

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра _____ социальной психологии _____

Особенности профессионального выгорания у

сотрудников уголовного розыска

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА

студентки _____ 5 _____ курса _____ 510 _____ группы

направления
(специальности)

37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

Факультета Психологии

наименование факультета, института, колледжа

Бабошиной Марии Алексеевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

К.соц.наук, доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Н.М. Романова

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Д. псих. наук, профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов 2025

Актуальность исследования. Проблема профессионального выгорания сотрудников уголовного розыска является актуальной, так как их деятельность связана с высоким уровнем стресса и эмоциональным напряжением. Постоянное взаимодействие с преступным миром, необходимость принятия ответственных решений в сжатые сроки и высокий уровень ответственности создают предпосылки для развития эмоционального истощения. Современные исследования подтверждают, что профессиональное выгорание негативно влияет на эффективность работы сотрудников правоохранительных органов, снижая их продуктивность и ухудшая качество выполняемых обязанностей. Это, в свою очередь, может сказаться на уровне общественного доверия к полиции и безопасности граждан. Изучение причин и последствий выгорания, а также разработка методов профилактики становятся особенно важными в условиях высоких требований к работе сотрудников уголовного розыска. Это позволяет не только улучшить их профессиональную деятельность, но и сохранить их психологическое здоровье.

Цель исследования: анализ профессионального выгорания у сотрудников уголовного розыска, а также разработка рекомендаций по его профилактике.

Объект исследования: сотрудники уголовного розыска, чья профессиональная деятельность сопряжена с высоким уровнем эмоционального и физического напряжения.

Предмет исследования: особенности профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов.

Гипотеза исследования: профессиональное выгорание у сотрудников уголовного розыска обусловлено совокупностью внешних и внутренних факторов, таких как высокий уровень стресса и личностные особенности сотрудников.

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

1. Определить сущность профессионального выгорания

2. Выделить этапы и признаки профессионального выгорания
3. Рассмотреть различные подходы к изучению профессионального выгорания
4. Определить стрессовые факторы в работе сотрудников уголовного розыска.
5. Выявить личностные характеристики, способствующие выгоранию
6. Исследовать социальные и организационные аспекты деятельности работников уголовного розыска, влияющие на профессиональное выгорание
7. Обозначить последствия профессионального выгорания и его влияние на эффективность работы
8. Определить цель, задачи и методы исследования
9. Описать результаты эмпирического исследования, их анализ и обсуждение
10. Выделить методы профилактики и психологические аспекты профессионального выгорания.

Для решения поставленных задач использовались следующие методы: анализ научной литературы по проблеме исследования, анкетирование, тестирование, методы качественной и количественной обработки полученных данных, их обобщения и анализа, содержательная интерпретация полученных результатов.

Выпускная квалификационная работа состоит из: введения, трех глав, десяти подпунктов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Основное содержание работы.

В первой главе выпускной квалификационной работы рассматриваются теоретические основы профессионального выгорания: выявляется определение и сущность профессионального выгорания, его этапы и признаки, а также исследуются различные подходы к изучению, рассматриваемого явления.

Данная часть выпускной квалификационной работы формирует следующие выводы:

Профессиональное выгорание – это многогранный психосоциальный синдром, возникающий в ответ на хронический стресс на рабочем месте, который не был успешно преодолен. Он характеризуется тремя основными измерениями: истощением, цинизмом и снижением профессиональной эффективности. Этот синдром, изначально идентифицированный как проблема в помогающих профессиях, сегодня признается актуальным для широкого спектра профессиональных областей, где требуется интенсивное межличностное взаимодействие или высокая степень вовлеченности в работу.

Для понимания сущности профессионального выгорания необходимо рассмотреть различные теоретические подходы, объясняющие его происхождение и развитие. Эти подходы варьируются от индивидуально-ориентированных, фокусирующихся на личностных факторах и копинг-стратегиях, до организационно-ориентированных, подчеркивающих роль рабочей среды и организационной культуры. Интегративный подход, учитывающий взаимодействие индивидуальных и организационных факторов, представляется наиболее перспективным для комплексного анализа профессионального выгорания.

1. Индивидуально-ориентированные теории:

- Теория сохранения ресурсов (Conservation of Resources – COR): Согласно этой теории, люди стремятся приобретать, сохранять и защищать ресурсы, которые они считают ценными. Ресурсы могут быть материальными (например, зарплата), социальными (например, поддержка коллег) или психологическими (например, самооценка). Профессиональное выгорание возникает, когда люди теряют ресурсы, подвергаются угрозе потери ресурсов или не получают достаточного возврата инвестиций ресурсов. Хронический стресс на рабочем месте приводит к истощению ресурсов, что в свою очередь способствует развитию выгорания.

