

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра социальной психологии

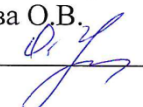
ДЕРЦОВА АНАСТАСИЯ ЮРЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ
СОТРУДНИКОВ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ С РАЗНЫМ
СТАЖЕМ РАБОТЫ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой,
к.пс.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Груздева О.В.

 8.06.2018

Научные руководители:
к.пс.н., доцент
КГПУ им. В.П. Астафьева
Котова Е.В.

 8.06.2018

Старший преподаватель кафедры
психологии труда и инженерной
психологии СибГУ
им. М.Ф. Решетнева
Портнягина.А.М

 8.06.2018

Дата защиты

Обучающийся

Дерцова.А.Ю

 8.06.2018

Оценка

Красноярск 2018

Реферат

Работа включает 72 с., иллюстраций 10, таблица 1, источников 40, приложений 4.

ДЕФОРМАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ,
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СТАЖ

Цель работы: Исследовать особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы.

Объект исследования: Профессиональная деформация сотрудников МВД.

Предмет исследования: особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы.

Гипотеза: Выраженность профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы проявляется в изменении характеристик эмоциональной и мотивационной сферы.

В работе нами были использованы теоретические, эмпирические и математические методы исследования. В качестве теоретических методов выступал анализ психологической литературы, по проблеме исследования. В качестве эмпирических методов было использовано психологическое тестирование с использованием методик:

1. Адаптационный вариант методики «Профессиональная деформация сотрудников МВД» (В.А. Яковлева).

2. Интегральная удовлетворенность трудом (А.В. Батаршева).

3. Методика изучения ценностных ориентаций (М. Рокича).

В качестве математических методов были использованы: корреляция Пирсона и Спирмена.

Теоретическая значимость работы состоит в научно-психологическом анализе профессиональной деформации у сотрудников МВД. Исследование расширяет методологическую базу профессиональной деформации, научно обосновывает различные способы преодоления профессиональной деформации.

Практическую значимость работы составляют рекомендации профессиональной деформации сотрудников МВД.

Содержание

Введение	4
1 Глава Теоретические основы изучения особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы	7
1.1 Профессиональная деформация сотрудников МВД	7
1.2 Профессиональная деятельность сотрудников МВД	12
1.3 Факторы влияющие на профессиональную деформацию у сотрудников МВД	22
Выводы по первой главе	32
2 Глава Эмпирическое исследование влияния профессиональной деформации личности на профессиональную деятельность сотрудников МВД	34
2.1 База и методы исследования	34
2.2 Анализ и интерпретация результатов	37
2.3 Профилактика профессиональной деформации сотрудников МВД	43
Выводы по второй главе	46
Заключение	47
Список использованных источников.	49
Приложение А (обязательное) Иллюстрационная часть	53
Приложение Б (справочное) «Адаптационный вариант методики «Профессиональная деформация сотрудников МВД»	64
Приложение В (справочное) «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева	67
Приложение Г (справочное) «Методика изучения ценностных ориентаций» М.Рокича	71

Введение

С таким явлением как профессиональная деформация мы сталкиваемся достаточно часто, порой даже не замечая этого и не придавая поведению того или иного человека особого значения, списывая все на усталость, стресс и прочее. Профессиональная деформация представляет собой результат накопления профессиональных и личностных качеств работников под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Так же она несет негативное влияние на психику человека. Явления деформации потенциально заложены в любой профессиональной деятельности. Даже на раннем этапе может, проявляется деформация, которая зачастую распространена среди представителей профессий типа «человек-человек» такие как военные, руководители, депутаты, социальные работники, спасатели, педагоги, медики, юристы, менеджеры, а так же сотрудники министерства внутренних дел.

Служебная деятельность личности состава министерства внутренних дел зачастую сопряжена с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях, что нередко вызывает разные негативные психологические последствия, одним из которых является профессиональная деформация личности.

По данным ведомственной статистики, за 9 месяцев 2016 года зарегистрировано снижение преступлений, совершённых сотрудниками (3344; -9,2%). Среди уголовно-наказуемых деяний 65,1% составляют преступления должностного характера (2176; -2,8%), — сообщила Лайфу официальный представитель МВД России Ирина Волк. — Количество сотрудников, против которых возбуждены уголовные дела по составам преступлений должностного характера, снизилось на 1,8% (1548), общеуголовного - на 24% (978), сказала Ирина Волк.

По её словам, случаев взяточничества в МВД стало больше на 7,3% и составило треть от всего уровня должностных преступлений — 783 из 2176. Количество сотрудников, против которых были возбуждены дела по статьям «Получение взятки» и «Дача взятки», увеличилось на 9,3% — с 528 до 577.

Факторы, оказывающие большое влияние на деформацию личности сотрудников МВД, могут быть разнообразны: присутствие напряженности в труде, что приводит к раздражительности и к срывам, использование служебного положения в сугубо личных целях, экстремальность, повышенный уровень опасности и здоровья сотрудников, ненормативный рабочий день, а так же большая ответственность за характер и результат своей деятельности.

Особое воздействие этих факторов можно заметить при разговоре с сотрудником МВД. У них изменяется общение, используются жаргоны в речи. Нередко профессиональная деформация у работников министерства внутренних дел выражается уже после продолжительного периода осуществления профессиональной деятельности. Работник перестает отличать службу и личную жизнь, что выражается в отношении к людям на работе и

трудовой деятельности ранее сложившихся (в той части жизни, которая предшествовала освоению профессии и профессиональной деятельности) функциональных подвижных органов, средств организации поведения человека. Речь идет о деформации установок, динамических стереотипов, стратегий мышления и когнитивных схем, навыков, знаний и опыта, профессионально ориентированных смысловых структур профессионала. Но в таком широком понимании профессиональные деформации – явление естественное, нормальное, повсеместное и широко распространенное, а острота его проявлений зависит от глубины профессиональной специализации, от степени специфичности трудовых задач, используемых предметов, орудий и условий труда (у работников, находящихся по возрасту в первой половине периода зрелости). На эти, нормальные по сути явления, сопровождающие профессиональное развитие в его восходящей, прогрессивной линии, во втором периоде зрелости могут накладываться возрастные ограничения, усиливающие необходимость в избирательности форм активности, компенсаторных проявлениях и других описанных выше формах приспособительного поведения [4, с. 123]

Первое использование термина «professional deformation» было опубликовано в статье Х. Ландерока «Профессионализм: Исследования профессиональной деформации», вышедшей в 1915 г. в «Американском журнале социологии». Исследователь пишет: «Продолжительное выполнение определенной профессии создает в отдельном человеке деформацию процессов мышления и деформацию здоровой оценки важности его деятельности работы в общей работе той группы, к которой принадлежит данный человек [17, с. 30].

В русскоязычную научную литературу термин «Профессиональная деформация» ввел в 1921 г. Питирим Сорокин для обозначения негативного влияния профессиональной деятельности на поведение и переживания человека, он же предложил первую социологическую программу изучения профессиональной деформации [14, с. 334].

В отечественной науке проблема профессиональной деформации развивалась первоначально на базе научных работ, выполненных специалистами в области психологии труда, в производственной медицине, в работах по технике безопасности, в которых были осознаны и проанализированы взаимосвязи между субъективными и сугубо индивидуальными характеристиками людей - профессионалов. Эти взаимосвязи достаточно полно исследовались, отражая психофизиологический аспект существования индивидуальности.

Данное явление опосредовано как объективными, так и субъективными факторами. Непременное общественное разделение труда и неизбежность ограничения жизнедеятельности в рамках одной профессии создают предпосылки для оформления негативных явлений в структуре личности. В сфере социальных отношений искаженные нормы, ценности, правила поведения постепенно утверждаясь, приобретают институциональный характер. Деформация (деградация) социальных институтов самым

трудовой деятельности ранее сложившихся (в той части жизни, которая предшествовала освоению профессии и профессиональной деятельности) функциональных подвижных органов, средств организации поведения человека. Речь идет о деформации установок, динамических стереотипов, стратегий мышления и когнитивных схем, навыков, знаний и опыта, профессионально ориентированных смысловых структур профессионала. Но в таком широком понимании профессиональные деформации – явление естественное, нормальное, повсеместное и широко распространенное, а острота его проявлений зависит от глубины профессиональной специализации, от степени специфичности трудовых задач, используемых предметов, орудий и условий труда (у работников, находящихся по возрасту в первой половине периода зрелости). На эти, нормальные по сути явления, сопровождающие профессиональное развитие в его восходящей, прогрессивной линии, во втором периоде зрелости могут накладываться возрастные ограничения, усиливающие необходимость в избирательности форм активности, компенсаторных проявлениях и других описанных выше формах приспособительного поведения [4, с. 123]

Первое использование термина «professional deformation» было опубликовано в статье Х. Ландерока «Профессионализм: Исследования профессиональной деформации», вышедшей в 1915 г. в «Американском журнале социологии». Исследователь пишет: «Продолжительное выполнение определенной профессии создает в отдельном человеке деформацию процессов мышления и деформацию здоровой оценки важности его деятельности работы в общей работе той группы, к которой принадлежит данный человек [17, с. 30].

В русскоязычную научную литературу термин «Профессиональная деформация» ввел в 1921 г. Питирим Сорокин для обозначения негативного влияния профессиональной деятельности на поведение и переживания человека, он же предложил первую социологическую программу изучения профессиональной деформации [14, с. 334].

В отечественной науке проблема профессиональной деформации развивалась первоначально на базе научных работ, выполненных специалистами в области психологии труда, в производственной медицине, в работах по технике безопасности, в которых были осознаны и проанализированы взаимосвязи между субъективными и сугубо индивидуальными характеристиками людей - профессионалов. Эти взаимосвязи достаточно полно исследовались, отражая психофизиологический аспект существования индивидуальности.

Данное явление опосредовано как объективными, так и субъективными факторами. Непременное общественное разделение труда и неизбежность ограничения жизнедеятельности в рамках одной профессии создают предпосылки для оформления негативных явлений в структуре личности. В сфере социальных отношений искаженные нормы, ценности, правила поведения постепенно утверждаясь, приобретают институциональный характер. Деформация (деградация) социальных институтов самым

непосредственным образом находит отражение на всех сторонах и компонентах общественной жизни. Социальные отклонения в поведении людей и взаимоотношениях между членами общества влияют на ценностные ориентации определенных слоев и групп населения и всю духовную составляющую общества. Духовность проявляется в интеллектуальной и эмоциональной стороне жизни людей, вне и помимо которых социальное поведение не осуществимо. Основу духовности составляют идеалы, отражающие естественные права и свободы человека, которые не детерминируются утилитарными жизненными потребностями. Ее содержание раскрывается в конкретных поступках и действиях. В самом высшем плане это проявляется не только в готовности к жертвенности, но в самом акте самопожертвования. Применительно к действиям сотрудников правоохранительных органов – это сознательная готовность служения народу и Отечеству, обеспечение законности и правопорядка. Часто небольшие и не всегда отчетливо прослеживаемые изменения в духовной сфере могут обуславливать кардинальные сдвиги в общественном сознании, социальной практике. Негативные факторы, приобретая доминирующий характер в духовно-нравственной практике, вызывают еще большие отклонения. Ослабление нравственных начал усугубляет изменения в целевых установках и ценностных ориентациях личности.

Деформация личности неразрывно связана с изменениями негативного характера в профессиональной деятельности. Наряду с достижением высокого уровня профессионализма формируется направленность человека только на один вид деятельности. В конечном итоге создается противоречие между трудом как деятельностью и его результатами [13].

Профессиональная деформация личности - изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентации, характера, способов общения и поведения), которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности. Формируется профессиональный тип личности, который может проявляться в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике. Рассматривая параметры профессиональной деформации личности, предварительно можно выделить следующие характеристики. Воздействие профессии на личность можно оценить, прежде всего, по ее модальности (позитивное или негативное влияние). Известно, что сам по себе труд обладает нейтральными свойствами по отношению к результатам воспитания. Он способен оказывать благотворное, облагораживающее влияние на человека, формировать благородное отношение к труду, коллективу, воспитывать духовные потребности, мировоззрение, совершенствовать трудовые навыки, умения, опыт, в целом формировать особенности характера человека.

Профессиональная деформация проявляется в таких качествах личности, которые изменяются под влиянием профессиональной роли. Источники профессиональной деформации кроются в недрах профессиональной адаптации личности к условиям и требованиям труда. Известно, что в наибольшей степени

профессиональная деформация проявляется у представителей тех специальностей, где работа связана с людьми. Объективное разделение труда, различия между умственным и физическим трудом, дисгармония в развитии личности создают предпосылки для возникновения профессиональных типов характера личности, превращения субъектов в «узких специалистов». Говоря о профессиональной деформации, можно кратко отметить, что сущность ее заключается во взаимодействии субъекта и личности в единой структуре индивидуальности.

Впервые в психологии академик Б.Г. Ананьев отметил возможность несовпадающего, противоречивого развития свойств личности и свойств субъекта деятельности, а также проанализировал условия, способствующие несовпадению свойств личности и свойств субъекта, профессионала, специалиста в их взаимодействии.

Феномен профессиональной деформации можно определить как проникновение «Я – профессионального» в «Я – человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии.

Под термином «профессиональная деформация» следует понимать неразрывный процесс развития двух взаимосвязанных психологических феноменов, обусловленных овладением и занятием определённым 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, степень пораженности ею, прежде всего, можно определить в процессе наблюдения за поведением того или иного человека, на основе анализа совершаемых людьми поступков и действий [2, с. 144].

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, лстивость 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 далее 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 [3].

Профессиональная деформация может иметь довольно сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека и затрагивать различные стороны психики: мотивационную, когнитивную, сферу личностных качеств. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности [4, с. 69].

Явление профессиональной деформации личности оказывает негативное влияние на мотивацию служебного поведения сотрудников и имеет широкий круг проявлений. Явление профессиональной деформации изменяет отношение к правонарушителям в диапазоне от полного неприятия (агрессивности, хамства, грубости) до вседозволенности, неслужебных связей с уголовно-преступными элементами, моральной и материальной зависимости от них, принятия на себя противоправных обязательств, что в итоге приводит к асоциальному поведению и правовым конфликтам.

Крайняя степень профессиональной деформации личности сотрудника МВД – профессиональная деградация, когда нарушение закона, аморальность, асоциальное поведение или профессиональное бессилие делает невозможной дальнейшую службу в органах внутренних дел.

Проблема предупреждения профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов получила свое отражение в целом ряде научных исследований. Углубленный анализ и систематизация конкретных работ, в той или иной мере посвященных проблеме профессиональной деформации в МВД, позволяют выявить определенные тенденции в этой области. Первая заключается в том, что отдельные авторы рассматривают данную проблему в общем контексте функционирования органов внутренних дел, частично обозначая ее. Вторая тенденция стремится более конкретно очертить сущность феномена, которая проявляется в отрицательных изменениях личности, касающихся профессионально важных качеств, в частности, профессиональной направленности, особенностей профессионального мышления, возникновения или заострения цинизма, подозрительности, враждебности. Третья тенденция характеризуется

попытками не только раскрыть сущность профессиональной деформации, но и определить ее детерминанты (показатели, критерии, причины, проявления и т.п.). Применительно к правоохранительной деятельности проблема профессиональной деформации разрабатывалась С.П. Безносковым,

С.Е. Борисовой, А.В. Будановым, К.Р. Такасаевой, В.С. Медведевым, Б.Д. Новиковым, А.Р. Ратиновым и др.

Наиболее значимым фактором, способствующим развитию профессиональной деформации, является организация, условия и опыт профессиональной деятельности в сфере МВД, а также освоение профессиональной роли.

