

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
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

ТКАЧЕВА ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ
СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

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

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент Груздева О.В.

О. В. Груздева 08.06.2018

Научные руководители:

к.пс.н., доцент

КГПУ им. В.П. Астафьева

Дьячук А.А.

А. А. Дьячук 08.06.2018

к.п.н., доцент кафедры психологии труда
и инженерной психологии СибГУ

им. М.Ф. Решетнева

Гудовский И.В.

И. В. Гудовский 08.06.2018

Дата защиты

Обучающийся

Ткачева О.А.

О. А. Ткачева 08.06.2018

Оценка

Красноярск 2018

Реферат

Дипломная работа 92 с., иллюстраций 19, таблиц 22, источников 87, приложений 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ.

Цель исследования – Изучить профессионально-личностные деформации сотрудников правоохранительных органов.

Объект исследования – профессиональная деформация.

Предмет исследования – профессионально-личностные деформации сотрудников правоохранительных органов.

Гипотеза - Мы предполагаем, что профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов тем выше, чем больше их стаж работы и проявляется в деформации личностных качеств, таких как, деперсонализация, дистанцированность от сотрудников и клиентов, снижение потребностей в интеллектуальном, духовном, образовательном и культурном росте.

Теоретическая значимость определяется тем, что результаты исследования позволяют расширить и углубить научные представления об особенностях профессионально-личностных деформаций сотрудников полиции.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения полученных результатов в деятельности практических психологов полиции.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические предпосылки изучения профессионально-личностной деформации сотрудников правоохранительных органов	7
1.1 Профессионально-личностная деформация как социально-психологическая проблема.....	7
1.2 Особенности профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов	18
1.3 Влияние профессиональной деформации на личностную сферу сотрудников правоохранительных органов.....	25
Выводы по первой главе.....	34
2 Эмпирическое исследование профессионально-личностных деформаций сотрудников правоохранительных органов.....	36
2.1 Организация и методики исследования.....	36
2.2 Результаты эмпирического исследования	39
2.3 Психологические рекомендации по профилактике профессионально-личностных деформаций сотрудников правоохранительных органов.....	39
Выводы по второй главе.....	46
Заключение.....	47
Список используемой литературы.....	48
Приложение А (обязательное)	82
Иллюстративная часть	82

Введение

Актуальность исследования.

Проблема влияния профессии на личность периодически возникает в фокусе внимания исследователей, но до настоящего времени остаётся актуальной и недостаточно разработанной.

Аксиому о том, что профессия человека накладывает в той или иной мере неизгладимый отпечаток на его сознание и жизнедеятельность, не оспаривали и не опровергали никогда. Все виды деятельности человека на поприще избранной им профессии могут и должны способствовать гармоничному развитию личности, совершенствованию ее нравственного и физического облика. Но специфика профессиональной деятельности, при определённых условиях, может вызвать развитие негативных явлений в психологической структуре личности, деформировать ее. Склонность к профессиональной деформации наблюдается у представителей всех видов профессий.

В числе ученых, в той или иной степени занимавшихся и занимающихся разработкой проблемы профессиональной деформации личности, можно назвать В.В. Бойко, Р.М. Грановскую, А.А. Крылова, Е.С. Кузьмина, В.Е. Орла, Е.И. Рогова, Д.Г. Трунова и других.

Профессиональная деятельность работников органов внутренних дел связана с постоянным общением с людьми, имеет высокий уровень сложности и высокую степень ответственности. Работник органов внутренних дел в день сталкивается с множеством проблемных ситуаций, большинство из которых так или иначе связаны с другими людьми и требуют быстрого решения. Известно, что нагрузка на персонал в учреждениях министерства чрезвычайных ситуаций в России очень велика, и зачастую данные сотрудники работают в очень напряженном графике, не позволяющем найти время для полноценного отдыха и восстановления после рабочих стрессов.

Профессиональная деформация в свою очередь достаточно резко снижает качество работы сотрудника, т.к. человек уже не может отдавать свой внутренний ресурс работе в виду его сокращения. Профессиональная деформация приводит к быстрому истощению, редукции профессиональных достижений, цинизму, холодности, отсутствию интереса к выполняемой деятельности. Работник становится более раздражительным, выполняемые обязанности, ранее приносившие удовлетворение, начинают угнетать его и приводить к депрессивным состояниям. Такие изменения в эмоциональном фоне человека приводят также к проблемам во внерабочей жизни: человек, подверженный профессиональному выгоранию, чаще портит отношения с членами своей семьи, переносит рабочие проблемы домой, вследствие чего не может восполнить недостаток ресурса дома, что приводит к «замкнутому кругу проблем». Этот «замкнутый круг» заключается в том, что, уставая и истощаясь на работе, человек несет рабочие ситуации домой, обостряет отношения с домочадцами, не может расслабиться и отдохнуть дома, и снова отправляется на работу, не восполнив внутренние ресурсы, которых с каждым днем становится все меньше.

Профессиональная деформация является распространенной опасностью для людей профессий типа «Человек-Человек». В наш век к их и без того немалой профессиональной нагрузке добавляется еще и ускоренный темп жизни, напряженная политическая обстановка в мире, глобализация проблем, что также негативно сказывается на общем эмоциональном фоне людей

Таким образом, данная тема весьма актуальна и вызывает определенный интерес. А поскольку предпосылки к профессиональной деформации есть и нарушают целостность личности профессионала, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности, то необходимо тщательно исследовать данную проблему с целью выявления всех возможных профессиональных деформаций операторов.

Цель исследования - Изучить профессионально-личностные деформации сотрудников правоохранительных органов.

Изучение и разработка указанных проблемных вопросов настоящего предмета исследования требует решения следующих **задач**:

- рассмотреть профессиональную деформацию как социально-психологическую проблему;
- проанализировать профессиональную деятельность сотрудников правоохранительных органов;
- выявить влияние профессиональной деформации на личностную сферу сотрудников;
- организовать и провести эмпирическое исследование профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.

Гипотеза - Мы предполагаем, что профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов тем выше, чем больше их стаж работы и проявляется в деформации личностных качеств, таких как, адеперсонализация, дистанцированность от сотрудников и клиентов, снижение потребностей в интеллектуальном, духовном, образовательном и культурном росте.

Объектом исследования - профессиональная деформация.

Предмет исследования дипломной работы – профессионально-личностные деформации сотрудников правоохранительных органов.

База исследования – Межмуниципальный отдел МВД России «...». В исследовании приняли участие 120 полицейских, 40 из них служат в органах внутренних дел первые пять лет, 40 – от пяти до десяти лет, 40 – более десяти лет.

Методы исследования: теоретические (анализ научной литературы); эмпирические методы (опрос, тестирование).

Был подобран ряд диагностических методик:

Методика 1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В.Бойко)

Методика 2. Шкала психологического благополучия. Основу методики составляет модифицированный П.П. Фесенко вариант «Шкалы

психологического благополучия» К. Рифф, предложившей свою теорию психологического благополучия.

Методика 3. Оценка уровня удовлетворенности качеством жизни. Основу методики составляет модифицированный Н.Е. Водопьяновой опросник для оценки качества жизни Элиота.

Этапы исследования.

Первый этап: изучалось состояние проблемы в научной литературе; осмыслились теоретические основы исследования; формулировались объект, предмет, цель, задачи исследования; определялась гипотеза, база исследования.

Второй этап: проводилось эмпирическое исследование по изучению профессионально-личностных деформаций сотрудников правоохранительных органов.

Третий этап: проводился анализ результатов эмпирического исследования, формулировались выводы, разрабатывались рекомендации по профилактике профессиональной деформации для сотрудников правоохранительных органов.

Теоретическая значимость определяется тем, что результаты эксперимента позволяют расширить и углубить научные представления об особенностях профессиональной деформации сотрудников полиции.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения полученных результатов в деятельности практических психологов полиции.

Структура исследовательской работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, приложений.

1 Теоретические предпосылки изучения профессионально-личностной деформации сотрудников правоохранительных органов

1.1 Профессионально-личностная деформация как социально-психологическая проблема

Любая профессиональная деятельность развивает личностные качества человека, которые идут на пользу обществу. С помощью труда люди имеют возможность для социализации, могут улучшать свои способности и личность в целом. Однако труд также может вызвать деформацию, деформировать личность трудящегося [12,с.137].Изучением данной проблемы занимались такие отечественные учёные, как профессор Г.А. Зорин, Г.Г. Шиханцов, Н.И. Порубов. Отметим заинтересованность зарубежных учёных в исследовании проблемы, это - В.П. Столбова, Ю.В. Александров, В.Е. Коновалова, В.В. Куличенко, А.Ф. Гранин, а ещё Д. Джонсон, Р. Конечный, М. Боцхал, Р. Грегори [50, с.3].

Настоящих профессионалов в каждом виде трудовой деятельности крайне мало. Большинство людей занимает промежуточное положение между дилетантами и опытными работниками. После профессиональной адаптации и получения минимально необходимых знаний и умений многие работники удовлетворяются достигнутым уровнем подготовки и просто не желают подчинить всю свою жизнь узкой специализации. Достаточно сказать, что сравнительный анализ отечественных средств массовой информации доказывает, что само слово «профессионал» стало часто употребляться в качестве требования к сотруднику лишь последние 15-20 лет.

Настоящего профессионала, достигшего высот в своей специальности, можно узнать по следующим признакам: постоянная готовность к работе, вечное недовольство собой, стремление к дальнейшему самосовершенствованию, особая энергетическая одержимость в овладении мировых вершин и установлении рекордов в специальности, предельная сосредоточенность на деле. Их отличают повышенные требования к себе и коллегам, критичность и непримиримое отношение ко всему, что мешает работе, добровольные самоограничения в образе жизни, в удовлетворении некоторых потребностей, интересов, в сужении круга общения, безразличие ко всему постороннему, ощущение драматического разрыва между собой и окружающими, их непонимания (профессиональное одиночество). Непременный атрибут специалиста — это узость и глубина подхода к своему предмету труда.

Проблема влияния профессии на личность периодически возникает в фокусе внимания исследователей, но до настоящего времени остается актуальной и недостаточно разработанной. Об этом писали еще древние философы, но особенно часто эта проблема обсуждалась в конце XIX и начале

XX века, когда в основном уже отпочковались от философии все основные отрасли науки со своими предметами исследований, понятийными и терминологическими аппаратами, средствами познания окружающего мира. (С 1879 г., с момента открытия психологической лаборатории В. Вундта в Лейпциге, официально ведет отсчет вся психологическая наука.)

С этого же времени признанная ранее большинством ученых «единая» философская онтологическая картина мира распалась на множество отдельных «сциентских» мировоззрений, а классическая философия во многом утратила свою управленческую и интегрирующую функцию, перестала играть методологическую роль. Отныне каждая из наук старается вырабатывать свою собственную «научную методологию», беря тем самым на себя обслуживающую функцию определенной отрасли деятельности.

Уже многие энциклопедисты осознали пагубность мировоззрения, ограниченного рамками лишь сугубо научно-профессионального взгляда. В последующем крупные психологи также неоднократно уделяли внимание этой проблеме. Она получила свое отдельное название — проблема взаимосвязи деятельности личности, профессии и сознания. Многие подчеркивали важность и актуальность ее более детального и конкретного исследования, точного анализа существующего мира профессий, разделенного и продолжающего специализироваться мира труда. При этом каждый раз они подтверждали недостаточность теоретико-методологической разработанности темы. Например, еще в 1940 г. С. Л. Рубинштейн отмечал как особенно важный и актуальный фактор: «преодоление абстрактного функционализма и переход к изучению психики в конкретной деятельности, в которой она не только проявляется, но и формируется» [37, с. 8]. Позднее В. Н. Мясищев, подчеркивая важность конкретики изучения взаимосвязи между личностью и субъектом деятельности, говоря о том, что «психология безличных процессов должна быть заменена психологией деятельности личности, или личности в деятельности» [23, с. 7].

