

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ»

С. В. Косыгина

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ
И СПОСОБЫ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ:
РЕКОМЕНДАЦИИ ПСИХОЛОГА**

Методические рекомендации

Москва
2016

ББК 88

К 72

Косыгина, С. В.

Профессиональная деформация и способы ее преодоления: рекомендации психолога : методические рекомендации / С. В. Косыгина. – М. : Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2016. – 58 с. – ISBN 978-5-9694-0308-6.

В работе рассматривается понятие профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел с социально-психологической точки зрения. Установлены формы проявления, факторы и причины, способствующие профессиональной деформации. Определены детерминанты развития профессиональной деформации.

Издание содержит практические рекомендации психолога в помощь сотрудникам органов внутренних дел. Предназначено для слушателей факультета заочного обучения и сотрудников Московского университета МВД России, а также преподавателей, ведущих дисциплины психологического профиля в образовательных организациях Министерства внутренних дел Российской Федерации.

ББК 88

Рецензенты: старший инспектор ОП ООПР УМПО УРЛС ГУ МВД России по г. Москве **В. А. Лютых**; старший психолог ГОПР ОМПО ОРЛС Управления МВД России по г. Волгограду **О. В. Яшкина**.

ISBN 978-5-9694-0308-6

© Московский университет МВД России
имени В.Я. Кикотя, 2016

© Косыгина С. В., 2016

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| Введение | 4 |
| § 1. Кризисные ситуации и профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел как социально-психологическая проблема | 4 |
| § 2. Понятие и механизм профессиональной деформации | 11 |
| § 3. Факторы профессиональной деформации сотрудников правопорядка | 16 |
| § 4. Проявления профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел | 31 |
| § 5. Основные направления преодоления и профилактики кризисных ситуаций и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел | 42 |
| Заключение | 52 |
| Библиографический список | 54 |
| Приложение | 56 |

ВВЕДЕНИЕ

Специфика деятельности ОВД заключается в том, что реализация служебных задач нередко происходит в непредсказуемых ситуациях, сопряжена с повышенной ответственностью сотрудников за принятые ими решения, необходимостью общаться с различными категориями граждан, воздействием психических и физических перегрузок, требует от сотрудников решительных действий, способности пойти на риск и т. д. Эти особенности деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики индивидов, могут приводить к развитию профессиональной деформации у сотрудников. Явления профессиональной деформации потенциально заложены в любую профессиональную деятельность «человек – человек». Рекомендации психолога помогут преодолеть профессиональную деформацию и достойно выполнять служебные задачи.

§ 1. КРИЗИСНЫЕ СИТУАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Проблема преодоления кризисных ситуаций и профессиональных деформаций личности достаточно актуальна в жизни и деятельности именно сотрудников органов внутренних дел. Особенно это касается профессиональной деформации. Если кризисы как особые ситуации или периоды в жизни случаются и у других людей, то феномен профдеформации касается только некоторых профессий. Перечень кризисных ситуаций довольно широк. Это могут быть и служебные, и семейно-бытовые конфликты разных типов: межличностные, внутриличностные. Это могут быть острые и тяжелые переживания после выполнения задач в горячих точках, в экстремальных ситуациях деятельности, – например, гибели сослуживцев. Это могут быть тягостные размышления о смысле жизни, о карьере и т. п. Иногда это может быть просто связано с определенным возрастом сотрудника. Обычно большинство людей самостоятельно справляются с этими трудностями и выходят из кризисов еще более окрепшими и просветленными. Недаром многие специалисты считают, что вся жизнь любого человека обязательно состоит из подъемов и спадов. Каждый кризис содержит в себе зачатки будущего подъема. Другие же прибегают к помо-

щи близких людей – друзей, членов семьи, служителей церкви. В последнее время в России все чаще стали обращаться к помощи психологов и психотерапевтов.

Можно выделить три основных типа критических ситуаций, наиболее часто встречающихся в деятельности сотрудников органов внутренних дел:

1) *обычную, с элементами напряженности*, связанную в основном с перегрузками в работе, дефицитом времени, недостатком информации, межличностными конфликтами, повышенной ответственностью при принятии решений и др.;

2) *трудную (сложную)*, характеризующуюся нарастанием напряженности за счет внешних факторов (осложнения оперативной обстановки, неповиновения правонарушителей, отказа от выполнения ими законных требований, угроз сотрудникам полиции или членам их семей и др.);

3) *экстремальную*, связанную с воздействием сильных и чрезмерных стресс-факторов (активного сопротивления правонарушителей; применения ими физической силы в отношении сотрудников полиции; угрозы применения или реального применения преступниками огнестрельного оружия; захвата сотрудника или кого-либо из членов его семьи в заложники; воздействия на поведение и переживания сотрудников органов внутренних дел событий, связанных со стихийными бедствиями, катастрофами или крупными техногенными авариями и др.).

Структура кризисной ситуации характеризуется следующими элементами: субъект (обычно сотрудник или группа сотрудников органов внутренних дел, отдельное полицейское подразделение и т. д.); объект воздействия (отдельные граждане, подозреваемые, правонарушители, группы людей, в том числе неорганизованные группы, например, толпа); конкретное содержание, цели и место действий сотрудников органов внутренних дел.

Эффективное выполнение служебных обязанностей в критических ситуациях деятельности предъявляет серьезные требования к *эмоционально-волевым качествам* сотрудников органов внутренних дел: решительности, настойчивости, самообладанию, эмоциональной уравновешенности, выдержке, выносливости, собранности, осмотрительности, хладнокровию, уверенности в своих силах, отзывчивости, справедливости и т. д.

Формирование этих качеств непосредственно связывается с переживаемыми человеком стрессами и опытом поведения в критических ситуациях. Частое нахождение в стрессовом состоянии и неумение сотрудника снимать психическое напряжение при помощи методов саморегуляции (аутогенной тренировки, аутогипноза, мышечной релаксации, телесной и дыхательной терапии, медитации и др.) может приводить к повышению степени тревожности, эмоциональной нестабильности и даже нервным срывам.

В целях регуляции своего поведения и противостояния стрессу и кризисной ситуации сотрудники органов внутренних дел должны иметь представление об основных факторах труда, влияющих на их образование. Среди таких факторов следует указать:

- сильную загруженность работой (кончается срок расследования уголовного дела; много уголовных дел в производстве; перегруженность поручениями; подмена отсутствующего коллеги и т. д.);
- большое расстояние между работой и домом (транспортный стресс);
- радикальные изменения должностных обязанностей или условий труда (повышение в должности, перевод в другое подразделение и т. д.);
- процесс вхождения в новую должность;
- необходимость часто идти на компромисс во имя обеспечения служебной карьеры;
- повышенную ответственность за принятие решений;
- ощущение сотрудником несоответствия между тем, что должен делать, что хотел бы делать, и что реально делает;
- угрозу личностному и профессиональному авторитету;
- недостаток обратной связи с руководителями об оценке результатов труда;
- неудовлетворительные деловые отношения с начальством, коллегами, подчиненными;
- неопределенность служебных задач и обязанностей;
- недостаток полномочий по принятию решений по вопросам, входящим в служебную компетенцию;
- неопределенность должностного роста, отсутствие или ограниченность возможности выдвижения на вышестоящую должность;
- изменение организационной структуры или реорганизацию;

- неблагоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе;
- конфликтное взаимодействие с подозреваемыми или правонарушителями;
- участие в вооруженных инцидентах (захвате вооруженного преступника, освобождении заложников и т. д.);
- недостаточную нравственно-психологическую устойчивость к воздействию неблагоприятных факторов внешней социальной среды и ближайшего окружения;
- негативные явления, связанные с субкультурой уголовного мира (уголовные обычаи, жаргон, жесты и т. п.) и их проявления в процессе общения сотрудника органов внутренних дел с другими людьми.

Кроме факторов профессиональной деятельности на возникновение кризисной ситуации, хронического стресса и эмоциональной нестабильности у сотрудников органов внутренних дел могут влиять ситуации бытового характера и проведения вне рабочего времени (супружеские проблемы; развод; злоупотребление алкоголем; переезд на новое место жительства; смерть супруга; смерть родственника или друга; болезнь или ранение; потеря работы супругами; проблема «отцов и детей» и т. д.).

Результатом воздействия этих факторов может стать профессиональная деформация сотрудника. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел часто проявляется в усвоении привычек поведения уголовной среды (употреблении жаргона, кличек и т. д.), изменении отношения к правонарушителям в диапазоне от полного неприятия до всепрощения, появлении случаев неслужебной связи с уголовно-преступными элементами, фактов коррупции и т. п.

Профессиональная деформация оказывает влияние на мотивацию служебного поведения некоторых сотрудников органов внутренних дел, которые предпочитают избегать прямого противостояния с преступниками, под надуманными предлогами уклоняются от участия в задержаниях вооруженных преступников, идут на необоснованные законом компромиссы с правонарушителями. Наблюдения показывают, что профессиональная деформация может также влиять на изменение мотивации безопасного поведения, снижая степень заботы сотрудников органов внутренних дел о личной безопасности. Ряд сотрудников начинает больше ориентироваться на случай, везение, переоценивать

свою профессиональную выучку. Для такой категории работников характерной является фраза «на месте разберемся», демонстрирующая отсутствие предварительной подготовки к выполнению служебной задачи в экстремальной ситуации и плана распределения обязанностей по взаимодействию. Это о них в средствах массовой информации часто появляются следующие характеристики: «Не думая о последствиях, бросился на противника...», «Раздумывать было некогда...», «Не размышляя, шагнул в темноту коридора...» и т. п. К сожалению, подобные фразы журналистов рекламируют необоснованный риск и какую-то антипрофессиональную лихость в поведении работников органов правопорядка.

Под профдеформацией следует понимать результат влияния сугубо субъектных качеств узкого специалиста на его же свойства как личности в структуре целостной индивидуальности. Только в профессиональной сфере человек должен проявлять рабочие навыки и умения, интересы и взгляды. Личностные же качества он волен демонстрировать в «околодеятельностных» областях – в быту, клубном общении, поведении. Перенос профессиональных качеств в другие, неслужебные пространства составляет сущность этого феномена. В жизни люди могут руководствоваться разными морально-этическими нормами. В профессиональной же работе они обязаны подчиняться только особым строгим деятельностным нормам. Смещение их – это следствие профдеформации.

Следует выделить две группы факторов профессиональной деформации: общие и частные. К общим относятся, во-первых, объективно существующее социальное разделение труда и, во-вторых, принципиальная ограниченность внутренних ресурсов работника. Развивающаяся общественная практика, растущие потребности людей диктуют необходимость все более глубокой специализации профессиональной деятельности. Но внутренние потенции человека не беспредельны, а весьма ограничены. Каждый индивид обладает определенными качествами: остротой слуха, объемом поля зрения, порогом кожно-мышечных ощущений, скоростью реакции, объемом оперативной памяти и т. д. В результате ограниченности своих возможностей любой специалист в профессиональной деятельности способен реализовать лишь субъект-предметный подход. Он вынужден рассматривать целостный объект труда только в узком, но глубоком

аспекте. Целостное, объемное восприятие человека в профессиональных подходах принципиально невозможно.

Частным фактором профессиональной деформации является специфика определенной деятельности. Профессиональная деятельность оказывает более существенное формирующее воздействие на личность по сравнению с непрофессиональной. Причем глубокие негативные поражения личности особенно свойственны профессиям типа «человек – ненормальный человек». Существует множество критериев «ненормальности» людей – юридических, медицинских, педагогических, психологических. Так, в юриспруденции «ненормальными» считаются преступники – люди, совершившие противоправные деяния и имевшие уродливое моральное и правовое сознание. В медицине – это пациенты с патологией здоровья. В педагогике – «трудные» подростки с отклоняющимся поведением и т. д. Если предметом труда является «ненормальный» человек, существенно отличающийся по определенным критериям от действующего субъекта, то возникают значительные предпосылки профессиональной деформации субъекта. От работающего в этих профессиях требуются индивидуальный подход и умение проживать часть своей жизни в логике существования другого человека, определенная идентификация с ним. Сознание специалиста формируется и деформируется под влиянием психики, действий и речи (жаргона) «ненормального» объекта его труда – например рецидивиста. Выходя из рамок служебной деятельности, субъект для сохранения своей «нормальности» обязан разотождествляться с объектом. Неумение или неспособность к разидентификации является сущностью профессиональной деформации. Профессии типа «человек – ненормальный человек» требуют от субъекта хорошо развитых умственных способностей, специальной подготовки мышления, умения грамотно использовать профессиональные средства и способы. Отсутствие этих способностей, знаний и навыков также может привести субъекта к профессиональной деформации.