Особенности личности профессионально деформированного сотрудника проявляются по - разному и во многих сочетаниях, но в итоге их развитие приводит к профессиональной бесполезности данного сотрудника или (в худшем случае) к нарушению им закона или аморальным действиям.

Негативные личностные качества (жадность, грубость, агрессивность, эгоизм, интеллектуальная ограниченность, повышенное самолюбие и т.д.) могут развиваться, естественно, не только под влиянием условий и опыта профессиональной деятельности, но и в силу воздействия более широкого и сложного комплекса негативных влияний на человека (его жизненных впечатлений, опыта, недостатков воспитания и т.п.).

Развитие профессиональной деформации сотрудника может стимулироваться наличием у него ряда личностных характеристик, способствующих ей. Это пониженная сопротивляемость негативным влияниям, ограниченные способности к самостоятельному мышлению и адекватной самооценке (нередко выраженная в завышенной самооценке), недостаточно развитые волевые качества, пониженная эмоционально-психологическая устойчивость, низкий общий интеллектуальный и культурный уровень и др. Таким образом, профессиональная деформация способна охватить широкую сферу психологических качеств, в том числе и морально – психологических образований личности.

1.2 Профессиональная деятельность сотрудников МВД

Деятельность органов внутренних дел всегда находилась под пристальным вниманием общества, поскольку она в той или иной мере затрагивает интересы всех его членов. Ее результаты самым непосредственным образом сказываются на обеспечении безопасности личности, общества и государства, реализации их законных интересов.

Работа в МВД сопряжена с множеством нравственных проблем, порожденных спецификой целей, содержания, форм, методов и средств их деятельности. Уже одно то, что обеспечивать правопорядок, спокойную жизнь граждан приходится с использованием мер принуждения и ограничения прав личности, вызывает целый комплекс противоречий, как в общественном, так и в индивидуальном сознании.

Профессиональная деятельность сотрудников МВД принадлежит к разряду сложных, предъявляющих очень высокие требования к работникам

правоохранительных органов, так как от принятых ими решений зависят судьбы многих людей. Сотрудники МВД представляют государственные органы, стоящие на страже личных и государственных интересов.

В системе МВД РФ выделяются семь основных видов деятельности:

- оперативно-розыскная (оперуполномоченные уголовного розыска отдела по борьбе с экономическими преступлениями);
- следственная (следователи и дознаватели);
- профилактическая (участковые уполномоченные милиции);
- диспетчерская (оперативные дежурные дежурных частей МВД);
- административно-надзорная (милиционеры патрульно-постовой службы милиции, инспекторы дорожно-патрульной службы государственной инспекции по безопасности дорожного движения);
- охранная (сотрудники отделов вневедомственной охраны);
- экстремальная (сотрудники отрядов милиции особого назначения и спецотрядов быстрого реагирования).

Перечень особенностей деятельности сотрудников МВД достаточно широк, и некоторые из них еще не описаны в литературе. Для полной систематизации конкретных особенностей, возможно, еще нет достаточных оснований.

Основными особенностями профессиональной деятельности сотрудников МВД являются:

- правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений работников МВД, профессионально участвующих в правоприменительной деятельности;
- властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц МВД;
- экстремальный характер правоохранительной деятельности;
- нестандартный, творческий характер труда;
- процессуальная самостоятельность и персональная ответственность;

Но уже сейчас можно выделить, по крайней мере, два больших блока или вида этих особенностей. В первую группу можно включить те характеристики данной профессии, которые определяют специфику общения сотрудников, коммуникативный аспект их деятельности. Во вторую группу можно отнести те особенности, которые связаны с действием фактора опасности, с виктимологическими аспектами службы.

Рассматривая первую группу особенностей - специфику делового общения, - необходимо выделить, прежде всего, такой параметр общения сотрудников, как широта и многопричинность коммуникаций. В отличие от представителей многих других профессий, практически все сотрудники МВД, независимо от их служебного положения, ежедневно встречаются с самыми различными категориями населения по самым разным причинам (обмен и выдача паспортов, удостоверений на право вождения транспорта, прием и рассмотрение жалоб и заявлений, разбор нарушений общественного порядка и т.п.).

Если «обычный» человек в своей работе, как правило, связан только со своим трудовым коллективом, то общение участкового, например, не имеет четких границ. Сотруднику приходится вникать в деятельность самых разных отраслей народного хозяйства. Для него характерен практически безграничный круг общения - все слои общества самых разных возрастных и профессиональных групп и различного общественного положения. В психологическом плане это означает, что деятельность сотрудника должна быть предельно гибкой, нестандартной, творческой. Это требует особых, универсальных знаний, умений и навыков из области социальной психологии. Требуется основательная психологическая подготовка в сфере общения. Нужны хорошо развитые механизмы защиты «Я» - личности, чтобы избежать синдрома «эмоционального сгорания». В этой работе с населением очень большой вес должен занимать не только правовой, но и педагогический аспект. Сотрудники почти всех служб должны в своей профилактической работе заниматься вопросами воспитания граждан, а в ряде случаев - их исправлением и перевоспитанием. Каждый сотрудник (патрульно-постовой службы, следствия, уголовного розыска и т.д.) выступает по отношению к гражданам не только как представитель государства, но и как педагог-психолог. Он должен заниматься формированием правовой культуры и право послушного поведения граждан - от подростков до лиц пожилого возраста.

В.С. Олейников отмечает еще одну особенность профессиональной деятельности сотрудника милиции в сфере общения: «Ему нередко приходится сталкиваться и проникать в самые интимные глубины духовной жизни граждан. Поэтому действия сотрудника всегда должны быть уважительны по отношению к другому человеку, справедливы и понятны самым широким массам трудящихся» [23].

Характерной особенностью общения и деятельности сотрудника ОВД является и то, что он, в отличие от представителей других профессий, вынужден иметь дело чаще всего с особым контингентом «ненормальных» людей, преступивших закон. Постоянное негативное общение с преступниками, нарушителями общественного порядка, лицами, ведущими паразитический и аморальный образ жизни, пьяницами и алкоголиками, наркоманами оказывает существенное психотравмирующее влияние на самочувствие сотрудника. Жизнь сталкивает его с множеством явлений антиобщественного порядка, работник испытывает воздействие отрицательных информационных и эмоций, значительные психологические перегрузки.

Вся деятельность сотрудников, носящих милицейскую форму, в очень большей степени подчиняется общественным нормам и социальным ожиданиям. Сам факт ношения специальной формы подчеркивает эту особенность деятельности и оказывает известное влияние на личность работника. От человека в милицейской форме все окружающие справедливо ждут строго определенного рода поведения - соучастия, поддержки, помощи, защиты. Окружающие, обращаясь за помощью к милиционеру, предполагают, что он грудью станет на защиту человека, которому угрожает опасность.

Люди ожидают, что именно сотрудник полиции обязан пресечь действия хулигана или пьяницы. Это требует от сотрудников постоянной и высокой мобилизации всех своих человеческих ресурсов для выполнения служебных задач, поддержания постоянной готовности.

Существенной особенностью деятельности сотрудника МВД является конфликтный характер тех ситуаций, на фоне которых разворачивается и протекает служба милиционера. Конфликтность деятельности проявляется в самых разных формах. Вступая во взаимодействие с преступным элементом, сотрудник испытывает активное сопротивление с его стороны, он должен преодолевать попытки нарушителя замаскировать свои действия, ввести в заблуждение и даже спровоцировать сотрудника на неправильные, противоправные действия.

Причем антиобщественные элементы пренебрегают всеми социальными нормами, а сотрудники, сталкиваясь с ними, обязаны строго соблюдать законность. В этих эмоционально окрашенных ситуациях общения сотрудник обязан сохранять самоконтроль, обладать повышенной психологической устойчивостью, чтобы не поддаваться на провокации и противостоять психическому заражению потерявшего над собой контроль человека. Все это предъявляет очень высокие требования к личности сотрудника, его педагогическому такту и психологической культуре.

Можно отметить еще одну особенность служебной деятельности сотрудника МВД: вся служба многих сотрудников милиции проходит на глазах у населения, в общественных местах. В их деятельности очень большой вес имеет публичность исполнения профессиональных действий. Любой проступок работника милиции, его слова, тон, манеры, внешний вид - все обращает на себя внимание окружающих и нередко потом обсуждается.

Деятельность сотрудников МВД разворачивается под жестким и постоянным социальным контролем, на глазах у многих (не всегда компетентных) судей и оценщиков. Сложность «артистичного» выполнения задач в присутствии публики подчеркивается и тем фактором, что сотрудник обязан соблюдать не только общественный этикет, нормы морали, но и определенные уставные требования, которые иногда непонятны окружающим, связаны с некоторыми тонкостями. Умение сотрудников работать в присутствии публики существенно повышает эффективность воспитательных мероприятий и социальный престиж службы.

Ко второй группе особенностей деятельности сотрудников МВД можно отнести всю ту специфику, которая связана с фактором опасности и риска. В противоположность представителям других профессий, работник полиции на протяжении едва ли не всего времени, а не только чисто служебного, находится в состоянии стресса. Он считается с вполне реальной возможностью получить травму после окончания служебного времени, даже придя домой, сняв форменную одежду, он в любой момент может ожидать экстренного вызова и подсознательно находится в постоянном напряжении.

Необходимо подчеркнуть такую существенную особенность

деятельности, как виктимную предрасположенность большинства милицейских профессий, т.е. повышенную вероятность агрессивного нападения нарушителей общественного порядка на работника милиции, повышенную вероятность стать жертвой преступных посягательств. Вероятность агрессивного нападения на сотрудников МВД обратно пропорциональна уровню их профессиональной подготовленности и во многом зависит от правильной организации службы, учета индивидуальных психологических особенностей работников при подборе личного состава на должности и посты, повышено уязвимые в виктимном отношении. Осознание сотрудником повышенной виктимности своего труда также может играть роль психотравмирующего фактора, приводящего к чрезвычайной эмоциональной напряженности службы.

Вся профессиональная деятельность сотрудников МВД довольно жестко регламентирована существующим законодательством (Законом РФ «О милиции», Положением о службе в ОВД, Законом «Об оперативно - розыскной деятельности в РФ», Уголовным и Уголовно-процессуальным Кодексами РФ, Кодексом об административных правонарушениях РФ и др.) и приказами МВД РФ. Данное обстоятельство формирует стремление строго придерживаться правовых норм, воздействующих на поведение, направленность личности. Потребность соблюдать нравственные, правовые нормы является одной из ведущих, доминирующих среди прочих, социально значимых потребностей, влияющих на правосознание. Все это определяет высокий уровень социализации личности, особенно сотрудников МВД, их ответственности перед обществом, нормативности (конвенциональности) поведения. Данное интегративное свойство рассматривается в качестве одного из главных факторов их профессиональной пригодности. Особенно велика роль правосознания, установочного отношения к соблюдению нравственных, правовых норм поведения в неожиданно складывающихся ситуациях, которые можно назвать ситуациями профессионального риска, например, в ситуации, провоцирующей взятку, в ситуации допроса свидетеля и других.

Использование сотрудником МВД своих властных служебных полномочий нередко существенно затрагивает интересы граждан, юридических лиц, организаций. Поэтому предоставление должностным лицам МВД соответствующих полномочий предполагает и разумное их использование с учетом характера содеянного виновным, сложившейся ситуации, личности субъекта, в отношении которого применяются те или иные меры правового характера.

Известно, что малейшее отступление от требований закона относительно использования властных полномочий тем или иным должностным лицом может привести к тяжелым последствиям, причинить вред, нанести серьезную психическую травму человеку и его близким, отрицательно повлиять на его авторитет и репутацию среди окружающих, сформировать искаженное мнение о нем.

Выполнение сотрудником МВД его функциональных обязанностей требует наличия определенных психологических качеств, умений и

способностей:

- способности решать профессиональные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни;
- готовности к ситуациям вооруженного единоборства с преступниками;
- способности к интенсивной межличностной коммуникации с криминальными элементами;
- высокой психофизиологической выносливости, связанной с отсутствием фиксированного рабочего времени (средняя продолжительность рабочего дня составляет 10-12 часов, часто бывает 7-дневная рабочая неделя, ночные выезды на задержание после интенсивного рабочего дня и т.п.);
- способности выдерживать длительное эмоциональное напряжение, чувство страха, неопределенности, неуверенности, невозможности поделиться своими сомнениями с близкими и т.п.;
- способности к длительному напряжению сенсорных систем в условиях монотонии (например, скрытое наблюдение за объектом, его сопровождение, ожидание и пр.);
- необходимости постоянной интенсивной интеллектуальной активности (анализ непрерывно меняющейся оперативной информации, удержание в памяти большого количества фактов, принятие решений в условиях дефицита времени и информации);
- способности к ролевому перевоплощению, умению выдавать себя за других людей, безошибочно разыгрывать роли различных социальных и профессиональных типов;
- хорошо поставленной речи, речевой находчивости, умения быстро и достоверно объяснить критическую ситуацию другому, скрыв тем самым истинные намерения.

В большинстве случаев для успешного выполнения функциональных обязанностей от сотрудника МВД требуется высокий уровень самостоятельности и персональной активности.

Для большинства юридических профессий характерна высокая эмоциональная напряженность труда. Причем чаще это связано с эмоциями отрицательными, необходимостью их подавлять, а эмоциональную разрядку откладывать на сравнительно большой период времени. Нередко нервно-психические перегрузки усугубляются нерегулярностью, сменой условий труда, нарушениями привычного режима суточной жизнедеятельности, вынужденным отказом от обычного для многих людей отдыха, что иногда приводит к развитию стойких состояний психической напряженности, эмоциональной неустойчивости, избыточной фрустрированности, появлению невротических реакций, психосоматических функциональных расстройств и различных заболеваний на этой почве.

Понятно, что приведенные выше особенности профессиональной деятельности являются наиболее общими, базовыми и в какой-то степени, возможно, в деталях не отражают некоторой специфики различных видов деятельности в системе МВД.

Специфика деятельности сотрудников правоохранительных структур содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника и способствует кризису мотивационной сферы в профессии, снижению профессионально значимых целей и интересов, утрате удовлетворения службой, постоянному чувству физической усталости и эмоциональной опустошенности и, как следствие, росту числа психосоматических и соматических заболеваний. Результатом этого часто становится нарушение законности, служебной дисциплины, профессионально-этических норм. Это происходит при отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости, что приводит к развитию профессиональной деформации.

Так же большое значение на профессиональную деформацию может повлиять основные обязанности сотрудника полиции, которые находятся в Федеральном законе РФ «О полиции», N 3-ФЗ.