Исследователи и поныне обсуждают данную проблему. Е. А. Климов в своей последней книге утверждает: «Область психологического изучения профессий освоена психологами, надо признать, еще мало» [47, с. 369].

А. Л. Свенцицкий, подводя итоги анализа многих исследований личности и деятельности, пришел к такому выводу: «Проблема «профессиональной деформации» почти совершенно не изучена, хотя представляет значительный интерес и в теоретическом, и в прикладном плане. Одна из важнейших задач состоит в формировании гармонично развитой личности, а не однобокого профессионала. Но чтобы эффективно решать эту задачу, необходимы компетентные рекомендации со стороны психологов, а их можно дать, лишь тщательно изучив феномен «профессиональной деформации». Исследования этого феномена должны проводиться на стыке социальной психологии труда и дифференциальной психологии, поскольку закономерно возникает вопрос о соотношении индивидуальных различий работников с их подверженностью «деформирующим воздействиям профессиональной роли» [17, с. 40].

В трудах многих выдающихся психологов достаточно полно исследованы психологические вопросы о связи категории деятельности и личности. В меньшей степени разработаны проблемы взаимосвязи отдельных, частных видов деятельности — учения, игры, познания, общения и труда в рамках конкретных профессий. Имеется ряд работ о влиянии труда на свойства личности и множество конкретных исследований этой взаимосвязи в отдельных отраслях. В них обнаружены многочисленные существенные взаимосвязи между содержанием определенного труда и типичными качествами личности деятеля. Однако многие из этих работ отличаются значительным разнообразием в подходах и концептуальных схемах изучения. Зачастую полученные в одной отрасли труда результаты трудно сопоставимы с результатами других авторов.

Поэтому существует актуальная необходимость детально проанализировать роль профессиональной деятельности, в отличие от других ее видов, в процессе деформирования личности работника. Следует разработать единую и общую технологию подобных эмпирических и прикладных психологических исследований, пригодных для всех конкретных отраслей профессиональной деятельности.

Ранее в науке хорошо были осознаны и исследованы взаимосвязи между субъектными и сугубо индивидуальными характеристиками людей-профессионалов. Эти взаимосвязи достаточно полно исследуются в производственной медицине, гигиене, санитарии, в работах по технике безопасности труда. Эффекты этой взаимосвязи отражают только психофизиологический аспект существования индивидуальности специалистов и проявляются в профессиональных заболеваниях преимущественно соматического характера.

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

В феномене профессиональной деформации находит свое отражение фундаментальный принцип психологии принцип неразрывного единства сознания, личности и деятельности. Именно социальная деятельность человека есть стержневая, ведущая характеристика личности. Трудовая деятельность, профессия и формирует личность, и накладывает свой отпечаток на многие ее особенности. Развитие личности в процессе трудовой деятельности, влияние профессиональной роли на психологию личности, формирование ее мировоззрения, ценностных установок, профессионального типа характера это достаточно актуальная проблема для современной психологии и практики работы с людьми.

Итак, профессиональная деформация личности - изменение качеств личности, наступающее под влиянием выполнения профессиональной деятельности, проявляется в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике [6 С.449].

Профессиональная деформация личности - это перечень явлений социально - психологического характера, к которым относятся все нарушения норм (морально - этических, правовых, деятельностно-служебных и т.п.), и которые может совершить только субъект-профессионал, специалист в определенной сфере [13 С.128].

Термин «профессиональная деформация» - это достаточно удачная метафора, на основе которой можно построить модель, наглядно описывающую механизм деформирующего влияния профессиональной деятельности.

Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (руководители, медицинские работники, педагоги, психологи), но и касается людей чья работа связана с техникой (компьютер, автомобиль, станок и т.д.).

При профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой, то есть происходит проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое». 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.

В профессиональной деформации можно предположить два компонента:

1. Изначальные склонности, т.е. еще до соприкосновения со своей будущей работой у человека уже есть черты характера и особенности личности, присущие представителям профессии.

2. И второй компонент - это сама профессиональная деформация, т.е. профессиональная деятельность развивает личностные особенности, очерчивает и рельефно выделяет их. Они представляют собой «благоприятную» почву, на которой в последующем разворачивает свою деформирующую деятельность профессия.

Грановская Р.М. и Хоминский В.А. считают, что профессиональные деформации проявляются в стереотипных действиях. Сперва стереотипы ускоряют и повышают эффективность работы, но когда они начинают доминировать - восприятие ситуации становится упрощенным, а уверенность в непогрешимости используемых методов со своими возможностями - излишней, что понижает аналитические способности, гибкость мышления и умение взглянуть на вещи с другой позиции. [12 С.35]

Уровни профессиональной деформации:

1. Общепрофессиональные деформации. Например, развиваются синдром «асоциальной перцепции».

2. Специальные профессиональные деформации. Например, у врачей разных специальностей могут проявляться черствость, равнодушие.

3. Профессионально типологические деформации, связанные с психологическими особенностями личности: темпераментом, характером, способностями. Например, деформации, обусловленные чертами характер: властолюбие, доминантность, индифферентность или деформации, развивающиеся на основе некоторых способностей организаторских, коммуникативных, такие как комплекс превосходства, завышенная самооценка, нарциссизм и другие.

4. Индивидуальные деформации, связанные с особенностями работников самых различных профессий. В процессе реализации профессиональной деятельности происходит к возникновению акцентуаций, например, сверхответственность, сверхчувствительность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм и другим. [16 С.40]

Причин для профессиональной деформации множество, вот основные из них:

Монотонность работы, особенно если ее смысл кажется сомнительным.

Вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания.

Строгая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках ее исполнения.

Напряженность и конфликты в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег и их излишний критицизм.

Нехватка условий для самовыражения личности на работе.

Работа без возможности дальнейшего обучения и профессионального совершенствования.

Неразрешенные личностные конфликты. [9 С.239]

Под влиянием выполнения профессиональной деятельности, человек сталкивается с эмоциональной нагрузкой, которая может иметь либо позитивные, либо негативные последствия.

К позитивным последствиям, их еще отождествляют с «личным ростом», относят: более глубокое осознание себя, понимание окружающих людей и происходящих событий, анализ жизненных ситуаций, появление новых форм самореализации.

Негативными последствиями профессиональной деятельности, или профессиональной деформации, считают: проецирование негативной проблематики на себя и на своих близких, излишний самоконтроль, гиперрефлексия и потеря спонтанности, появление стереотипов, пресыщение общением, эмоциональная холодность, цинизм [19, с.15].

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер [16, с.42]. Частными случаями профессиональной деформации являются административный восторг, управленческая эрозия и синдром эмоционального выгорания.

Административный восторг - своеобразное психологическое состояние, выражающееся в чрезмерном увлечении администрированием, упоением своей властью.

Управленческая эрозия, или «порча» властью - это своеобразный психологический процесс, при котором эффективность деятельности субъектов власти со временем уменьшается, и руководители становятся более рациональными, эгоцентричными, для них становится более важной проблема сохранения и расширения властных полномочий.

Эффект эмоционального выгорания - сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки [6, с.671].

Под причиной профессиональной деформации будем понимать то ближайшее основание, опираясь на которое, можно объяснить сущность данного феномена и впоследствии управлять им, ликвидируя эту причину. Поиск причин любого явления во многом зависит от выбора определенного научного подхода, той или иной теории, концептуальной схемы, с помощью которых исследователь пытается разобраться в происходящем. Выбор определенного мыслительного средства — понятия, категории или теории — является исходным пунктом, во многом обуславливающим поиск и нахождение причины.

Если, например, для анализа профессиональной деформации взять понятие «профессиональная роль» и соответствующую концепцию — «ролевую теорию личности», то поиск причины будет жестко определяться качественным содержанием этих понятийно-мыслительных средств. Тогда придется говорить, что причинами профессиональной деформации могут быть неправильно понятое содержание роли ее носителем, влияние роли на личность, расхождение между субъективным пониманием (или принятием) роли исполнителями и социальными ожиданиями окружающих людей. Во многих случаях этот теоретический подход полезен, но не во всех. С его помощью можно детально рассматривать такие социально-психологические процессы, как:

- понимание и принятие роли;
- вхождение в роль и выход из нее;
- пространственно-временные границы существования (профессиональной) роли;
- сущностные содержания ролей;
- качественные особенности проигрывания ролей;
- различия в понимании специфической роли разными представителями общества или профессиональных цехов;
- субъективное отождествление, идентификация Я личности носителя и профессионально-должностной роли.

Например, академик А. Л. Свенцицкий, подчеркивая важность и актуальность изучения профессиональной деформации, определяет ее через понятие «роль»: «Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой «профессиональной деформации». Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений

становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившегося стереотипа, перестроить свое поведение сообразно изменившимся условиям» [19, с. 40].

Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой «профессиональной деформации». Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившегося стереотипа, перестроить свое поведение сообразно изменившимся условиям».

Теория ролей (в том числе профессиональных), ролевая теория личности может быть очень полезной для профессий типа «человек—человек», но другие сферы труда (например, «человек—техника») не поддаются ее анализу из-за того, что само понятие роли состоит из двух частей, каждая из которых всегда человек: начальник—подчиненный, врач—больной и т. п.

Но бессмысленно говорить о профессиональной роли, например, фрезеровщика из-за того, что отсутствует другой член пары самого понятия «роль». Непонятно, кто или что может стоять на этой позиции: готовое металлоизделие, заготовка, по отношению к которым этот мастер «играет роль». Если по отношению к начальнику цеха или завода, то их роли будут «начальник и подчиненный», по отношению к ученику — «наставник», к сменщику — «сменщик». В этом проявляются познавательная слабость данного мыслительного средства, его узкая специализированность, неуниверсальность. Ролевую теорию невозможно применить ко всем типам профессий.

Если в качестве мыслительного средства взять теорию управления, ее социально-психологическую версию, то и поиск причин профессиональной деформации следует вести в русле этого подхода [47 с.56]. Тогда можно будет найти причины профессиональной деформации в недостатках руководства людьми, отсутствии действенного контроля над поведением подчиненных, нечеткости или ошибочности критериев оценки деятельности, недочетах в планировании и организации труда различных служб на предприятии, особенностях социально-психологического климата в обществе и группе и т. п.

Положительные свойства этой теории заключены в ее специализированном применении, но с её помощью трудно анализировать те типы деятельности, где отсутствуют субординационные взаимоотношения между людьми.

Зачастую нарушения норм профессиональной деятельности и профессиональной и трудовой этики происходят из-за отсутствия должного контроля со стороны либо специальных управленцев (контролеров), либо — в предельном варианте — всего общества.

Многие авторы одной из основных причин профессиональной деформации среди представителей профессий типа «человек—человек» называют отсутствие широкого общественного контроля над деятельностью определенных должностных лиц, отсутствие гласности, публичного обсуждения и критики результатов их труда [35 с.98]. Например, учителя школ

и преподаватели вузов, естественно, выступают перед аудиторией в роли непоколебимых и уверенных в себе знатоков, чье мнение «всегда правильно», единственно верно. Без административного контроля со стороны управленцев, коллег или общественности у них могут развиваться безапелляционность, авторитарность как свойства личности. Аналогичное положение можно наблюдать по отношению к командирам войсковых подразделений, которые имеют широкие властные полномочия.

Отсутствие гласности, открытости и общественного контроля в профессиональной деятельности является наиважнейшей причиной беззакония, произвола, волокиты и т. п.

Важной причиной профессиональной деформации является излишнее, неоправданное стремление засекречивать результаты своего труда; влияние пережитков авторитарного общества; несовершенство правовых норм и подзаконных актов, которыми руководствуются сотрудники учреждений [2, с. 225].

Профессиональная деформация обусловлена психологическим типом личности работника, уровнем развития его правосознания. Как правило, в основе мотивов лежат ложно понятые интересы службы. Этот мотив возникает на фоне активного желания выполнить задачу, не считаясь со средствами для достижения цели. Это характерно для молодых, слабовольных, эмоционально неустойчивых, вспыльчивых сотрудников при отсутствии контроля над их работой.