- Теория самодетерминации (Self-Determination Theory – SDT): SDT предполагает, что люди обладают врожденной потребностью в автономии, компетентности и связанности. Удовлетворение этих потребностей способствует благополучию и мотивации, в то время как их фрустрация приводит к негативным последствиям, таким как выгорание. В рабочей среде, где сотрудники чувствуют себя контролируруемыми, некомпетентными или изолированными, возрастает риск развития профессионального выгорания.

- Теория выученной беспомощности (Learned Helplessness): Эта теория утверждает, что люди, которые неоднократно сталкиваются с неконтролируемыми негативными событиями, могут развить состояние выученной беспомощности, характеризующееся пассивностью, пессимизмом

и отсутствием мотивации. На рабочем месте это может проявляться как чувство бессилия перед лицом хронического стресса, что способствует развитию выгорания.

2. Организационно-ориентированные теории:

- Модель соответствия человек-работа (Person-Job Fit – PJ Fit): Эта модель предполагает, что благополучие и удовлетворенность работой зависят от степени соответствия между потребностями и ценностями человека и характеристиками его работы. Несоответствие между требованиями работы и способностями сотрудника, а также между ценностями сотрудника и организационными ценностями, может привести к стрессу и выгоранию.

- Теория организационной справедливости: Эта теория фокусируется на восприятии сотрудниками справедливости в организации. Различают три типа организационной справедливости: дистрибутивная (справедливость распределения ресурсов), процедурная (справедливость процедур принятия решений) и интерактивная (справедливость межличностного взаимодействия). Восприятие несправедливости, особенно в отношении распределения вознаграждений или отношения со стороны руководства, может привести к негативным эмоциям, снижению мотивации и выгоранию.

- Модель требований-ресурсов работы (Job Demands-Resources – JD-R): Эта модель утверждает, что профессиональное выгорание является результатом дисбаланса между требованиями работы (психологические, эмоциональные, физические усилия, необходимые для выполнения работы) и ресурсами работы (аспекты работы, которые помогают достигать целей, снижают требования и стимулируют личностный рост). Когда требования превышают ресурсы, возникает стресс и выгорание.

Наиболее полное понимание профессионального выгорания достигается при учете взаимодействия индивидуальных и организационных факторов. Личностные характеристики, такие как перфекционизм, низкая самооценка и склонность к невротизму, могут усиливать восприимчивость к стрессу и выгоранию. Однако, даже у людей с относительно устойчивой психикой может развиваться выгорание, если они работают в условиях высокой нагрузки, низкой автономии, недостаточной поддержки и несправедливого отношения.

Современные исследования профессионального выгорания все больше внимания уделяют роли микро-социальных факторов, таких как качество межличностных отношений на рабочем месте и особенности взаимодействия с коллегами и руководством. Также активно изучаются нейробиологические аспекты выгорания, с целью выявления объективных маркеров и разработки более эффективных стратегий профилактики и лечения. Кроме того, растет интерес к изучению профессионального выгорания в контексте цифровизации и автоматизации труда, а также влияния глобальных кризисов и пандемий на психическое здоровье работающего населения.

В заключение, профессиональное выгорание — это сложный и многогранный феномен, требующий комплексного подхода к изучению и профилактике. Понимание теоретических основ выгорания, а также учет индивидуальных и организационных факторов, является необходимым условием для разработки эффективных стратегий снижения риска развития этого синдрома и повышения благополучия работающего населения. Дальнейшие исследования в этой области должны быть направлены на выявление новых факторов риска, разработку эффективных методов диагностики и профилактики, а также создание благоприятной рабочей среды, способствующей психическому здоровью и профессиональной эффективности.

Во второй главе устанавливаются причины и факторы профессионального выгорания у сотрудников уголовного розыска, а именно, рассматриваются стрессовые факторы в работе сотрудников уголовного розыска, их личностные характеристики, способствующие выгоранию, выявляются социальные и организационные аспекты деятельности работников уголовного розыска, влияющие на профессиональное выгорание, далее описываются последствия профессионального выгорания и его влияние на эффективность работы.

Проведя это исследование, удастся сформировать следующие выводы: Профессиональное выгорание, синдром, охватывающий все большее число специалистов в различных сферах деятельности, представляет собой серьезную проблему как для отдельного индивидуума, так и для организации в целом. Особенно остро эта проблема стоит в профессиях, связанных с высоким уровнем стресса, эмоциональной нагрузки и постоянным контактом с человеческими страданиями. Одной из таких профессий, безусловно, является работа в уголовном розыске. Сотрудники этой службы ежедневно сталкиваются с преступлениями, насилием, горем и несправедливостью, что не может не оказывать негативного влияния на их психоэмоциональное состояние. Понимание причин и факторов, приводящих к профессиональному выгоранию у сотрудников уголовного розыска, является важным шагом на пути к разработке эффективных мер профилактики и помощи.