Статья 12. Основные обязанности сотрудника органов внутренних дел

1. Сотрудник органов внутренних дел обязан:

1) знать и соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере внутренних дел, обеспечивать их исполнение; проходить в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, регулярные проверки знания Конституции Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в указанной сфере;

2) знать и исполнять должностной регламент (должностную инструкцию) и положения иных документов, определяющие его права и служебные обязанности, исполнять приказы и распоряжения прямых руководителей (начальников), а также руководствоваться законодательством Российской Федерации при получении приказа, либо распоряжения прямого или непосредственного руководителя (начальника), заведомо противоречащих законодательству Российской Федерации;

3) обращаться по служебным вопросам к своему непосредственному руководителю (начальнику), а при необходимости и к прямому руководителю (начальнику), поставив при этом в известность непосредственного руководителя (начальника);

4) соблюдать при выполнении служебных обязанностей права и законные интересы граждан, общественных объединений и организаций;

5) соблюдать внутренний служебный распорядок федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, в возможно короткие сроки сообщать непосредственному руководителю (начальнику) о происшествии, наступлении временной нетрудоспособности и об иных обстоятельствах, исключающих возможность выполнения сотрудником своих служебных обязанностей;

6) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего выполнения служебных обязанностей, в установленном порядке проходить

профессиональное обучение и (или) получать дополнительное профессиональное образование;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

8) беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для выполнения служебных обязанностей;

9) представлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

(в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 231-ФЗ)

10) сообщить непосредственному руководителю (начальнику) о подаче заявления о выходе из гражданства Российской Федерации в день подачи заявления;

11) сообщить непосредственному руководителю (начальнику) о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства (подданства) иностранного государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства (подданства) иностранного государства;

12) не допускать злоупотреблений служебными полномочиями, соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, а также соблюдать требования к служебному поведению сотрудника;

13) сообщать непосредственному руководителю (начальнику) о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к возникновению конфликта интересов при выполнении служебных обязанностей, и принимать меры по предотвращению такого конфликта;

14) уведомлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, о каждом случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения;

(п. 14 в ред. Федерального закона от 22.12.2014 N 431-ФЗ)

15) соответствовать по уровню физической подготовки квалификационным требованиям к замещаемой должности в органах внутренних дел;

15.1) проходить периодическую проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;

(п. 15.1 введен Федеральным законом от 03.07.2016 N 300-ФЗ)

16) проходить ежегодно в порядке, установленном федеральным органом

исполнительной власти в сфере внутренних дел, профилактические медицинские осмотры, включающие в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, а также по направлению уполномоченного руководителя медицинское освидетельствование (обследование), в том числе на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения);

(в ред. Федеральных законов от 13.07.2015 N 230-ФЗ, от 03.07.2016 N 300-ФЗ)

17) рассматривать в пределах служебных обязанностей и в установленные сроки обращения граждан и организаций;

18) в порядке, установленном статьей 31 настоящего Федерального закона, по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел либо уполномоченного руководителя временно исполнять обязанности, не предусмотренные должностным регламентом (должностной инструкцией) по замещаемой должности в органах внутренних дел, без освобождения от замещаемой должности;

19) выполнять по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел либо уполномоченного руководителя и в соответствии с настоящим Федеральным законом обязанности, аналогичные обязанностям по замещаемой должности в органах внутренних дел, при перемещении сотрудника в том же подразделении и в той же местности;

20) пройти обязательную государственную дактилоскопическую регистрацию в соответствии с федеральным законом;

21) знать и соблюдать требования охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда).

2. Основные обязанности сотрудника органов внутренних дел, которому присвоено специальное звание полиции, определяются также Федеральным законом «О полиции».

3. Иные основные обязанности могут возлагаться на сотрудника органов внутренних дел в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1. Сотрудники органов внутренних дел, замещающие отдельные должности в органах внутренних дел, обязаны владеть навыками русского жестового языка в объеме, определенном федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Порядок определения должностей в органах внутренних дел, исполнение обязанностей по которым требует владения сотрудниками навыками русского жестового языка, устанавливается руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел.

(часть 3.1 введена Федеральным законом от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

4. Служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел по замещаемой должности в органах внутренних дел определяются должностным регламентом (должностной инструкцией).

Статья 13. Требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел.

1. При осуществлении служебной деятельности, а также во внеслужебное время сотрудник органов внутренних дел должен:

1) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют содержание его профессиональной служебной деятельности;

2) заботиться о сохранении своих чести и достоинства, не допускать принятия решений из соображений личной заинтересованности, не совершать при выполнении служебных обязанностей поступки, вызывающие сомнение в объективности, справедливости и беспристрастности сотрудника, наносящие ущерб его репутации, авторитету федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а также государственной власти;

3) проявлять уважение, вежливость, тактичность по отношению к гражданам, в пределах служебных полномочий оказывать им содействие в реализации их прав и свобод;

4) соблюдать нейтральность, не оказывать предпочтение каким-либо политическим партиям, другим общественным объединениям, религиозным и иным организациям, профессиональным или социальным группам, гражданам;

5) не допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении государственных органов, должностных лиц, политических партий, других общественных объединений, религиозных и иных организаций, профессиональных или социальных групп, граждан, если это не входит в его служебные обязанности;

6) проявлять уважение к национальным обычаям и традициям, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, не допускать действий, нарушающих межнациональное и межконфессиональное согласие;

7) выполнять служебные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

8) выполнять служебные обязанности в рамках компетенции федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, установленной законодательством Российской Федерации.

2. Сотрудник органов внутренних дел, замещающий должность руководителя (начальника), обязан не допускать случаи принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, других общественных объединений и религиозных организаций.

3. Требования к служебному поведению сотрудника органов внутренних дел, которому присвоено специальное звание полиции, определяются также Федеральным законом «О полиции».

4. Иные требования к служебному поведению сотрудника органов

внутренних дел определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, специфика деятельности сотрудника МВД заключается в том, что ему часто приходится выходить из простой исполнительской позиции и заниматься нормотворчеством своей деятельности. Он как управленец обязан формулировать нормы своего деятельностного акта: определять цель, план, программу своего труда и т.д. Это требует огромной и профессиональной, и общечеловеческой культуры. Каждый сотрудник органов внутренних дел обязан таким образом, обладать хорошо развитым профессиональным умением - быть управленцем своих действий, уметь предельно конкретизировать абстрактные нормы своего труда. Он должен обладать хорошо развитым и абстрактным, и конкретным мышлением, уметь работать в логике систематического уточнения абстрактных норм, в логике восхождения от абстрактного к конкретному.

1.3 Факторы влияющие на профессиональную деформацию у сотрудников МВД

Такие особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД, как ненормированный рабочий день, дефицит времени, физические и информационные перегрузки и отсутствие ритмичности в работе, могут привести к появлению спешки и торопливости, неаккуратности и расхлябанности, недисциплинированности, волоките в расследовании уголовных дел. Все эти перечисленные факторы, могут привести и к так называемому «правовому нигилизму», который имеет место тогда, когда некоторые работники начинают игнорировать уголовно-процессуальные нормы, закон:

- задерживают без достаточного основания лиц по подозрению в совершении преступления;
- добывают вещественные доказательства без их должного процессуального оформления (закрепления);
- незаконно ограничивают права подозреваемого, обвиняемого (например, не предъявляют ему заключение экспертизы, считая, что он ознакомится с ним по окончании следствия и при предъявлении всех материалов уголовного дела).

Сотрудник наделен властными полномочиями, которые необходимы ему для быстрого пресечения преступной деятельности, для преодоления правонарушений, для отыскания и изъятия вещественных доказательств. Однако неправильное понимание своих полномочий и неумение пользоваться ими в случае бесконтрольности и безответственности может породить злоупотребление властью, что также чревато серьезными последствиями – нарушением закона.

Из числа индивидуальных предпосылок, порождающих профессиональную деформацию личности сотрудника органов внутренних дел, важное место занимает низкий уровень его нравственного развития. Коммуникативная работа работника проходит в остроконфликтных моментах, ему требуется контактировать с только тяжелыми «собеседниками» - предполагаемым, осуждаемым, бесчестными очевидцами. Очевидно, то что взаимодействие с подобными личностями само согласно себя способен являться источником к возникновению грубости, раздражительности, психологических срывов и иным результатам. Значительное формирование общественно – политических свойств может помочь благополучно сражаться с данными проявлениями деформации.

Присутствие же невысокого нравственного и культурного уровня формирует эмоциональную склонность к порождению и закреплению вышеуказанных деформационных свойств.

В процессе выполнения профессиональной деятельности у работников накапливается навык, увеличивается профессионализм, формируется уверенность и убежденность в собственных поступках. Но присутствие нехватке самокритичности и уменьшении самоконтроля данное способен создавать у него чрезмерную верование в себе, переоценку собственного высококлассного навыка, уверенность в своей непогрешимости. В следствии у него формируются высокомерие, напыщенность, неготовность обучаться у иных, то что стремительно задерживает рост профессионального мастерства.

Наиболее полной представляется классификация А.В. Буданова, который выделяет 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 МВД.

2. Факторы личностного свойства, включающие определенные личностные особенности сотрудников МВД.

3. Факторы социально-психологического характера, под которыми подразумеваются социально-психологический климат, стиль руководства в коллективе, степень социально-психологической защищенности личности и т.д.

К факторам, обусловленным спецификой деятельности в МВД, могут быть отнесены следующие:

1. Детальная правовая регламентация деятельности сотрудников МВД, которая означает необходимость руководствоваться заранее предписанными правилами. С одной стороны, нарушение данных законов способен затруднять благополучному осуществлению должностных обязательств и соблюдению принципа законности. С другой стороны, высокая 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 способствовать, тем самым, возникновению проявлений профессиональной деформации.

Необходимо выделить, что законодательство, регулирующее деятельность органов внутренних дел, характеризуется определенным несовершенством. Поэтому при возникновении некоторых служебных ситуаций сотрудники МВД сталкиваются с тем, что эти ситуации либо не урегулированы законом, либо не согласуются с действующими правовыми нормами. В результате, недостаточно продуманная с правовой точки зрения организация деятельности служебных коллективов 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 МВД для того, чтобы они могли более полно реализовать свои должностные обязанности, направленные, в частности, на обеспечение безопасности, благополучия и спокойствия граждан.

3. 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 законом. Сотрудник часто имеет дело с людьми, обратившимися за профессиональной помощью и возлагающими на представителей МВД свои надежды. Осознание профессионалом важности принимаемых им 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 МВД и нагрузка в трудовой деятельности возрастают, что создает предпосылки для формирования характеристик профессионально деформированной личности.

4. Психические и физические перегрузки. Психофизиологические перегрузки могут быть вызваны нестабильным графиком работы, длительным лишением сна, резкими колебаниями активности или, напротив, монотонностью деятельности и продолжительными дежурствами, а также работой в неудобное или сверхурочное время. В таких условиях труда 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 травм и происшествий. У сотрудников МВД 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.

5. Организационный фактор. Одной из организационных причин возникновения профессиональной деформации представителей МВД 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.

Наиболее значимыми организационными факторами, оказывающими влияние на образование профессиональной деформации, являются:

- сильная загруженность работой;
- значительное расстояние между работой и домом;
- недостаточный уровень зарплаты и экономического стимулирования;
- радикальные изменения должностных обязанностей или условий труда;
- «осложненный» процесс вхождения в новую должность;
- необходимость часто идти на компромисс во имя обеспечения служебной карьеры;
- повышенная ответственность за принятие решений;
- ощущение сотрудником несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делает;
- угроза личностному и профессиональному авторитету;
- недостаток обратной информации от руководителей об оценке результатов труда;
- неудовлетворительные деловые отношения с руководителем, коллегами, подчиненными;
- неопределенность служебных задач и обязанностей; недостаток полномочий в принятии решений по вопросам входящим в служебную компетенцию;
- неопределенность должностного роста, отсутствие или ограниченность возможности выдвижения на вышестоящую должность;
- изменение организационной структуры, реорганизация;
- неблагоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе.

6. Фактор экстремальности. Служба в МВД 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.

Как отмечает В.Л. Васильев, деятельность подразделений МВД характеризуется высокой эмоциональной насыщенностью при дефиците позитивных впечатлений. Отрицательные эмоции сотрудникам приходится подавлять, 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 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.

Известно, что не только сотрудник МВД влияет на преступника, но происходит и обратный процесс. Ежедневно, 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. Как справедливо отмечает С.П. Безносков, чтобы раскрыть преступление сотрудник МВД 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», по словам С.П. Безноскова, может привести не только к приобретению преступного опыта, но и уподоблению ему и формированию качеств деформированной личности [1].

Таковы факторы, определяющие профессиональную деформацию сотрудника МВД и связанные с особенностями несения службы. Но профессиональная деятельность, воздействуя на человека, опосредуется через его индивидуально-психологические характеристики. Действительно, не только особенности профессиональной деятельности вызывают развитие явления профессиональной деформации, но и некоторые личностные характеристики сотрудника МВД могут способствовать или препятствовать этому развитию.

Также существуют факторы, которые обуславливают развитие профессиональной деформации и связаны с социально-психологическими особенностями выполнения профессиональной деятельности сотрудниками МВД.

Опасна форма деформации как целенаправленного и сознательного воздействия объекта профессиональной деятельности на сотрудника с целью деформировать их психику, образ мыслей и действий. Особенно сложно противостояние деформирующему влиянию со стороны социально-опасных и нравственно-агрессивных элементов: убийц, насильников, воров, хулиганов. Еще более опасно целевое воздействие на сотрудника со стороны организованных криминальных структур. Нередко они располагают значительными возможностями и людьми, способными профессионально разработать специальную программу воздействия на конкретного сотрудника или группу сотрудников, обеспечить ее реализацию. Какие бы частные задачи

при этом ни ставились и какие бы методы ни применялись, в конечном итоге – это целевое профессиональное деформирование личности.

Далеко не каждому сотруднику полиции удастся выработать иммунитет против данной категории лиц и вести борьбу не с людьми, а с теми негативными качествами, которые в конечном итоге обусловили совершение ими преступлений. Некоторая часть сотрудников поддается негативному воздействию со стороны этих лиц, что находит как открытые, так и скрытые формы проявления профессиональной деформации.

Результатом воздействия этих факторов может стать профессиональная деформация сотрудника. Она часто проявляется в усвоении привычек поведения уголовной среды, изменении отношения к правонарушителям в диапазоне от полного неприятия до всепрощения, появлении случаев неслужебной связи с уголовно-преступными элементами, фактов коррупции.

Профессиональная деформация оказывает влияние на мотивацию служебного поведения некоторых сотрудников МВД, которые предпочитают избегать прямого противоборства с преступниками, под надуманными предложениями уклоняются от участия в задержаниях вооруженных преступников, идут на необоснованные законом компромиссы с правонарушителями.

Рассмотрим вторую группу факторов, которые обуславливают профессиональную деформацию сотрудников МВД и связаны с их личностными особенностями.

1. Профессионально важные качества личности в некоторых случаях могут выступать фактором профессиональной деформации сотрудников МВД.

Другим профессионально важным качеством сотрудника МВД является воля, предполагающая самодетерминацию и саморегуляцию своей деятельности и различных психических процессов. Воля может трансформироваться в чрезмерную жесткость, нетерпимость по отношению к коллегам, членам семьи и другим окружающим людям.

Педантичность, относится к проявлениям профессиональной деформации сотрудников МВД. Однако в зависимости от ситуации данное качество личности может быть профессионально значимым в одних случаях, в других, являться проявлением профессиональной деформации, а в третьих, выступать фактором, ее обусловившим.

2. Нереалистично высокие личностные ожидания могут выступать одной из субъективных причин профессиональной деформации. 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 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.

3. Опережающее формирование трудовых навыков по отношению к

профессионально важным качествам личности. Можно выделить как минимум две группы профессий по признаку важности тех или иных профессионально важных качеств 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 определенных качеств личности. По мнению ряда авторов: Л.Н. Собчик, В.Л. Васильев, такими качествами личности сотрудника МВД являются, например, гуманные черты 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.

4. Недостаточная профессиональная подготовка. Несмотря на важность личностных характеристик, которые могут способствовать или препятствовать развитию профессиональной деформации сотрудника МВД, большую роль играет и уровень сформированности профессиональных знаний, умений и навыков. От них также зависит успешность выполнения функциональных обязанностей. Так, недостаточная профессиональная подготовка сотрудников МВД 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 сотрудником МВД более компетентно, чем понимание этих же норм иным 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 сотрудников МВД характеризуется направленностью на восприятие происходящих событий как возможных социальных аномалий и нарушений закона. В сочетании с некритичным мышлением и повышенной импульсивностью она может способствовать образованию обвинительной установки, являющейся проявлением профессиональной деформации сотрудников МВД.