Можно отметить причины социально-организационного характера:

- отсутствие требовательности со стороны руководителей;
- слабый контроль — бездушное отношение к подчиненным;
- перегрузка их служебными делами, переутомление и повышенная нервозность, что приводит к срывам;
- неправильная дисциплинарная практика;
- наличие у сотрудников и в коллективе негативных и ложно понимаемых норм поведения;
- неуважение к закону;
- отсутствие твердых нравственных убеждений;
- самоуверенность;
- частнособственнические тенденции;
- неразборчивость в связях;
- непонимание целей и характера работы;
- нежелание работать.

Причинами профессиональной деформации иногда являются неблагоприятные условия воспитания в юности и последующие ненормальные взаимоотношения в семье. Это приводит к асоциальным установкам личности, ослаблению социальных связей и самоконтроля, сужению круга интересов и ценностных ориентации. Считается, что деформация личности, ее психологическая дезорганизация имеет длительную историю, своими корнями уходящую в детство человека. Именно на ранних стадиях развития под

влиянием неблагоприятных, иногда случайных социально-психологических факторов возникает негативное для дальнейшего развития личности психологическое новообразование. Его содержание и степень укорененности в структуре личности во многом определяется сочетанием силы отрицательного внешнего воздействия с внутренней предрасположенностью человека к типу такого воздействия [10, с. 119].

Среди причин профессиональной деформации, связанных с условиями профессиональной деятельности называют следующие: дефицит профессионализма; недостаток ресурсного обеспечения деятельности; безнаказанность; негативное влияние сослуживцев и руководителей; наличие соблазнов в деятельности; отсутствие четких и мощных критериев оценки деятельности.

В качестве одной из причин профессиональной деформации часто называют специфику ближайшего социального окружения, т. е. осужденных к лишению свободы, преступников, с которыми вынужден общаться специалист-профессионал.

Исследователи профессиональной деформации выделяют следующие причины профессиональной деформации: «Склонность к профессиональной деформации особенно часто наблюдается у определенных профессий, представители которых обладают трудноконтролируемой и трудноограничиваемой властью. От решений и воли этих людей зависит достоинство, существование, свобода и даже здоровье и жизнь других людей, как это бывает, например, у учителей, судей, военнослужащих, работников госбезопасности, а также медицинских работников. Обладание властью приводит к общественной и психической деформации особенно в тех случаях, когда отсутствуют действенные обратные связи — общественный контроль, критика и возможность лишить носителя деформации власти. Порочный круг возникает, если механизмы контроля и критики в данной системе отсутствуют или они являются недоступными и формальными, так что критика и выражение недовольства приобретают противозаконный, бунтарский характер» [41 с.65].

Привычка является одной из психологических причин профессиональной деформации: Профессиональными деформациями являются и поведение, и выражения.

Среди причин профессиональной деформации следует признать наличие определенных исторических традиций, их пережитков и существование особого общественного мнения по поводу определенных профессий:

1. Инертность в развитии профессиональной деформации удерживается вследствие исторической традиции профессии врача и его положения в обществе. В прошлом врач-исцелитель был священником, чародеем и магом.

2. В настоящее время магическая сторона отошла на задний план, но остались в психологии врачей пережитки, иногда имеющие даже кастовый характер.

Считается также, что одной из причин профессиональной деформации может быть «высокая эмоциональная загруженность труда», которая связана с личностными, ролевыми и организационными факторами.

Среди личностных переменных феномена профессиональной дезадаптации исследовались следующие: возраст, пол, семейное положение, стаж работы, уровень образования, уровень и характер трудовой мотивации, ценностные ориентации и установки, особенности реакции на стресс, характерологические свойства, уровень эмпатических способностей, стиль взаимоотношений в коллективе, уровень развития интеллекта, свойства нервной системы, уровень развития способностей и др.

Таков краткий перечень причин профессиональной деформации, из анализа которого можно наглядно убедиться в том, что среди причин называются самые разные по своей природе факторы — экономические, политические, социальные, правовые, организационные, педагогические, психологические и т. п.

Сегодня стало почти общепризнанным, что одним из факторов профессиональной деформации является специфика деятельности субъекта. В литературе, посвященной этому феномену, традиционно уделяется неравномерное внимание по отношению к различным профессиям. Считается, что одни профессии несут в себе больше опасностей профессиональной деформации, а другие — меньше.

К признакам профессиональной деформации исследователи относят:

- нарушения в деятельности, причем называют их по-разному: должностные проступки, ошибки, нарушения дисциплины, социальных, морально-этических, правовых норм, преступления, злоупотребления и т. п.
- профессиональные изменения в личности, которые не соответствуют нормам профессиональной этики и деонтологии и не одобряются общественностью.

Классифицировать признаки профессиональной деформации личности можно по разным основаниям. Например, Б. Н. Новиков выделяет и описывает перечень признаков с помощью понятий «социальные отклонения» и «делинквентное поведение». Многие в качестве основания и критерия классификации используют понятие «правовые нормы», и тогда все признаки деформации личности группируются в соответствии со статьями Уголовного кодекса, кодифицированными нормами закона определенной отрасли права (например, «Закона о труде», перечнем должностных преступлений и т. п.). Или признаки сравниваются с подзаконными актами, например должностными инструкциями, текстами профессиональной присяги, клятвы.

Предпринимались попытки классифицировать признаки профессиональной деформации не по психологическим основаниям (психические процессы восприятия и оценки, состояния и свойства характера личности и т. п.), а по следующим критериям:

- глубина деформированности личности;
- степень широты деформированности личности;
- степень устойчивости проявлений деформации;
- скорость наступления профессиональной деформации.

Среди параметров профессиональной деформации можно выделить такую количественную характеристику, как степень или уровень деформированности личности — глобальную или парциальную. Если вначале может поражаться только часть психики, что отразится на таких психических процессах, как восприятие, наблюдательность и т. д., то впоследствии деформация может приобрести глобальные размеры, затронуть сферу субъективных отношений личности, ее мировоззрение.

Если на первых этапах деформации легко предотвращать негативные глубинные последствия, то позднее это делать становится труднее. В частности, одной из наиболее крайних форм профессиональной деформации можно считать сугубо формальный, функциональный подход к людям. «Профессионал» не относится к человеку как к личности, индивидуальности во всей полноте ее проявлений, а рассматривает его лишь в одной какой-то плоскости: пациент, клиент, штатная единица, правонарушитель и т. п. Например, узкий врач-специалист лечит не больного в целом, а только его болезнь и подходит к людям в неформальной обстановке лишь как к возможным пациентам.

И, наконец, профессиональная деформация личности может различаться по степени устойчивости — временная (случайная) или постоянная (закономерная). Например, признаком профессиональной деформации личности можно считать неоправданное эпизодическое использование специфического жаргона или характерной жестикуляции.

Некоторые исследователи оценивают и анализируют данный феномен с помощью понятия «норма» и соответствующего отклонения от нее. Они выделяют понятие «социальная норма», в которую входят, прежде всего, правовые и нравственные нормы. Он связывает с этим понятие нормотипа личности, которая строит образ жизни в соответствии с социальными нормами, и понятие психической нормы. Отклонения от той или другой нормы — это всегда поведение личности, не отвечающее обеим нормам — и социальной, и психической.

Следует оперировать двумя видами норм: с одной стороны, нормой деятельности, включающей цели, принципы, технологии, методы и т. п., а с другой — нормой профессиональной этики. Причем не только и не столько абстрактные нормы общечеловеческой морали и трудовой этики, а именно профессиональной этики [2. С.201].

Считается также, что одной из причин профессиональной деформации может быть «высокая эмоциональная загруженность труда», которая связана с личностными, ролевыми и организационными факторами. Среди личностных переменных феномена профессиональной дезадаптации исследовались следующие: возраст, пол, семейное положение, стаж работы, уровень образования, уровень и характер трудовой мотивации, ценностные ориентации и установки, особенности реакции на стресс, характерологические свойства, уровень эмпатических способностей, стиль взаимоотношений в коллективе, уровень развития интеллекта, свойства нервной системы, уровень развития способностей и др.

Таков краткий перечень причин профессиональной деформации, из анализа которого можно наглядно убедиться, во-первых, в том, что среди причин называются самые разные по своей природе факторы — экономические, политические, социальные, правовые, организационные, педагогические, психологические и т. п. Во-вторых, авторы, пытаясь объяснить столь сложное явление, как профессиональная деформация, явно или неявно используют различные теоретические подходы, концептуальные схемы и понятийные средства. В редких случаях прямо и четко указывается на качественное своеобразие той теории, которую они выбрали как средство понимания и объяснения феномена. В-третьих, стало почти общепризнанным, что одним из факторов профессиональной деформации является специфика деятельности субъекта. В литературе, посвященной этому феномену, традиционно уделяется неравномерное внимание по отношению к различным профессиям. Считается, что одни профессии несут в себе больше опасностей профессиональной деформации, а другие — меньше.

1.2 Особенности профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов

Профессия сотрудника органов внутренних дел сопряжена с действием сильнейших стрессогенных факторов. Неопределенность складывающейся обстановки, постоянное ожидание опасности, необходимость непрерывного логического и психологического анализа быстро меняющейся обстановки, напряженная работа внимания, столкновение с человеческим горем оказывают мощное и неоднозначное влияние на психику человека, требуют мобилизации всех его физических и психических возможностей для эффективного решения стоящих задач. Все эти факторы, могут негативно сказаться для сотрудника органов внутренних дел, чтобы не развивался профессиональный стресс, работником этой службы необходимо обладать стрессоустойчивостью и набором профессионально важных качеств (ПВК).

Психологические различия между людьми могут быть настолько значительны, что некоторые сотрудники, несмотря на достаточное здоровье и активное стремление овладеть определенной деятельностью, фактически не могут достигнуть необходимого минимума профессионального мастерства. Опыт показывает, что пожарные, не обладающие достаточными способностями к работе в противопожарной службе, не только значительно дольше других овладевают этим видом деятельности, но и работают хуже других, чаще допускают ошибки, обладают меньшей надежностью в работе [26, с. 34].

ПВК представляют собой отдельные динамические черты личности, психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой - либо

определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией.

По мнению В.Д. Шадрикова, профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности, что является узловым моментом формирования психологической системы деятельности [42, с. 213].

Согласно Е.П. Ермолаевой, «ПВК - психологический потенциал для формирования знаний, умений навыков; знания, умения и навыки - необходимое условие и ресурс для формирования профессиональной компетентности» [11, с. 222].

По мнению А.К. Маркова, в функции ПВК могут выступать как собственно психические и личностные, так и биологические свойства субъекта профессиональной деятельности - соматические, морфологические, нейродинамические и другие [22, с. 39].

Многие ученые считают, что ПВК представляют собой интегральные психофизиологические и психологические образования, которые в процессе конкретной профессиональной деятельности формируются в специальные (профессиональные) способности.

Формирование подсистемы профессионально важных качеств (ПВК) исходит из следующих посылок [7, с. 134]:

1) у человека уже есть определенные качества, и при освоении профессий происходит их перестройка в соответствии с особенностями данной профессиональной деятельности;

2) общая логика такой перестройки деятельности:

а) перенастройка качеств в соответствии с профессиональной деятельностью;

б) появление и развитие новых качеств и способностей;

в) формирование индивидуального стиля деятельности, что как бы «венчает» развитие профессионала.

А.В. Карпов различает четыре основные группы индивидуальных качеств, образующих в совокупности структуру профессиональной пригодности.

1) Абсолютные ПВК - свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно - заданном - среднем уровне.

2) Относительные ПВК, определяющие собой возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности «ПВК мастерства»).

3) Мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности; доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот).

4) Анти - ПВК: структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже их

5) отсутствие. Это свойства, которые выступают профессиональными противопоказаниями к той или иной деятельности. Они, в противоположность

качествам первых трех групп, коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно [8, с. 766].