Только конкретная деятельность во всей полноте ее специфики формирует или деформирует конкретную личность. Рассматривая нормы профессиональной этики и деонтологии в качестве регуляторов жизнедеятельности личности, мы описываем существование другого типа норм – деятельностных. Носителем деятельностных норм является субъект, а этических – личность. Между этими двумя типами норм существует противоречие, которое лежит в основе психоло-

гического механизма профессиональной деформации. Психологический механизм этого явления объясняется как перенос регулятивных функций деятельностных норм в непрофессиональные сферы жизни человека. Эффекты профдеформации проявляются тогда, когда человек начинает вести себя в нетрудовых ситуациях в соответствии со специфическими нормами своей профессиональной деятельности. Например: преподаватель продолжает говорить лекционным голосом и менторским тоном в ситуациях обыденного общения с друзьями или офицер использует специально поставленный командирский голос в кругу семьи. Происходит перенос навыков из сферы труда в другие области жизни. В личности поражаются сфера отражательных, познавательных процессов, механизмы социальной перцепции. Например, в работе сотрудников правоприменительных органов существует симптомокомплекс особых психотравмирующих факторов, способных вызвать профессиональную деформацию, – опасность для жизни и здоровья, виктимная предрасположенность труда, отрицательное социально-психологическое влияние «спецконтингента», повышенная юридическая регламентация труда и т. д. Это приводит к таким проявлениям профессиональной деформации, как нарушение нормального функционирования познавательных психических процессов (внимания, памяти, мышления, воли), социальной перцепции, искажение ценностных ориентаций, свойств характера, особенностей мировоззрения. На основании результатов исследований оказалось возможным впервые создать психологическую классификацию профессиональной деформации.

1. Позитивная или негативная модальность профдеформации.
2. Степень глубины и широты психологических поражений личности.
3. Мера устойчивости психологических поражений личности.
4. Скорость наступления профдеформации.
5. Отдельные мишени в сознании специалиста, которые подвергаются изменениям (механизмы перцепции, памяти, внимания, мышления, ценностные ориентации, свойства и типы характера, мировоззрение).
6. Степень выраженности признаков профдеформации.

Профессия, профессиональная деятельность – это сложное социокультурное явление со своей историей, традициями, ценностями, языком и мировоззрением. Она предстает перед отдельным челове-

ком как внешнее условие, как категорический императив. Вхождение в профессиональное пространство – это длительный процесс, требующий от человека значительных усилий и определенных жертв. Он вынужден тренировать одни свои способности за счет других. Профессия способна овладеть человеком, делая его «рабом» специальных знаний о мире, во многом определяя его судьбу и жизненный путь.

§ 2. ПОНЯТИЕ И МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ

Профессиональная деформация личности – это объективное явление, имеющее и положительные, и отрицательные стороны. Это и процесс, и результат влияния сугубо субъектных качеств человека как узкого специалиста, работника, которые сформировались у него в соответствии со спецификой и логикой профессионального труда, на личностные свойства целостной индивидуальности. Приобретенные трудовые навыки, стереотипы переносятся на житейские ситуации, на общение с представителями других наук и научных школ. Исследование профессиональных деформаций личности позволяет улучшить психологическое обеспечение деятельности и сопровождение профессиональной карьеры, оптимизировать процессы подготовки и переподготовки специалистов, создать единую систему ранней диагностики, прогностики и профилактики негативных проявлений профессиональной деформации личности.

Изменения, которые происходят с работниками ОВД, требуют более пристального внимания, поскольку эта работа предъявляет особые требования с точки зрения нравственности, психологической устойчивости. В связи с определенной спецификой деятельности сотрудников ОВД постоянно существует реальная опасность нежелательных изменений в системе их нравственных ценностей, мировоззрении, психическом и физическом состоянии. Совокупность этих изменений принято называть профессиональной деформацией (дезадаптацией).

Профессиональная деформация личности – изменение качеств личности, наступающее под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

Сотрудник начинает терять те границы, которые отделяют его как простого человека от профессии. И тогда он видит себя юристом, врачом, учителем не только на работе, но и за ее пределами: где-

нибудь в компании, на отдыхе, в семье. Человек начинает проецировать успехи и проблемы профессиональной деятельности на себя и на своих близких. У него появляется навязчивое желание ставить всем диагнозы, в том числе и себе, навешивать ярлыки, интерпретировать поведение. Он не может отдохнуть от своей профессиональной роли, контролирует все свои действия.

У сотрудников полиции профессиональная деформация представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работника органа правопорядка под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдается развитие его профессиональной деформации. При этом профессиональная деформация негативно влияет на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности.

Понятие и механизм профессиональной деформации. Как правило, труд положительно влияет на человека и его личностные особенности. Однако профессиональное развитие может носить и нисходящий характер. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один его элемент. Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя к их разрушению, что может снизить эффективность служебной деятельности. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний, например психического выгорания.

В узком смысле профессиональная деформация – это проявления в личности под влиянием некоторых особенностей профессиональной деятельности таких психологических изменений, которые начинают негативно влиять на осуществление этой деятельности и на психологическую структуру самой личности. Под профессиональной деформацией понимают также приобретение таких качеств, навыков и склонностей, которые отрицательно влияют на решение поставлен-

ных перед сотрудником ОВД задач. Она обычно выражается в равнодушии, властолюбии, подозрительности, скептицизме, правовом нигилизме, ложной корпоративности (защита «чести мундира»), схематизме мышления, карьеризме, индивидуализме и т. п.

Под термином «профессиональная деформация» следует понимать неразрывный процесс развития двух взаимосвязанных психологических феноменов, обусловленных овладением и занятием определенным родом деятельности:

– бесконтрольно развивающиеся негативные изменения в структуре личности, находящие свое выражение, прежде всего, в характерологических особенностях, протекании психических процессов, эмоциональном отражении действительности;

– закрепившиеся сознательные отклонения в структуре личности, проявляющиеся в основном в действиях при выполнении функциональных обязанностей и ведущие к нарушениям установившихся в обществе как нравственно-этических, так и правовых норм.

Профессиональную деформацию, прежде всего, можно определить в процессе наблюдения за поведением того или иного человека на основе анализа совершаемых поступков и действий. Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, льстивость швейцаров). Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

Механизм возникновения профессиональной деформации имеет довольно сложную динамику. Первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в профессиональной деятельности, в поведении. Затем, по мере повторения трудных ситуаций, эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что проявляется в повседневном поведении и общении. Установлено также, что сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника. Профессиональная деформация может затрагивать различные стороны психики: мотивацион-

ную, когнитивную, сферу личностных качеств. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности.

В психологическом отношении профессиональная деформация создает чувство уверенности и непогрешимости в своих знаниях и оценках, ограничивая функцию анализа и поиска в мыслительных операциях.

Профессиональная деформация мотивационной сферы может проявляться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой при снижении интереса к другим. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма», когда человек большую часть времени проводит на рабочем месте, говорит и думает только о работе, теряя интерес к остальным сферам жизни. Труд при этом, по выражению Л. Н. Толстого, оказывается «нравственно анестезирующим средством вроде курения или вина для скрывания от себя неправильности и порочности жизни». Труд в этом случае является своего рода «защитой», попыткой уйти от тех трудностей и проблем, которые возникают в жизни человека. С другой стороны, личность может высокоэффективно работать в какой-либо области, посвящая этому все свое время, что приводит к отсутствию интересов и активности в других сферах.

Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-либо одной профессиональной сфере. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях.

Другой формой проявления этого феномена являются профессиональные стереотипы и установки. Они представляют собой определенный уровень достигнутого мастерства и проявляются в знаниях, автоматизированных умениях и навыках, подсознательных установках, не загружающих сознания. Отрицательное влияние стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности. В ряде профессий эти стереотипы и установки очень опасны. Примером такой профессии может служить деятельность следователя. Подозрительность как вид деформации неизбежно приводит к предвзятости, к обвинительному уклону в следственной деятельности. Этот феномен получил название «об-

винительный уклон» и представляет собой неосознаваемую установку на то, что человек, вина которого еще не доказана, определенно совершил преступление. В отечественных исследованиях было выявлено наличие установки на обвинение у всех специальностей юридической профессии, начиная с работников прокуратуры и заканчивая адвокатами.

Сформированные у профессионалов стереотипы и установки также могут мешать освоению новых профессий. Уровень профессиональной деформации личностных особенностей изучен несколько хуже. Отмечается, что сформированные под влиянием той или иной профессии личностные особенности существенно затрудняют взаимодействие человека в социуме, особенно в непрофессиональной деятельности.

Профессиональная деформация личностных особенностей также может возникнуть вследствие чрезмерного развития одной черты, необходимой для успешного выполнения профессиональных обязанностей и распространившей свое влияние на «непрофессиональную» сферу жизни субъекта. Например, следователь в своей работе сталкивается с обманом, коварством и лицемерием. На основании этого у него может выработаться повышенная критичность и излишняя бдительность. Дальнейшее заострение этих черт может привести к развитию чрезмерной подозрительности, когда следователь в каждом человеке видит преступника, причем эта черта проявляется не только в профессиональной деятельности, но и распространяется на семейные и бытовые отношения. Чаще всего встречается должностная деформация, когда руководитель не ограничивает свои властные полномочия, у него появляется стремление к подавлению другого человека, нетерпимость к иному мнению, исчезает умение видеть свои ошибки, самокритичность, возникает уверенность, что собственное мнение единственно правильное.

При адаптивной деформации происходит пассивное приспособление личности к конкретным условиям деятельности, в результате у человека формируется высокий уровень конформизма, он перенимает безоговорочно принятые в организации модели поведения. При более глубоком уровне деформации у работника появляются значительные и иногда носящие ярко выраженный негативный характер изменения личностных качеств, в том числе властность, низкая эмоциональность, жесткость. При крайней степени профессиональной деформа-

ции, которую называют уже профессиональной деградацией, личность меняет нравственные ценностные ориентиры, становится профессионально несостоятельной.

Деформация одних личностных особенностей может компенсироваться развитием других. Так, у работников исправительно-трудовых учреждений под влиянием профессии формируются такие специфические личностные особенности, как ригидность поведения и познавательной сферы, сужение круга интересов и общения. Деформация указанных характеристик сопровождается высоким уровнем выраженности таких личностных черт, как аккуратность, пунктуальность, добросовестность. Кроме того, различные психологические структуры в разной степени подвержены деформации. Так, эмоционально-мотивационная сфера деформируется в большей степени, чем блок личностных характеристик.

§ 3. ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВОПОРЯДКА

В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации:

- факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности,
- факторы личностного свойства,
- факторы социально-психологического характера.

К факторам, обусловленным спецификой деятельности правоохранительных органов, следует отнести рассмотрение факторов, или причин, выполняющих роль движущей силы развития данного феномена и определяющих его содержание.

Три группы факторов, ведущих к профессиональной деформации:

1. *Факторы*, не зависящие от особенностей личности и от социально-психологических характеристик служебного коллектива, а обусловленные спецификой деятельности полиции (функциональными обязанностями, правами сотрудника полиции, объектом профессиональной деятельности и др.).

2. *Факторы личностного свойства*, включающие определенные личностные особенности сотрудников полиции (например, повышенный самоконтроль, решительность и др.).

3. *Факторы социально-психологического характера*, под которыми подразумеваются социально-психологический климат, стиль ру-

ководства в коллективе, степень социально-психологической защищенности личности и т. д. Придерживаясь данной классификации и обобщая подходы к рассмотрению факторов профессиональной деформации сотрудников полиции, рассмотрим указанные факторы более подробно.