6. Профессиональный возраст (или профессиональный опыт) сотрудников МВД. Явление профессиональной деформации в известной степени связано с профессиональным возрастом - степенью профессионального развития человека и его профессиональным опытом.

Первый профессиональный кризис может наступить после 1-2 лет службы. За это время молодой сотрудник адаптируется, составляет

определенное представление о характере службы, и перед ним встает вопрос о дальнейших перспективах. Если служба его не устраивает, он может поменять профессию. В случае, когда нет возможности найти более отвечающую его желаниям работу, он может принять решение о формальном исполнении служебных обязанностей, об использовании служебного положения в личных целях. Это служит шагом к развитию профессиональной деформации.

Второй профессиональный кризис относится, чаще всего, к 3-4 году службы. За это время сотрудник уже не только адаптируется к служебной деятельности, но и осваивает профессию. Перед ним встает вопрос о дальнейшем профессиональном росте. Если таких перспектив нет, он также может принять решение об уходе из правоохранительных органов или начать формально относиться к своим обязанностям и т.д., что в свою очередь также стимулирует развитие профессиональной деформации.

Третий профессиональный кризис может наступить на 10-12 году службы. К этому времени сотрудник не только становится профессионалом, но, нередко, исчерпывает возможности своего профессионального развития, который, как правило, связан с должностным ростом. В то же время в этом возрасте уже сложнее кардинально менять профессию и определившийся жизненный уклад. Сотрудник остается на службе, но его отношение к службе может измениться в отрицательную сторону. Так, у сотрудников МВД с десятилетним стажем работы происходит усиление функции самоконтроля и нарастание эмоциональной напряженности, что приводит к понижению стрессоустойчивости. В поведении это может проявляться как усталость от службы и эмоциональное сгорание, т.е. человеку становится безразлично, как в дальнейшем сложится его карьера. Вместе с этим развивается повышенная коммуникативная и поведенческая осторожность. 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. Критическим может стать и 20-летний рубеж, когда желание продолжить службу может вступить в противоречие с возможностями ее продолжения.

Таким образом, не столько «накопление лет», сколько «накопление кризисов» и их негативных последствий, может стать стимулом развития профессиональной деформации, так же как накопление опыта преодоления кризисов может стать важным фактором профессионального роста сотрудника.

7. Наличие социально-психологической дезадаптации личности сотрудника МВД. Предрасположенность к профессиональной деформации может быть обусловлена наличием социально-психологической дезадаптации личности сотрудника МВД.

8. Некоторые личностные изменения, вызванные процессом профессиональной адаптации сотрудников МВД. 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.

Показателем успешной профессиональной адаптации является высокая степень усвоения сотрудником 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 учитывать альтернативные точки зрения, идти на компромисс. Названные последствия, в свою очередь, представляют собой предпосылки развития профессиональной деформации сотрудника МВД.

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

1. Неадекватный стиль руководства. Одной из особенностей неадекватного стиля руководства, которая может способствовать развитию профессиональной деформации сотрудников МВД, является недостаточная и неадекватная информированность сотрудников. Дефицит информации является типичной характеристикой профессиональной деятельности в МВД и часто вызывается не действиями руководителя подразделения, а объективными трудностями несения службы. В то же время, в ряде случаев именно руководитель выступает основным источником информации и во многом определяет психические особенности и поведение подчиненных. Как утверждает Р.Л. Кричевский, 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 коллективе МВД, и утратить чувство сопричастности к ним.

Сотрудники, владеющие неадекватной информацией относительно своей профессиональной роли 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 МВД может проявляться в чрезмерной авторитарности начальника и преобладании с его стороны жесткого стиля управления.

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

Отмечено, 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 для руководителя характерны проявления профессиональной деформации, то это может способствовать развитию данного явления и у подчиненных.

Слишком жесткий стиль руководства может характеризоваться тем, что руководитель не признает за подчиненными права обдумывать его распоряжения и возможности без помощи других осуществлять постановления.

Развитию профессиональной деформации сотрудников МВД может способствовать неадекватное использование руководителем методов воздействия на подчиненных. Признание заслуг подчиненного и предоставление ему перспектив служебного роста способствует осознанию ценности собственного профессионализма и уверенности в долгосрочных перспективах. Без таких перспектив 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 системы поощрения и наказания также может привести к развитию профессиональной деформации, причем как подчиненных, так и самого руководителя.

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

профессиональной деформации.

Напряженные отношения вызывают у многих сотрудников чувство неудовлетворенности в принадлежности и причастности к данной социальной группе. Кроме того, становятся невозможными деловая критика и свободное выражение собственного мнения при обсуждении служебных вопросов, снижаются вероятность взаимопомощи в проблемных профессиональных ситуациях и способность коллегиально принимать конструктивные решения. Такой социально-психологический климат в подразделении МВД препятствует продуктивному осуществлению совместной деятельности сотрудников и затрудняет гармоничное развитие личности в коллективе.

Причиной, способствующей развитию профессиональной деформации, может быть непонимание дружеским окружением профессиональных интересов и ценностей сотрудника МВД, а также такое отношение к его деятельности, которое основано на отрицательном имидже системы МВД, в целом.

4. Низкая социальная оценка и обеспеченность деятельности сотрудников МВД отрицательно сказывается на эффективности выполняемых служебных функций и на их психологическом состоянии.

В деятельности МВД данное явление профессиональной деформации тесно связано с проблемой профессиональной устойчивости, профессиональной адаптации и дезадаптации, нарушений дисциплины и законности.

Выводы по первой главе

Термин «деформация» (от лат. *deformatio*) буквально означает изменение формы. В многочисленных исследованиях присутствуют разные точки зрения в понимании деформации личности вообще и профессиональной, в частности. Из существующих определений можно отметить видение Э.Ф. Зеера, согласно которого профессиональная деформация – это «постепенно накопившиеся изменения в сложившейся структуре деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности».

В русскоязычную научную литературу термин «Профессиональная деформация» ввел в 1921 г. Питирим Сорокин для обозначения негативного влияния профессиональной деятельности на поведение и переживания человека, он же предложил первую социологическую программу изучения профессиональной деформации.

Специфика деятельности сотрудника МВД заключается в том, что ему часто приходится выходить из простой исполнительской позиции и заниматься нормотворчеством своей деятельности. Каждый сотрудник МВД обязан таким образом, обладать хорошо развитым профессиональным умением – быть управленцем своих действий, уметь предельно конкретизировать абстрактные

нормы своего труда. Он должен обладать хорошо развитым и абстрактным, и конкретным мышлением, уметь работать в логике систематического уточнения абстрактных норм, в логике восхождения от абстрактного к конкретному.

Деятельность сотрудников МВД представляет собой требующий большого напряжения, терпения, добросовестности, знаний и высокой ответственности труд, основанный на строжайшем соблюдении норм закона. Важнейшая сторона профессиональной деятельности сотрудников МВД - это работа с людьми, эффективное, психологически компетентное общение, межличностное взаимодействие.

Мы рассмотрели различную литературу по проблеме исследования, единого мнения в изучении феномена нет.

Такие особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД, как ненормированный рабочий день, дефицит времени, физические и информационные перегрузки и отсутствие ритмичности в работе, могут привести к появлению спешки и торопливости, неаккуратности и расхлябанности, недисциплинированности, волоките в расследовании уголовных дел. Все эти перечисленные факторы, могут привести к профессиональной деформации.

2 Глава Эмпирическое исследование влияния профессиональной деформации личности на профессиональную деятельность сотрудников МВД

2.1 База и методы исследования

Нами было проведено исследование, направленное на изучение особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы.

Настоящее исследование проходило в 2018 году, на базе подразделений отдела внутренних дел по центральному району в г. Красноярск.

В структуре исследования можно выделить следующие этапы:

На начальном этапе исследования случайная выборка сотрудников составила 45 человек, в возрасте от 25 до 48 лет. В результате отсева, общая численность конечной выборки 36 человек, где выявлено, что 18 сотрудников с сильно выраженной деформацией и 18 человек слабовыраженной. Сотрудники с неявно выраженной деформацией в дальнейшее исследование включены не были.

На следующем этапе, по результатам предшествующего тестирования, было сформировано 2 группы респондентов, отличающихся разным стажем работы, где при помощи методики мы выявили степень удовлетворенности трудом, как у сотрудников с большим стажем, так и с маленьким.

Третий этап включил анализ и интерпретацию результатов исследования, и выявление ценностных ориентаций у сотрудников с разным стажем работы.

Заключительный этап посвящен формулированию выводов по результатам исследования и разработку практических рекомендаций.

Для достижения поставленной цели исследования и решения поставленных задач по исследованию особенностей профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы были использованы следующие методики:

1. Адаптационного вариант Методики «Профессиональная деформация сотрудников МВД». В.А. Яковлева. Данная методика является авторской модификацией опросников, имеющих в психологической литературе.

Благодаря этой методике предоставляется возможность выявить степень деформации у сотрудников МВД.

Предполагается инструктаж испытуемого перед началом тестирования: Внимательно прочтите каждый вопрос и возможные варианты ответов к нему. Выберите ответ, наиболее подходящий вашему мнению, и укажите его. Далее бланки ответов обрабатываются по ключу. Начисляется по одному баллу за ответ «да» по пунктам 1–4, 6–14, 16, 18–23, 26–33 и за ответ «нет» по пунктам 5, 15, 17, 24 и 25. Подсчитывается общая сумма набранных баллов; если она меньше 12 баллов, то профессиональная деформация выражена слабо, если 23

балла и больше - деформация выражена сильно.

2. «Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А.В. Батаршев. Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие – неблагополучие положения в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Перед началом тестирования проводится инструкция: прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа. Далее бланки ответов обрабатываются по ключу.

3. «Методика изучения ценностных ориентаций». М. Рокича. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу её отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и «философской жизни». Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей: терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться; инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. Это деление соответствует традиционному делению на ценности – цели и ценности-средства.

Перед началом тестирования с сотрудниками был проведен инструктаж: «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей «Т» (терминальные ценности) и 18 карточек с обозначением ценностей «И» (инструментальные ценности). Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в вашей жизни. Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная, останется последней и займет 18 место. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

Обработка полученных результатов проводилась по каждой ценности отдельно для всех сотрудников с деформацией. Для определения содержания типов ценностных ориентаций обычно прибегают к факторному или таксономическому анализу. Здесь использовали последний анализ - группировка данных по сходным признакам и провели следующую процедуру

обработки полученных материалов. Взяв, результаты ранжирования сотрудников предложенных ценностей в зависимости от степени их дифференциации, выявили тех сотрудников, у которых совпали оценки одних и тех же ценностей. Минимальным числом оказалось совпадение по 10-ти ценностям при расхождении одной из них в один балл. Сгруппировав на этом основании результаты ранжирования, вычислили средний балл по каждой из восемнадцати ценностей. Средний балл определяется путем деления суммы всех оценок по этой ценности на число сотрудников данной группы.

Для доказательства гипотезы исследования в качестве метода качественной обработки данных использовался статистический анализ, и применялся следующий метод математической статистики:

- коэффициент корреляции Спирмена.
- коэффициент корреляции Пирсона.

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена используется для выявления и оценки тесноты связи между двумя рядами сопоставляемых количественных показателей. В том случае, если ранги показателей, упорядоченных по степени возрастания или убывания, в большинстве случаев совпадают.

Величина коэффициента корреляции Спирмена также лежит в интервале +1 и -1. Он, как и коэффициент Пирсона, может быть положительным и отрицательным, характеризуя направленность связи между двумя признаками, измеренными в ранговой шкале.

Ранговый коэффициент корреляции Спирмена подсчитывается по формуле:

$$P = 1 - \frac{6 \times \sum(D^2)}{n \times (n^2 - 1)}, \quad (1)$$

где n - количество ранжируемых признаков (показателей, испытуемых);
 D - разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

$\sum(D^2)$ - сумма квадратов разностей рангов.

При изучении тесноты связи между показателями в одной выборке использовался параметрический метод расчета - линейный коэффициент корреляции Пирсона (r), который показывает, существует ли и сколь велика связь между признаками. Если связь существует, то увеличение одного показателя сопровождается возрастанием (положительная корреляция) или уменьшением (отрицательная корреляция) другого.

Корреляционный анализ помогает установить, можно ли предсказывать возможные значения одного показателя, зная величину другого. Расчет коэффициента корреляции Пирсона вычисляется по следующим формулам:

$$r_{xy} = \frac{\sum(x_i - \bar{x}) \times (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \bar{x})^2 \times \sum(y_i - \bar{y})^2}}, \quad (2)$$

Где x_i – значение переменной X ; Y_i – значения переменной Y ; \bar{x} – среднее арифметическое для переменной X ; \bar{y} – среднее арифметическое для переменной Y .

В гуманитарных науках корреляция считается сильной, если ее коэффициент выше 0,65.

2.2 Анализ и интерпретация результатов

После того как мы провели исследование с помощью соответствующих методик, проводим анализ результатов исследования профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы.

На первом этапе исследования проводилась методика с целью выявления степени деформации у сотрудников МВД. В ходе анализа результатов было определено, что у 50% сотрудников степень деформации выражено сильно и у 50% слабовыраженная деформация. Средний стаж работы по выборке составляет около 20 лет.

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке 1.

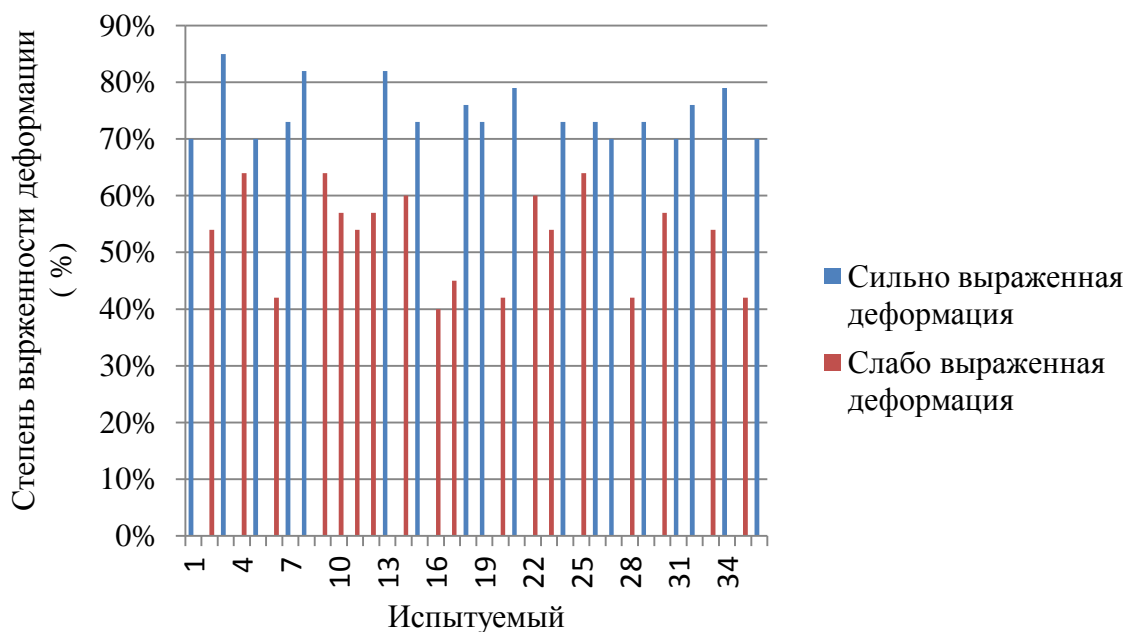


Рисунок 1 – Степень выраженности деформации у сотрудников МВД

На рисунке показано, что сотрудники, которые имеют сильную выраженность деформации, имеют более высокий профессиональный стаж, чем сотрудники со слабовыраженной деформацией. Мы можем говорить о том, что деформация может проявляться как с большим стажем работы, так и с маленьким.