Психологами установлено, что любая деятельность реализуется на базе системы ПВК, представляющей собой набор, своеобразных симптомокомплексов субъективных свойств, специфических для той или иной профессиональной деятельности. Симптомокомплексы формируются у субъекта в ходе освоения им соответствующей деятельности и содержат в себе специфические подсистемы ПВК, обеспечивающие выполнение каждого очередного этапа профессиональной деятельности (формирование вектора «мотив - цель», планирование деятельности, переработка текущей информации, концептуальная модель, принятие решения, действия, проверка результатов, коррекция действий) [6, с. 15].

При всем многообразии профессионально важных качеств, можно назвать ряд из них, которые выступают как профессионально важные практически для любого вида трудовой деятельности. К таким качествам относятся: ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка и несколько более специфичных - эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску [10, с. 28].

Особый интерес представляют такие особенности личности, которые способны регулировать уровень функционального состояния при несении службы. Наиболее часто таким качеством выступает эмоциональная устойчивость, позволяющая сотруднику пожарно - спасательной службы сохранять необходимую физическую и психическую работоспособность в чрезвычайных условиях [2, с. 78].

Эмоциональная устойчивость позволяет более эффективно справляться со стрессом, уверенно и хладнокровно применять усвоенные навыки, принимать адекватные решения в обстановке дефицита времени. Устойчивые к стрессу лица характеризуются как активные, неимпульсивные, настойчивые в преодолении трудностей. Противоположно этому эмоционально неустойчивые лица эгоцентричны, пессимистичны, раздражительны, воспринимают окружающую среду как враждебную и имеют склонность акцентироваться на раздражителях, связанных с опасностью. Эмоциональная устойчивость может быть обусловлена мотивацией и уровнем притязаний на достижение высоких результатов, а также знаком эмоционального переживания, его длительностью, глубиной [15, с. 32].

Важную роль в профессиональной деятельности играет самооценка, ее неадекватность уменьшает надежность работы в нестандартных условиях, Во внезапно возникшей сложной обстановке. Самооценка во многом определяет формирование других профессионально важных качеств. Так, склонность к риску часто порождается неадекватно завышенной самооценкой [25, с. 99].

Высоко тревожные лица более чувствительны к эмоциональному стрессу, с трудом выходят из этого состояния, у них часто отмечаются эмоциональные нарушения невротического характера. Тревожность непосредственно связана с риском заболевания неврозом. Психологическая устойчивость в большей степени выражена у лиц, мало подверженных тревоге. Эти лица более

рациональны и с меньшим эмоциональным напряжением способны преодолевать стрессовую ситуацию. Они характеризуются более высокой подвижностью психических процессов, что указывает на более широкие возможности адаптации [17, с. 108].

Особенности нейродинамики и некоторые свойства темперамента также оказываются значимыми во многих видах профессиональной деятельности. Установлено, что лица с сильной нервной системой со стороны возбуждения имеют большую склонность к напряженной деятельности, чем лица со слабой нервной системой, для которых характерна более высокая тревожность и более низкая самооценка. Зависимость эффективности деятельности от свойств нервной системы очевидна. Состояние стресса, возникающее у сотрудника органов внутренних дел в экстремальных условиях, резко ухудшает действия лиц со слабой нервной системой и не оказывает влияния на людей с сильной нервной системой. Сотрудник органов внутренних дел со слабой нервной системой достигают более высоких результатов в профилактической работе [2, с. 64].

Профессионально важными для сотрудника органов внутренних дел качествами являются также интроверсия и экстраверсия. Экстраверты в наибольшей степени переживают монотонность, подвержены усталости по сравнению с интровертами во время работы, когда ограничены внешние контакты и в работе наступает однообразие [4, с. 9].

Психограмма сотрудников органов внутренних дел включает ведущие группы, в которые входят следующие психологические качества:

- 1) смелость;
- 2) способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;
- 3) уверенность в себе;
- 4) способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление;
- 5) способность объективно оценивать свои силы и возможности;
- 6) способность к длительному сохранению высокой активности;
- 7) умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач;
- 8) уравновешенность, самообладание при конфликтах;
- 9) способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми;
- 10) способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие;
- 11) способность найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника;
- 12) склонность к риску.

Указанные качества проявляются в зависимости от специфики выполняемых задач и связаны с успешностью профессиональной деятельности [25, с. 37].

Следует отметить, что сотрудники органов внутренних дел подвергаются повышенному риску. Они сознательно идут на опасность, и успех здесь часто зависит от уровня развития моральных и волевых качеств человека, сознания

ответственности, долга, самообладания, мужества и мастерства. Знания, умения, опыт иногда не только подкрепляют волевое качество смелости, но даже, если можно так выразиться, принимают часть ее функции на себя. Однако в минуты реальной опасности часто возникает нервное возбуждение, свойственное переживанию опасности. Оно мобилизует пожарных и спасателей на активные действия и помогает выйти из этой ситуации [44, с. 99].

По мнению А.В. Осипова, профессионально важные качества сотрудника органов внутренних дел и спасателя обусловлены его индивидуальностью и формируются в процессе профессиональной деятельности [29, с. 12].

Как субъекты деятельности, сотрудники органов внутренних дел развивают личностные качества, выражающиеся в склонности к риску и стрессоустойчивости. При этом по мере профессионального становления происходит уменьшение склонности к риску. В то же время повышается стрессоустойчивость сотрудников органов внутренних дел как развитие адаптации к профессии, к условиям профессиональной деятельности.

Склонность к риску и стрессоустойчивость находятся во взаимосвязи с эргичностью и пластичностью, что характеризует уровень потребности сотрудника в освоении предметного мира, жажду профессиональной деятельности, стремление и степень вовлеченности к умственному и физическому труду во время ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и легкость переключения с одного предмета на другой в экстремальных условиях. При этом отмечается быстрота перехода с одних способов мышления на другие в процессе взаимодействия с предметной средой.

Профессиональная деятельность способствует развитию такого типа личности, у которого преобладают чисто мужские, маскулинные качества, связанные с развитием активности, мотивации достижения, выбором ситуаций, в которых можно реализовать физическую и социальную активность. Для них характерна активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе, позитивная самооценка, высокая мотивация достижения, высокая поисковая мотивация, уверенность и быстрота в принятии решений. Профессиональная деятельность способствует формированию типа личности, в котором маскулинные черты связаны с поиском ситуаций, направленных на реализацию жизненной активности человека [29, с. 55].

Труд сотрудника органов внутренних дел относится к тем видам деятельности, отличительной особенностью которых является постоянное столкновение с опасностью. Чрезвычайные обстоятельства, являющиеся неотъемлемой частью профессионального опыта полицейских, создают экстремальные условия их деятельности в связи с угрозой для жизни, физического и психического здоровья сотрудников, а также с угрозой жизни, здоровью, благополучию окружающих, с массовыми человеческими жертвами и значительными материальными потерями [45, с. 255].

Таким образом, в связи с особенностями трудовой деятельности сотрудник органов внутренних дел должен обладать определенными профессионально важными качествами: смелость, способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях, уверенность в себе, способность

принимать правильное решение при недостатке необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление, способность к длительному сохранению высокой активности; умение распределять и переключать внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач, хорошая память, уравновешенность, самообладание при конфликтах, склонность к риску, стрессоустойчивость, мужественность, социальная интроверсия. Отсутствие или недостаточное развитие этих качеств снижает эффективность профессиональной деятельности. Порой может и не хватить ПВК для эффективной работы, постоянные неблагоприятные экстремальные условия могут негативно сказываться на сотрудниках органов внутренних дел, что впоследствии приведет к профессиональному стрессу, который негативно скажется на профессиональной деятельности. У таких сотрудников может присутствовать постоянный выплеск эмоций на окружающих, замкнутость, агрессия и многое другое.

Профессия сотрудника органов внутренних дел относится к числу десяти сложнейших профессий. Экстремальные условия деятельности, с которыми сталкивается личный состав органов внутренних дел, с психологической точки зрения, характеризуется сильными психотравмирующими факторами. Источники психической травматизации и непосредственные стрессоры, влияющие на психику личного состава и здоровье, могут быть самые разнообразные [36, с. 201].

К наиболее мощным объективным стрессорам относятся угроза собственной жизни, жизни товарищей по службе, некоторых категорий граждан (женщин, детей, стариков). Специфичным стрессогенным фактором в профессиональной деятельности полицейских является режим тревожного ожидания при несении суточного боевого дежурства. К субъективным причинам стресса относятся недостаточная опытность, психологическая неподготовленность, низкая эмоциональная устойчивость [23, с. 600].

Стрессогенным фактором в работе полицейских является сигнал тревоги. По данным М.И. Марьина, Е.А. Мешалкина, более 70% полицейских при получении сигнала тревоги испытывают нервно-эмоциональный дискомфорт, а более 50% сдвигов частоты сердечных сокращений связаны с эмоциональным компонентом кардиальной реакции [14, с. 53].

Стрессовое состояние в деятельности или «профессиональный стресс» - особое функциональное состояние, напрямую зависящее от воздействия выраженных нервно - эмоциональных нагрузок, которое характеризуется гиперактивацией или угнетением регуляторных физиологических систем организма, развитием состояния напряжения или утомления, а также, при кумуляции неблагоприятных сдвигов, перенапряжения или переутомления [14, с. 53].

Негативное влияние стрессовых факторов приводит к истощению защитных сил (функций организма) и возникновения расстройств психогенного характера вплоть до развития нервно-психических и нервно - соматических заболеваний [45, с. 200].

В результатах многих исследований, авторами было выявлено, что у значительного числа лиц в экстремальных условиях выполнения боевых задач наблюдаются различные формы дезадаптивного психического состояния, проявляющееся, прежде всего в угрожающем здоровью постоянном тревожном напряжении. В структуре дезадаптивных реакций присутствуют жалобы на повышенную утомляемость, вялость, давящую головную боль, снижение памяти, наблюдаются вегетативные нарушения. В случаях усиления астенических проявлений, присоединения депрессивных расстройств дезадаптация может достигнуть уровня психогенных реакций, характеризующихся тревожно - депрессивным синдромом, который развивается на фоне слабо выраженных соматических заболеваний. В этот период начинают преобладать личностные характерологические формы дезадаптации, могут развиваться соматизированные депрессии, психосоматические заболевания, декомпенсироваться органические заболевания, формироваться патологическое развитие личности [43, с. 333].

Дезадаптивное поведение сотрудников в этот период характеризуется немотивированной агрессивностью, недисциплинированностью, уклонением от исполнения профессиональных обязанностей, ухудшением показателей службы, злоупотреблением спиртными напитками, внутрисемейными и межличностными конфликтами, суицидальными тенденциями и многими другими факторами [45, с. 121].

Никто не застрахован от несчастных случаев, невозможных потерь, трудно разрешимых ситуаций. И здесь целесообразно не ограничиваться переживанием, не концентрироваться на нем, не уступать депрессии и безразличию, а действовать, искать выход, пробовать все новые и новые варианты. Человек, живущий с надеждой на будущее, легче переносит страдания в настоящем. Любое изменение направления мыслей отвлекает человека от причины душевного потрясения и тем способствует выходу из протрации и поиску путей к новым целям. Человека в несчастье, потерявшего стимулы к жизни, следует побуждать к любой деятельности, пусть даже не очень целесообразной.

Для этого используют различные методы борьбы со стрессом и снятия психической напряженности. Прежде всего, следует назвать метод обязательного анализа возникшей ситуации, который предполагает выделение факторов, вызвавших стресс и принятие решения о способах его преодоления [34, с. 58].