К факторам, обусловленным спецификой деятельности, отнесены следующие:

1. **Детальная правовая регламентация** деятельности сотрудников, которая означает необходимость руководствоваться заранее предписанными правилами (например, служебными инструкциями, приказами и т. д.). С одной стороны, несоблюдение этих правил может препятствовать успешному выполнению служебных обязанностей и соблюдению принципа законности. С другой стороны, регламентированная жесткость реализуемых предписаний и необходимость их точного выполнения могут вызвать стремление действовать по шаблону, не вникая глубоко в содержание той или иной правовой нормы, и тем самым способствовать возникновению проявлений профессиональной деформации. Здесь же отметим, что законодательство, регулирующее деятельность органов внутренних дел, является недостаточно совершенным. При возникновении некоторых служебных ситуаций сотрудники ОВД часто сталкиваются с тем, что эти ситуации либо не урегулированы законом, либо не согласуются с действующими нормами. В результате недостаточно продуманная с правовой точки зрения организация деятельности подразделений органов внутренних дел приводит к появлению формального отношения сотрудников к своим функциональным обязанностям, ориентации на отчет, а не на улучшение содержательной стороны профессиональной деятельности.

2. **Властные полномочия.** Особые властные полномочия предоставлены сотрудникам для того, чтобы они могли более полно реализовывать свои должностные обязанности, направленные, в частности, на обеспечение безопасности, благополучия и спокойствия граждан. К подобным властным полномочиям относятся, например, возможность применения санкций принуждения, выяснение подробных обстоятельств личной жизни людей, ограничение свободы отдельных граждан и даже применение силы. Таким образом у сотрудников, реализующих данные полномочия, может выработаться склонность к их чрезмерному и недостаточно обоснованному применению.

3. Следующий фактор, способствующий развитию профессиональной деформации сотрудников полиции, – **повышенная ответственность** за характер и результаты своей деятельности, когда успехи могут оказываться незамеченными, но почти каждая ошибка становится объектом пристального внимания со стороны общества и может быть наказуема по закону.

Сотрудник часто имеет дело с людьми, обратившимися за профессиональной помощью и возлагающими на представителей полиции свои надежды. Осознание профессионалом важности принимаемых решений и учет возможных отрицательных последствий этих решений вызывают у него состояние напряжения и тревоги. В свою очередь, каждый успешный шаг ставит новые задачи и цели. В результате степень ответственности сотрудника полиции и нагрузка в трудовой деятельности возрастают, что создает предпосылки для формирования характеристик профессионально деформированной личности.

4. **Психические и физические перегрузки.** Эти перегрузки приводят к быстрой утомляемости, снижению качества выполняемой работы и общей неудовлетворенности ею. Психофизиологические перегрузки могут быть вызваны нестабильным графиком работы, длительным лишением сна, резкими колебаниями активности день ото дня или, напротив, монотонностью деятельности и продолжительными дежурствами, а также службой в неудобное или сверхурочное время. В таких условиях происходит перенасыщенность информацией или, наоборот, наступает сенсорная изоляция. В результате организм не успевает адаптироваться к быстро изменяющимся условиям несения службы, что снижает продуктивность деятельности и повышает вероятность производственных травм и происшествий. У сотрудников полиции часто не бывает возможности расслабиться и избавиться от накопившейся усталости.

Состояния физического и умственного переутомления, которые часто приходится переживать представителям органов правопорядка, постепенно приводят к снижению координации действий, ошибкам в умозаключениях, ухудшению мускульной и рефлекторной реакции, что дезорганизует их деятельность и зарождает чувство собственной бесполезности.

Кроме того, психические и физические перегрузки являются серьезным испытанием для нервной и сердечно-сосудистой системы профессионала. Согласно данным, полученным в МВД России, количе-

ство сотрудников полиции, уволенных по болезни и ограниченному состоянию здоровья, увеличивается из года в год.

5. Организационный фактор. Одной из организационных причин возникновения профессиональной деформации представителей полиции является наличие неопределенных ролевых обязанностей и отсутствие точных должностных инструкций. Нечеткий перечень служебных функций ставит сотрудников в уязвимую позицию. Если они не вмешиваются в ситуацию, то это может быть растолковано как бездействие. Если же они проявляют инициативу, то это иногда понимается как превышение полномочий. Организационной предпосылкой профессиональной деформации является и отсутствие должного психологического сопровождения жизнедеятельности сотрудников полиции: обеспечения психологической грамотности, индивидуального и группового консультирования, реабилитационной и терапевтической работы. Названные мероприятия могли бы значительно снизить текучесть кадров в органах внутренних дел, сократить количество суицидальных попыток, нарушений законности и служебной дисциплины представителями охраны порядка, позволить выявлять лиц с признаками профессиональной деформации с целью оказания им психологической помощи.

6. Фактор экстремальности. Служба в полиции часто сопряжена с определенным риском и постоянным ожиданием опасности. Она характеризуется информационной недостаточностью для решения тех или иных профессиональных задач, неопределенностью и непредсказуемостью событий. Сотрудник, выполняя служебные обязанности, может погибнуть или получить ранение, а также применить оружие по отношению к другому человеку, например, в целях обороны или самообороны.

Деятельность подразделений полиции характеризуется высокой эмоциональной насыщенностью при дефиците позитивных впечатлений. Сотрудникам приходится подавлять отрицательные эмоции, а эмоциональная разрядка бывает отсрочена на длительный период времени.

Постоянное пребывание в экстремальных условиях приводит к огромной потере психологической энергии и физических сил, к психосоматической усталости (изнурению) и эмоциональному истощению, вызывает повышенную раздражительность и взволнованность, вплоть до перевозбужденности. В одних случаях преобладают снижение

трудоспособности, затруднения, возникающие при концентрации внимания и принятии самостоятельных решений, эмоциональная неустойчивость и быстрая психическая истощаемость. В других – гневливость, агрессивные тенденции. Усиливается негативное самовосприятие в профессиональном плане, возникает тенденция злоупотребления табаком, кофе, алкоголем.

7. Фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности. Сотрудники многих служб постоянно общаются с самым разнообразным контингентом граждан, отличающихся друг от друга социальным положением, культурным и интеллектуальным уровнем, жизненным опытом и индивидуальными особенностями. Эти люди могут находиться, например, в возбужденном или беспомощном состоянии, или в сильной степени опьянения, что нередко служит поводом для конфликтов с окружающими и оказания сопротивления сотрудникам полиции.

Частые столкновения представителей полиции с подобными явлениями не являются актом одностороннего воздействия. Так, не только сотрудник уголовного розыска влияет на преступника, но происходит и обратный процесс. Каждодневно исследуя личности подозреваемых и обвиняемых, следователи заостряют на них свое внимание, анализируют их поступки и действия, изучают мотивы их поведения, нравственные ценности, чувства и обстоятельства жизни.

Чтобы раскрыть преступление, сотрудник полиции вынужден хорошо знать психологию рецидивистов, их привычки, манеры и жаргон. Он обязан «вжиться» в личность преступника, уметь поставить себя на его место и прожить какой-то период времени в образе другого. Данный процесс «вживания» может привести не только к приобретению преступного опыта, но и уподоблению самому преступнику и формированию качеств деформированной личности.

Выше мы назвали факторы, определяющие профессиональную деформацию сотрудника полиции и связанные с особенностями несения службы. Но профессиональная деятельность, воздействуя на человека, опосредуется через его индивидуально-психологические характеристики. Поэтому мы вправе говорить, что не только особенности профессиональной деятельности вызывают развитие явления профессиональной деформации, но и *некоторые личностные характеристики сотрудника полиции* могут способствовать или препятствовать этому развитию.

Существуют также факторы, которые обуславливают развитие профессиональной деформации и связаны с *социально-психологическими особенностями выполнения профессиональной деятельности сотрудниками полиции* (например, с неадекватным стилем руководства и конфликтными отношениями в коллективе).

Вторая группа факторов, обуславливающих профессиональную деформацию сотрудников полиции, связана с их личностными особенностями:

1. **Профессионально важные качества личности** в некоторых случаях могут выступать фактором профессиональной деформации сотрудников полиции. Например, *решительность* как умение самостоятельно принимать и реализовывать ответственные решения является важным условием успешности решения служебных задач. Но если у сотрудника полиции снижены самоконтроль и самокритичность, то решительность в процессе службы может развиваться в чрезмерную веру в безошибочность своих решений и выразиться в переоценке своего профессионального опыта.

Другим профессионально важным качеством представителя профессий юридического профиля является *воля*, предполагающая самодетерминацию и саморегуляцию деятельности и различных психических процессов. Однако воля может трансформироваться в чрезмерную жесткость, нетерпимость по отношению к коллегам, членам семьи и другим окружающим людям.

Педантичность относится к проявлениям профессиональной деформации сотрудников полиции. Соглашаясь с данным утверждением, хотелось бы уточнить, что в зависимости от ситуации данное качество личности может быть профессионально значимым в одних случаях, в других же – являться проявлением профессиональной деформации, а в-третьих – фактором, ее обусловившим. Например, это качество может быть профессионально важным в монотонных, стабильных условиях деятельности. В то же время педантичность может препятствовать выполнению функциональных обязанностей в чрезвычайных обстоятельствах, приводить к ошибкам и неадекватным действиям, что способствует формированию признаков профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел.

2. **Нереалистично высокие личностные ожидания.** Одной из субъективных причин профессиональной деформации могут быть нереалистично высокие личностные ожидания, когда человек постоян-

но ждет от себя слишком многого, трудится в полную силу и, тем не менее, остается недоволен результатами. В этом случае специалист почти всегда не удовлетворен своей работой, лишен возможности расслабиться и ощутить, что работа сделана им хорошо. Не осознавая ограничений, в пределах которых необходимо трудиться, он не может сформулировать точные критерии оценки своего успеха, с одной стороны, и собственных усилий, с другой. В итоге это мешает действовать в полную силу своих возможностей. Кроме того, слишком сильная поглощенность работой означает, что, выполняя ее, человек становится высокочувствительным ко всему, что бросает тень на его профессиональную компетентность.

Для профессионала, глубоко погруженного в работу, сомнения в его профессиональной компетентности равноценны сомнениям в его личной ценности, поэтому они воспринимаются как угрожающие и вызывающие стресс. Последствия сверхпоглощенности работой приводят к тому, что подобные люди либо становятся очень агрессивными, либо занимают оборонительную позицию в тех случаях, когда задевают их профессиональную гордость.

3. Опережающее формирование трудовых навыков по отношению к профессионально значимым качествам личности. Можно выделить как минимум две группы профессий по признаку важности тех или иных профессионально значимых особенностей личности. В одной группе доминирующее значение имеет сформированность узкоспециализированных профессиональных знаний, умений и навыков технического уровня. В другой – важнейшим компонентом успешного профессионального становления является наличие таких качеств личности сотрудника полиции, как например эмпатийность, гуманизм и критичность.

В связи с этим опережающее формирование трудовых навыков по отношению к профессионально значимым особенностям личности является фактором, вызывающим профессиональную деформацию сотрудников органов правопорядка. Например, отличные профессиональные знания и умения у юриста не исключают возможности его пренебрежительного отношения к положениям законодательства. В таком случае огромную роль играют ценностные ориентации специалиста, выражающие определенную значимость для него правовых норм.

4. Недостаточная профессиональная подготовка. Несмотря на важность личностных характеристик, которые могут способствовать или препятствовать развитию профессиональной деформации сотрудника полиции, большую роль играет и уровень сформированности профессиональных знаний, умений и навыков. От них также зависит успешность выполнения функциональных обязанностей. Так, недостаточная профессиональная подготовка сотрудников полиции может привести к использованию ими неправильных методов деятельности. Эти сотрудники, как правило, особенно чувствительны к провокациям, склонны к рукоприкладству и используют силу, чтобы показать, что распоряжаются здесь они.

5. Профессиональные установки. Личностным фактором профессиональной деформации представителей органов правопорядка могут быть их профессиональные установки. Одна из таких установок заключается в том, что понимание норм права представителем юридической профессии более компетентно, чем понимание этих норм субъектом правоотношений. При наличии таких качеств личности, как ригидность и склонность к непродуманным поступкам и решениям, данная установка может перерасти в убежденность в заведомой правильности совершаемых действий и привести к ошибкам в решении профессиональных задач.

Другая установка представителей полиции характеризуется направленностью на восприятие происходящих событий как возможных социальных аномалий и нарушений закона. В сочетании с не критичным мышлением и повышенной импульсивностью она может способствовать образованию обвинительной установки, являющейся проявлением профессиональной деформации сотрудников полиции.