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке 2.

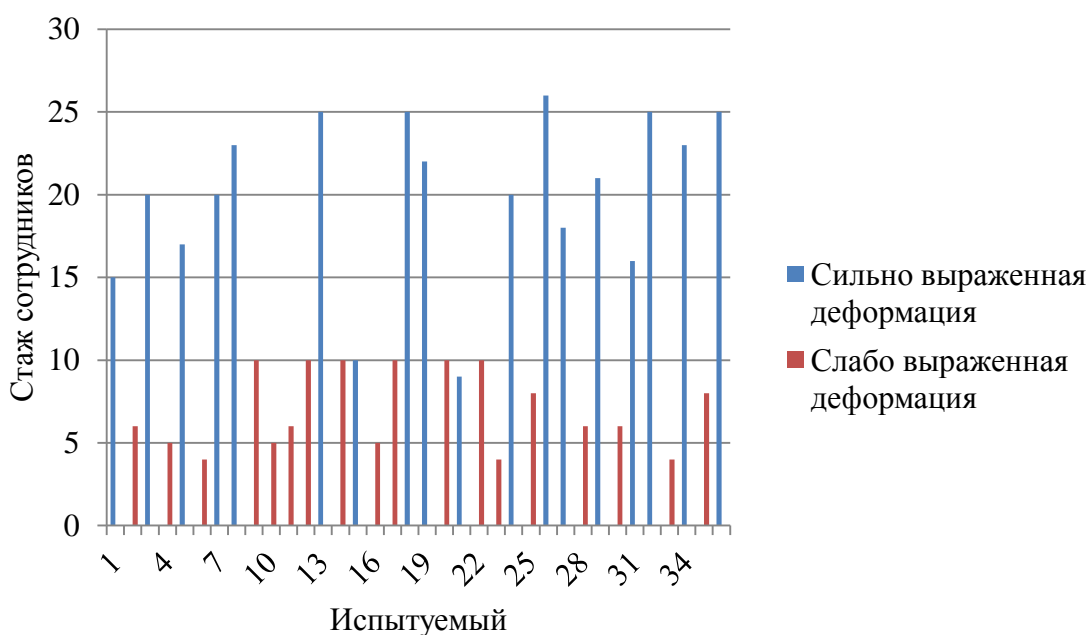


Рисунок 2 – Профессиональный стаж у сотрудников с разной выраженностью деформации

Следующий этап проведенного исследования был посвящен выявлению удовлетворенности трудом у сотрудников, как с большим стажем работы, так и с маленьким. Методика позволяет выявить такие составляющие как: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность, общая удовлетворенность трудом.

Проведенный анализ результатов методики, выявляющий интегральную удовлетворенность трудом, можно отметить, что у испытуемых с большим стажем работы, удовлетворенность трудом с низким уровнем составила 17%, со средним уровнем 44% и с высоким уровнем удовлетворенности составило 39% от общей выработки в количестве 18 человек. Сотрудники с маленьким стажем составила в среднем уровне удовлетворенности 17% и 83% с высоким уровнем удовлетворенности трудом. Можно сделать следующий вывод, что сотрудники МВД у кого стаж составлял не более 15 лет степень удовлетворенности трудом выше, чем у сотрудников с большим стажем.

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке 3.

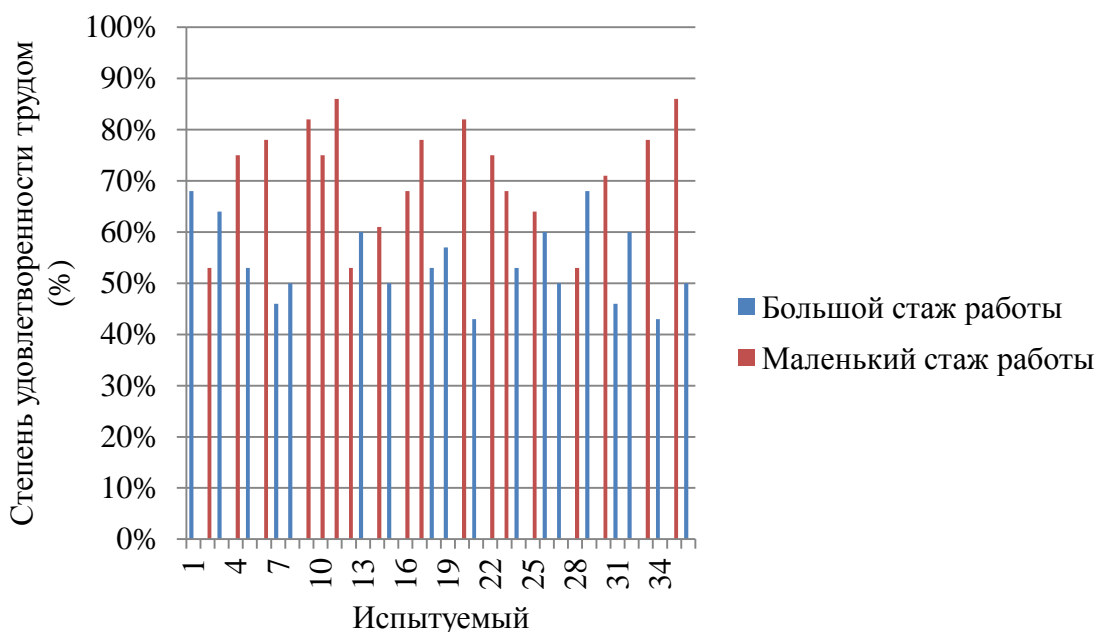


Рисунок 3 – Степень удовлетворенности трудом у сотрудников МВД

Осуществим статистический анализ результатов эмпирического исследования с использованием корреляции Пирсона.

На основании исходных данных, приведенных в таблице, рассчитываем средние значения для X и Y : $\bar{X}=54,1$; $\bar{Y}=71,4$. Все необходимые для расчета коэффициента корреляции промежуточные данные и их суммы представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Корреляционный расчет по Порсану

Номер испытуемого	X	Y	$X-X_{cp}$	$Y-Y_{cp}$	$(Y-Y_{cp})*(X-X_{cp})$	$(X-X_{cp})^2$	$(Y-Y_{cp})^2$
Испытуемый 1	68%	53%	13,9	-18,4	-255,8	193,2	338,6
Испытуемый 2	64%	75%	9,9	3,6	35,6	98	13
Испытуемый 3	53%	78%	-1,1	6,6	-7,3	1,2	43,6
Испытуемый 4	46%	82%	-8,1	10,6	-85,9	65,6	112,4
Испытуемый 5	50%	75%	-4,1	3,6	-14,8	16,8	13
Испытуемый 6	60%	86%	5,9	14,6	86,1	34,8	213,2
Испытуемый 7	50%	53%	-4,1	-18,4	75,4	16,8	338,6
Испытуемый 8	53%	61%	-1,1	-10,4	11,4	1,2	108,2
Испытуемый 9	57%	68%	2,9	-3,4	-9,9	8,4	11,6
Испытуемый 10	43%	78%	-11,1	6,6	-73,3	123,2	43,6
Испытуемый 11	53%	82%	-1,1	10,6	-11,7	1,2	112,4
Испытуемый 12	60%	75%	5,9	3,6	21,2	34,8	13
Испытуемый 13	50%	68%	-4,1	-3,4	13,9	16,8	11,6

Таблица 1 - Корреляционный расчет по Порсану

Номер испытуемого	X	Y	X- X _{ср}	Y- Y _{ср}	(Y-Y _{ср})*(X- X _{ср})	(X-X _{ср}) ²	(X-X _{ср}) ²
Испытуемый 14	68%	64%	13,9	-7,4	-102,9	193,2	54,8
Испытуемый 15	46%	53%	-8,1	-18,4	149	65,6	338,6
Испытуемый 16	60%	71%	5,9	-0,4	-2,4	34,8	0,2
Испытуемый 17	43%	78%	-11,1	6,6	-73,3	123,2	43,6
Испытуемый 18	50	86%	-4,1	14,6	-59,9	16,8	213,2
Σ	-	-	-	-	-303,9	1045,8	2022,5

$$2. \text{ Рассчитаем } \sum[(X-X_{ср})(Y-Y_{ср})], \sum[(X-X_{ср})(Y-Y_{ср})]=-303,9 \quad (2)$$

3. Рассчитаем $m*\sigma_x$ и $m*\sigma_y$:

$$m\sigma_x = \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2} \quad m\sigma_y = \sqrt{\sum(Y - \bar{Y})^2} \quad (3)$$

$$m*\sigma_x=32,3, \quad m*\sigma_y=45;$$

Коэффициент корреляции Пирсона: $r_{xy}=-303,9/(32,3 \times 45)=-0,2$

Оценим полученное нами эмпирическое значение коэффициента Пирсона, сравнив его с соответствующим критическим значением для заданного уровня значимости из таблицы критических значений коэффициента корреляции Пирсона. При нахождении критических значений для вычисленного коэффициента корреляции Пирсона число степеней свободы рассчитывается как $k=m-2$. Для выборки с числом элементов $m=18$ и уровнем значимости $p=0,05$ критическое значение коэффициента Пирсона $r_{крит}=0,47$, с уровнем значимости $p=0,01$ $r_{крит}=0,59$

Так как абсолютное значение, полученного нами коэффициента корреляции меньше критического значения, взятого из таблицы (находится вне зоны значимости), мы принимаем гипотезу H_0 об отсутствии корреляционной зависимости между выборками.

На следующем этапе проводилась методика М. Рокича. Обработка полученных результатов проводилась по каждой ценности отдельно для сотрудников с большим стажем и маленьким. Взяв, результаты ранжирования сотрудников предложенных ценностей в зависимости от степени их дифференциации, выявили тех сотрудников, у которых совпали оценки одних и тех же ценностей. Минимальным числом оказалось совпадение по 11 – ти ценностям при расхождении одной из них в один балл. Сгруппировав на этом основании результаты ранжирования, вычислили средний балл по каждой из восемнадцати ценностей. Средний балл определяется путем деления суммы всех оценок по этой ценности на число сотрудников данной группы. Можно сделать следующий вывод, что испытуемые, которые имеют большой стаж работы наибольшее предпочтение терминальных ценностей отдают «здоровью 22%», «материально обеспеченной жизни 17%», «счастливой семейной жизни

17%», «общественному признанию 17%». Остальные предложенные в списке ценности оказались для сотрудников МВД в равной степени менее значимыми такие как: «получение удовольствия 5%», «свобода поступков и действий 5%», «общественное признание 5%», «равенство (в возможностях) 5%». Предложенные в списке терминальные ценности не были выбраны такие как: «активная, деятельная жизнь», «красота природы и искусства», «познание, интеллектуальное развитие», «независимость суждений и оценок», «жизненная мудрость», «интересная работа», «любовь», «наличие верных и хороших друзей», «творческая деятельность», «получение удовольствия». Сотрудники с небольшим стажем на первое место выделяют следующую ценность «общественное признание 17%», вторые ранговые места занимают ценности «интересная работа 11%», «любовь 11%», «материально обеспеченная жизнь 11%», уверенность в себе, которая составила 11% от общей выработки в количестве 18 человек. Менее значимые ценности были такие как: «наличие верных и хороших друзей 5%», «здоровье 5%», «счастливая семейная жизнь 5%», «любовь 5%», «познание, интеллектуальное развитие 5%», «активная, деятельная жизнь 5%», «спокойствие в стране, мир 5%». Не были использованы такие ценности как: «красота природы и искусства», «жизненная мудрость», «равенство (в возможностях)», «творческая деятельность», «получений удовольствий».

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке 4.

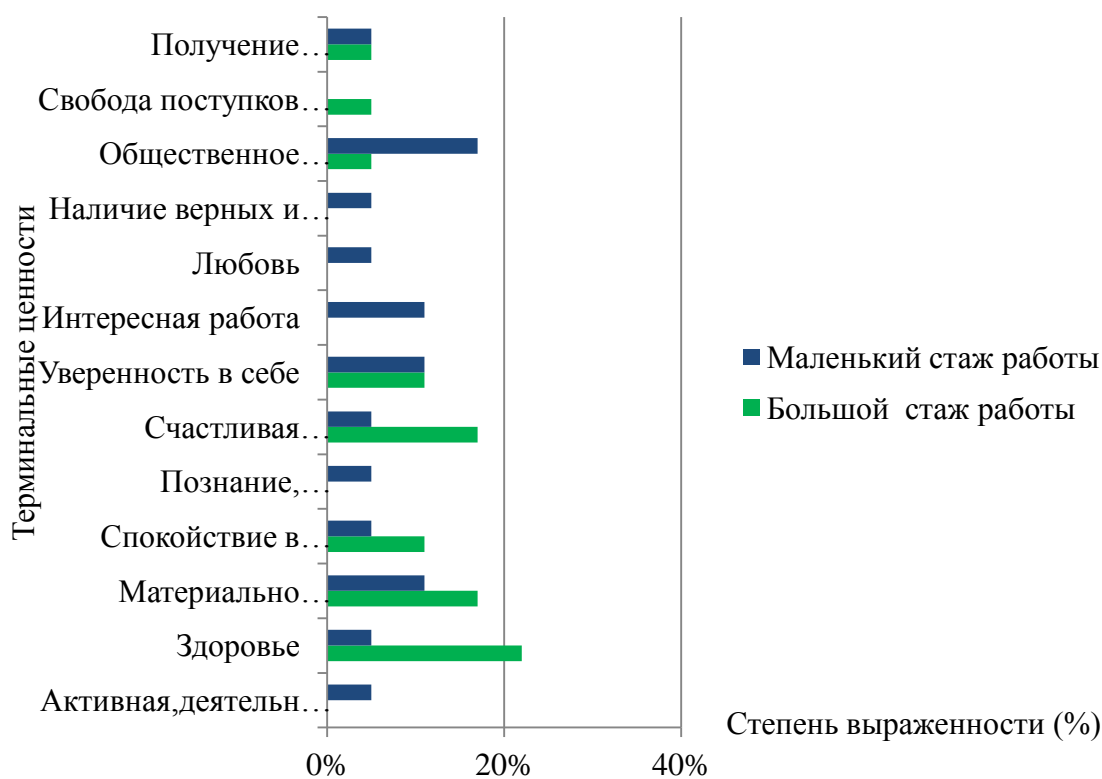


Рисунок 4 – Терминальные ценности сотрудников МВД

Инструментальные ценности у сотрудников МВД с большим стажем доминируют ценности «ответственность 22%» и «исполнительность 22%». Ценностями, занявшими, второе место, являются: «воспитанность 17%», «трудолюбие 17%». Сотрудники с маленьким стажем на первое место ставятся ценности такие как: «ответственность 17%», «исполнительность 17%», «трудолюбие 17%», на второе место ставят такую ценность как «самоконтроль 11%». Такие ценности как: «аккуратность», «жизнерадостность», «непримиримость к своим и чужим недостаткам», «рационализм (принятие обдуманных решений)», «высокие запросы», «широта взглядов», «чуткость» не были использованы сотрудниками МВД в инструментальных ценностях.

