает уровни эмоционального выгорания у сотрудников ОВД РФ, занимающиеся делопроизводством и строевого подразделения. В заключении работы представлены выводы исследования
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Выводы в работе аргументированы
4. Полнота проработки литературных источников Автор работы в достаточной мере проработал источники литературы
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков. Выпускная квалификационная работа оформлена согласно предъявляемым требованиям. Иллюстрации представлены в полном объеме.

Рецензия на дипломную работу студенту «СИБУП - группа -256ЮП-» Ванштейн А.В..

Дипломная работа Ванштейна Андрея Владимировича написана на актуальную для ОВД РФ тему: «Особенности эмоционального выгорания сотрудников ОВД РФ (на примере Главного управления Министерства внутренних дел по Красноярскому краю)». Актуальность данной темы подтверждается множеством важных для деятельности ОВД РФ причин. Рассматриваемые в дипломной работе вопросы актуальны для психологов ОВД РФ.

Дипломная работа написана на основе повседневной деятельности сотрудников ГУ МВД России по Красноярскому краю и трудов учёных, авторитетных в исследуемой области. Диплом состоит из двух глав, а также введения, заключения и списка использованной литературы. Оформление диплома соответствует принятым стандартам. Во введении дипломной работы обоснована актуальность исследования, цели и задачи работы, а также положения, выносимые на защиту.

В целом Ванштейн Андрей Владимирович достаточно полно и подробно раскрыл тему дипломной работы, используя свой личный опыт в повседневной служебной деятельности сотрудника ОВД РФ, научные работы заслуженных учёных деятелей в сфере психологии, а также материалы полученные непосредственно от действующих психологов ГУ МВД России по Красноярскому краю, что способствовало положительной рецензии.

Рецензент:

Инспектор по особым поручениям
ОК УРК ГУ МВД России
по Красноярскому краю

майор внутр. службы

17.05.2021 г.



А. П. Мешко

С рецензией ознакомлен

Ванштейн А.В.

28.06.2021 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Ванштейн Андрея Владимировича группы ____
на тему «Особенности эмоционального выгорания сотрудников ОВД РФ
(на примере Главного управления министерства внутренних дел по
Красноярскому краю)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на __ страницах,
содержит приложение (ия) на __ страницах.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена возрастающей статистикой случаев профессионального и эмоционального выгорания сотрудников силовых структур. Специфика деятельности и сама организация труда способствует очень быстрому выгоранию и профессиональным деформациям.

2. Логическая последовательность работа выстроена в соответствие с этапами исследования, структура четкая.

3. Положительные стороны работы: определены особенности эмоционального выгорания у сотрудников ОВД, исполняющих различные профессиональные обязанности. Разработаны рекомендации, направленные на профилактику эмоционального выгорания сотрудников с учетом результатов исследования.

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: выводы сформулированы корректно, отражают сущность разделов диплома. Аргументы достаточны для обоснования теоретических и практических результатов работы.

5. Полнота проработки литературных источников: объем и качество литературных источников соответствует заявленной теме, достаточны.

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: иллюстративный материал адекватно отражает результаты исследования. Рисунки и таблицы выполнены аккуратно, расположены в тексте последовательно и логично содержанию.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: работа выполнена самостоятельно на всех этапах.

8. Недостатки работы: в теоретической части работы недостаточно обоснована значимость и новизна исследуемой проблемы, но это не снижает значимости и ценности исследования. Не в полной мере описаны и интерпретированы все результаты исследования.

9. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12,

В приложении автор работы отобразил данные по исследованию, представлены методики по исследованию особенностей эмоционального выгорания у сотрудников ОВД РФ

6. Положительные стороны работы Представлены точные выводы по каждой методике. В полном объеме представлен вывод по исследованию

7. Недостатки работы Недостатков в работе нет

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы Компетенции отработаны в полном объеме и сформированы на высоком уровне

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику Полученные данные стоит внести в работу с сотрудниками ОВД РФ

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки _____, а ее автор заслуживает присвоения квалификации¹ бакалавр
(оценка прописью)

Рецензент выпускной квалификационной работы:
Мешко Александр Петрович - Инспектор по особым поручениям ОК УРЛС
майор внутренней службы

(Ф.И.О (полностью), должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« _____ » _____ 20__ г.



¹ Прописывается при условии положительной оценки

Анализ файла

Обработан файл: Ванштейн А.В. Особенности эмоционального выгорания сотрудников ОВД РФ (на примере Главного управления Министерства внутренних дел по Красноярскому краю).doc.

Год публикации: 2021.

Оценка оригинальности документа - 82.8%

Доказательство заимствования в документе

Время вычисления: 95 секунд

Источники заимствования

Заимствования

1. <u>Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов</u> Исследователь: Ванштейн А. В. Полное наименование документа: Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов Полное наименование документа: Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов	4.1%
2. <u>Профессия Исследователь факторов эмоционального выгорания педагогов</u> Исследователь: Ванштейн А. В. Полное наименование документа: Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов Полное наименование документа: Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов	4.1%

Исследование факторов эмоционального выгорания педагогов

30.06.2021 г. Ваш шейк А.В. B



МВД России

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
по КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ
(ГУ МВД России по Красноярскому краю)

ул. Дзержинского, 18, Красноярск, 660017

№ _____

На _____ от _____

Ректору АНО ВО СИБУП
В.Ф. Забуге

О направлении информации

Уважаемый Владимир Фёдорович!

ГУ МВД России по Красноярскому краю просит Вас направить студента Ванштейна Андрея Владимировича, группы 256-ЮП, являющегося действующим сотрудником полиции, имеющего специальное звание старший лейтенант полиции, для проведения исследования на тему «Особенности эмоционального выгорания сотрудников ОВД РФ (на примере ГУ МВД России по Красноярскому краю)».

Зубачева,
Начальник Управления
по работе с личным составом



П.В. Томчик



МВД России

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
по КРАСНОЯРСКОМУ КРАЮ
(ГУ МВД России по Красноярскому краю)

ул. Дзержинского, 18, Красноярск, 660017

23.06.2021 № 15/2490

На _____ от _____

Ректору АНО ВО СИБУП
В.Ф. Забуге

О направлении информации

Уважаемый Владимир Фёдорович!

Результаты выпускной квалификационной работы Ванштейна Андрея Владимировича, студента группы -256ЮП-, по теме «Особенности эмоционального выгорания сотрудников ОВД РФ (на примере ГУ МВД России по Красноярскому краю)» заслуживают внимания и, по необходимости с учётом установленных требований МВД России, могут быть внедрены в деятельность психологов ГУ МВД России по Красноярскому краю, вместе с тем, ГУ МВД России по Красноярскому краю выражает несогласие на размещение полученных результатов в открытых источниках, в том числе сети Интернет.

С уважением,

Начальник Управления
по работе с личным составом



П.В. Томчик