6. Профессиональный возраст (профессиональный опыт) сотрудников. Явление профессиональной деформации вероятно связано и с профессиональным возрастом – степенью профессионального развития человека и его профессиональным опытом. Признаком профессиональной деформации у сотрудников полиции с десятилетним стажем работы является усиление функции самоконтроля и нарастание эмоциональной напряженности, что приводит к понижению стрессоустойчивости. В поведении это может проявляться как усталость от службы и эмоциональное сгорание (выгорание), т. е. человеку становится безразлично, как в дальнейшем сложится его карьера. Вместе с этим развивается повышенная коммуникативная и поведен-

ческая осторожность. Исследователями отмечается, что повышение неосознанного самоконтроля может приводить к появлению определенных служебных ритуалов, например «каждый документ должен вылежаться», «чем больше надписей на документе, тем лучше» и т. п. Кроме того, возникает шаблонность в мышлении и действиях, вырабатывается служебный автоматизм, что, с другой стороны, может являться следствием высокого профессионализма.

7. Наличие социально-психологической дезадаптации личности сотрудника полиции. Предрасположенность к профессиональной деформации может быть обусловлена наличием социально-психологической дезадаптации личности сотрудника полиции. Личностные расстройства полицейских обуславливают их хроническую склонность к насилию. Для них характерны антисоциальные параноидные тенденции и склонность к злоупотреблению служебным положением. Они не извлекают должных уроков из своего опыта и не всегда полностью могут нести ответственность за свое поведение.

8. Некоторые личностные изменения, вызванные процессом профессиональной адаптации сотрудников полиции. Период профессиональной адаптации является одним из наиболее восприимчивых к возникновению предпосылок профессиональной деформации. Некоторые особенности протекания этого периода могут приводить к развитию профессиональной деформации специалиста. Например, представители полиции, которые имели проблемы на ранних стадиях своей карьеры, в дальнейшем оказываются склонными к насилию и чрезмерному применению силы.

Показателем успешной профессиональной адаптации является высокая степень усвоения работником норм, характерных для данной профессиональной деятельности. Эти нормы могут быть усвоены молодым сотрудником к моменту начала трудовой деятельности. Однако профессиональная адаптация личности может стать фактором, способствующим развитию профессиональной деформации в тех случаях, когда стратегии ролевого профессионального поведения переносятся в другие сферы активности личности. Так, некритичное принятие норм субординации в профессиональной деятельности может проявиться во внеслужебном, неформальном общении и выразиться, например, в неспособности (нежелании) учитывать альтернативные точки зрения и идти на компромисс. Процесс профессиональной адаптации может сопровождаться пересмотром и частичным или

полным отказом от сложившихся ранее норм, ценностей и способов поведения личности в данной профессии. Например, ожидания и установки, сформировавшиеся у человека до начала выполнения профессиональной деятельности, и реальность, с которой он сталкивается в процессе ее выполнения, приходят в противоречие. Это может вызвать разочарование, отрицательное отношение к профессии, переоценку ее смысла и потерю заинтересованности в ней. Названные последствия, в свою очередь, представляют собой предпосылки развития профессиональной деформации представителя полиции.

Третья группа факторов, способствующих развитию профессиональной деформации сотрудников полиции, представлена такими социально-психологическими особенностями выполнения профессиональной деятельности, как неадекватный стиль руководства и конфликтные отношения в коллективе, а также особым влиянием на сотрудника социального окружения вне работы.

1. Неадекватный стиль руководства. Одной из особенностей неадекватного стиля руководства, которая может способствовать развитию профессиональной деформации сотрудников полиции, является недостаточная и неадекватная информированность сотрудников. Дефицит информации является типичной характеристикой профессиональной деятельности в полиции и часто вызывается не действиями руководителя подразделения, а объективными трудностями несения службы (например, неожиданностью и непредсказуемостью обстоятельств).

В то же время в ряде случаев именно руководитель выступает основным источником информации и во многом определяет психические особенности и поведение подчиненных. Недостаточное информирование работников о процессах в организации ведет к падению трудовой мотивации и морали, усиливает рост текучести кадров и отражается на результатах труда. Такое информирование означает отсутствие внимания руководителя к работникам и может повлечь неудовлетворение потребности подчиненных в уважении и признании со стороны начальника. В подобной ситуации подчиненный может ощущать себя сторонним наблюдателем процессов, происходящих в организации, и утратить чувство сопричастности к ним.

Вместе с тем сотрудники, владеющие неадекватной информацией относительно своей профессиональной роли (а именно профессиональных обязанностей, условий профессиональной деятельности,

ожиданий коллег и сферы ответственности), способны испытывать так называемую ролевую неопределенность. Последняя, в свою очередь, вызывает у специалиста меньшее удовлетворение от профессиональной деятельности, более высокий уровень напряженности, связанной с выполнением функций, частые неудачи в работе и меньшую уверенность в себе.

Неадекватный стиль руководства как фактор развития профессиональной деформации сотрудников полиции может проявляться в чрезмерной авторитарности начальника и преобладании с его стороны жесткого стиля управления. Выбор руководителями подразделений полиции директивного (авторитарного) стиля управления может быть вызван различными причинами. Одной из них является специфика управленческой деятельности в полиции, при осуществлении которой руководитель вынужден придерживаться именно такого стиля. Например, в экстремальных условиях вряд ли допустимо при принятии решений опираться на коллегиальное обсуждение служебной задачи и развертывать дискуссию.

Для успешного выполнения поставленной задачи от руководителя в таких ситуациях требуется умение оперативно принимать адекватные обстоятельствам решения, целенаправленно и эффективно действовать и распоряжаться. При этом успешное решение задачи достигается беспрекословным подчинением приказу начальника.

В то же время в других ситуациях авторитарный стиль поведения, особенно если он проявляется часто и в большинстве случаев, выступает фактором развития профессиональной деформации сотрудников. Постоянное соблюдение жестко регламентированных уставных отношений нередко создает у представителей полиции стереотип о снятии ответственности за порученную работу. В частности, данный стереотип проявляется в формальном отношении сотрудников к служебным обязанностям и снижении творческой активности, что может свидетельствовать о развитии у этих сотрудников профессиональной деформации личности.

Выбор директивного стиля управления определяется в некоторых случаях и личностными особенностями руководителей. Требования уставов, нормативных указаний, следование вынужденным стереотипам поведения и реагирования в определенных служебных ситуациях вызывают у полицейских, в том числе и у руководителей, осознание некоторой зависимости от выполняемой служебной роли и приводят

к возникновению стрессовых состояний. В результате полицейские управленцы, не нашедшие в ходе службы путей преодоления подобных стрессовых факторов, выбирают, как правило, чрезмерно жесткий стиль руководства. Они отрицают наличие эмоциональных проблем и целесообразность доверительных отношений с подчиненными, что может привести к необоснованным межличностным конфликтам с подчиненными.

Интересными в этом смысле представляются следующие факты. В случаях, когда руководителями принимаются необдуманные кадровые решения, в коллективе возникают конфликтные отношения, что нежелательным образом отражается на эффективности труда.

В свою очередь, конфликтные отношения в коллективе, отсутствие эмоциональной поддержки со стороны коллег и начальника и невозможность открытой коммуникации с ними в сочетании с напряженными условиями профессиональной деятельности способствуют развитию профессиональной деформации сотрудников.

Вероятно, жесткое обращение может улучшить до некоторой степени мотивацию подчиненного. Однако не все сотрудники одинаково реагируют на такое обращение. У одних подчиненных усиливается агрессивность и враждебность, другие чувствуют страх порицания и наказания, что отрицательно сказывается на их работе и состоянии.

Замечено, что равнодушное и раздражительное отношение руководителя к подчиненным может являться имитацией типа управления, с которым руководитель сам сталкивался в начале своей карьеры. Другими словами, начальник выступает для подчиненных значимым лицом, с которым подчиненные идентифицируют себя и поведению которого они в той или иной мере подражают. Следовательно, если руководителю свойственны проявления профессиональной деформации, то это может способствовать развитию данного явления и у подчиненных.

Жесткий стиль руководства может характеризоваться тем, что руководитель не признает за подчиненными права обдумывать его распоряжения и возможности самостоятельно принимать решения. Подобное поведение способствует развитию у подчиненных личностных предпосылок профессиональной деформации. В частности, у сотрудников полиции может сформироваться стереотип догматического следования приказам или установка на то, что независимо от сложности и рациональности приказа его нужно выполнять.

Данный стереотип отражен в следующих утверждениях слушателей: «Приказы исполняются – они для этого и отдаются», «Начальник, который дал распоряжение сотруднику, никогда не отменит своего приказа, и сотрудник будет выполнять данное распоряжение, чего бы ему это ни стоило», «Мы – сотрудники полиции, и приказы всегда должны выполнять» и т. д.

Напомним, что одним из принципов, существующих в системе МВД России, является принцип строгой соподчиненности. Однако абсолютизация этого принципа способствует формированию стереотипного поведения, в том числе в тех случаях, когда необходимо принятие не шаблонного, а иного обдуманного решения. Более того, стереотипное поведение согласно формуле «Все приказания должны выполняться, а потом уже обсуждаться» может привести к возникновению внутреннего личностного конфликта. Последний выражается в том, что, с одной стороны, сотрудник убежден в необходимости выполнения приказа «во что бы то ни стало», с другой стороны, он может быть не готов к выполнению этого приказа, например, в силу недостаточной материально-технической оснащенности полиции специальными средствами или в силу своей неопытности и малого стажа работы. Подобный внутриличностный конфликт постоянно подавляется и, одновременно с этим, нарастает. В результате он может «выплеснуться» в неадекватную форму поведения или привести к психосоматическим расстройствам, что повышает вероятность развития профессиональной деформации. Стереотип догматического следования приказам может привести не только к необдуманному поведению, некритичному восприятию ситуации и снижению профессиональных возможностей, но и способствовать принятию безответственных и формальных решений.

Развитию профессиональной деформации личности сотрудников полиции может способствовать неадекватное использование руководителем *методов воздействия* на подчиненных. Например, *поощрение* редко применяется в практике воспитательной работы. В то же время использование этого метода стимулирует такое поведение подчиненных, которое характеризуется эффективным выполнением функциональных обязанностей и побуждает придерживаться его и в дальнейшем. Признание заслуг подчиненного и предоставление ему перспектив служебного роста способствует осознанию ценности собственного профессионализма и уверенности в долговременных пер-

спективах, без которых многие люди испытывают стресс, вызванный ущемлением их притязаний. У них возникает острое ощущение, что время уходит, оставляя их в состоянии застоя. Эти обстоятельства могут привести к тому, что подчиненных сопровождает чувство безысходности, беспомощности и профессиональной нереализованности. В результате происходит снижение работоспособности и повышение вероятности развития профессиональной деформации.

Неадекватное использование руководителем *метода наказания* также может привести к развитию профессиональной деформации, причем как подчиненных, так и самого руководителя. Наиболее распространенными и действенными методами решения служебных проблем в полиции считаются методы, в основе которых, как правило, доминирует стремление наказать сотрудника, например, наложить дисциплинарное взыскание, вынести выговор или поставить вопрос о неполном служебном соответствии. Такие представления о методах решения служебных задач можно назвать стереотипом «нахождения виновного» и применения санкций наказания. Данный стереотип не способствует стабилизации служебной деятельности.

Это объясняется тем, что, во-первых, применение санкций наказания по отношению к представителям правопорядка вызывает у них психическую напряженность. Психическая напряженность, в свою очередь, сопровождается в ряде случаев возникновением отрицательного отношения к службе и может привести к снижению эффективности деятельности и даже к ее дезорганизации.

Во-вторых, для сотрудников, которым свойственен рассматриваемый стереотип, решение служебной задачи сводится к нахождению виновного при отсутствии стремления к устранению объективных трудностей и тенденции к исправлению создавшегося положения. В дальнейшем данный стереотип способен привести к развитию такого проявления профессиональной деформации, как формальное отношение к выполнению служебных обязанностей.

Успешное решение проблем, связанных с профессиональной деформацией сотрудников органов внутренних дел, во многом зависит от деятельности руководителей, в частности, от обоснованности принимаемых ими решений, выбора адекватного стиля руководства, умения учитывать деловые качества, профессиональные возможности и индивидуально-психологические особенности подчиненных.

2. **Существование напряженных, конфликтных отношений между сотрудниками**, их равнодушие, обособленность и взаимная подозрительность по отношению друг к другу.