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке 5.

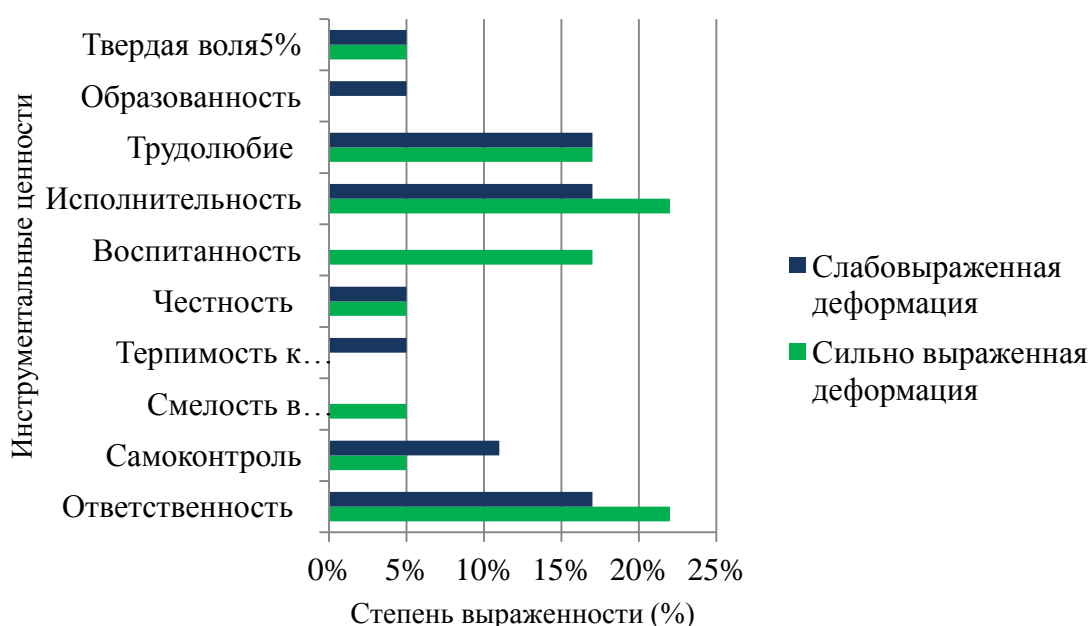


Рисунок 5 – Инструментальные ценности у сотрудников МВД

Мы провели корреляцию по методике М. Рокича терминальных ценностей между сотрудниками с большим и маленьким стажем работы и выявили, что коэффициент корреляции Спирмена (ρ) равен $-0,158$

Связь между исследуемыми признаками - обратная, теснота (сила) связи по шкале Чеддока – слабая.

Число степеней свободы (f) составляет 16.

Критическое значение критерия Спирмена при данном числе степеней свободы составляет 0,472.

$r_{набл} < r_{крит}$, зависимость признаков статистически не значима ($p > 0,05$)

Далее мы провели корреляцию по инструментальным ценностям. Коэффициент корреляции Спирмена (ρ) равен 0,248.

Связь между исследуемыми признаками - прямая, теснота (сила) связи по шкале Чеддока – слабая.

Число степеней свободы (f) составляет 16.

Критическое значение критерия Спирмена при данном числе степеней свободы составляет 0,472.

$r_{набл} < r_{крит}$, зависимость признаков статистически не значима ($p > 0,05$)

Таким образом, в группе сотрудников, с высокой степенью деформацией, у которых стаж работы от 10 лет до 26 и у сотрудников со слабовыраженной деформацией, у которых стаж не превышает 10 лет, существует явно невыраженная связь между удовлетворенностью трудом, а так же термальными, инструментальными ценностями.

Данный факт подтверждает выявленная прямая корреляционная связь между таким факторами как, «интегральная удовлетворенность трудом» у сотрудников с высоким стажем работы и с низким ($p=0,01$ $r_{крит}=0,59$) и «термальные и инструментальные ценности» ($p=0,05$ $r=0,472$).

По результатам корреляционного анализа можно отметить, что сотрудники с большим стажем работы имеют удовлетворенность трудом ниже, чем у сотрудников с небольшим стажем работы, так же были выявлены разные термальные и инструментальные ценности.

В свою очередь, сотрудники, у которых деформация была сильно выраженная, трудовой стаж составлял 15 - 26 лет, а у сотрудников слабовыраженной деформацией стаж был не более 10 лет.

На основании полученных результатов нашей работы, мы можем сделать вывод о том, что у сотрудников МВД с большим стажем работы на первое место в инструментальных ценностях ставят «ответственность 22%» и «исполнительность 22%», а сотрудники с небольшим стажем выделяют такие ценности как: «ответственность 17%», «исполнительность 17%», «трудолюбие 17%».

Сотрудники, которые имеют, большой стаж работы больше 10 лет и выше, наибольшее предпочтение терминальных ценностей отдают: «здоровью 22%», «материально обеспеченной жизни 17%», «счастливой семейной жизни 17%», «общественному признанию 17%». Сотрудники, которые имеют маленький стаж работы от 4 лет до 10 лет выделяют следующую ценность «общественное признание 17%».

2.3 Профилактика профессиональной деформации сотрудников МВД

Особое значение в системе преодоления профессиональной деформации отводится психокоррекционному направлению, которое может включать в себя:

- психологическое консультирование сотрудников, нуждающихся в коррекции состояний и поведения;
- дебрифинг с сотрудниками, пребывавшими в экстремальных ситуациях;
- использование тренинговых и игровых психотехнологий для купирования профессионально деформационных проявлений;

- активный отдых с частичным или полным изменением социального окружения, санаторно-курортное оздоровление;
- экстренная психологическая помощь сотрудникам в экстремальных ситуациях (в т.ч. для профилактики суицидальных попыток);
- рекомендация к применению восстановительно-стимулирующих препаратов в сочетании с оздоровительными процедурами;
- регулярная психологическая работа с семьями сотрудников, купирование внеслужебных конфликтов.

При этом психологами МВД может осуществляться: психокоррекция социально-психологической деформации; коррекция негативных стереотипов обыденного сознания и неадекватных механизмов психологической защиты; формирование профессиональной мотивации и адаптивных механизмов саморегуляции.

Немаловажным для профилактики профессиональной деформации личности является проведение психологических тренингов, на которых сотрудники МВД осваивают упражнения аутотренинга – основного метода психической саморегуляции. Эти упражнения помогают сотрудникам осуществлять регуляцию своего состояния, что особенно важно при выполнении служебных обязанностей в сложных и 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 таких личностных характеристик, которые приводят к развитию признаков профессиональной деформации (агрессивность, повышенная личностная тревожность и др).

Владение же техникой саморегуляции, препятствует возникновению переутомления и проявлений профессиональной деформации.

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 расслаблению 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 эффективным является проведение социально-психологических тренингов. Под социально-психологическим тренингом 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 этого тренинга происходит овладение сотрудниками 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. Здесь осуществляется развитие навыков поведения, способствующих расширению сферы социальных контактов сотрудников МВД и оптимизации межличностного взаимодействия, а также повышающих адаптационные возможности 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 мероприятий, направленных на психологическую профилактику профессиональной деформации сотрудников МВД, наиболее оптимальным является 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 МВД навыков конструктивного ролевого поведения, связанного с выполнением определенных профессиональных обязанностей. Также в ходе социально-психологического тренинга методом деловой игры сотрудники МВД учатся решать проблемные служебные ситуации. Наличие таких навыков и умений определенным образом препятствует развитию признаков профессиональной деформации.

Следует отметить, что профессиональная деформация – это явление, прежде всего, личностное, имеющее сложное психологическое содержание. Какие бы факторы не породили его, профессиональная деформация затрагивает в первую очередь душу и разум человека. Как личность человека целостна, так един и неделим (по крайней мере, должен быть) процесс работы по профилактике профессиональной деформации. Психология и педагогика в неразрывной связи начинаются с первого дня работы с сотрудниками и «кончаются» лишь в том случае, когда мы вынуждены расписаться в своем профессиональном бессилии: сотрудник демонстрирует такую степень профессиональной деформированности, что единственным выходом является

решение вопроса о целесообразности его дальнейшей службе в министерстве внутренних дел.

Выводы по второй главе

Для подтверждения или опровержения гипотезы нами было проведено исследование на выявление особенностей профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы. На начальном этапе исследования случайная выборка сотрудников составила 45 человек, в возрасте от 25 до 48 лет. В результате отсева, общая численность конечной выборки 36 человек, где выявлено, что 18 сотрудников с сильно выраженной деформацией и 18 человек слабой выраженной. Сотрудники с неявно выраженной деформацией в дальнейшее исследование включены не были.

Исследование проводилось на базе подразделений отдела внутренних дел по центральному району в г. Красноярск. Были использованы методики: Адаптационный вариант Методики «Профессиональная деформация сотрудников МВД». В.А. Яковлева, «Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А.В. Батаршев, «Методика изучения ценностных ориентаций» М. Рокича.

Проведенное диагностическое обследование позволило получить такие результаты:

Выявлено, что у 50% сотрудников МВД степень деформации выражено сильно и у 50% слабо, а так же в целом сотрудники с сильно выраженной деформацией имеют многолетний профессиональный стаж. Средний стаж работы по выборке составляет около 15 лет.

Сотрудники МВД, чей стаж работы составлял, больше 10 лет была удовлетворенность трудом ниже, чем у сотрудников с небольшим стажем.

На основании полученных результатов нашей работы, и их количественной и качественной обработки, мы можем сделать вывод о том, что у сотрудников МВД с большим стажем работы на первое место в инструментальных ценностях ставят «ответственность 22%» и «исполнительность 22%», а сотрудники с малым стажем выделяют такие ценности как: «ответственность 17%», «исполнительность 17%», «трудолюбие 17%».

Сотрудники, которые имеют, большой стаж работы больше 10 лет и выше, наибольшее предпочтение терминальных ценностей отдают: «здоровью 22%», «материально обеспеченной жизни 17%», «счастливой семейной жизни 17%», «общественному признанию 17%». Сотрудники, которые имеют маленький стаж работы от 4 лет до 10 лет выделяют следующую ценность «общественное признание 17%». Данная гипотеза подтверждена.

Заключение

Подводя итоги сбора информации по данной теме и анализа проведенных методик можно отметить, что проблема профессиональной деформации у сотрудников МВД является актуальной в наши дни. Следует помнить, что с увеличением стажа профессиональной деятельности, у сотрудников может возникнуть профессиональная деформация, которая выражается как во внешних проявлениях, так и во внутренних изменениях.

Таким образом, в большей степени профессиональной деформации подвержены сотрудники с большим стажем работы, так же подвергаются и те сотрудники у кого стаж работы небольшой. Развитию профессиональной деформации способствуют такие факторы как: ненормированный рабочий день, дефицит времени, физические и информационные перегрузки и отсутствие ритмичности в работе.

Проведенное диагностическое обследование позволило получить такие результаты:

Выявлено, что у 50% сотрудников МВД степень деформации выражено сильно и у 50% слабо, а так же в целом сотрудники с сильно выраженной деформацией имеют многолетний профессиональный стаж. Средний стаж работы по выборке составляет около 15 лет.

Сотрудники МВД, чей стаж работы составлял больше 10 лет была удовлетворенность трудом ниже, чем у сотрудников с небольшим стажем.

Сотрудников МВД с большим стажем работы на первое место в инструментальных ценностях ставят ответственность 22%» и «исполнительность 22%», а сотрудники с малым стажем выделяют такие ценности как: «ответственность 17%», «исполнительность 17%», «трудолюбие 17%».

Сотрудники, которые имеют, большой стаж работы больше 10 лет и выше, наибольшее предпочтение терминальных ценностей отдают: «здоровью 22%», «материально обеспеченной жизни 17%», «счастливой семейной жизни 17%», «общественному признанию 17%». Сотрудники, которые имеют маленький стаж работы от 4 лет до 10 лет, выделяют следующую ценность «общественное признание 17%».

По результатам корреляционного анализа можно отметить, что сотрудники, у которых деформация сильно выражена удовлетворенность трудом ниже, чем у сотрудников со слабовыраженной деформацией, так же были выявлены разные терминальные и инструментальные ценности.

В свою очередь, сотрудники, у которых деформация была сильно выраженная, трудовой стаж составлял 20-25 лет, а у сотрудников с слабовыраженной деформацией стаж не превышал 10 лет.

На основании полученных результатов нашей работы, и их количественной и качественной обработки, мы можем сделать вывод о том, что у сотрудников МВД с большим стажем работы на первое место в.

Список использованных источников

1. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности [Текст] / Безносков, С. П. - Москва: Речь, 2014. – 272 с.
2. Берлейн Е. В. особенностей организационной культуры во учреждениях из органах УИС [Текст] / Е. В. Берлейн // Прикладная юридическая психология. - 2012. - № 1. - С. 80-86
3. Бодалева, А. А. Психология профессиональной деятельности [Текст] / А. А. Бодалева. – Москва : Пер СЭ, 2001. – 511 с.
4. Болатова, Н. В. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Н. В. Болатова. – Москва : ЮНИТИ, 2005. – 612 с.
5. Боровикова, С. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности [Текст] / С. А. Боровикова. – Москва: Просвещение, 2014. – 151с.
6. Борисова, С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты [Текст] / С. Е. Борисова. – Москва: Академия, 2009. – 354 с.
7. Буданов, А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД [Текст] / А. В. Буданов. – Москва. 1992. – 255 с.
8. Васильев, В. Л. Юридическая психология [Текст] / В. Л. Васильев. – Москва. 2008. – 232 с.
9. Вичев, М. В. Мораль и социальная психика [Текст] / М. В. Вичев. – Москва. 2009. – 198 с.
10. Волков, В. В. Профессиональная деформация личности следователя [Текст] / В. В. Волков. – Москва. 2009. – 344 с.
11. Гаджиев, С. Н. Коррупция в органах внутренних дел [Текст] / С. Н. Гаджиев. – Москва. 2009. – 89 с.
12. Грецов, А. Г. Выбираем профессию: советы практического психолога [Текст] / А. Г. Грецов. – СПб: Питер, 2012. – 216 с.
13. Громкова, М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст] / М. Т. Громкова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 416 с.
14. Дулов, А. В. Судебная психология [Текст] / А. В. Дулов. – Минск. 2010. – 133 с.
15. Дунаева, А. Ф. Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников органов внутренних дел [Текст] / А. Ф. Дунаева. – Москва. 2008. – 268 с.
16. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст] / Э. Ф. Зеер. - Екатеринбург. 1997. – 321 с.
17. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М. Академия. 2014. – 240 с.
18. Змановская, Е. В. Девиантное поведение личности и группы [Текст] / Е. В. Змановская. – СПб: Питер. 2010. – 239 с.
19. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности [Текст] /

Е. М. Иванова. – ПЕР СЭ. 2013. – 382 с.

20. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – М. Академия. 2013. – 302 с.

21. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. Знание. 2014. – 308 с.

22. Моцкин, Ю. В. Психологические основы профилактики перенапряжения [Текст] / Ю. В. Моцкин. – СПб.: Алетейя, 2016. – 263 с.

23. Немов, Р. С. Психологическое консультирование [Текст] / Р. С. Немов. – Москва : Юрайт, 2015. – 440 с.

24. Носкова, О. Г. Психология трудаб: учебное пособие [Текстиль] / О. Г. Носкова, Е. А. Климов / 5-её изд., стерх. М.: Издали-воз «Академия», 2009. - 384 с.

25. Петров, А. И. Зависимость от работы. «Выгорание»: меры совладания. Профилактика и коррекция / А. И. Петров // Педагогический родник. - 2014. - №2. – С. 18-21.

