

## ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

**Танаева З. Р.**

Южно-Уральский государственный университет

E-mail: zamfira-t@yandex.ru

**Казарцева Г. А.**

Южно-Уральский государственный университет

E-mail: gagagala@yandex.ru

В статье исследуется проблема развития профессионального стресса у сотрудников правоохранительных органов, влияние стресса на работоспособность, надежность и устойчивость кадрового состава, эффективность и качество труда. С целью определения стресс-факторов профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов использовался опросник трудового стресса Ч. Спилбергера в адаптации А. Б. Леоновой и С. В. Величковской. Была проведена оценка стресс-факторов по силе и частоте стресса. К факторам, имеющим наибольшую силу, отнесены повышенная ответственность за порученное дело, необходимость использования плохого или неподходящего для работы оборудования, отсутствие или недостаток времени для кратковременного отдыха. Помимо того, установлено, что по частоте возникновения затруднений наибольшую выраженность имеют такие факторы, как необходимость использования плохого или неподходящего для работы оборудования и чрезмерная нагрузка при работе со служебной документацией и справочной информацией. Авторы описывают два основных метода (организационный и индивидуальный) управления профессиональным стрессом сотрудников правоохранительных органов, имеющих профилактическую и коррекционную направленность.

Ключевые слова: профессиональный стресс, правоохранительные органы, опросник трудового стресса, факторы профессионального стресса, диагностика, управление профессиональным стрессом, индивидуальные и организационные методы.

## FACTORS OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL STRESS OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS

**Tanaeva Z. R.**

South Ural State University

E-mail: zamfira-t@yandex.ru

**Kazartseva G. A.**

South Ural State University

E-mail: gagagala@yandex.ru

The article investigates the problem of professional stress development of law enforcement officers, the impact of stress on the performance, reliability and stability of personnel, efficiency and quality of work. To determine the stress factors of professional activity of law enforcement officials the «Job Stress Survey» questionnaire developed by Ch. Spilberger in the adaptation of A. B. Leonova and S. V. Velichkovskaya was used. The severity and frequency of stress factors were assessed by the respondents. The factors that have the greatest severity include huge responsibility for the assigned case, the use of bad or inappropriate equipment, the impossibility or lack of time for short-term rest. In addition, such stressors as the use of bad or inappropriate

equipment and excessive workload when working with official documents and information have the highest frequency score. The authors describe two main methods (organizational and individual) of managing professional stress of law enforcement officers for prevention and correction purposes.

Keyword: Professional stress, law enforcement agencies, «Job Stress Survey» questionnaire, factors of professional stress, diagnosis, professional stress management, individual and organizational methods

### **Введение**

Развитие профессионального стресса является одной из наиболее актуальных научных проблем настоящего времени, поскольку стрессовое состояние сотрудника влияет на работоспособность, здоровье, надежность и устойчивость кадрового состава, эффективность и качество труда. Деятельность сотрудников правоохранительных органов связана с серьезным нервным напряжением, с физическими и психическими перегрузками, приводящими к возникновению профессионального стресса. Изучение факторов возникновения стресса у сотрудников правоохранительных органов, а также возможные пути его преодоления имеет как научное, так и практическое значение в связи с предъявляемыми высокими требованиями к профессиональным и нравственным качествам сотрудников органов внутренних дел и других правоохранительных органов.

### **Описание исследования**

Большой вклад в изучение проблемы стресса внес канадский врач и биолог Ганс Селье. Он установил, что стресс является одним из способов, с помощью которого организм стремится достичь устойчивости под воздействием негативного фактора, то есть является специфической реакцией организма на предъявляемое к нему требование. С точки зрения ученого, для преодоления вредного или неприятного стресса (дистресса) рекомендуется найти работу, соответствующую способностям и дарованиям человека [6].