Работа в уголовном розыске характеризуется рядом специфических особенностей, которые существенно повышают риск развития профессионального выгорания. К этим особенностям относятся:

- Высокий уровень стресса и эмоциональной нагрузки: Постоянный контакт с жертвами преступлений, необходимость принятия быстрых и ответственных решений в условиях неопределенности, работа под давлением времени и общественного мнения – все это создает атмосферу хронического стресса, истощающего эмоциональные ресурсы сотрудников.

- **Постоянный контакт с негативной информацией:** Сотрудники уголовного розыска ежедневно сталкиваются с информацией о преступлениях, насилии, жестокости и несправедливости. Эта информация может вызывать чувства тревоги, страха, гнева, отчаяния и цинизма, которые со временем накапливаются и приводят к эмоциональному истощению.

- **Высокий уровень ответственности:** Сотрудники уголовного розыска несут ответственность за раскрытие преступлений, защиту прав граждан и обеспечение общественной безопасности. Эта ответственность может быть очень тяжелой ношей, особенно в тех случаях, когда расследование заходит в тупик или когда сотрудники сталкиваются с давлением со стороны руководства или общественности.

- **Работа в условиях опасности:** Работа в уголовном розыске часто связана с риском для жизни и здоровья. Сотрудники могут сталкиваться с вооруженными преступниками, быть свидетелями насилия или подвергаться угрозам. Этот фактор также повышает уровень стресса и тревоги.

- **Ненормированный рабочий день и непредсказуемость графика:** Работа в уголовном розыске требует готовности к работе в любое время суток, в выходные и праздничные дни. График работы часто непредсказуем, так как расследования могут потребовать немедленного выезда на место происшествия или проведения оперативных мероприятий. Отсутствие четкого графика работы затрудняет поддержание баланса между работой и личной жизнью.

Профессиональное выгорание имеет серьезные последствия как для самого сотрудника, так и для организации в целом.

- **Психологические последствия:** Депрессия, тревожность, раздражительность, цинизм, чувство вины, безнадежности, снижение самооценки, проблемы со сном, нарушение концентрации внимания, снижение творческого потенциала.

- Физические последствия: Головные боли, боли в спине, мышечное напряжение, повышенное артериальное давление, проблемы с пищеварением, снижение иммунитета, повышенная утомляемость.

- Поведенческие последствия: Злоупотребление алкоголем или наркотиками, избегание социальных контактов, агрессивное поведение, снижение производительности труда, частые пропуски работы, снижение качества работы, ошибки и просчеты в работе.

- Последствия для организации: Снижение эффективности работы, увеличение текучести кадров, ухудшение отношений в коллективе, увеличение количества жалоб и претензий со стороны граждан, ухудшение репутации организации.

Профилактика и преодоление профессионального выгорания требуют комплексного подхода, включающего мероприятия, направленные на снижение стресса, улучшение условий труда, развитие навыков саморегуляции и укрепление психоэмоционального здоровья сотрудников.

- Организационные меры: Оптимизация рабочих процессов, справедливое распределение нагрузки и поощрений, обеспечение поддержки со стороны руководства и коллег, создание благоприятной атмосферы в коллективе, обеспечение доступа к необходимым ресурсам и возможностям для профессионального развития, организация тренингов по управлению стрессом и развитию коммуникативных навыков.

- Индивидуальные меры: Развитие навыков саморегуляции и управления стрессом, установление четких личных границ, поддержание баланса между работой и личной жизнью, занятия спортом и другими видами физической активности, здоровое питание, достаточное количество сна, общение с друзьями и близкими, поиск новых увлечений и интересов, обращение за помощью к психологу или психотерапевту.

В заключение, профессиональное выгорание является серьезной проблемой, требующей внимания и активных действий со стороны как самих сотрудников, так и руководства. Понимание причин и факторов, способствующих развитию выгорания, является первым шагом на пути к разработке эффективных мер профилактики и помощи. Создание благоприятных условий труда, обеспечение поддержки и возможностей для профессионального развития, развитие навыков саморегуляции и управления стрессом – все это поможет сотрудникам уголовного розыска сохранить свое психоэмоциональное здоровье и эффективно выполнять свою важную и сложную работу.

В третьей главе выпускной квалификационной работы проводится эмпирическое исследование проблемы выгорания у сотрудников уголовного розыска. Определяется цель, задачи и методы исследования, описываются и анализируются полученные результаты, а также выделяются методы профилактики и психологические аспекты профессионального выгорания.