26. Пирожков, В. Ф. Криминальная психология [Текст] / В. Ф. Пирожков. – Москва. 2009. – 304 с.

27. Пряжников, Н. С. Психология труда [Текст] / Н. С. Пряжников. – Москва : Академия, 2009. – 432 с.

28. Рогинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текстиль]/ Т. И. Рогинская // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85-95.

29. Роджерс, К. Р. Взгляд на психотерапию [Текст] / К. Р. Роджерс. – Москва: Прогресс, 2014. – 211 с.

30. Селье, Г. Некоторые аспекты учения о стрессе [Текст] / Г. Селье // Общая психология: сб. статей – М.: Наука, 2013. – С. 150-153.

32. Смолова, Л. В. Психологическое консультирование [Текст] / Л.В.Смолова. – Москва : Наука, 2015. – 416 с.

33. Соколов, И.И. Профессиональная деформация личности сотрудников уголовно – исполнительной системы [Текст] / И.И. Соколов. – Рязань. 2005. – 266 с.

34. Столяренко, А. М. Прикладная юридическая психология [Текст] / А. М. Столяренко. – Москва. 2010. – 221 с.

35. Столяренко, А. М. Экстремальная психопедагогика: Учебное пособие для вузов [Текст] / А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 355 с.

36.Стрелков, Ю. К. Инженерная и профессиональная психология [Текст] / Ю. К. Стрелков. – М. Академия. 2013. – 360 с.

37. Таланов, В. Л. Справочник практического психолога [Текст] / В. Л. Таланов. – Спб : ЭКСМО, 2005. – 328 с.

38. Тюлюпергенева, Р. Ж. Влияние дефицитарных психологических состояний на формирование профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов: Дис. канд.психол.наук [Текст] Р.Ж. Тюлюпергенева. – Москва. 2004. – 194 с.

39. Филина, С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы /

О. С. Филина // Школьный психолог. - 2013. - № 36. - С. 45–50.

40. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] / Ю. В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2016. – 218 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А (обязательное)

Иллюстрационная часть

Объект исследования: Профессиональная деформация сотрудников МВД.

Предмет исследования: особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы.

Гипотеза: Выраженность профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы проявляется в изменении характеристик эмоциональной и мотивационной сферы.

Цель: Исследовать особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы.

Приложение А (продолжение)

Гипотеза: Выраженность профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы проявляется в изменении характеристик эмоциональной и мотивационной сферы.

Приложение А (продолжение)

Методики исследования:

1. Адаптационный вариант методики «Профессиональная деформация сотрудников МВД». В.А. Яковлева.
2. Интегральная удовлетворенность трудом. А.В. Батаршева
3. Методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича.

Приложение А (продолжение)

База исследования: Наше исследование проводилось на базе подразделений отдела внутренних дел по центральному району в городе Красноярск. На начальном этапе исследования случайная выборка сотрудников составила 45 человек, в возрасте от 25 до 48 лет. В результате отсева, общая численность конечной выборки 36 человек, со стажем от 10 до 26 лет.

Приложение А (продолжение)

Понятийный аппарат.

В русскоязычную научную литературу термин « Профессиональная деформация» ввел в 1921 г. Пителим Сорокин для обозначения негативного влияния профессиональной деятельности на поведение и переживания человека, он же предложил первую социологическую программу изучения профессиональной деформации.

Приложение А (продолжение)

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке А.1.

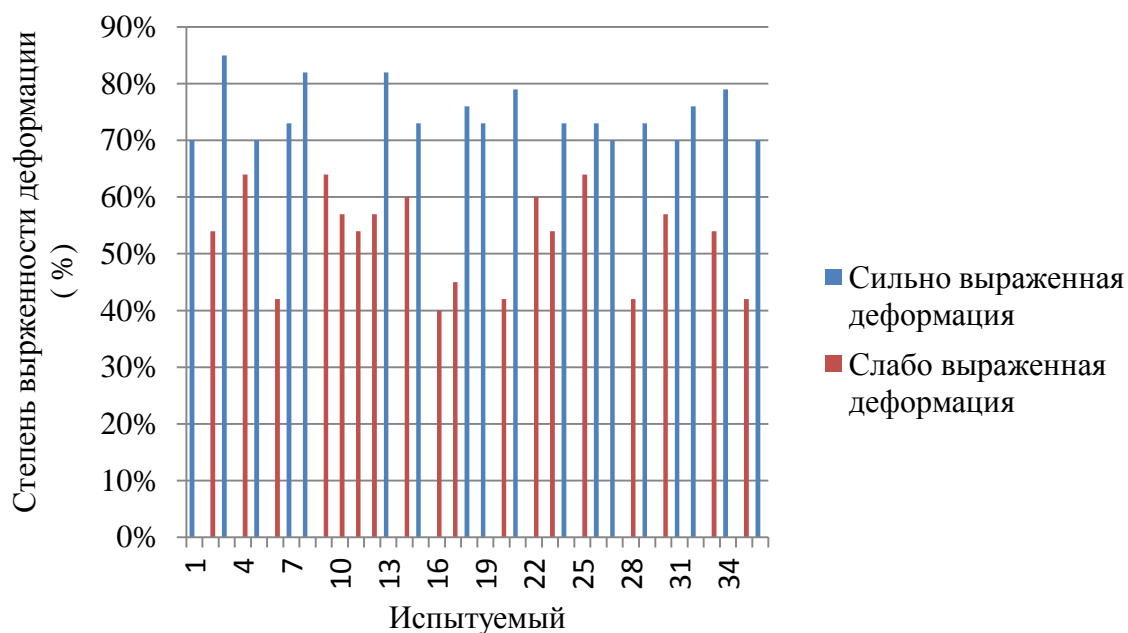


Рисунок А.1 – Степень выраженности деформации у сотрудников МВД

Приложение А (продолжение)

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке А.2.

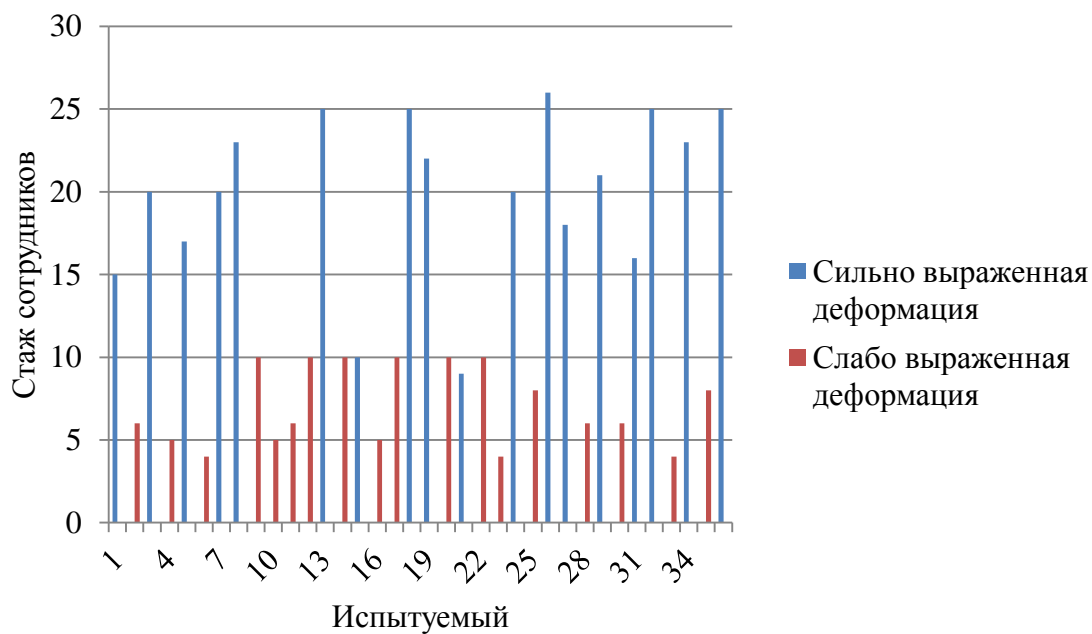


Рисунок А.2 – Профессиональный стаж у сотрудников с разной выраженностью деформации.

Приложение А(продолжение)

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке А.3.

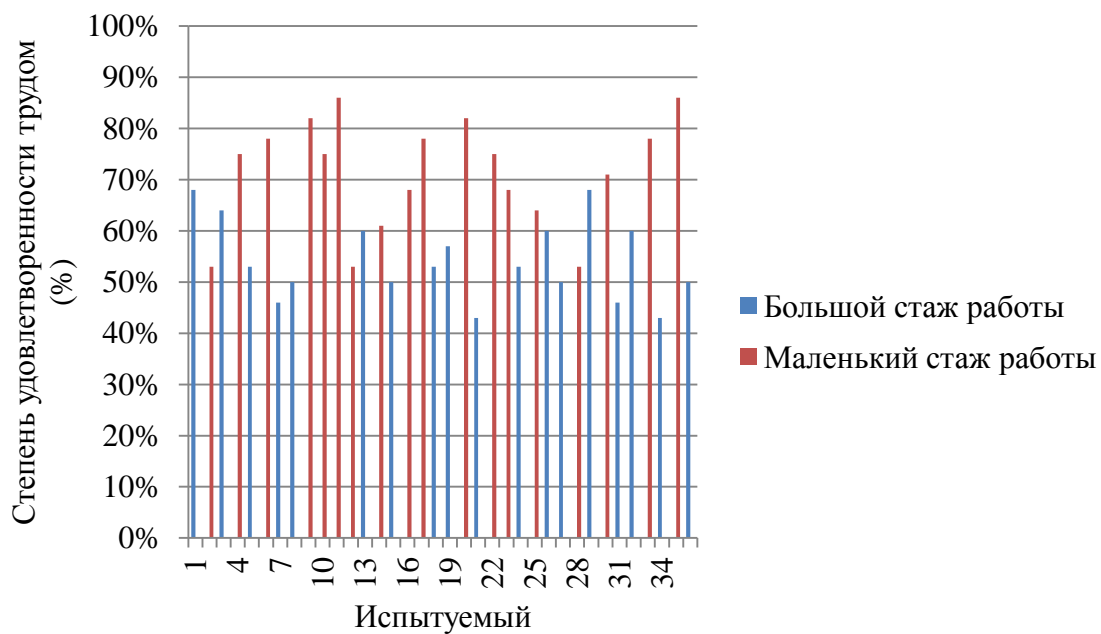


Рисунок А. 3 – Степень удовлетворенности трудом у сотрудников МВД

Приложение А (продолжение)

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке А.4.

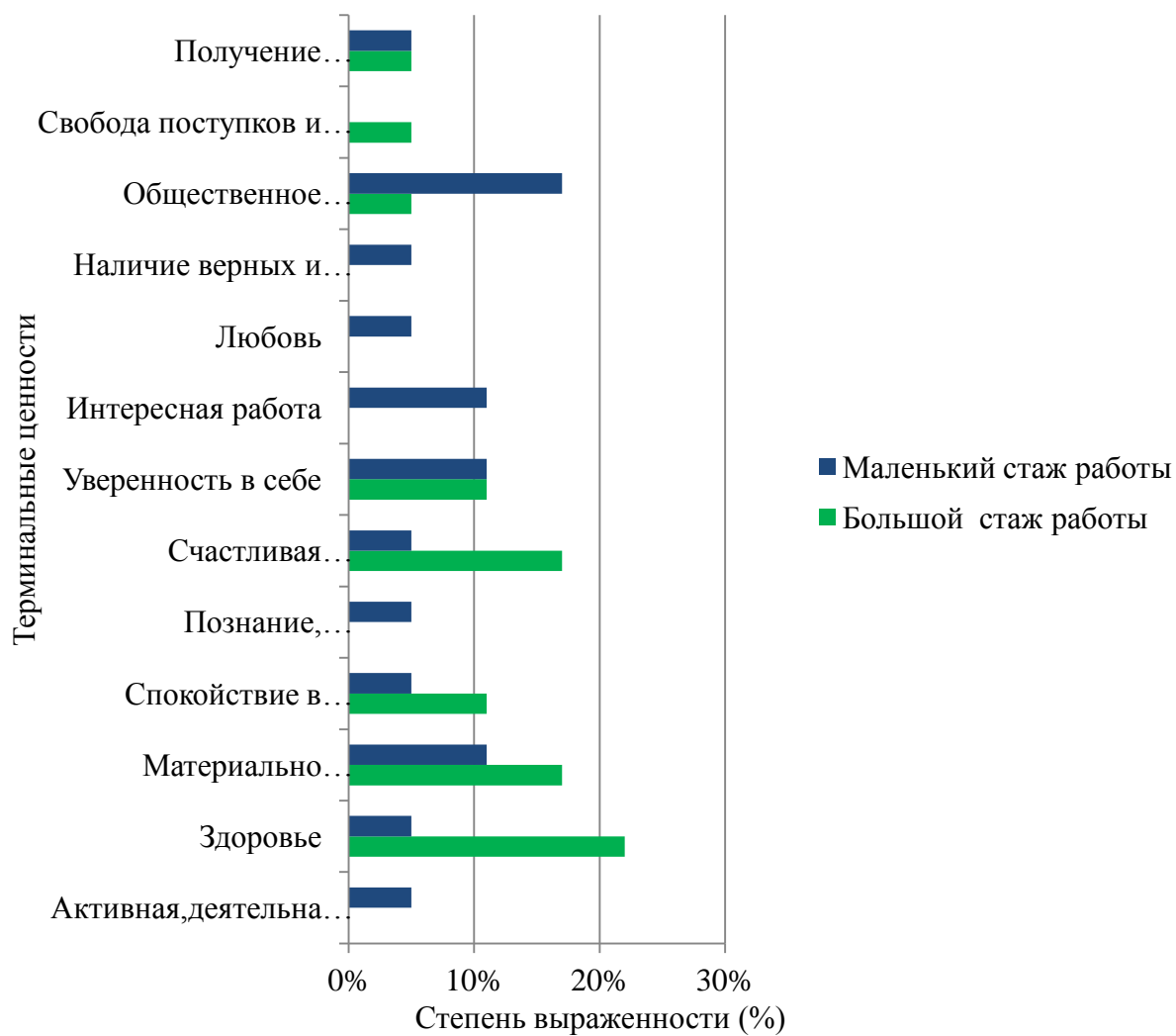


Рисунок А. 4 – Терминальные ценности сотрудников МВД

Приложение А (продолжение)

Обобщенные результаты исследования представлены на рисунке А.5.