Следует заметить, что круг исследований профессионального стресса очень широк (М. А. Багрий, 2009; С. Б. Величковская, 2005; В. А. Винокур, 2008, 2009; И. Ю. Кобозев, 2011; Б. С. Леонова, 2009; Б. С. Положий, 1993; О. В. Рыбина, 2005; А. П. Шихова, 2009 и др.) и трудно выделить единую общепризнанную концепцию профессионального стресса. Различия подходов к изучению профессионального стресса касаются и понимания того, что такое стресс, и определений данного понятия, и типологии различных видов стресса, связанных с профессиональной деятельностью человека.

Предметом нашего исследования являются неблагоприятные состояния, то есть профессиональный стресс, переживаемый работником в связи с особенностями профессиональной деятельности. Стресс оказывает дезорганизационное влияние на трудовую деятельность человека, становится причиной эмоциональных нарушений, поведенческих и коммуникативных проблем, что, в свою очередь, создает повышенную опасность нервно-психических или физических заболеваний, влияет на надежность персонала, продуктивность служебной деятельности. Напротив, если условия труда и человеческий фактор находятся в состоянии устойчивого равновесия, то работа рождает чувство совершенства и уверенности в себе, способствует мотивации, повышает работоспособность и удовлетворенность трудом, укрепляет здоровье [8].

Следует признать, что стресс является неотъемлемой частью трудовой деятельности. Он может развиваться под воздействием различных негативных факторов. К ним относятся такие аспекты организации труда и управления социальными и организационными процессами, которые могут нанести сотруднику физический или психический вред, например, «информационный стресс возникает в условиях жесткого лимита времени и усугубляется в условиях высокой ответственности задания», «эмоциональный стресс возникает при реальной или предполагаемой опасности, когда разрушаются глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией», «коммуникативный стресс связан с реальными проблемами делового общения» [5, с. 186—87] и т. д.

В целях определения стресс-факторов профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов по силе воздействия и частоте возникновения нами была использована апробированная методика — опросник трудового стресса Ч. Спилбергера в адаптации А. Б. Леоновой и С. Б. Величковской «Опросник трудового стресса». Методика «Опросника трудового стресса» является русскоязычной версией опросника «Job Stress Survey» (JSS)

Ч. Спилбергера, адаптированной А. Б. Леоновой и С. Б. Величковской [1].

«Опросник трудового стресса» включает список из тридцати утверждений, которые соответствуют наиболее типичным и субъективно значимым причинам возникновения стресса в профессиональной деятельности. Респондентам предлагалось дважды оценить степень субъективной выраженности негативного влияния по каждому пункту в списке: сначала с точки зрения того, насколько они значимы по силе или интенсивности воздействия, а затем — по частоте возникновения в профессиональной ситуации. Для количественных оценок по каждому пункту используется девятибалльная шкала, на которой диапазон от 1 до 3 баллов соответствуют низкому, от 4 до 6 баллов — умеренному, а от 7 до 9 баллов — высокому уровню влияния соответствующего стрессора.

### **Результаты исследования**

В опросе участвовал 101 человек из числа сотрудников прокуратуры, полиции, ФССП. Обработка результатов включала несколько этапов: определение средних значений силы и частоты стресса, которые являются основными количественными показателями методики; подсчет веса по каждому пункту опросника, который равен произведению моментов силы и частоты стрессора; построение и анализ т. н. «профиля» стресса по всем тридцати факторам, выделение наиболее значимых стрессоров, получивших максимальные значения по весу.

Для каждого участника была определена степень выраженности стресса по критическим диапазонам. По всей выборке показатели составили:

Низкий уровень стресса (вес — до 14,2 баллов)	16,8 %
Умеренный (вес — от 14,3 до 20,2)	26,7 %
Выраженный (вес — от 20,3 до 38,2)	44,6 %
Высокий (вес — более 38,2 баллов)	11,9 %

Перейдем к оценке факторов по частоте и силе стресса.