Проведенное эмпирическое исследование посредством анкетирования сотрудников уголовного розыска позволило выявить ряд ключевых факторов, оказывающих влияние на их профессиональную деятельность и психоэмоциональное состояние. Анализ демографических данных показал, что большинство респондентов находятся в возрастной группе 30-40 лет (45%), что свидетельствует о наличии в штате опытных специалистов. Преобладающий стаж работы в уголовном розыске составляет 5-10 лет (40%), что указывает на достаточный уровень профессиональной вовлеченности сотрудников.

Оценка удовлетворенности различными аспектами работы выявила значительные проблемные зоны. Подавляющее большинство сотрудников (85%) выразили неудовлетворенность оплатой труда, что может негативно сказываться на мотивации и эффективности работы. Высокая сложность продвижения по службе (60%) и неудовлетворительный социальный пакет и бонусы (70%) также являются существенными факторами, снижающими удовлетворенность работой. Важным аспектом является также восприятие безопасности на рабочем месте, где значительная часть сотрудников (75%) чувствуют себя в безопасности лишь иногда или редко.

Оценка взаимоотношений в коллективе и с руководством показала, что большинство сотрудников (80%) удовлетворены своим рабочим коллективом, а 70% считают своего руководителя компетентным. Однако, существенным негативным фактором является необходимость работать усерднее из-за некомпетентности коллег, что отметили 40% респондентов.

Ощущение социальной значимости работы, которое испытывает большинство сотрудников (75%), несколько нивелируется высоким уровнем мыслей об увольнении, которые посещают 60% респондентов с различной частотой. Общее состояние психоэмоционального напряжения подтверждается данными об уровне эмоционального выгорания, где 30% сотрудников испытывают высокое эмоциональное истощение, 30% проявляют высокую деперсонализацию, и 30% отмечают высокую редукцию личных достижений.

Оценка сложности и интереса к различным аспектам работы показала, что наиболее легким для сотрудников является сбор и поиск информации (35%), наиболее сложным – судебные процессы (30%), а наиболее интересным – допрос подозреваемого (35%). При этом, наиболее угнетающими являются бумажная работа (40%) и составление рапортов (25%). Анализ проявлений агрессии в служебных отношениях выявил низкий уровень физической и активной агрессии, при этом зафиксирована вербальная (5%) и пассивная агрессия (10%). Корреляционный анализ выявил умеренную положительную корреляцию между эмоциональным истощением и вербальной агрессией ($r = 0.45$), сильную корреляцию между деперсонализацией и пассивной агрессией ($r = 0.50$), и слабую корреляцию между редукцией личных достижений и активной агрессией ($r = 0.30$).

Для повышения эффективности работы подразделений уголовного розыска необходимо принять меры по улучшению условий труда сотрудников, повышению оплаты труда, созданию перспектив для карьерного роста, обеспечению безопасности на рабочем месте и профилактике профессионального выгорания. Важно понимать, что профессиональное выгорание является комплексной проблемой, требующей комплексного подхода, включающего как организационные, так и психологические меры.

В заключении выпускной квалификационной работы, по полученным результатам, становится ясно, что существует ряд проблем, связанных с удовлетворенностью рабочей деятельностью сотрудников уголовного розыска. Низкая оплата труда, отсутствие перспектив повышения, высокая рабочая нагрузка и недостаточная безопасность на рабочем месте являются факторами, способствующими развитию профессионального выгорания. Выгорание, в свою очередь, негативно сказывается на профессиональной деятельности сотрудников, приводя к ожесточению, снижению мотивации, повышению конфликтности и снижению профессиональной компетентности.

Для повышения эффективности работы подразделений уголовного розыска необходимо принять меры по улучшению условий труда сотрудников, повышению оплаты труда, созданию перспектив для карьерного роста, обеспечению безопасности на рабочем месте и профилактике профессионального выгорания. Важно понимать, что профессиональное выгорание является комплексной проблемой, требующей комплексного подхода, включающего как организационные, так и психологические меры.

Профессиональное выгорание является серьезной проблемой, требующей внимания и активных действий со стороны как самих сотрудников, так и руководства. Понимание причин и факторов, способствующих развитию выгорания, является первым шагом на пути к разработке эффективных мер профилактики и помощи. Создание благоприятных условий труда, обеспечение поддержки и возможностей для профессионального развития, развитие навыков саморегуляции и управления стрессом – все это поможет сотрудникам уголовного розыска сохранить свое психоэмоциональное здоровье и эффективно выполнять свою важную и сложную работу.