Напряженные отношения вызывают у многих сотрудников чувство неудовлетворенности принадлежностью и причастностью к данной социальной группе. Кроме того, становятся невозможными деловая критика и свободное выражение собственного мнения при обсуждении служебных вопросов, снижаются вероятность взаимопомощи в затруднительных профессиональных ситуациях и способность коллегиально принимать конструктивные решения. Такой социально-психологический климат в подразделении ОВД препятствует продуктивному осуществлению совместной деятельности сотрудников и затрудняет гармоничное развитие личности в группе. Даже при достаточно благоприятном в целом социально-психологическом климате (СПК) возможна неудовлетворенность сотрудников отдельными сторонами деятельности трудового коллектива.

3. **Неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (семьи, друзей)**. Довольно часто сотрудниками полиции, подвергающимися в большей степени профессиональной деформации, являются те, которые имеют неблагополучные семьи, проблемы в личной жизни. Эти проблемы отрицательно сказываются на качестве выполнения служебных обязанностей. Таким полицейским свойственна повышенная возбудимость, они рассеяны во время несения службы или при конфронтации с кем-либо и могут потерять контроль над своим поведением.

Причиной, способствующей развитию профессиональной деформации, может быть непонимание дружеским окружением профессиональных интересов и ценностей сотрудника полиции и такое отношение к его деятельности, которое основано на отрицательном имидже системы полиции в целом. Утратив душевные связи, человек теряет уверенность в себе. Его внутреннее напряжение проявляется в подавленном настроении, неожиданных эмоциональных вспышках и в общем ухудшении самочувствия.

4. **Низкая социальная оценка деятельности сотрудников полиции** отрицательно сказывается на эффективности выполняемых служебных функций и на психологическом состоянии сотрудника и его семьи.

Мы рассмотрели три группы факторов, способствующих развитию профессиональной деформации представителей полиции.

Однако для того, чтобы наиболее оптимально выбрать методы профилактики профессиональной деформации, необходимо также охарактеризовать конкретные проявления данного феномена.

§ 4. ПРОЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассмотрим следующие формы проявления профессиональной деформации личности: отдельные профессиональные стереотипы и установки, правовой нигилизм, некоторые защитные механизмы, перенос своей служебной роли во внеслужебные взаимоотношения и такое качество личности, как чрезмерно выраженная подозрительность.

1. Профессиональные стереотипы оценки и соответствующие установки

Профессиональный стереотип («шаблон оценок») характеризуется относительной устойчивостью и упрощенностью и складывается при наличии неполной информации, касающейся профессиональной деятельности, на основе собственного профессионального опыта и (или) профессионального опыта коллег. Выработанные профессиональные стереотипы способны обеспечить необходимую скорость, точность и успешность деятельности. Однако, наряду с этим, закрепляются излишняя трафаретность в подходах, упрощенность во взглядах на служебные проблемы, что может привести к снижению уровня профессионализма и развитию профессиональной деформации.

Стереотипы тесно связаны с такими личностными образованиями, как установки. Поэтому мы будем рассматривать *профессиональные установки*, которые являются одним из видов социальных установок и проявляются в профессиональных стереотипах оценки.

А. «Обвинительный уклон» представляет собой предрасположенность сотрудника занимать обвиняющую позицию по отношению к людям, с которыми приходится сталкиваться в процессе выполнения служебных обязанностей. Другими словами, когда представитель полиции часто в оценке поступков граждан предпочитает оправдательному подходу обвинительный.

В основе данного стереотипа оценки могут быть два явления. Первое представляет собой профессиональную установку – готовность сотрудника обвинять подозреваемого. Эта установка формиру-

ется в процессе выполнения профессиональной деятельности. Так, постоянное общение с самыми разными людьми, в том числе с преступниками, исследование их личностных особенностей и обстоятельств произошедших событий (например, совершенных преступлений) может развить чрезмерную подозрительность и предвзятость. Эти черты личности в сочетании с не критичным отношением к любой непроверенной информации, неумением более объективно взглянуть на свои действия и на сложившуюся профессиональную ситуацию приводят к формированию обвинительной установки.

Второе явление, находящееся в основе обвинительного уклона, представляет собой психологический барьер, возникающий вследствие усиления отрицательных переживаний – чувства вины, страха, тревоги и низкой самооценки. При установлении психологического контакта с правонарушителем психологический барьер может возникать из-за таких отрицательных эмоций, испытываемых сотрудником, как гнев, раздражение, ненависть, недоверие и неприязнь по отношению к объекту. Психологические барьеры в ситуациях служебного взаимодействия могут быть также вызваны различиями в культурном и интеллектуальном уровне развития сотрудника и объекта профессиональной деятельности. В этом случае психологический барьер не имеет отношения к обвинительному уклону и проявлениям профессиональной деформации.

Пример *поведенческого* проявления обвинительного уклона – предпринимаемые сотрудником действия, направленные на получение во что бы то ни стало признания человеком собственной виновности. Эти действия характерны, в частности, для представителей уголовного розыска, которых иногда провоцируют на применение запрещенных приемов дознания и следствия.

Б. Уверенность в собственной непогрешимости при решении профессиональных вопросов. Ее образует профессиональная установка представителей охраны порядка на заведомую, не зависящую от обстоятельств, правильность совершаемых ими действий в процессе решения профессиональных задач. *Психическая составляющая* данного проявления профессиональной деформации заключается в повышенной самооценке, уверенности в безошибочности своих мнений, взглядов и поступков, а иногда и в не критичном отношении к противозаконным действиям.

На поведенческом уровне уверенность в собственной непогрешимости может, например, проявляться в принятии должностными лицами решений противоположного характера по одному и тому же вопросу и в нежелании эти решения согласовывать.

В. Стереотип закрытости относится к профессиональному стереотипу оценки и заключается в монополизации определенной информации, склонности к «самозасекречиванию» для придания мнимой значительности. *На психическом уровне* данный стереотип отражает наличие у сотрудника полиции сверхконтроля, зажатости и склонности к волнениям.

Социально-психологический компонент этого стереотипа может проявляться, например, в агрессивном поведении сотрудников в ответ на критику в их адрес. Критические замечания могут присутствовать в печати в отношении огласки фактов вынесения неправосудных приговоров, осуществления незаконных арестов и задержаний, принуждения к даче ложных показаний, в нежелании сотрудников знакомить общественность с допущенными ими грубыми нарушениями закона и т. д. Этот стереотип мешает системе МВД России постоянно совершенствоваться.

Для начинающего сотрудника органов внутренних дел образование стереотипов может быть полезным. Например, некоторые профессиональные стереотипы ускоряют ведение следствия сотрудником уголовного розыска. Профессиональные стереотипы – неотъемлемое отражение достигнутого высокого уровня мастерства, т. е. проявление не только знаний, но и вполне автоматизированных умений и навыков. Они развиваются, как правило, из тех качеств, которые особенно полезны для данной профессии. Однако любой стереотип, являющийся истинным в одном случае, в другом может оказаться ложным, в меньшей степени отвечающим конкретной профессиональной ситуации. Другими словами, он может быть эффективным для решения одних профессиональных задач и выполнять консервативную роль при решении других. Если бóльшая доля поведения строится на стереотипных действиях, то это неблагоприятно влияет на выполнение функциональных обязанностей.

Данные профессиональные стереотипы не выступают в полной мере проявлениями рассматриваемого феномена, но являются результатом воздействия специфики служебной деятельности и профессиональной роли и способствуют развитию профессиональной

деформации в сфере служебных отношений между начальником и подчиненным.

Стереотип «Начальник должен быть жестким, твердым, настойчивым» выражается в том, что успешность и эффективность поведения вышестоящего сотрудника подразделения ОВД по отношению к нижестоящему обеспечивается позицией «над», проявлением твердости и жесткости. Наличие у сотрудника полиции этого стереотипа подразумевает выбор противоборствующей стратегии поведения, которая сопровождается не всегда оправданным проявлением требовательности, твердости и жесткости, а иногда превосходства, пренебрежения и презрения к окружающим.

Другим стереотипом является *стереотип «Начальник всегда прав»*. Он заключается в том, что начальник должен требовать от подчиненных беспрекословного выполнения своих поручений и приказов и согласия со своей точкой зрения без ее обсуждения. Подчиненный обязан принимать видение проблемы начальником и выполнять его решения и приказы, какими бы тяжелыми они ни были. Данный стереотип отражается в таких высказываниях: «Меня не волнует Ваше субъективное мышление, Вы должны были выполнить приказ, а не думать!», «Начальник дал приказ – начальнику выгодно, когда приказы выполняют», «Не в компетенции сотрудника вмешиваться в деятельность начальника», «Если начальника учить, как ему работать, то он может не пойти на уступки» и т. д.

Стереотип «Начальник всегда прав» может иметь положительное значение, например, в ситуациях, когда руководитель осуществляет функции наставника, так как он действительно часто имеет достаточный опыт работы и уникальные знания. Однако если этот стереотип является чрезмерно устойчивым и проявляется всегда независимо от конкретной ситуации, то он начинает мешать творчески подходить к осуществлению служебных обязанностей, у руководителя могут возникать неоправданные попытки ограничивать проявление инициативы другими сотрудниками, а у подчиненных отпадет необходимость задумываться над целесообразностью того, что они делают.

Стереотип «оптимального» ролевого поведения заключается в убежденности сотрудника полиции в том, что наиболее эффективным способом решения проблемных ситуаций является проявление упорства и непоколебимости в отстаивании своей точки зрения или даже агрессивное и угрожающее поведение. В основе подобного поведе-

ния, на наш взгляд, лежит действие защитного механизма личности – компенсации. Компенсаторное, в данном случае агрессивное поведение обусловлено, вероятно, ощущением повышенной личной уязвимости профессионала. Последнее может возникать, например, вследствие недостаточной социальной защищенности сотрудника полиции или повышенной профессиональной ответственности. Стереотип «оптимального» ролевого поведения выступает как приспособительный механизм, возникающий в результате адаптации сотрудника полиции к определенным служебным ситуациям.

В связи с этим напомним, что некоторые явления, сопровождающие процесс профессиональной адаптации, могут способствовать развитию профессиональной деформации сотрудника полиции. Усвоение стереотипа «оптимального» ролевого поведения относится, на наш взгляд, именно к таким явлениям, так как может привести к стремлению постоянно демонстрировать свое превосходство над другими, применению словесных оскорблений и грубой силы.

Стереотип «маленького человека» выражается в том, что попытки высказывания и отстаивания своей точки зрения сотрудником, находящимся в роли подчиненного, расцениваются отрицательно, как неправильные действия или «слишком категоричные суждения», которые не должны иметь место на службе в ОВД. Например, такие фразы, как «я видел», «по моему мнению», «я считаю», «я думал» и тому подобные, воспринимаются как попытка «сделать из начальника полного дурачка» и даже как оказание психологического давления на руководителя.

Под *стереотипом*, который называется *деиндивидуализацией*, понимается объективное обезличивание и нивелировка людей, поставленных в условия, когда они лишены возможности проявлять свою индивидуальность.

Профессиональные стереотипы (не только оценки, но и восприятия, мышления) несут очень важную функцию в оценке человеком окружающего мира: «ускоряют процесс познания, сокращают время реагирования на возникшую ситуацию». Образование стереотипов может быть полезным для начинающего специалиста.

Профессиональные стереотипы развиваются, как правило, из тех качеств, которые особенно полезны для данной профессии.

Особо хотелось бы сказать о *таком поведенческом стереотипе*, вырабатываемом в ходе выполнения функциональных обязанностей,

как *«эмоционально выгорание»*. Служба в органах внутренних дел сопряжена с высокой эмоциональной насыщенностью при дефиците позитивных впечатлений. Причем, как отмечают многие исследователи, сотрудникам приходится подавлять отрицательные эмоции, а эмоциональная разрядка бывает отсрочена на длительный период времени. Подобные обстоятельства профессиональной деятельности сотрудников полиции могут вызвать развитие у них явления эмоционального «выгорания» (ЭВ).

Эмоциональное «выгорание» – выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Также отмечается, что эмоциональное «выгорание» проявляется как приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. С одной стороны, ЭВ позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы, с другой – способно отрицательно сказываться на выполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами по общению и взаимодействию.