Также выделяются несколько стадий последствий профессионального стресса, которые негативно могут сказываться в профессиональной деятельности:

К первичным последствиям профессионального стресса относятся различные негативные психические состояния, возникающие в процессе и в связи с условиями профессиональной деятельности. Среди них - состояния утомления и переутомления, эмоциональный стресс, психоневротические реакции, острые стрессовые расстройства, другие острые формы нарушения психической адаптации. Их особенностью является то, что они возникают

непосредственно в ответ на конкретный, хорошо идентифицируемый стресс - фактор (или группу стресс - факторов), непосредственно обусловленный им. При этом определенную роль играет индивидуальная повышенная уязвимость, связанная с наличием ряда специфических личностных особенностей, таких как высокая тревожность, эмоциональная лабильность и прочие.

Вторичные последствия эмоционального выгорания возникают в результате неуспешных или неадекватных попыток преодоления дезадаптивного состояния, а также несвоевременности (а то и просто отсутствия) необходимых реабилитационно - восстановительных и психокоррекционных мероприятий, недостаточной психологической поддержки со стороны значимого социального окружения (семья, коллеги, руководители). К ним можно отнести состояние «эмоционального выгорания», снижение работоспособности, посттравматические стрессовые расстройства, злоупотребление алкоголем, сильнодействующими лекарственными средствами, повышенную агрессивность, депрессивные состояния, явления профессиональной деформации личности, ауто и гетероагрессивное поведение.

Наконец, третичные последствия эмоционального выгорания объединяют в себе целую гамму социально-психологических (включая внутрисемейные) и организационных феноменов, отражающих общее снижение качества и эффективности социального функционирования как отдельного сотрудника, так и группы в целом. Это - преждевременное увольнение со службы, текучесть кадров, ухудшение морально - психологической атмосферы в коллективе, дисциплинарные нарушения, внутрисемейные проблемы, социальная апатия и пессимизм, снижение удовлетворенности службой, повышенная конфликтность, а также суициды [12, с. 107].

Таким образом, многие исследования отечественных и зарубежных ученых утверждают, что профессиональный стресс может привести к депрессии, злоупотреблению алкоголем, суицидному поведению, вегетативным нарушениям и многим другим негативным показателям. Профессиональный стресс, который долгое время присутствует у человека в его деятельности, может привести к синдрому эмоционального выгорания. Необходимо вовремя выявлять у сотрудников наличие эмоционального выгорания и проводить с ними реабилитационную работу, а также специальную профилактику.

1.3 Влияние профессиональной деформации на личностную сферу сотрудников правоохранительных органов

Вопросы, касающиеся взаимного влияния профессиональной деятельности и личностных особенностей специалиста, в течение нескольких десятилетий привлекали внимание представителей различных отраслей науки, в том числе психологов. Вопросом, занимающим особое место, является проблема профессиональной деформации специалиста, в данном случае - сотрудника правоохранительных структур.

Служебная деятельность в различных подразделениях полиции имеет свои отличительные характеристики. Так, выполнение функциональных обязанностей сопряжено с повышенной ответственностью сотрудников за свои действия. Несение службы нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, характеризуется недостаточной определенностью ролевых функций, психическими и физическими перегрузками, необходимостью общаться с самым разнообразным контингентом граждан и требует от сотрудника решительных действий и способности пойти на риск. Эти специфические особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики ее представителей и могут приводить к развитию у сотрудников милиции явления профессиональной деформации.

Следствием развития данного феномена могут быть такие поведенческие проявления сотрудников, которые влекут за собой нежелательные оценки окружающих и не совпадают с профессиональной этикой. В частности, статистические данные, свидетельствуют о том, что представителями подразделений милиции нередко совершались нарушения законности и служебной дисциплины. По официальным данным наблюдается увеличение количества сотрудников, привлеченных к дисциплинарной ответственности за должностные проступки. В числе оснований применения дисциплинарных взысканий за нарушения законности преобладают нарушения норм УПК РФ, в частности, необоснованные отказы в возбуждении уголовных дел, отмечаются факты недобросовестное отношение к выполнению служебных обязанностей и невыход на службу без уважительных причин [73, с.28].

Статистика показывает и тенденцию роста количества таких нарушений дисциплины сотрудниками органов внутренних дел, как совершение проступка в состоянии алкогольного опьянения, утрата табельного оружия, служебных документов, спецсредств и имущества.

Прокуратурой РФ ежемесячно регистрируются сообщения о следующих фактах противоправной деятельности сотрудников: незаконном привлечении к административной ответственности, сокрытии преступления от учета, необоснованном применении спецсредств, употреблении спиртных напитков на службе, незаконном хранении оружия, словесном оскорблении задержанных, отступлении от процессуальных норм в целях преодоления трудностей, возникающих при расследовании преступлений и т.д.

В научной литературе подобные факты нередко относят к проявлениям профессиональной деформации. Среди этих проявлений называют не только противоправные действия сотрудников милиции и нарушения ими дисциплины, но и некоторые личностные изменения, такие как, например, развитие жестких профессиональных стереотипов и перенос профессиональной роли в сферу внеслужебных отношений. Развитие проявлений рассматриваемого феномена объясняют действием разнообразных причин, связанных не только со спецификой служебной деятельности, но и с недостаточным уровнем профессиональных умений и навыков, особенностями процесса социализации и другими факторами.

Повышение степени криминализации повседневных социально-экономических отношений, возрастание правового нигилизма, падение уровня нравственности граждан, к сожалению, в том числе и сотрудников органов внутренних дел, негативно воздействует на возможность реального восстановления должного правопорядка в стране. Изменения, которые происходят с работниками полиции, требуют особого, более пристального внимания, поскольку эта работа предъявляет особые требования с точки зрения нравственности, психологической устойчивости. В связи с определенной спецификой деятельности сотрудников полиции постоянно существует реальная опасность нежелательных изменений в системе нравственных ценностей, в их мировоззрении, психическом и физическом состоянии. Совокупность этих изменений принято называть профессиональной деформацией или дезадаптацией [54, с.36].

Профессионально деформация происходит от латинского *deformatio*, что в переводе обозначает «искажение, обезображивание», имеет, несомненно, негативный оттенок [53, с.3].

А.С. Петров считает, что профессиональная деформация — явление, объективно сопутствующее развитию человека в его профессиональной деятельности, если он повседневно не работает над собой. В отличие от других профессий, где деформация одного сотрудника не «бросает тень» на его коллег и не нивелирует социальную ценность их труда, в деятельности сотрудника правоохранительных органов такое явление имеет более тяжкие последствия. Здесь ошибки одного персонифицируются в общественном сознании как недостаток (и) всех сотрудников, порождая соответствующий стереотип — «там все такие» [53, с.6].

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.

Следовательно, под профессиональной деформацией личности понимают процесс и результат негативных изменений личности под воздействием среды, в которой осуществляется ее жизнедеятельность, характеризующихся различной степенью или уровнем проявления и приводящих к неадекватному поведению и потере профессиональной компетенции.

Для рассмотрения данного явления применяются следующие характеристики: скорость, глубина, широта.

Виды деформации: собственно-профессиональная деформация, должностная деформация, депривационная деформация.

Скорость деформации индивидуальна для каждого человека и зависит от особенностей личности. А.С. Петров предлагает периодизацию профессиональной деформации. Начинается (начальная деформация) после пяти лет службы, средняя деформация обнаруживается после 10 лет службы и более глубокая деформация наступает после пятнадцати лет службы в полиции. [53, с.6]

Глубина деформации характеризует негативные изменения от начальной стадии до проявления полного комплекса социально-профессиональной неадекватности личности.

Широта деформации показывает наличие негативных изменений во всех сферах личности: интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой.

Собственно-профессиональная деформация обусловлена непосредственным влиянием криминогенной среды. Она проявляется в следующем:

- использование в речи нецензурных выражений в общении с коллегами и осужденными;
- употребление жаргона и бранных слов-кличек;
- пренебрежительное, уничижительное, враждебное отношение к сослуживцам и осужденным;
- поведение, основанное на моральном и физическом унижении человеческого достоинства;
- утрата чувствительности к человеческому горю, нравственно-психологическим ранам.

Должностная деформация обусловлена тем, что сотрудники наделены властными полномочиями по отношению к объектам их воздействия. Должностная деформация проявляется в следующем:

- чувство неограниченности властных полномочий;
- стремление к подавлению воли, унижению достоинства другого человека;
- нетерпимость к мнению других и критике;
- отсутствие самокритики;
- чиновничество, угодничество;
- отсутствие доброжелательных служебно-деловых отношений между различными службами и подразделениями.

Депривационная деформация выражается в замене неудовлетворенных потребностей другими, удовлетворение которых более доступно, как например, место духовных ценностей занимают материальные ценности или алкоголь.

В целом профессиональная деформация вызывает смещение процессов развития психических качеств сотрудника полиции в сторону его профессиональной непригодности: искажение сферы интересов, возникновение чувства собственной непогрешимости из-за переоценки своих знаний и опыта, стереотипности мышления, обвинительный уклон, коррумпированность и т.д.

Рассмотрим причины, вызывающие профессиональную деформацию сотрудников полиции. Деадаптация индивида в коллективе полиции может привести к снижению коэффициента сплоченности коллектива, возникновению

конфликтных ситуаций (так как дезадаптированная личность потенциально конфликтна), падению уровня работоспособности коллектива и снижению профессиональной отдачи, ухудшению уровня служебной дисциплины в подразделении и т.д. В случае дезадаптации молодого сотрудника практический психолог УВД-полиции должен провести с ним психокоррекционную работу либо следует решить вопрос об увольнении или переводе его в другое подразделение. Профессиональная деформация личности сотрудника полиции – это негативное изменение его личностных черт и качеств, приводящее к искажению общественной и моральной направленности его профессиональных действий и других поведенческих актов.

Следует отметить, что сотрудник ежедневно выполняя определенную профессиональную работу, как бы выполняет одну и ту же роль и, естественно, она формирует определенный стереотип поведения или шаблон выполнения этой роли. В результате происходит перенос сложившегося поведения в другие сферы жизни, другие межличностные отношения.

Например, когда сотрудник после общения с правонарушителями начинает вести себя подобным образом в семье, в других местах, где от него ждут выполнения совсем других социальных ролей, (отца, супруга, сына, пассажира в транспорте и т.п.), то это один из признаков проявления профессиональной деформации. А такое, как известно, встречается очень и очень часто.

Отрицательное воздействие деформации в том, что усиливаясь, она начинает мешать качественно выполнять работу, а главное затрудняет общение в обычной жизни, приводит к появлению множества мыслительных и речевых штампов. Формируется излишняя обобщенность восприятия. Человек воспринимается не как индивидуальность, личность, а как носитель заданной профессиональной роли. На характер деформации влияет не только профессия, ведомство, но и занимаемый пост.

Надо отметить, что проблема нравственного потенциала кадров сотрудников специальных служб оперативных аппаратов, во многом схожа для всех развитых стран. Так, в книге «ФБР: Взгляд изнутри на самое мощное в мире правоохранительное агентство» прослеживается тот факт, что, несмотря на жесткий отбор кандидатов на службу, в ведомстве далеко не все обстоит благополучно с дисциплиной сотрудников, их отношением к службе, моральным обликом. Отмечаются также наиболее распространенные проступки сотрудников ФБР: (и это в благополучной Америке!) употребление спиртных напитков на службе; использование информации расследуемых дел в корыстных целях; приписки к расходам; потребление наркотиков; установление «деловых отношений» с торговцами наркотиками; аморальное поведение в быту (личной жизни) и прочее. Как отмечает руководство ФБР, только 20 % оперативного состава работают с инициативой и полной отдачей, 60 – относятся к категории «среднячков», а остальные 20 % - просто балласт. Последние и составляют наибольшую часть нарушителей.