Согласно проведенному исследованию, наибольшую силу (в порядке уменьшения) имеют следующие факторы:

- повышенная ответственность за порученное дело;
- необходимость использования плохого или неподходящего для работы оборудования;

отсутствие или недостаток времени для кратковременного отдыха (для обеденного перерыва, чашки кофе и пр.);

- жесткие сроки выполнения задания;
- сверхурочная работа.

Наименьшие баллы по силе получили:

- общее негативное отношение к организации;
- проблемы в отношениях с руководством;
- наличие периодов вынужденного бездействия;
- отстаивание прав на продвижение по службе;
- конфликты с другими подразделениями организации.

По частоте возникновения затруднений наибольшую выраженность имеют:

- необходимость использования плохого или неподходящего для работы оборудования;
- чрезмерная нагрузка при работе со служебной документацией и справочной информацией;
- жесткие сроки выполнения заданий;
- необходимость выполнения работы за других — коллег, подчиненных;
- низкая трудовая мотивация (как сотрудников, так и подчиненных).

Высокие показатели такого фактора, как повышенная ответственность за исполняемую работу, объяснимы. Ученые относят ответственность к стрессогенным факторам эмоционального характера — это группа эмоциогенных факторов труда, которая имеет наиболее очевидные и тесные связи с эмоциональным стрессом. Фактор ответственности отражает прямую социальную значимость деятельности, меру воздействия работника на судьбы других людей, цену его возможных ошибок. К профессиям максимальной сложности относятся те, которые связаны с ответственностью за жизнь многих людей. Это работа экипажей летательных аппаратов и пассажирских судов, авиационных диспетчеров и руководителей полетов, машинистов железнодорожного транспорта, спасателей, пожарных, взрывников, и, безусловно, сотрудников правоохранительных органов. Отмечая стрессогенность ответственности, следует констатировать, что ответственность — одно из наиболее важных проявлений социально зрелой личности, способной адаптироваться к профессиональной деятельности, совершенствуясь нравственно и профессионально.

Интегральным показателем выступает вес фактора. По результатам исследования

наибольшие показатели веса факторов получили:

- сверхурочная работа;
- необходимость использования плохого или неподходящего для работы оборудования;
- необходимость выполнения работы за других — коллег, подчиненных;
- повышенная ответственность за порученное дело;
- жесткие сроки выполнения заданий.

Вес сверхурочной работы как стресс-фактора оказался наибольшим. Действительно, сотрудники полиции привлекаются к сверхурочной работе и к выполнению служебных обязанностей сверх установленной нормальной продолжительности служебного времени, в ночное время, в выходные и праздничные дни, что регламентируется «Порядком привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха»<sup>1</sup>. Однако, очевидно, при возросших нагрузках на личный состав, предписаний о компенсационных выплатах за работу, длящуюся более установленного рабочего времени, недостаточно.

Сотрудники Федеральной службы судебных приставов выделяют такой фактор трудового стресса как «необходимость использования плохого или неподходящего для работы оборудования». Это может быть связано с высокой ресурсоемкостью информационных технологий, широко используемых службой судебных приставов. К стрессовой ситуации могут привести проблемы, связанные с компьютерами (в том числе серверами), оргтехникой и дополнительным программным обеспечением, установленном на автоматизированных рабочих местах сотрудников. Это и проблемы, связанные с ошибками в программах или со сбоями оборудования, которые невозможно устранить удаленным способом.

Фактор «жесткие сроки исполнения работы» — следствие не только установленных, например, Федеральным законом

<sup>1</sup> Об утверждении Порядка привлечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации к выполнению служебных обязанностей, а также в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации дополнительных дней отдыха. Приказ МВД России от 19 октября 2012 г. № 961. СПС КонсультантПлюс.