Выделяют отдельные симптомы эмоционального «выгорания». Один из них – *«неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»* – проявляется в стремлении ограничить время общения с коллегами по служебной деятельности, если оно кажется неприятным.

Другой симптом ЭВ – *«редукция профессиональных обязанностей»*. Он выражается, в первую очередь, в стремлении быстрее завершить выполнение функциональных обязанностей и скорее «свернуть» взаимодействие с коллегами по службе.

Основной симптом ЭВ – *«сниженная рабочая продуктивность»*, или редуцирование личностных достижений. Этот симптом проявляется в безразличии к работе, снижении оценки своей компетентности специалистом (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, уменьшении ценности своей деятельности и негативном отношении к себе как личности.

Новый симптом ЭВ у сотрудников органов внутренних дел – *«переживание психотравмирующих обстоятельств»*, связанных с выполнением профессиональных обязанностей (постоянные физические или психологические перегрузки).

Существование симптомов эмоционального выгорания у сотрудников полиции свидетельствует о необходимости использования специальных психологических приемов и техник, которые снижали бы вероятность развития рассматриваемого явления.

2. Перенос своей служебной роли, профессиональных установок и стереотипов во внеслужебные взаимоотношения

Осуществление профессиональной деятельности, как правило, приводит к усвоению специалистом определенной ролевой позиции, принятой в данной профессиональной среде. Однако личность является членом не только профессиональной, но и других социальных групп. Когда служебная роль переносится на внеслужебные сферы, где социальные ожидания и ориентации могут не совпадать с профессиональными, можно говорить о проявлении профессиональной деформации. *Поведение* человека в этом случае становится неадекватным обстановке, и общение с ним затрудняется. Например, у сотрудников полиции требования профессии вырабатывают наблюдательность, бдительность, критичность и аналитичность мышления. Умение сотрудников подмечать и придавать должное значение мелочам и деталям, методичность в анализе, например, при осмотре места происшествия или составлении словесного портрета являются профессионально важными характеристиками личности. Однако стремление описывать все столь же подробно и последовательно даже тогда, когда это не обусловлено ситуацией, может препятствовать бесконфликтному и полноценному межличностному общению, проявляясь, например, в бестактности по отношению к собеседникам.

3. Правовой нигилизм

Представляет собой осознанное игнорирование требований закона, исключаящее, однако, преступный умысел. Названное проявление профессиональной деформации имеет несколько форм.

А. Правовой нигилизм как *пренебрежительное отношение к требованиям закона или неприятие необходимых по закону мер.* При этом на психическом уровне некоторые процессуальные предписания оцениваются сотрудником как формальные и второстепенные, а принцип целесообразности противопоставляется принципу законности.

Правовой нигилизм *в поведении* может выражаться как служебное бездействие. Речь идет о ситуациях, когда закон требует от работни-

ков полиции вмешательства, оказания помощи потерпевшим, пресечения преступных действий и т. д., а они этих требований не выполняют по различным причинам не преступного характера, например, из-за дефицита времени, неумения, занятости и перегрузок в работе.

Б. Игнорирование требований закона в форме псевдоактивности и имитации бурной деятельности. Это проявление профессиональной деформации может выражаться в поведении как волокита при расследовании уголовных дел, подмена профессиональной деятельности составлением разного рода бумаг, отрицание прав граждан под предлогом их собственного блага, необоснованное привлечение лиц к уголовной ответственности, грубость по отношению к гражданам, особенно задержанным за совершение правонарушений и т. д.

Психической составляющей этого признака профессиональной деформации могут быть такие особенности личности, как склонность к педантизму и устойчивость аффекта, сочетающиеся с нестандартным мышлением и нонконформностью.

В. Произвольное толкование закона. В его основе лежит такое поведение сотрудника, когда он манипулирует правовыми категориями (виновен, не виновен и др.) в зависимости от определенных обстоятельств, например, от показателей отчетности. При этом у сотрудника полиции происходит притупление чувства профессионального долга и появляется стремление пренебрегать некоторыми этическими ценностями.

Сотрудниками органов внутренних дел нередко допускаются нарушения законности и служебной дисциплины. Среди них – употребление спиртных напитков на службе, грубость и бестактность в отношении граждан, незаконные административные задержания, фальсификация материалов, необоснованные отказы в возбуждении дела, искажение статистической отчетности и прочие. Названные нарушения относятся к поведенческим (социально-психологическим) проявлениям профессиональной деформации представителей правопорядка. В некоторых случаях они могут являться показателями действия защитных механизмов (психической защиты), выработанных в процессе профессиональной деятельности.

4. Защитные механизмы сотрудника полиции, которые приводят к развитию проявлений профессиональной деформации на уровне поведения

Под *защитными механизмами* подразумеваются специальные формы *психической* защиты, вырабатываемые силами «Я» и применяемые личностью в конфликте. Конфликт может быть внутренним и представлять собой внутреннее напряжение, вызывающее тревогу; или внешним, обусловленным реальной опасностью, идущей из внешнего мира.

Результатом функционирования защитных механизмов является *психологическая защита* – регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение или сведение к минимуму чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта. Принято подразделять психологическую защиту на успешную и неуспешную. Результатом успешной психологической защиты является прекращение импульсов, провоцирующих тревогу. Неуспешная оказывается не в состоянии прекратить эти импульсы, и потому вызывает их постоянное повторение.

Мы рассмотрим защитные механизмы, которые применяет сотрудник полиции в процессе адаптации к служебной деятельности и которые способствуют развитию профессиональной деформации этого сотрудника на поведенческом уровне.

Рационализация – процесс, при помощи которого действия объясняются причинами, не только оправдывающими эти действия, но и скрывающими их истинную мотивацию. В качестве механизмов психологической защиты следователей выступают рассуждения о несовершенстве закона и формальности его предписаний, что позволяет оправдывать их нарушение; объяснение незаконных решений интересами расследования, целесообразностью; ссылки на трудности доказывания из-за недостатка и противоречивости доказательств, по причине запирательства обвиняемого и других помех. Необходимо отметить, что в процессе выполнения служебных обязанностей действительно возникают объективные трудности и проблемы, а механизм рационализации оказывается одним из возможных способов решения этих проблем.

Вымещение представляет собой бессознательную переориентацию импульса или чувства с одного объекта на другой, более доступный. У представителей полиции вымещение может быть следствием регу-

лярного воздействия на личность сотрудника специфических условий несения службы, например, физических и психических перегрузок, и результатом переживаемых в связи с этим отрицательных эмоций. Разрядка последних может выражаться, в частности, в применении сотрудниками властных полномочий (мер пресечения, физического и психического принуждения и др.) тогда, когда в этом нет объективной необходимости; в использовании физической силы по отношению к лицам, не совершившим никакого преступления; в словесном оскорблении задержанных и содержании их под стражей без законных на то оснований и др.

Другая защитная техника представляет собой *изоляция* индивида от какого-то события или препятствие тому, чтобы оно стало частью значимого для него опыта. У представителей полиции изоляция может выражаться, например, в сокращении общения с людьми других профессий, в сужении коммуникативных связей в целом и снижении коммуникативных способностей. Использование этого защитного механизма вызвано тем, что сотрудники часто ощущают на себе влияние семьи и друзей, основанное на отрицательном имидже органов внутренних дел, а также возможным состоянием дезадаптированности во время пребывания вне системы и ее специфических традиций. Они нередко становятся объектом ненависти и нападок членов общества, которым призваны служить. В результате у сотрудников полиции появляется тенденция к отчуждению от общества. Самоизоляция используется при этом как механизм, устраняющий психологический дискомфорт, вызванный указанными причинами. В дальнейшем применение этого защитного механизма может привести к тому, что профессиональные интересы начинают подчинять себе все другие, круг интересов и потребностей, не связанных с профессиональной деятельностью, сужается и упрощается. Служебная деятельность и все связанное с ней становится единственно важной для личности сферой активности.

Самоизоляция может принимать форму «трудоголизма» – страстной увлеченности деятельностью и постоянной потребности в ее осуществлении и профессиональном фанатизме. Феномен «трудоголизма», в свою очередь, способствует возникновению симптомов «эмоционального сгорания»: состояния изнеможения и истощения с ощущением собственной бесполезности, возможной неудовлетворенности профессиональной деятельностью, агрессивных тенденций

(раздражительности, напряженности, тревожности, беспокойства). Эти симптомы проявляются на фоне психосоматического недомогания – учащенного сердцебиения, одышки, желудочно-кишечных расстройств, головных болей, пониженного давления и нарушений сна. Усиливаются тенденции злоупотребления химическими агентами – табаком, кофе, алкоголем, «чифиром».

Без использования психологической защиты в сложных и экстремальных условиях деятельности невозможны саморегуляция и самосохранение личности сотрудника. Однако, интенсивное и постоянное функционирование некоторых защитных механизмов, выработанных в процессе несения службы, является проявлением профессиональной деформации.

5. Отдельные качества личности

Отдельные качества личности, например, чрезмерно выраженная подозрительность сотрудников полиции по отношению к окружающим людям.

Подозрительность развивается из профессионально важного качества личности – бдительности. В связи с тем, что в процессе выполнения служебных обязанностей блюститель порядка часто сталкивается с обманом, коварством и лицемерием, у него могут выработаться повышенная критичность и излишняя бдительность (*психическая составляющая*). Интенсивное влияние профессионального опыта порой приводит к утрате веры в людей, готовности подозревать окружающих в совершении неблагоприятных действий и злостном умысле, побуждает видеть в каждом заподозренном преступника. Склонность к подозрительности, как правило, развивается из таких личностных характеристик, как реалистичность суждений и поступков, скептицизм и неконформность, которые при умеренной выраженности определяют успешность выполнения служебных функций. На *поведенческом уровне* чрезмерно выраженная подозрительность приводит к тенденциозности и шаблонности в профессиональной деятельности.

Рассмотрение перечисленных проявлений представляет собой вторую часть характеристики явления профессиональной деформации личности сотрудников полиции. Воздействие факторов, способствующих развитию профессиональной деформации на личность специалиста, и возникновение проявлений профессиональной деформации обуславливают актуальность профилактики этого явления в подразделениях ОВД.

§ 5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Основное правило преодоления кризисных ситуаций связано с преодолением стрессовых или околострессовых состояний и заключается в умении сотрудника преодолевать неприятности, не относиться к ним пассивно, одновременно не впадая в озлобленность, обвинение других, не накапливая примеры несправедливости судьбы. Реакция на стресс должна быть осмысленной и взвешенной. Нельзя поддаваться первому эмоциональному импульсу, следует быть выдержанным и хладнокровным, смотреть на окружающий мир реалистично и также реалистично действовать.

В практике деятельности сотрудников органов внутренних дел используют различные методы борьбы со стрессом и снятия психической напряженности. Прежде всего, следует назвать *метод обязательного анализа возникшей ситуации*, который предполагает выделение факторов, вызвавших стресс, и принятие решения о способах его преодоления.

Заслуживает внимания *метод «отключения»*, рекомендуемый временное отстранение от проблем, перенос внимания на отдых, хобби, интересы, занятия физическими упражнениями и т. п. С целью «отключения» целесообразно следовать следующим **рекомендациям**:

а) обедать за пределами органа внутренних дел или его подразделения;

б) во время обеда не вести разговоры, относящиеся к служебной деятельности;

в) в обеденный перерыв постараться полностью отключиться от служебных дел, не отвечать на телефонные звонки, провести небольшую физическую разминку и т. п.;

г) активно отдыхать в свободное время (использовать активные формы отдыха: занятия спортом, прогулки в лесу или парке и т. п.);

д) не пренебрегать на работе юмором, так как он снимает излишнее психическое напряжение;

е) участвовать в общественной жизни коллектива органа внутренних дел, в занятиях художественной самодеятельностью, в спортивных мероприятиях;

ж) при наличии в органе внутренних дел кабинета психологической разгрузки чаще обращаться к использованию его возможностей для психической регуляции.