Такие же проблемы волнуют и отечественные правоохранительные органы. Приспосабливаясь к окружающей среде, сотрудники пытаются

"пластично встроиться", порой не лучшим образом, в происходящие социально-экономические изменения, диктуемые рыночными отношениями. Неверие в возможности права как эффективного средства гармонизации общественных отношений играет роль психологической защиты в ситуациях отчуждения от целей правоохранительной деятельности и переориентации определенной части сотрудников органов внутренних дел на достижение собственного благополучия. В результате такой установки деформируется отношение к оперативно-служебной деятельности. Это может стать решающим условием, психологической основой внутренней «капитуляции» перед преступностью, побудить к совершению действий, которые противоречат правовому статусу и нравственному характеру деятельности сотрудника органов внутренних дел.

Иногда служба замещается исполнением функций по обеспечению личной безопасности сомнительных личностей, охране объектов негосударственной собственности, осуществлением оперативно-розыскных действий по поручению частных лиц и другими незаконными действиями, направленными на получение незаконного дохода (приходится признать, что так называемые «милицейские крыши» получают свое печальное подтверждение после заведенных уголовных дел на «оборотней в милицейской форме»). К сожалению, есть много объективных причин приводящих к этим действиям, и одна из них низкое материальное обеспечение не только сотрудников органов внутренних дел, но и самих правоохранительных органов, что отрицательно сказывается на результатах деятельности полиции.

Рассматривая вопрос о причинах профессиональной деформации, следует отметить, что процесс деформации происходит независимо от воли и желания человека. Однако, одни подвержены этому в большей степени, другие – в меньшей. Выясним причину этого явления.

В большей степени этому процессу подвержены люди, имеющие низкий интеллектуальный уровень, в связи с чем психологически менее защищены от этого воздействия. Вспомним, кто пришел служить в полицию после развала СССР, когда большинство профессионалов ушло в коммерческие структуры, и в штатах «зияли огромные дыры».

В то время на службу приходили далеко не лучшие представители гражданского общества, часто это были физические не окрепшие, не сформировавшиеся как личности, не сумевшие адаптироваться к изменяющимся внешним экономическим и социальным условиям люди, в виду своего низкого интеллектуального уровня не сумевшие найти себя на другом достойном поприще, часто с «завуалированным» криминальным прошлым. В службе они видели возможность, используя как личную вотчину вверенную государством власть в лице правоохранительных органов, решать свои личные вопросы, потребности, упиваться вседозволенностью, испытывать удовольствие, видя страх в глазах законопослушных граждан перед «человеком наделенным властью и оружием». Именно тогда была подорвана вера в милицию, и хотя сейчас другие времена, и при отборе кандидатов психологи отсеивают нежелательных элементов, необходимо приложить максимум усилий, чтобы

общество поверило в «человека в форме» и повернулось лицом к правоохранительной системе.

Чаще других профессиональной деформации подвержены акцентуированные личности. Акцентуация характера – это чрезмерная выраженность отдельных черт характера, крайние варианты его нормы.

Естественно, все это порождает пассивность при исполнении служебных обязанностей, скептическое, насмешливое отношение к таким нравственным понятиям, как честь (черный юмор – "честью сыт - не будешь"), долг, совесть, неподкупность.

Экономический фактор, материальное обеспечение, как я отмечал выше, стал не только причиной оттока профессиональных (порой самых лучших, так как за посредственность - никто платить больших денег не будет) кадров из полиции в коммерческие структуры, многочисленные охранные и юридические фирмы, но и фактором, обеспечивающим криминалитету коррумтировать сотрудников, создавать предпосылки для различных форм служебного предательства.

Как видим, возможность деформации личности сотрудника обусловлена рядом причин, постоянно присутствующих при выполнении им профессиональных функций. К одной из причин деформации можно отнести комплексы неполноценности человека, т.е. особенности его поведения, вызванные устойчивым представлением о своей психической, физической или моральной ущербности, причем независимо от того, истинные они или ложные. Так, например, люди низкого роста, стремясь стать значимыми, стараются компенсировать свой недостаток должностью, постом, дающим определенную власть, высокое положение и т.п.

Причиной возникновения деформации личности сотрудника в определенной степени служит сама система управления, т.е. чем больше должностных инструкций, приказов, тем жестче система, тем ярче проявление процесса деформации, т.к. она создает штампы, установку поведения, которые личность принимает безоговорочно.

К объективным факторам, способствующим профессиональной деформации сотрудников относятся:

- своеобразие социальной сферы, в которой действует сотрудник. Прежде всего, это криминально зараженная среда, где доминируют враждебные остальному обществу нормы, ценности, идеалы. Для успешного выполнения профессиональных функций, будь то оперативно розыскные, следственные или профилактические, сотрудник должен не только знать своеобразие этой среды, но и при необходимости внедряться в нее, сохраняя свои исходные социальные качества. При этом наблюдается общая закономерность: чем полнее сотрудник адаптировался к экстремальным (в том числе криминальным) условиям, чем дольше действует в них, тем сложнее ему возвращаться к общесоциальным нормам, ценностям, идеалам;

- специфика служебной деятельности, прежде всего, необходимость соблюдения служебной тайны. Невозможность актуального обсуждения эмоционально острых моментов профессиональной деятельности с близкими

людьми порождает отчуждение, психотравмы, способствует нарастанию конфликтности в сфере семейно-бытовых решений. Постоянная опасность, командировки в «горячие точки», необходимость совершать рискованные действия при выполнении профессиональных функций поддерживают высокий фон (уровень) эмоционального и физиологического напряжения.

Это напряжение способно деформировать характеристические черты личности сотрудника, а в наиболее тяжелых формах ведет к психосоматическим заболеваниям (стенокардия, ишемическая болезнь сердца, язва желудка, гастрит, колит, невротическая импотенция и т.п.).

Такие объективные факторы организации служебной деятельности, как ненормированный рабочий день, непрогнозируемая возможность физических и психологических перегрузок, нахождение под постоянным контролем вышестоящих должностных лиц и общественного мнения (ввиду публичного характера многих профессиональных функций) требуют от сотрудника предельной устойчивости личностных структур и постоянного внутренних физиологических и психологических резервов. Особенно представители младшего и среднего начальствующего состава находятся часто в крайне невыгодной позиции – меж двух огней. С одной стороны – подчиненные, справедливо требующие, но не получающие вовремя зарплату, выходные и отпуска, с другой – вышестоящие руководители, которые, независимо от экономического положения и социально-психологического состояния подчиненных, требуют быстрого и качественного решения служебных задач. На практике нередко статус «слуги двух господ» одновременно выливается в положение «мальчика для порки».

Постоянное противоречие между «хочу» и «не могу», «надо» и «не имею возможности» обостряют внутриличностные, межличностные, личностно-групповые и межгрупповые конфликты. Они оборачиваются большой нагрузкой для личности, особенно, если сотрудник обладает чувством большой ответственности за себя, подчиненных, порученное дело.

Безусловно, существенное влияние оказывают и субъективные факторы, в особенности такие, как:

- низкий профессиональный уровень и нежелание совершенствовать профессиональные качества;
- недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств;
- неумение отделять интересы дела от интересов карьеры;
- неорганизованность, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение, желание любым путем снять психологическую нагрузку (пьянство, разгильдяйство, расхлябанность и т. д.).

Однако деление причин на объективные и субъективные относительно, так как они переходят друг в друга.

Немаловажную роль в деформации личностных структур сотрудника способны сыграть объективные социально-экономические факторы. Так, нарастающее расслоение общества по уровню жизни, при котором многие из «новых русских» достигли своего благополучия криминальными средствами, порождает у некоторых сотрудников недовольство своим материальным

положением, сомнение в правильности своих профессиональных действий. И, как следствие, возникает возможность переориентации с общенациональных ценностей, правовых норм на эгоцентрические, достижение которых возможно криминальным путем.

В каждом коллективе человек занимает определенный статус, не всегда совпадающий с потребностями данной личности. Это также относится к причинам проявления деформации личности. Во многом влияет на этот процесс морально-психологический климат в коллективе в целом. С понятием деформации тесно связано и понятие психологической защиты, то есть человек, таким образом, старается препятствовать этому процессу. Особенно психологическая защита личности проявляется в экстремальных случаях и выполняет функцию снятия «внутреннего конфликта», который может и осознаваться. Если в коллективе взаимоотношения не носят характер взаимоуважения и сотрудничества, то в таких коллективах процесс деформации проявляется наиболее ярко.

Исследования психологов показали, что основными мотивами правонарушений, совершаемых сотрудниками правоохранительных органов, являются следующие:

Субъект руководствуется общественно полезной целью – изобличить и наказать преступника, - забывая при этом, что «для достижения цели не все средства хороши». Часто за период командировки в «горячую точку», особенно у сотрудников спецподразделений (СОБР, ОМОН), складывается определенный стереотип поведения при решении служебных задач. На его формирование в первую очередь оказывают влияние специфические методы работы, приемлемые только в зоне экстремальных ситуаций, события, преломляющие психику сотрудников (воспоминания о боях, гибели товарищей), которые порождают такие психические состояния, как агрессия, возбудимость, угнетенность, депрессия. В результате данный стереотип поведения автоматически переносится по прибытии домой на представителей гражданского населения, с которыми данному сотруднику по долгу службы приходится контактировать. Как правило, это выражается в необоснованном жестокоем поведении с задержанным лицом, в превышении служебных полномочий. Поэтому предварительная работа психолога с сотрудниками еще до выхода из зоны экстремальной ситуации в какой то степени позволяет нейтрализовать возможность подобных происшествий и деформации личности сотрудника.

В основе его поведения лежит неверно понятое чувство долга и интересов службы;

Мировоззренческие и нравственные убеждения становятся для него определяющим фактором, а требования профессии и должности – второстепенными;

Им движет стремление максимально использовать свои властные полномочия, власть над людьми.

Каждый человек, независимо от своих личных качеств, должен считаться с условиями, в которых он живет и работает, ведь, по крайней мере, никто не

обещает кандидатам на службу в полиции, что будет легко и просто. Эти условия во многом определяют его поведение и мировоззрение. Улучшение этих условий – важный шаг к оптимальному поведению. Разумеется, профессиональная деформация не является неизбежностью для каждого сотрудника так же, как и любая болезнь (а профессиональную деформацию можно рассматривать как типичное социальное заболевание).

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

В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

Таким образом, профессиональная деформация развивается под влиянием факторов, относящихся к внешней среде деятельности (общение с правонарушителями, решение задач применения к ним мер профилактики и пресечения и т.д.), а также факторов внутрисистемного взаимодействия (отношение с руководителям и сослуживцами, совместное выполнение служебных задач и т.д.).

Часто проявления профессиональной деформации являются следствием обращения работника к неадекватным защитным механизмам в своей деятельности: рационализации (объяснения своих незаконных действий интересами раскрытия и расследования преступления и т.п.); вымещения (например, словесного оскорбления задержанных и т.п.); замещения (например, достижение ложного ощущения своей профессиональной значимости за счет внешней атрибутики деятельности и т.п.); изоляции (сокращения контактов с другими людьми вне рамок своей правоохранительной системы, сужение коммуникативных связей) и др.

Выводы по первой главе

Таким образом, профессиональная деформация представляет собой специфическое явление, проявляющееся в нарушении адаптации индивида к условиям и содержанию профессиональной деятельности, а в наиболее крайних формах, к социуму в целом. Профессиональное выгорание возникает у профессионала при постоянном влиянии неблагоприятных условий организационной среды и при наличии определенных субъективно-личностных предпосылок. Соотнесение профессионального выгорания с категориями

«психической нормы» и «психической патологии» позволяет рассматривать его как феномен, находящийся на границе «нормы» и «патологии» и представляющий собой крайний вариант нормы.

Профессия полицейского сопряжена с рядом негативных факторов, ведущих к профессиональному выгоранию.