«Об исполнительном производстве»<sup>2</sup> порядка и сроков исполнительного производства. Высокая текучесть кадров в службе приводит к нехватке времени на выполнение необходимых мероприятий. Главный судебный пристав ФССП России Дмитрий Аристов отмечает, что «...текучесть кадров достаточно высокая. В среднем по службе это 25 % в год, поэтому мы должны думать над мерами удержания квалифицированных сотрудников. Надо предложить новые нормативно-правовые решения этого вопроса, и, конечно, мы будем думать над повышением материального обеспечения наших сотрудников»<sup>3</sup>. Отметим, что по нашим данным, такой фактор как «несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений» занимает только девятое место по интегральному показателю — весу фактора.

#### **Заключение**

Таким образом, разнообразие факторов, характеризующих развитие профессионального стресса у сотрудников правоохранительных органов, требует комплекса мер по предупреждению стресса в профессиональной деятельности. На основе полученных данных и изучения научной литературы [1; 3; 4, с. 3—9; 7, с. 115—121] выделим два основных метода (организационный и индивидуальный) управления профессиональным стрессом, имеющих профилактическую и коррекционную направленность.

К индивидуальным методам следует отнести: психологический (изменение окружения, в котором существует стресс, изменение познавательной оценки окружения, изменение поведения) и физиологический методы (улучшение физического состояния человека с целью повышения эффективности борьбы со стрессом). Индивидуальный метод подразумевает, в первую очередь, психологическую помощь сотруднику, направленная на борьбу со стрессом и факторами его вызывающими. Наличие состояния хронического стресса зачастую является следствием обращения работника к неадекватным защитным механизмам в своей деятельности. Поэтому, основной задачей, стоящей перед руководством и психологическими службами правоохранительных органов, является

<sup>2</sup> Об исполнительном производстве. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ. Собрание законодательства РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.

<sup>3</sup> Новый директор судебных приставов обещал бороться с текучестью кадров. URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/news/2017/03/20/681883-novii-rukovoditel-pristavov>.

своевременная диагностика, профилактика стресса и последующая коррекционная работа при его выявлении.

Организационный метод включает в себя профессионально-управленческие (разработка критериев и системы оценки результатов труда сотрудников, системы распределения вознаграждений, определение конкретных зон ответственности, информирование о возможных причинах возникновения стрессовых ситуаций, обучение эффективным способам и приемам преодоления стресса, способам конструктивного разрешения конфликтов) и социально-управленческие (создание социально-психологического климата в коллективе, налаживание обратной связи, решение бытовых проблем и т. д.) меры предупреждения стресса в профессиональной деятельности сотрудников.

Эффективная программа борьбы с профессиональным стрессом включает ряд взаимосвязанных элементов, действующих одновременно: контроль (адекватность кадрового обеспечения), нагрузка (регулярная оценка затрат времени и установление разумных сроков, предсказуемость и адекватность рабочего времени), социальная поддержка (конструктивные отношения между руководством и работниками, стимулирование труда), соответствие должности (соответствие должности физическим и психологическим способностям, распределение заданий в соответствии с опытом и компетентностью, обеспечение надлежащего использования профессиональных навыков), учеба и образование (надлежащая подготовка в целях обеспечения соответствия должности, наличие информации о психосоциальных рисках, стрессе и способах предотвратить их, проведение разнообразных антистрессовых семинаров

и тренингов, организация так называемых «эмоциональных разгрузок» с помощью игровых форм обучения), прозрачность и справедливость (точное описание выполняемых задач, четкое распределение ролей, предупреждение ситуаций ролевого конфликта, адекватная оплата выполняемой работы, прозрачность и справедливость процедур системы материального стимулирования), физическая среда (освещение, оснащение, качество воздуха, уровень шума, отсутствие воздействия вредных веществ, учет эргономических аспектов в целях снижения стресса, соблюдение санитарно-гигиенических норм) [8]. Важным направлением работы по управлению профессиональным стрессом сотрудников правоохранительных органов может стать развитие управленческой культуры руководителей среднего и высшего звена, неотъемлемой составляющей которой выступает управление стрессом или стресс-менеджмент [2].