В работе по профилактике и преодолению профдеформации существуют два основных подхода:

– первый: с этим негативным явлением эффективно бороться невозможно, т. к. деятельность сотрудников ОВД неразрывно связана с преступными элементами, со всеми присущими им изменениями сознания и морали и относится к экстремальным профессиям типа «человек – ненормальный человек»;

– второй: предлагаются разноплановые меры профилактики и коррекции профдеформации. Одной из предпосылок профилактически-коррекционной работы выступает выявление наличия профессиональной деформации. Это деликатная, как показал опыт, процедура должна иметь вид прикладной психологической диагностики, а не медико-психиатрического освидетельствования. При необходимости она сопровождается разъяснением, что профессиональная деформация – это не психическое заболевание, а ее наличие не дает оснований для только административных решений без согласия сотрудника.

Профилактика коррекции профессиональной деформации сотрудников ОВД предполагает проведение мероприятий по трем взаимосвязанным направлениям: организационно-административному, восстановительно-реабилитационному, психолого-педагогическому.

Задачей первого направления является ослабление деформирующего влияния деятельности путем временного исключения сотрудника из деятельности, профессиональной среды или их изменения.

Задача второго направления состоит в восстановлении и укреплении физического, психофизиологического потенциала сотрудника, поддержке его работоспособности.

Задача третьего направления заключается в формировании и развитии индивидуально-личностных характеристик, блокирующих деформирующее влияние.

Организационно-административное направление подразумевает:

- 1) закрепление за новоприбывшим сотрудником наставника;
- 2) предоставление очередного отпуска по частям с учетом пожеланий сотрудника;
- 3) предоставление краткосрочного (до 10 суток) отпуска;
- 4) перевод на временный облегченный режим работы;

5) перевод с согласия сотрудника в пределах службы, подразделения или в другие службы, подразделения;

6) создание условий для служебного продвижения, профессионально-квалификационного роста;

7) посильное решение жилищно-бытовых вопросов.

Эти мероприятия по предложению психолога или инициативно осуществляют работники кадровой службы, руководящий состав органа, учреждения.

Восстановительно-реабилитационное направление включает следующие мероприятия:

1) употребление восстановительно-стимулирующих препаратов в сочетании с оздоровительными процедурами;

2) соблюдение суточной и недельной физиологических норм пассивного отдыха, борьба с вредными привычками, сопровождающими деятельность;

3) регулярные занятия боевой, физической подготовкой, физической культурой и спортом;

4) активный отдых с частичным или полным изменением социального окружения, санаторно-курортное оздоровление;

5) создание компенсирующих условий в служебное и внеслужебное время для расширения социальных контактов, устранение дефицита позитивных впечатлений.

Указанные мероприятия осуществляют работники кадровой службы, медицинской части, должностные лица, отвечающие за служебную подготовку, культурно-досуговую работу. Психолог выполняет организационно-вспомогательную роль.

Психолого-педагогическое направление включает:

1) просветительно-разъяснительные лекции и беседы о вероятности, сущности и последствиях профессиональной деформации;

2) индивидуальное консультирование, психологическую поддержку с привлечением лиц внеслужебного окружения;

3) сеансы регуляции и саморегуляции общего психического состояния и поведения;

4) психологическое стимулирование к профессиональному, общественному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

Важным субъектом профилактики и коррекции профессиональной деформации может выступать служебный коллектив.

Учитывая это, работа с коллективом должна включать:

- а) формирование и поддержку положительного социально-психологического климата;
- б) утверждение обстановки состязательности, доброжелательно-требовательного отношения к каждому сотруднику, критического обобщения индивидуального опыта;
- в) доминирование положительных коллективных и групповых традиций;
- г) выработку психологически компетентного, динамического стиля руководства.

Среди сотрудников органов внутренних дел распространена тенденция воспринимать профессиональную деформацию как фатальный атрибут своей деятельности, снисходительно оценивать ее последствия. В таком контексте существенным условием профилактического, коррекционного воздействия является превращение каждого сотрудника из собственно объекта влияния в заинтересованного субъекта.

Успешное выполнение задач, стоящих перед личным составом ОВД, немыслимо без профессиональных знаний, умений и навыков, без профессионально-нравственного и культурно-эстетического воспитания. Более того, необходимость усиления борьбы с преступностью, охраны общественного порядка, обеспечения безопасности граждан и общественной безопасности предъявляют сегодня особые требования к компетентности сотрудников ОВД, их профессионализму, правовой культуре, нравственному облику.

В то же время все более остро встает вопрос о том, как в условиях дефицита материально-технических ресурсов привить кадрам, постоянно имеющим дело с преступным миром, с отклонениями от норм человеческого общения, иммунитет против перерождения, душевного очерствения, как не потерять гуманность, чувство справедливости, уважения и доверия к морали, как противостоять профессиональной деформации сотрудников ОВД, особенно в условиях формирования нового имиджа сотрудника полиции.

Воздействие факторов профессиональной деформации на личность специалиста и развитие проявлений профессиональной деформации актуализирует внимание в вопросах профилактики этого феномена во всех подразделениях органов внутренних дел.

Профилактика профессиональной деформации включает в себя широкий спектр предупредительных мер непсихологического и психологического характера.

К первой группе мер можно отнести организационно-управленческую и воспитательную (педагогическую) работу в ОВД, осуществляемую преимущественно кадровыми аппаратами, инспекцией по работе с личным составом и начальниками подразделений ОВД. Кроме того, важно сказать об аналитической работе, которую не следует рассматривать как собственно профилактику профессиональной деформации, но которая выступает подготовительным этапом, позволяющим более адекватно планировать меры по профилактике рассматриваемого феномена.

Аналитическая работа может быть направлена на осуществление оценки характера и причин текучести кадров в ОВД, на выявление частоты и анализ причин нарушений сотрудниками полиции служебной этики и дисциплины, установление числа допущенных правонарушений и т. д. В соответствии с этим определяются направления, способы и формы осуществления работы по профилактике профессиональной деформации личности сотрудников полиции.

Рассматривая вопросы профессиональной деформации сотрудников полиции, важно иметь представление о педагогической профилактике данного феномена. Так, *воспитательная (педагогическая) работа* по профилактике профессиональной деформации может заключаться в обеспечении преемственности между сотрудниками полиции в процессе служебной деятельности и повышении управленческой культуры руководителей, поддержании функционирования института наставничества и т. д. В целом ряд направлений воспитательной работы можно рассматривать как пути профилактики профессиональной деформации сотрудников полиции. Этими направлениями выступают, в частности, профессионально-нравственное и правовое воспитание. *Правовое воспитание* представляет собой целеустремленное планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудника в целях формирования правовой образованности, ценностно-правовой ориентации, социально-активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни. Отношение сотрудников к соблюдению законности зависит от уровня их правовой культуры. Основной причиной еще имеющих место в ряде органов и подразделений нарушений служеб-

ной дисциплины и законности является низкий уровень правовой культуры отдельных сотрудников, который проявляется в незнании требований закона или стремлении «обойти» его. Правовое воспитание играет существенную роль в формировании у сотрудников полиции профессионального правосознания, а именно глубокого понимания сущности и социального назначения права, устойчивых навыков правомерного поведения и соблюдения законности.

Профессионально-нравственное воспитание сотрудников органов внутренних дел предусматривает, в частности, совершенствование навыков соблюдения норм профессиональной этики, формирование моральных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга. При этом профессионально-нравственное воспитание может реализовываться через пропаганду и распространение положительного опыта наиболее грамотных и квалифицированных сотрудников. Особое внимание должно уделяться профессионально-нравственному становлению молодых сотрудников полиции.

Другим не менее важным направлением воспитательной работы, которое также можно рассматривать и как меру профилактики профессиональной деформации сотрудников полиции, является *укрепление служебной дисциплины и законности среди личного состава ОВД*, предполагающее в наиболее общем виде соблюдение сотрудниками полиции установленных требований служебной деятельности и правовых норм.

С педагогической (воспитательной) работой по профилактике рассматриваемого явления тесно связаны *мероприятия организационно-управленческого плана*. В контексте профилактики профессиональной деформации под ними подразумевается, например, обеспечение согласованного взаимодействия сотрудников полиции, разработка должностных регламентов и функциональных обязанностей, составление и реализация психологически обоснованных графиков работы и забота о качестве жизни сотрудников.

Особое значение в обеспечении эффективности труда имеет *работа с персоналом*, которая включает в себя ряд мер управленческо-педагогического характера, проявляющихся, например, в обеспечении благоприятных условий вхождения в должность для молодых специалистов, подборе руководителей отделений, введении системы служебной подготовки, поощрении обучения.

Немаловажным для профилактики обсуждаемого явления представляется также *создание условий и возможностей профессионального роста сотрудников полиции и повышение уровня их образования*. Снижение вероятности развития профессиональной деформации в значительной степени зависит от реальности перспектив профессионального роста и наличия официальных приказов, подтверждающих эту реальность.

Особую роль в профилактике профессиональной деформации следует отвести *руководителю конкретного подразделения ОВД*. Положение обязывает руководителя соответствовать образу человека, занимающего руководящую должность, отвечать социальным ожиданиям сотрудников, быть авторитетным, применять различные методы руководства. Руководителю нужно специально заботиться о том, чтобы лучшие, сильные качества и стороны его личности проявлялись чаще, и сдерживать проявление отрицательных особенностей. Для начальника важно использовать элементы самопрезентации – совершать поступки, которые ценятся сотрудниками (например, оказать помощь сотруднику, попавшему в затруднительную ситуацию, и его семье; поздравить с юбилеем). Немаловажным представляется стремление руководителя заниматься самообразованием и самовоспитанием, а также самопрофилактикой. Существенное значение имеет *стиль руководства* коллективом сотрудников полиции, который должен быть гибким и адекватным, и выбор которого во многом зависит от управленческой компетентности начальника. Несомненно, роль руководителя в реализации мер профилактики профессиональной деформации сотрудников полиции состоит не только в демонстрации положительного примера подчиненным, работе над собой и грамотном текущем управлении, но и в умелой *организации системы управления*. Она заключается в установлении организационного порядка (организованности) в функционировании учреждения, а именно в установлении четкой структуры организации и обеспечении слаженного, надежного и гибкого взаимодействия ее элементов.

Психологическая профилактика профессиональной деформации подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение проявлений рассматриваемого явления. Меры психопрофилактического характера могут осуществляться в процессе индивидуального консультирования, проведения психотренингов и социаль-

но-психологических тренингов. Психолог в процессе психологического консультирования на основе предварительного психологического обследования предоставляет профессионалу информацию о его личностных особенностях. Кроме того, сотруднику полиции в рекомендательном порядке предлагаются рациональные способы преодоления затруднений, которые возникают в процессе выполнения служебных обязанностей. В ходе психологического консультирования как способа профилактики профессиональной деформации возможно повышение уровня психологической грамотности сотрудников полиции. Например, знание руководителем и его подчиненными оптимальных стратегий поведения, способность помочь им в урегулировании возможных конфликтных ситуаций. Создание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, где сильно выражено коллегиальное начало и стратегия сотрудничества преобладает над стратегией соперничества, ограничивает развитие профессиональной деформации личности сотрудников.

Немаловажным для профилактики профессиональной деформации личности является проведение *психотренингов*, на которых сотрудники полиции осваивают *упражнения аутотренинга* – основного метода психической саморегуляции. Эти упражнения помогают представителям полиции осуществлять регуляцию своего состояния, что особенно важно при выполнении служебных обязанностей в сложных, экстремальных ситуациях профессиональной деятельности. Например, постоянные перегрузки в процессе выполнения функциональных обязанностей способны вызвать состояние физического и психического утомления. Постоянное и длительное переживание этого состояния способствует появлению у сотрудников полиции таких личностных характеристик (агрессивности, повышенной личностной тревожности и др.), которые приводят к развитию признаков профессиональной деформации. Владение же техникой саморегуляции препятствует возникновению переутомления и проявлений профессиональной деформации у сотрудников полиции. Аутотренинг и упражнения по релаксации выступают эффективными методами профилактики и преодоления развития синдрома эмоционального выгорания как проявления профессиональной деформации личности.

В частности, представляется действенным использование методики «Прогрессивная мышечная релаксация Э. Джекобсона» – системы специальных упражнений по произвольному последовательному рас-

слаблению всех мышц тела, в результате применения которой осуществляется снятие физического и психологического напряжения, достигается состояние покоя и отдыха (нервно-психической релаксации), восстанавливается энергетический потенциал личности. После реализации упражнений данной методики целесообразно проведение целенаправленного самовнушения с использованием специальных формулировок, а также музыкально-цветового воздействия.