К объективным факторам, способствующим профессиональной деформации сотрудников относятся:

- своеобразие социальной сферы, в которой действует сотрудник. Прежде всего, это криминально зараженная среда, где доминируют враждебные остальному обществу нормы, ценности, идеалы. Для успешного выполнения профессиональных функций, будь то оперативно розыскные, следственные или профилактические, сотрудник должен не только знать своеобразие этой среды, но и при необходимости внедряться в нее, сохраняя свои исходные социальные качества. При этом наблюдается общая закономерность: чем полнее сотрудник адаптировался к экстремальным (в том числе криминальным) условиям, чем дольше действует в них, тем сложнее ему возвращаться к общесоциальным нормам, ценностям, идеалам;

- специфика служебной деятельности, прежде всего, необходимость соблюдения служебной тайны. Невозможность актуального обсуждения эмоционально острых моментов профессиональной деятельности с близкими людьми порождает отчуждение, психотравмы, способствует нарастанию конфликтности в сфере семейно-бытовых решений. Постоянная опасность, командировки в «горячие точки», необходимость совершать рискованные действия при выполнении профессиональных функций поддерживают высокий фон (уровень) эмоционального и физиологического напряжения.

2. Эмпирическое исследование профессионально-личностной деформации сотрудников правоохранительных органов

2.1 Организация и методики исследования

Для выявления особенностей профессионально-личностных деформаций полицейских и стажа их профессиональной деятельности было проведено эмпирическое исследование.

Цель эмпирического исследования: проанализировать особенности профессионально-личностных деформаций полицейских в зависимости от стажа их профессиональной деятельности.

Исследование проводилось на базе Межмуниципального отдела МВД России « ». В исследовании приняли участие 120 полицейских, 40 из них служат в органах внутренних дел первые пять лет, 40 – от пяти до десяти лет, 40 – от пятнадцати до двадцати лет.

Методики и обоснование принципа их отбора для эксперимента.

Основной методикой исследования явилась диагностика эмоционального выгорания личности (В.В.Бойко). Методика позволяет выявить уровень развития синдромов эмоционального выгорания.

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным количеством баллов (указывается в ключе рядом с номером суждения в скобках). Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку (10 баллов) получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с ключом осуществляются следующие подсчеты:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» – сумма показателей всех 12 симптомов.

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(2!), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Предложенная методика дает подробную картину синдрома эмоционального «выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

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

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

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

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

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

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно

дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
 - объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
 - какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
 - в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
 - какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам [39].

Предполагая, что основу профессионального благополучия составляют такие качества как, самопринятие, позитивные отношения с окружающими, личностный рост и т.д. мы выбрали дополнительные методики, позволяющие получить целостное представление о состоянии профессионального выгорания сотрудников полиции.

В работе была использована методика, направленная на исследование уровня и структуры психологического благополучия - модифицированный П.П.Фесенко вариант «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф).

«Шкала психологического благополучия»

Основу методики составляет модифицированный П.П. Фесенко вариант «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф, предложившей свою теорию психологического благополучия. Автор обобщила и выделила шесть основных компонентов психологического благополучия: самопринятие, позитивные отношения с окружающими, автономия, управление окружающей средой, цель в жизни, личностный рост.

Человек, обладающий высокой автономией, способен быть независимым, он не боится противопоставить свое мнение мнению большинства, может позволить себе нестандартное мышление и поведение, он оценивает себя, исходя из собственных предпочтений. Отсутствие достаточного уровня автономии ведет к конформизму, излишней зависимости от мнения окружающих. Такому человеку тяжело самому принимать решения, его поведение и образ мыслей сильно подвержены влиянию социума.

Управление окружающей средой подразумевает наличие качеств, которые обуславливают успешное овладение различными видами деятельности, способность добиваться желаемого, преодолевать трудности на пути реализации собственных целей, в случае недостатка этой характеристики наблюдается ощущение собственного бессилия, некомпетентности, присутствует неспособность что-то изменить или улучшить для того, чтобы

добиться желаемого.

Личностный рост предусматривает стремление развиваться, учиться и воспринимать новое, а также наличие ощущения собственного прогресса. Если по каким-то причинам личностный рост невозможен, то следствием этого становится чувство скуки, стагнации, отсутствие веры в свои способности к переменам, овладению новыми умениями и навыками, при этом, уменьшается интерес к жизни.

Позитивные отношения с окружающими – в этом случае подразумевается, как умение сопереживать, так и способность быть открытым для общения, а также наличие навыков, помогающих устанавливать и поддерживать контакты с другими людьми, кроме этого, данная характеристика включает в себя желание быть гибким во взаимодействии с окружающими, умение прийти к компромиссу. Отсутствие этого качества свидетельствует об одиночестве, неспособности устанавливать и поддерживать доверительные отношения, нежелании искать компромиссы, замкнутости.

Другой важный компонент психологического благополучия – наличие жизненных целей сопряжен с переживанием осмысленности своего существования, ощущением ценности того, что было в прошлом, происходит в настоящем и будет происходить в будущем. Отсутствие целей в жизни влечет ощущение бессмысленности, тоски, скуки.

Самопринятие отражает позитивную самооценку себя и своей жизни в целом, осознание и принятие не только своих положительных качеств, но и своих недостатков, противоположность самопринятия – чувство неудовлетворенности собой выражается в неприятии определенных качеств своей личности, неудовлетворенности своим прошлым.

2.2 Результаты эмпирического исследования

На страницах 39–60 представлены результаты, полученные на выборке.

2.3 Психологические рекомендации по профилактике профессионально-личностных деформаций сотрудников правоохранительных органов

Психологическая профилактика профессионально-личностных деформаций подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение проявлений рассматриваемого явления. Субъектами психологической работы выступают практические психологи органов, подразделений и учреждений внутренних дел, преподаватели психологии

ведомственных учебных центров и образовательных учреждений. Меры психопрофилактического характера могут осуществляться в процессе индивидуального консультирования и коррекции, проведения психотренировок и социально-психологических тренингов, а также путем проведения лекций-бесед с личным составом о предпосылках, сущности и последствиях профессиональной деформации; психологической поддержки семей сотрудников; стимулирования личностного роста сотрудников; обучения приемам и методам психической саморегуляции. При этом реализация индивидуальных психопрофилактических мероприятий, в частности, должна основываться на методах психологической диагностики как информационной подсистеме, позволяющей получать достоверные сведения о степени профессиональной деформированности личности конкретного сотрудника органа внутренних дел.

Отдельным аспектом в системе предупреждения профдеформации личности сотрудников стоит проведение профессионального психологического отбора при приеме лиц на службу. Качественно проводимые мероприятия по психологическому изучению личности будущих сотрудников, а также лиц при перемещении на различные должности позволяют прогнозировать вероятность возникновения профессиональной деформации у сотрудников в конкретных условиях служебной деятельности и могут быть использованы при принятии кадровых решений. В этой связи психологам полиции необходимо обращать внимание на наличие у сотрудника профессионально важных качеств личности, которые бы обуславливали успешность его служебной деятельности и оказывали предупреждающее воздействие на возникновение профдеформации.

В ходе психологического консультирования, как метода профилактики профессиональной деформации, возможно повышение уровня психологической грамотности сотрудников полиции. Например, знание руководителем и его подчиненными наиболее оптимальных стратегий поведения и взаимодействия, способно помочь им в урегулировании возможных конфликтных ситуаций; создание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе ограничивает развитие профессиональной деформации личности сотрудников.

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 профдеформационных 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 полиции 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 полиции 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 полиции 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 полиции, одним из наиболее оптимальных является социально-психологический тренинг методом деловой игры¹. Его особенностью является воссоздание предметного и социального содержания профессиональной деятельности. Такое воссоздание достигается благодаря игровому имитационному моделированию и решению профессионально-ориентированных ситуаций при целесообразном сочетании индивидуальной и групповой игровой деятельности участников тренинга.

Предпочтение этого способа психологической профилактики профессиональной деформации объясняется тем, что условия деловой игры являются приближенными к условиям реальной служебной деятельности. В подобных игровых условиях становится возможным формирование у сотрудников полиции навыков конструктивного ролевого поведения, связанного с выполнением определенных профессиональных обязанностей. Также в ходе социально-психологического тренинга методом деловой игры сотрудники полиции 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 порождали его, профессиональная деформация затрагивает в первую очередь душу и разум человека. В то же время в реальной работе с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике и преодолению профессиональной деформации выделить «чисто» психологический, «чисто» педагогический, «чисто» управленческий и т.д. компоненты можно лишь весьма условно. 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 «кончатся» 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 органах внутренних дел.

Однако, и психология, и педагогика (при всей их взаимосвязи) имеют в работе с личным составом полиции свое «поле деятельности»: подходы и методы.

Прежде всего, это относится к специфике самой стратегии работы с сотрудниками по профилактике профессиональной деформации. Она заключается в том, что профилактика (как и преодоление) профессиональной деформации личности может быть результативно осуществлена в конечном итоге только самой личностью, средствами самовоспитания и самообразования. Сотруднику может и должна быть оказана в этом психологическая помощь и поддержка, созданы соответствующие условия. Он должен находиться в системе действенного контроля, включая дисциплинарные меры воздействия. В то же время психологическая поддержка и контроль, дисциплинарные меры могут в лучшем случае содействовать профилактике внешних проявлений профессиональной деформации, задать импульс изменению наблюдаемого поведения сотрудника. Само же явление профессиональной деформации без «внутренней работы» индивида будет принимать более скрытые и изощренные формы.

Необходимо учитывать, что работа с сотрудниками, не затронутыми профессиональной деформацией, не менее важна, чем воздействие на тех, кто начинает демонстрировать ее первые проявления. Так, в индивидуальной работе с недеформированными сотрудниками стратегическими задачами является убеждение в том, что есть реальная опасность деформации для него лично, раскрытие характеристики опасности и факторов, ее вызывающих, обучение методам и приемам распознавания появлений профессиональной деформации, их психологической профилактики и преодоления, соответствующим особенностям его личности и профессиональной деятельности.

Самостоятельной и в ряде случаев особо сложной задачей в работе как с профессионально деформированными сотрудниками, так и с теми, кого не затронула деформация, является придание личностного смысла сопротивлению и преодолению деформации. Осознание собственной профессиональной деформированности поначалу снижает самооценку личности, что может вызвать внутреннее сопротивление, активизировать действие механизмов психологической защиты. Осознание профессиональной деформированности заставляет также начать серьезную, а нередко и тяжелую работу над собой по ее преодолению, особенно, если это связано с преодолением «профессиональной усталости» и «профессионального выгорания». В то же время профессиональная деформированность как вариант негативной профессиональной адаптации может порой давать сотруднику и целый ряд субъективно значимых для него преимуществ. Это дополнительные материальные блага в случае использования служебного положения в корыстных целях; удовлетворение властных амбиций; личное самоутверждение. Даже конфликтные отношения с коллективом и руководством могут способствовать развитию достаточно психологически комфортного «комплекса жертвы», который субъективно освобождает

сотрудника от моральных и профессиональных обязательств по отношению к коллегам и руководству. В связи с этим задача формирования личностного смысла сопротивления и преодоления деформации является первостепенной и во многом определяющей эффективность дальнейшей работы с сотрудником.

Задача не менее важная – поиск «точек опоры» в самой личности для преодоления или сопротивления профессиональной деформации. Взрослый человек может вынести достаточно сильные и длительные эмоционально-психологические перегрузки, стрессы, неудачи, если он имеет личностно значимую цель и определенный нравственный и эмоционально-психологический противовес негативным воздействиям. Лучший противовес профессиональной деформации – положительный личностный смысл профессиональной деятельности и позитивный профессиональный (или внепрофессиональный) жизненный опыт в значимой для сотрудника сфере. Это может быть сам коллектив, неформальная группа сотрудников, друзья вне службы, семья, близкие. «Точкой опоры» может стать самоуважение сотрудника, потребность в высокой самооценке, позитивное самоутверждение в профессиональной сфере.