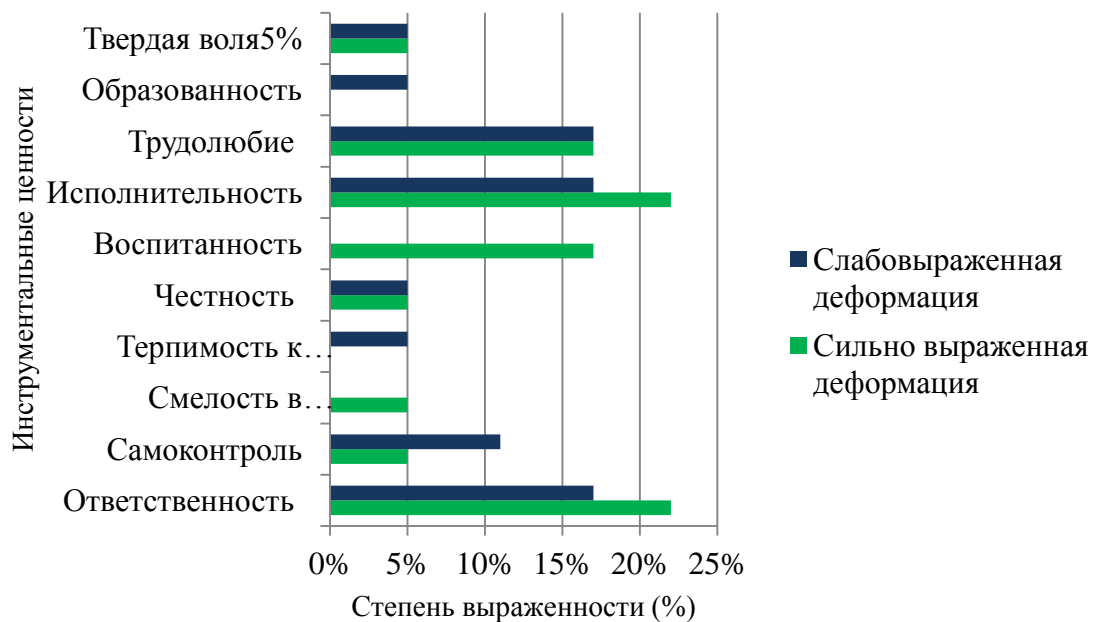


Рисунок А. 5 – Инструментальные ценности у сотрудников МВД

Приложение А (продолжение)

Нами было проведено эмпирическое исследование на тему: « Особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем работы».

Мы доказали нашу гипотезу. Действительно сотрудники МВД, чей стаж менее 10 лет обладают высокой степенью удовлетворенности трудом и разными ценностями. А сотрудники, чей стаж более 15 лет обладают низкой степенью удовлетворенности трудом и разными ценностями.

Приложение Б (справочное)

«Адаптационный вариант методики «Профессиональная деформация сотрудников МВД»

Адаптационного вариант Методики «Профессиональная деформация сотрудников МВД» В.А. Яковлева. Данная методика является авторской модификацией опросников, имеющих в психологической литературе.

Предполагается инструктаж испытуемого перед началом тестирования: Внимательно прочтите каждый вопрос и возможные варианты ответов к нему. Выберите ответ, наиболее подходящий вашему мнению, и укажите его. Далее бланки ответов обрабатываются по ключу. Начисляется по одному баллу за ответ «да» по пунктам 1–4, 6–14, 16, 18–23, 26–33 и за ответ «нет» по пунктам 5, 15, 17, 24 и 25. Подсчитывается общая сумма набранных баллов; если она меньше 12 баллов, то профессиональная деформация выражена слабо, если 23 балла и больше — деформация выражена сильно.

Уважаемые сотрудники!

Прошу Вас принять участие в исследовании.

Внимательно прочтите каждый вопрос и возможные варианты ответов к нему. Выберите ответ, наиболее подходящий вашему мнению, и укажите его.

Ваш трудовой стаж: _____

Ваш пол: А) Мужской Б) Женский

Ваш возраст _____

Тест.

1. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно, рады меня видеть.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

2. Я недоволен нововведениями в системе органов внутренних дел.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

3. Я всегда адекватно оцениваю знания сотрудников.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

4. Дома я требую, чтобы все мои вещи лежали на своих местах.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

5. Я первым ищу путь к преодолению конфликта.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

6. Молодых сотрудников нужно критиковать за отсутствие твердости и дисциплины.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

Приложение В (продолжение)

7. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще виноваты другие люди, чем я сам.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

8. Строгий и четко знающий свои обязанности сотрудник - вот образ идеального полицейского.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

9. Замечаю, что я часто стал кричать на людей.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

10. Я все чаще убеждаюсь в том, что коллеги, не согласные со мной, профессионально некомпетентны.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

11. Мне трудно менять привычный стиль работы.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

12. «Хороший сотрудник, но плохой семьянин» - это не про меня.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

13. Я стал более нетерпим к ошибкам людей, чем раньше.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

14. Я, как правило, не согласен с коллегами, которые отмечают мои «ошибки».

А) Да Б) Нет В) Другое _____

15. Я, как и прежде, легко реализую новые идеи.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

16. Я не могу назвать мужчиной, того кто не служил.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

17. Я часто предлагаю новые подходы к решению проблем.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

18. Раньше я спокойнее относился к замечаниям коллег по поводу моей деятельности.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

19. Думаю, что большой стаж работы дает право делать замечания и давать советы молодым сотрудникам.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

20. Я замечаю, что становлюсь мнительным в работе с людьми.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

21. Раньше я был открытым в общении, однако теперь понимаю, что этого делать не следует.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

22. Меня как сотрудника не за что упрекнуть.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

23. Меня раздражают всякие инновации, они лишь мешают работе.

А) Да Б) Нет В) Другое _____

Приложение В (продолжение)

24. Я полагаю, что способные люди, не сумевшие реализовать возможности, должны винить в этом только себя.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
25. Я по-прежнему легко генерирую новые идеи, связанные с моей работой.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
26. Выработанные у меня за годы работы стереотипы облегчают мой труд.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
27. Меня бесит, когда другие сотрудники начинают спорить со мной по вопросам, связаны с работой.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
28. Я полагаю, что сотрудники должны безоговорочно выполнять требования руководителя, так как это влияет на его авторитет.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
29. Властность - необходимое качество сотрудников МВД.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
30. У меня в семье часто возникают конфликты в связи с тем, что мои советы воспринимаются как приказы.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
31. Мой опыт работы убеждает меня в том, что в наказании учащихся за проступки необходимо быть принципиальным, не давать никаких поблажек и скидок на обстоятельства, чтобы другим было неповадно.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
32. В последние годы я стал замечать за собой несдержанность в отношениях с людьми, вплоть до проявления грубости.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
33. Я убежден, что любой человек, нарушающий правопорядок, обязательно должен нести наказание.
А) Да Б) Нет В) Другое _____
34. Ваши ощущения после анкетирования: _____

Благодарим за участие!

Приложение В (справочное)

«Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева

«Методика определения интегральной удовлетворённости трудом» А.В. Батаршев. Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Перед началом тестирования проводится инструкция: прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа. Далее бланки ответов обрабатываются по ключу.

Инструкция к тесту: «Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа».

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует

- а) да;
- в) отчасти;
- с) нет.

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии

- а) да;
- в) отчасти;
- с) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива

- а) да;
- в) не со всеми;
- с) нет.

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок

- а) да;
- в) не всегда;
- с) нет.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям

- а) да;
- в) отчасти;
- с) нет.

Приложение В (продолжение)

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое

- а) да;
- в) время от времени;
- с) нет.

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания

- а) да;
- в) не уверен;
- с) нет.

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня

- а) да;
- в) что-то среднее;
- с) нет.

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удастся выполнить всю возложенную на вас работу

- а) да
- в) среднее;
- с) нет.

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы

- а) да;
- в) редко;
- с) нет.

11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией

- а) да;
- в) среднее;
- с) нет.

12. Процесс работы доставляет мне удовольствие

- а) да;
- в) время от времени;
- с) нет.

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе

- а) да;
- в) не совсем;
- с) нет.

14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

15. Меня редко поощряют за работу

Приложение В (продолжение)

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы

- а) да;
- в) может быть;
- с) нет.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня

- а) да;
- в) иногда;
- с) нет.

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда

- а) да;
- в) не совсем;
- с) нет.

Ключ к тесту

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	с		а	б	с
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Дешифратор к ключу. Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы помощью следующей таблицы:

Приложение В (продолжение)

Таблица 5.А - Дешифратор к ключу

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

- Средний уровень УТ определяется в 45 - 55% - ном диапазоне от общей суммы баллов.
- Низкий уровень УТ характеризуется диапазоном 1 - 44%,
- Высокий - выше 56%.

Приложение Г (справочное)

«Методика изучения ценностных ориентаций» М. Рокича»

Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу её отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и «философской жизни». Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей: терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться; инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. Это деление соответствует традиционному делению на ценности – цели и ценности – средства.

Перед началом тестирования с сотрудниками был проведен инструктаж: "Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей «Т» (терминальные ценности) и 18 карточек с обозначением ценностей «И» (инструментальные ценности). Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная, останется последней и займет 18 место. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию".

Обработка полученных результатов проводилась по каждой ценности отдельно для всех сотрудников с деформацией. Для определения содержания типов ценностных ориентаций обычно прибегают к факторному или таксономическому анализу. Здесь использовали последний анализ - группировка данных по сходным признакам и провели следующую процедуру обработки полученных материалов. Взяв, результаты ранжирования сотрудников предложенных ценностей в зависимости от степени их дифференциации, выявили тех сотрудников, у которых совпали оценки одних и тех же ценностей. Минимальным числом оказалось совпадение по 10-ти ценностям при расхождении одной из них в один балл. Сгруппировав на этом основании результаты ранжирования, вычислили средний балл по каждой из

Приложение Г (справочное)

восемнадцати ценностей. Средний балл определяется путем деления суммы всех оценок по этой ценности на число сотрудников данной группы.

Терминальные ценности	ранг	Инструментальные ценности	ранг
Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)		Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел)	
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту)		Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения)	
Здоровье (физическое и психическое)		Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
Интересная работа		Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора)	
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)		Исполнительность (дисциплинированность)	
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)		Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем)		Непримиримость к недостаткам в себе и других	
Наличие хороших и верных друзей		Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень)	
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег)		Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)		Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения)	
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)		Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	

Продолжение (приложение)

Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)		Смелость в отстаивании своего мнения	
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)		Чуткость (заботливость)	
Счастливая семейная жизнь		Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)		Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	
Творчество (возможность заниматься творчеством)		Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)		Честность (правдивость, искренность)	
Удовольствия (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, развлечения)		Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
**«Сибирский государственный университет науки и технологий
 имени академика М. Ф. Решетнева»**
 (СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

**ОТЗЫВ
 на выпускную квалификационную работу**

Вид ВКР	<u>Бакалаврская работа</u>
студента	<u>Дерцовой Анастасии Юрьевны</u>
группы	74-10
Направленность	<u>73.03.03 Психология</u>
Профиль	<u>Психология трудовой деятельности</u>
На тему	Особенности профессиональной деформации сотрудников МВД с разным стажем

Руководитель ВКР старший преподаватель **Портнягина Анастасия Михайловна**

Работа содержит 72 страницы, 40 списков использованных источников

1. Тематика выпускной квалификационной работы актуальна, работа полностью соответствует выданному заданию.
2. Выпускник обладает методами сбора и обработки информации психологического направления.
3. За время выполнения ВКР проявил себя аккуратным и исполнительным студентом способным самостоятельно решать психологические задачи. Полученные результаты достоверны.
4. Оформление ВКР соответствует требованиям стандарта предприятия, качество исполнения таблиц и рисунков хорошее. Может применять свои умения и навыки в профессиональной деятельности.
5. При проверке работы с использованием системы «Антиплагиат» (<http://www.antiplagiat.ru/>) результат проверки составил 72,35%. Заимствования правомочны.
6. Выпускную квалификационную работу рекомендуется допустить к защите. Оценить ВКР можно на «отлично».

Подпись руководителя ВКР

« 08 » 06 _____ 20 18 г.

А.М.Портнягина




подпись *Климова*

Климова Е. А. / зам. директора ИИИ по

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу Дерцовой А.Ю.
«Влияние профессиональной деформации личности на профессиональную
деятельность сотрудников Министерства внутренних дел»

1. **Общая характеристика структуры и содержания работы.** Служебная деятельность личности состава органов внутренних дел зачастую сопряжена с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях, что нередко вызывает разные негативные психологические последствия, одним из которых является профессиональная деформация личности. Все эти факторы обусловили высокую актуальность и значимость работы.

Теоретическое и эмпирическое исследование было проведено в соответствии с поставленными целями и задачами. Результаты исследования могут применяться при организации коррекционной и психопрофилактической работы с сотрудниками МВД.

2. **Выводы о соответствии работы отдельным критериям оценки:** в работе методологически грамотно определены объект, предмет, цель и задачи исследования, сформулирована гипотеза. Исследование проведено на высоком уровне. Студентка самостоятельно провела сбор и обработку данных, проявила компетенции, связанные с использованием информационных технологий. Структура изложения материала характеризуется логичностью и обоснованностью.

3. **Особые комментарии.** За время обучения Анастасия проявила такие качества, как: выдержка, ответственность, добросовестность, целеустремленность, готовность осуществлять самостоятельную научную работу.

4. **Общий вывод:** работа Дерцовой Анастасии Юрьевны отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, и заслуживает высокой оценки.

01.06.18

Научный руководитель:
канд.психол.наук, доцент



Котова Е.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ф

Проект письма-отказа в согласовании размещения выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе СибГУ им. М.Ф. Решетнева

ФИРМЕННЫЙ
БЛАНК
ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ

№ _____

Ректору
ФГБОУ ВО «Сибирский
государственный университет науки
и технологий имени академика
М.Ф. Решетнёва»

И.В. Ковалеву

660037, г. Красноярск, пр. им. газеты
«Красноярский рабочий», 31

Об отказе в согласовании размещения
выпускной квалификационной работы
в электронно-библиотечной системе СибГУ им. М.Ф. Решетнева

По результатам рассмотрения выпускной квалификационной работы на тему:
« Специфика профессиональной деятельности сотрудников МВД в рамках системы районной », (название темы полностью)

выполненной студентом Дерцовой Анастасией Сергеевной, (ФИО студента полностью)

с использованием информации и материалов, представленных МУ МВД России «Красноярское», (полное наименование предприятия/организации)

сообщаем, что текст представленной выпускной квалификационной работы содержит сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам. В соответствии с вышеизложенным МУ МВД России «Красноярское» (полное наименование предприятия/организации)

отказывает в согласовании размещения в электронно-библиотечной системе СибГУ им. М.Ф. Решетнева текста выпускной квалификационной работы, выполненной по теме « Специфика профессиональной деятельности сотрудников МВД в рамках системы районной », (название темы полностью)

студентом Дерцовой Анастасией Сергеевной, (ФИО студента полностью)

начальник СВТО ОРК
МУ МВД России «Красноярское»
(должность руководителя/уполномоченного лица)

(подпись)
 (ФИО)



Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Дерцова Анастасия hastyahastya123123@mail.ru / ID: 5826409

Проверяющий: Дерцова Анастасия (hastyahastya123123@mail.ru / ID: 5826409)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 1
Начало загрузки: 07.06.2018 05:45:39
Длительность загрузки: 00:00:03
Имя исходного файла: ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ МВД С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ.ДЕРЦОВА А.Ю.
Размер текста: 133 кБ
Символов в тексте: 130292
Слов в тексте: 15060
Число предложений: 935

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 07.06.2018 05:45:40
Длительность проверки: 00:00:05
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ 27,65% ЦИТИРОВАНИЯ 0% ОРИГИНАЛЬНОСТЬ 72,35%



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общепотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которому шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	11,35%	11,37%	МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕНН...	http://nashaucheba.ru	25 Июнь 2015	Модуль поиска Интернет	26	35
[02]	9,72%	9,75%	Особенности профессиона...	http://superinf.ru	30 Ноя 2016	Модуль поиска Интернет	15	26

Еще источников: 4

Еще заимствований: 6,51

07.06.18
Науч. рук. *Жуков* / Комова Е.В.

07.06.18
Науч. рук. *Жуков* / Термишина А.М.

Лист нормоконтроля

Обучающийся Дерезьба Анастасия Юрьевна
фамилия, имя, отчество

Тема ВКР: Особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД с разными этапами работы.

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер 13.06.2018 С.В. Попова
(подпись, дата) (расшифровка подписи)