#### **Вывод**

Таким образом, к проблеме профессионального стресса необходимо подходить комплексно. Обязательным компонентом комплекса мер должна стать диагностика стресс-факторов трудовой среды, с помощью которой предоставляется возможность получения опережающей информации о сотруднике и его социальном окружении. Тщательный анализ результатов обследования позволит выстроить эффективную систему предупреждения стресса в профессиональной деятельности сотрудников, разработать и реализовывать на уровне организации комплекс организационно-управленческих мер, что, в конечном счете, положительно скажется на выполнении оперативно-служебных задач.

#### **Список литературы**

1. Величковская, С. Б. Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Величковская Софья Борисовна. — М., 2005. — 30 с.
2. Казарцева, Г. А. Повышение квалификации специалистов правоохранительной сферы в системе дополнительного профессионального образования / Г. А. Казарцева, Н. Н. Дмитриева // Психология. Социология. Педагогика. — 2014. — № 6 (43). — С. 8—11.
3. Кобозев, И. Ю. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Кобозев Игорь Юрьевич. — СПб., 2011. — 25 с.
4. Корехова, М. В. Профилактика организационного стресса у сотрудников правоохранительных органов / М. В. Корехова, И. А. Новикова, А. Г. Соловьев // Экология человека. — 2015. — № 8. — С. 3—9.
5. Самоукина, Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. — М.: Тандем, КМОС, 1999. — 352 с.
6. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье; пер. с англ. В. И. Кандрора и А. А. Рогова. — М.: Медгиз, 1960. — 254 с.

7. Танаева, З. Р. Организационно-управленческие меры предупреждения стресса в профессиональной деятельности сотрудников подразделений по делам несовершеннолетних / З. Р. Танаева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. — 2017. — Т. 17, № 1. — С. 115—121.

8. Workplacestress: A collective challenge, International Labour Office. Geneva, 2016. 63 p.

### References

1. Velichkovskaya, S. B. Zavisimost vzniknoveniya i razvitiya stressa ot faktorov professionalnoy deyatel'nosti pedagogov : avtoref. dis. ... kand. psikholog. nauk : 19.00.07 / Velichkovskaya Sofya Borisovna. — M., 2005. — 30 s.

2. Kazartseva, G. A. Povyshenie kvalifikatsii spetsialistov pravookhranitel'noy sfery v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya / G. A. Kazartseva, N. N. Dmitrieva // Psikhologiya. Sotsiologiya. Pedagogika. — 2014. — № 6 (43). — S. 8—11.

3. Kobozev, I. Yu. Professionalnyy stress rukovoditeley organov vnutrennikh del i ego psikhoprofilaktika : avtoref. dis. ... kand. psikholog. nauk : 19.00.06 / Kobozev Igor Yurevich. — SPb., 2011. — 25 s.

4. Korekhova, M. V. Profilaktika organizatsionnogo stressa u sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov / M. V. Korekhova, I. A. Novikova, A. G. Solov'ev // Ekologiya cheloveka. — 2015. — № 8. — S. 3—9.

5. Samoukina, N. V. Psikhologiya i pedagogika professional'noy deyatel'nosti / N. V. Samoukina. — M. : Tandem, KMOS, 1999. — 352 s.

6. Sele, G. Ocherki ob adaptatsionnom sindrome / G. Sele ; per. s angl. V. I. Kandroro i A. A. Rogova. — M. : Medgiz, 1960. — 254 s.

7. Tanaeva, Z. R. Organizatsionno-uvl'nencheskie mery preduprezhdeniya stressa v professional'noy deyatel'nosti sotrudnikov podrazdeleniy po delam nesovershennoletnikh / Z. R. Tanaeva // Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo. — 2017. — Т. 17, № 1. — С. 115—121.

8. Workplacestress: A collective challenge, International Labour Office. Geneva, 2016. 63 p.

Дата поступления статьи в редакцию: 27.05.2019.