Помимо техники релаксации и упражнений аутотренинга весьма эффективным является проведение социально-психологических тренингов. Под *социально-психологическим тренингом* (СПТ) в самом широком смысле понимается практика психологического воздействия, основанная на методах групповой работы. Эффективность данного направления в работе по профилактике профессиональной деформации объясняется тем, что в ходе СПТ происходит овладение определенными социально-психологическими знаниями и коррекция поведения личности, развиваются способность к рефлексии (например, к анализу ситуации и собственного поведения) и гибкому реагированию, умение быстро перестраиваться в различных условиях.

В процессе тренинга возможно изменение стереотипов, имеющих у участников, и оказание им существенной помощи в решении личностных проблем. С помощью тренинга возможно развитие навыков поведения, способствующих расширению сферы социальных контактов сотрудников и оптимизации межличностного взаимодействия, а также повышение адаптационных возможностей личности. Участие в таких тренингах также помогает разрешать проблемные, в том числе профессиональные ситуации, что, в свою очередь, предотвращает возникновение межличностных конфликтов на службе и связанных с ними отрицательных эмоций, состояний внутреннего напряжения и психологического дискомфорта.

Среди мер, направленных на психологическую профилактику профессиональной деформации личности сотрудников полиции, одним из наиболее оптимальных представляется *социально-психологический тренинг методом деловой игры*. Его особенностью является воссоздание предметного и социального содержания профессиональной деятельности. Такое воссоздание достигается благодаря игровому имитационному моделированию и решению профессионально-ориентированных ситуаций при целесообразном сочетании индивидуальной и групповой игровой деятельности участников

тренинга. Предпочтение этого способа психологической профилактики профессиональной деформации объясняется тем, что условия деловой игры являются приближенными к условиям реальной служебной деятельности. В подобных игровых условиях становится возможным формирование у сотрудников полиции навыков конструктивного ролевого поведения, связанного с выполнением определенных профессиональных обязанностей.

В ходе социально-психологического тренинга методом деловой игры представители ОВД обучаются справляться с затруднительными профессиональными ситуациями, возникающими в процессе службы. Наличие таких навыков и умений некоторым образом препятствует развитию признаков профессиональной деформации. Другая особенность социально-психологического тренинга методом деловой игры заключается в групповом, а, следовательно, и в более интенсивном взаимодействии его участников. Групповое взаимодействие в большей степени, чем индивидуальное, способствует возникновению эффективных изменений в установках личности. Для того чтобы выявить и изменить свои неадаптивные установки и выработать новые формы поведения, люди должны учиться видеть себя такими, какими их видят другие.

Следующим преимуществом социально-психологического тренинга методом деловой игры является наличие проблемных ситуаций, которые повышают интерес и мотивацию играющих к продуктивной игровой деятельности. Повышенный интерес и мотивация сотрудников полиции способствуют, на наш взгляд, не только формированию у них необходимых профессиональных навыков и умений, но и появлению стремления к самоанализу, саморазвитию, самоконтролю и коррекции некоторых своих личностных особенностей. Последними, в частности, могут быть признаки профессиональной деформации личности. Отметим также, что метод деловой игры выполняет не только мотивационно-побудительные, обучающие, развивающие и психокоррекционные функции. Благодаря этому методу возможна диагностика некоторых психологических явлений (например, актуального уровня развития участников тренинга и их готовности к научению, саморазвитию и самоизменению).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение проблемы профессиональной деформации позволило дать психологическую характеристику явлению профессиональной деформации личности сотрудников полиции и сделать ряд выводов.

1. Профессиональная деятельность во многом определяет особенности личностного онтогенеза специалиста в период зрелости. Она оказывает влияние на характеристики личности и вызывает их изменение. Возможным вариантом изменений личности в процессе профессиональной деятельности может быть развитие профессиональной деформации.

2. Одной из основных групп факторов, обуславливающих рассматриваемый феномен, выступают те, которые связаны со спецификой профессиональной деятельности и профессиональной роли. Они являются причиной личностных изменений, происходящих в ходе служебной деятельности и способствующих развитию признаков (проявлений) профессиональной деформации. В этом смысле термин «профессиональная деформация» совершенно точно отражает сущность обозначаемого им явления. Развитие профессиональной деформации личности сотрудника полиции определяется и некоторыми личностными характеристиками специалиста, а также социально-психологическими особенностями выполнения профессиональной деятельности.

3. Особое значение в возникновении профессиональной деформации личности сотрудников полиции имеет период профессиональной адаптации, когда специалист только начинает входить в свою профессиональную роль и овладевать профессиональными функциями.

4. Профессиональная деформация личности сотрудников имеет определенные проявления, по которым распознается данный феномен. К этим проявлениям относятся жесткие и неадекватные профессиональные стереотипы, правовой нигилизм, неадаптивные защитные механизмы личности, чрезмерно выраженная подозрительность, а также перенос своей служебной роли во внеслужебные взаимоотношения.

5. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника полиции включает подготовительную (аналитическую) работу, меры психологического и непсихологического характера. Причем к непсихологическим мерам относятся такие направления работы, как организационно-управленческое и воспитательное. Психоло-

гическая профилактика профессиональной деформации может осуществляться в рамках психологического консультирования сотрудников полиции, при проведении с ними психотренировок и социально-психологических тренингов.

6. Автором разработана и предложена к применению в деятельности ОВД «Памятка по преодолению кризисных ситуаций и «профессиональных деформаций» (Приложение).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб., 2004.
2. Безносков С. П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. СПб., 1995.
3. Борисова С. Е. В условиях риска: «Эмоциональное выгорание» по-милиейски // Служба кадров. – 2002. – № 7.
4. Борисова С. Е. Неадекватный стиль руководства как фактор развития профессиональной деформации сотрудников ОВД // Пути реализации концепции кадровой политики МВД России. Труды Академии управления. М. : Академия управления МВД России, 2000.
5. Борисова С. Е. Профессиональная деформация личности сотрудника // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А. М. Столяренко. М., 2003.
6. Борисова С. Е. Профессиональная деформация личности сотрудников милиции : лекция. Орел, 2001.
7. Борисова С. Е. Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД // Актуальные проблемы правоохранительной деятельности : сборник статей. М. : Академия управления МВД России, 2000.
8. Буданов А. В. Программа и практические рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел. М., 1992.
9. Купер К. Л., Маршалл Д. Источники стресса «белых воротничков» // Леонова А. Б., Чернышева О. Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. М. : Радикс, 1995.
10. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 1996.
11. Кон И. С. Открытие «Я». М. : Политиздат, 1978.
12. Лазарева В. А. Психология следователя и вопросы профессиональной деформации // Реализация уголовной ответственности. – Куйбышев, 1987.
13. Медведев В. С. Профессиональная деформация личности как проблема ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – № 1.

14. Методические материалы в помощь руководителям по организации индивидуально-воспитательной, профилактической работы с сотрудниками и укреплению служебной дисциплины в органах, подразделениях внутренних дел : сборник. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004.
15. Молчанов А. А. Профессиональная деформация в органах внутренних дел и правовая культура // Методологические проблемы воспитательной и кадровой работы в ОВД и ВВ : сборник науч. трудов / Высш. училище внутр. войск МВД России. СПб., 1991.
16. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников ОВД : методическое пособие. М., 2008.
17. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника ОВД : методическое пособие / под общ. ред. В. М. Бурыкина. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004.
18. Салими В. «Выгорание» – это новый термин, а проблема... о деформации личности, работающей с персоналом // Служба кадров. – 2001. – № 8. – С. 70–74.
19. Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников ОВД : методическое пособие / под общ. ред. М. И. Марьина. – Казань, 2003.
20. Такасаева К. Р. К вопросу о профессиональной деформации личности сотрудников ОВД // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников ОВД и ВВ МВД России : сборник тезисов выступлений участников Всероссийского совещания руководителей подразделений психологического обеспечения ОВД и ВВ. М. : Управление воспитательной работы ГУКиКП МВД России, ЦОКП МВД России, 2000.
21. Такасаева К. Р. Морально-психологические факторы профессиональной деформации личности сотрудника ОВД : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.

ПАМЯТКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ
(рекомендации психолога)

Проблема преодоления кризисных ситуаций и профессиональных деформаций личности достаточно актуальна в жизни и деятельности сотрудников органов внутренних дел

Основные кризисные ситуации:

- служебные и семейно-бытовые конфликты;
- острые и тяжелые переживания после выполнения задач в «горячих точках», в экстремальных ситуациях деятельности;
- тягостные размышления о смысле жизни, о карьере и др.;
- возрастные изменения у сотрудника.

Факторы, способствующие профессиональной деформации:

1. Большое расстояние между работой и домом (транспортный стресс).
2. Радикальные изменения должностных обязанностей или условий труда.
3. Процесс вхождения в новую должность.
4. Необходимость часто идти на компромисс во имя обеспечения служебной карьеры.
5. Повышенная ответственность за принятие решений.
6. Ощущение несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делаешь.
7. Неудовлетворительные деловые отношения с начальством, коллегами, подчиненными.
8. Неопределенность служебных задач и обязанностей.
9. Неопределенность должностного роста, отсутствие или ограниченность возможности выдвижения на вышестоящую должность.
10. Неблагоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе.
11. Участие в вооруженных инцидентах (захвате вооруженного преступника, освобождении заложников и т. д.).
12. Недостаточная нравственно-психологическая устойчивость к воздействию неблагоприятных факторов внешней социальной среды и ближайшего окружения.
13. Супружеские проблемы. Смерть супруга, родственника или друга.
14. Злоупотребление алкоголем. Болезнь или ранение.
15. Переезд на новое место жительства.
16. Проблема «отцов и детей».

Формы проявления профессиональной деформации личности:

- отдельные профессиональные стереотипы и установки, правовой нигилизм,
- некоторые защитные механизмы,
- перенос своей служебной роли во внеслужебные взаимоотношения,
- качество личности – чрезмерно выраженная подозрительность.

Основные формы и методы преодоления и профилактики кризисных ситуаций и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел

Основное правило преодоления кризисных ситуаций связано с преодолением стрессовых или околострессовых состояний. Заключается это в умении сотрудника преодолевать неприятности, не относиться к ним пассивно, одновременно не впадая в озлобленность, обвинение других и не накапливая примеры несправедливости судьбы. Реакция на стресс должна быть осмысленной и взвешенной. Нельзя поддаваться первому эмоциональному импульсу, следует быть выдержанным и хладнокровным, смотреть на окружающий мир реалистично и также реалистично действовать.

С а м о п о м о щ ь

Метод обязательного анализа возникшей ситуации

Предполагает выделение факторов, вызвавших стресс, и принятие решения о способах его преодоления.

Метод «отключения»

Рекомендуется временное отстранение от проблем, перенос внимания на отдых, хобби, интересы, занятия физическими упражнениями и т. п. С целью «отключения» целесообразно следовать следующим **рекомендациям**:

- а) обедать за пределами органа внутренних дел или его подразделения;
- б) во время обеда не вести разговоры, относящиеся к служебной деятельности;
- в) в обеденный перерыв постараться полностью отключиться от служебных дел, не отвечать на телефонные звонки, провести небольшую физическую разминку и т. п.;
- г) активно отдыхать в свободное время (использовать активные формы отдыха: занятия спортом, прогулки в лесу или парке и т. п.);
- д) не пренебрегать на работе юмором, так как он снимает излишнее психическое напряжение;
- е) участвовать в общественной жизни коллектива органа внутренних дел, в занятиях художественной самодеятельностью, в спортивных мероприятиях;
- ж) при наличии в органе внутренних дел кабинета психологической разгрузки чаще обращаться к использованию его возможностей для психической регуляции.

Психологическое консультирование, психотренировки и психотренинги помогут преодолеть профессиональную деформацию и достойно выполнять служебные задачи!

Косыгина Светлана Викторовна

**Профессиональная деформация
и способы ее преодоления:
рекомендации психолога**

Методические рекомендации

Редактор *Ходжабегова К. Л.*
Корректор *Сафронова Н. Н.*
Компьютерная верстка *Трушкиной М. А.*

Подписано в печать 29.12.2016 г. Формат 60×84 1/16 Тираж 32 экз.

Заказ № 57

Цена договорная

Объем 2,91 уч.-изд. л.
3,43 усл. печ. л.

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя
117437, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12