Особой «точкой опоры» в сопротивлении профессиональной деформации на протяжении всей службы, а в особенности – в начале ее, может стать успешность личного профессионального опыта («опыт победителя»). Опыт результативного решения профессиональных задач, является необходимым условием профессионального становления и развития личности сотрудника и хорошим залогом формирования у него сопротивляемости профессиональной деформации. Но здесь имеется и потенциальная опасность развития завышенной самооценки, что может выступить предпосылкой развития профессиональной деформации. Опыт сотрудника, не достигшего успеха в силу объективных причин, но не потерявшего веры в смысл своей работы, в себя, уверенного в правоте своих действий («опыт непобежденного»), также немаловажен для профессионального развития личности, но может выступать предпосылкой для развития профессиональной деформации по мере его накопления. Опыт сотрудника, не видящего объективных возможностей делать свое дело, потерявшего в какой-то момент уверенность в своих силах и способностях, также может (как «опыт поражения») стать одним из компонентов профессионального развития, однако чаще он выступает предпосылкой профессиональной деформации сотрудника. Естественно, профессиональный опыт конкретного сотрудника включает в себя все три компонента: «опыт победителя», «опыт непобежденного» и «опыт поражения». Именно их соотношение и, естественно, осмысление во многом определяют динамику его личности – развитие или деформация.

Важную роль здесь играет также «резонанс успеха». Несомненно, человек обладающий сильным характером, достаточным нравственным и интеллектуальным развитием чтобы объективно оценить свой успех или неуспех в профессиональной деятельности, какое-то, порой длительное время, может быть устойчивым к профессиональной деформации, ориентируясь преимущественно на личную самооценку. Однако и для него «резонанс успеха»

(или неуспеха), т.е. оценка его работы коллегами и руководством играет в конечном итоге немаловажную роль, как немаловажную роль она играет для большинства сотрудников вообще. Более того, «замыкание в самооценку», даже объективную, может послужить одним из стимулов развития профессиональной деформации, хотя бы в форме того же «профессионального выгорания», «профессиональной усталости». Поэтому один из действенных способов профилактики профессиональной деформации – объективная и, что, может быть, не менее важно, оперативная оценка успешности действий сотрудника. К сожалению, в ряде случаев взыскание выступает значительно более оперативным средством воздействия на личный состав полиции, чем поощрение успеха в решении профессиональных задач.

Важнейшим моментом в сопротивлении профессиональной деформации или ее преодолении является перспектива, имеющая для сотрудника личностный смысл. Не случайно профессиональные кризисы во многом связаны с наличием или отсутствием личной перспективы в сфере профессиональной деятельности. Дилемма – профессиональное (и личностное) развитие или профессиональная деформация – во многом связана именно с наличием (или отсутствием) у сотрудника реальной и значимой перспективы в сфере профессиональной деятельности.

И, наконец, важным аспектом индивидуальной работы является определение способности сотрудника сопротивляться или преодолеть профессиональную деформацию. В ряде случаев его личные качества (слабоволие, повышенная внушаемость, недостаточный уровень интеллектуального и культурного развития и др.) могут стать преградой.

Тогда требуется определенная психолого-педагогическая компенсация отсутствия или недостаточности развития личностного потенциала для сопротивления или преодоления профессиональной деформации в формах четкого контроля за деятельностью сотрудника, оказания ему регулярной психологической помощи, наставничества и т.д. Здесь задача профилактики и преодоления профессиональной деформации вплотную смыкается с задачей развития личности, т.е. развитие достоинств человека выступает лучшим способом преодоления его недостатков.

Особое значение оценка способности сопротивляться или преодолевать профессиональную деформацию имеет еще и потому, что в ряде случаев профессиональная деформация сотрудника – это не только его вина, но его беда. Так, в практике реальна ситуация, когда сотрудник под воздействием стрессов или крайней степени переутомления теряет способность к результативной профессиональной деятельности, не потеряв при этом чувства профессионального долга и ответственности перед коллегами. Это создает для него сложную профессионально-нравственную коллизию, для выхода из которой требуется не только снятие последствий стрессов или переутомления, но и специальная индивидуально-психологическая работа. Здесь важно проявления профессиональной деформации рассматривать в контексте всей личности сотрудника хотя бы потому, что именно в его личных качествах могут быть найдены многие «точки опоры» для ее преодоления и

профилактики. Необходимо учитывать, что профессиональная деформированность – это, как правило, характеристика некоторого комплекса качеств личности сотрудника, и значительно реже – всей личности в целом.

Так, сотрудник, использующий служебное положение в лично-корыстных целях, может сознательно рисковать жизнью при исполнении служебных задач; руководитель, насаждающий тоталитарный стиль руководства, не терпящий критики от подчиненных, может пойти на крайнее обострение отношений со своим руководством, защищая подчиненных от несправедливых нападков и обвинений или решая вопросы их социальной защищенности, и т.д.

В соответствии со стратегией психопрофилактики, реализуемой психологом полиции, им строятся конкретные программы и планы индивидуально-психологической работы с сотрудником, определяется комплекс индивидуальных психолого-педагогических воздействий, которые дополняют коллективные и групповые формы работы с личным составом.

Выводы по второй главе

Заключение

Теоретический анализ психологических параметров профессионально-личностных деформаций позволил сделать следующие выводы.

Профессиональная деформация - это возникновение в человеке под воздействием некоторых факторов профессиональной деятельности, таких психологических изменений, которые отрицательно влияют на реализации этой деятельности и на психологическую составляющую самой личности. Так же под профессиональной деформацией подразумевают скапливание таких свойств, навыков и качеств, которые негативно влияют на решение поставленных задач.

Из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с деформацией имеет возраст и стаж.

Личностные характеристики людей приходящих в профессию, так же как характер профессиональной деятельности, играют не последнюю роль в формировании синдрома профессионального сгорания.

Специфичные особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики ее представителей и могут приводить к развитию у сотрудников полиции явления профессиональной деформации.

Профессиональная деформация представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работника органа правопорядка под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды.

Выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

Таким образом, эмпирическое исследование позволило нам выполнить задачи исследования и подтвердить нашу гипотезу.

Список используемой литературы

1. Абульханова-Славская, К.А. О путях и построениях психологии личности [Текст] / К.А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 2009. - № 1. – С. 14 – 29.
2. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии [Текст] / А. Адлер. – СПб.: Питер, 2009. – 248 с.
3. Амосов, Н.М. Книга о счастье и несчастьях / Н.М.Амосов. — М.: Владос, 2011. - 285 с.
4. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды: В 2 т. - М.: Педагогика, 2010. – 278 с.
5. Анастаси, А. Дифференциальная психология. Индивидуальные и групповые различия в поведении [Текст] / А. Анастаси. – М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2011. – 752 с.
6. Андреева, Г.М. Социальная психология в современном мире [Текст] / Г.М. Андреева, А.И. Донцов. – М.: Аспект-Пресс, 2012. – 335 с.
7. Анцыферова, Л.И. Психологическое учение о человеке: теория Б.Г. Ананьева, зарубежные концепции, актуальные проблемы [Текст] / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 2010. – Т. 19. -№ 1. – С. 3 - 16.
8. Аргайл, М. Психология счастья / М. Аргайл; Под ред. М.В. Кларина; Пер. с англ. — М.: Прогресс, 2008. — 268 с.
9. Бехтерев, В.М. Личность и условия ее развития и здоровья [Текст] / В.М. Бехтерев // Проблемы развития и воспитания человека. – Воронеж-М.: 2008. – С. 101 - 109.
10. Бобков, В.П. Качество жизни: вопросы теории и практики [Текст] / В.П. Бобков, П.С. Масловский – Мстиславский, Н.С. Маликов. – М., 2011. – 456 с.
11. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика.- М.: Речь, 2012. – 476 с.
12. Большой толковый психологический словарь [Текст] / Под ред. А. Ребера. – М.: Вече-АСТ, 2012. – 559 с.
13. Бонивелл, И. Ключи к благополучию. Что может позитивная психология / Пер. с англ. М. Бабичевой. – М.: Время, 2009. – 192 с.
14. Братусь, Б.С. Аномалии личности [Текст] / Б.С. Братусь. – М.: Мысль, 2009. – 304 с.
15. Брушлинский, А.В. Проблемы субъекта в психологической науке [Текст] / А.В. Брушлинский. – М.: Академический проект, 2009. – 320 с.
16. Бубер, М. Я и Ты [Текст] \ М.Бубер. - М., 2008.- 173 с.
17. Васильева, О.С. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки [Текст] / О.С.Васильева, Ф.Р. Филатов. – М.: Академия, 2011. – 352 с.
18. Василюк, Ф.Е. Психология переживания [Текст] / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010. – 200 с.

19. Воробьева, Л.И. Психологический опыт личности: к обоснованию подхода [Текст] / Л.И. Воробьева, Т.В. Снегирева // Вопросы психологии. – 2008. - № 2. – С. 5 – 13.

20. Воронина, А.В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы: автореф. дис. ... канд. психол. наук: / А.В. Воронина. – Томск, 2012. – 24 с.

21. Выготский, Л.С. Психология [Текст] / Л.С. Выготский. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2009. – 1008 с.

22. Гончар С.Н. Субъективное благополучие как условие формирования позитивного подхода к разрешению проблем современной молодежи [Текст] / С. Н. Гончар // Психологические науки: теория и практика: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. - С. 5-7.

23. Гришанова, З.И. К вопросу о диагностике психического здоровья личности [Текст] / З.И. Гришанова, Е.В. Левченко // Психологическая газета. - №1/76. – 2011. – С. 28 - 30.

24. Джемс, У. Психология [Текст] / У. Джемс. - М.: Педагогика, 2008. - 368 с.

25. Джидарьян, И.А. Проблема общей удовлетворенности жизнью: теоретическое и эмпирическое исследование [Текст] / И.А. Джидарьян, Е.В. Антонова // Сознание личности в кризисном обществе. – М.: РАИ, 2009. – С.125 – 137.

26. Джидарьян, И.А. Представление о счастье в российском менталитете [Текст] / И.А. Джидарьян. – СПб.: Алетейя, 2011. – 242 с.

27. Доклад о состоянии здравоохранения в мире 2012. Психическое здоровье: новое понимание, новая надежда [Текст]. – Изд-во Весь мир, 2012. – 215 с.

28. Дубровина, И.В. Психологические аспекты психического здоровья детей и школьников [Текст] / И.В. Дубровина // Руководство практического психолога: Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы / Под ред. И.В. Дубровиной. – М.: Академия, 2010. – С. 7 – 19.

29. Завалишина, Д.Н. Субъект профессиональной деятельности: динамический аспект [Текст] / Д.Н. Завалишина // Психология субъекта профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Барабанщикова, А.В. Карпова. – Вып. 2. – Москва – Ярославль: 2009. – С. 42 – 64.

30. Зараковский, Г.М. Социально-личностное благополучие в структуре качества жизни общества: показатели и критерий [Текст] / Г.М. Зараковский // Качество жизни: критерии оценки: сб. докл. – М.: 2010. – С. 43 – 58.

31. Зиньковский А.К. Качество жизни и психическое здоровье человека. Проблемы психологии и эргономики. – М., 2011. – 378 с.

32. Знаков, В.В. Психология субъекта и психология человеческого бытия [Текст] / В.В. Знаков // Субъект, личность и психология человеческого бытия / Под ред. В.В. Знакова, З.И. Рябикиной. – М., 2011. – С. 9 – 44.

33. Ильенков, Э.В. Что же такое личность [Текст] / Э.В. Ильенков // С чего начинается личность. - М., 2009. - 135 с.
34. Калитеевская, Е.Р. Психическое здоровье как способ бытия в мире: от объяснения к переживанию [Текст] / Е.Р. Калитеевская // Психология с человеческим лицом: Гуманистическая перспектива в постсоветской психологии – М.: Смысл, 2009. – С. 231 - 238.
35. Келли Дж. Психология личности: теория личностных конструктов. - СПб, 2008. – 277 с.
36. Куликов Л.В. Детерминанты удовлетворенности жизнью //Общество и политика /Ред. В.Ю.Большаков. - СПб., 2009. - С. 476-510.
37. Куликов, Л.В. Психология настроения [Текст] / Л.В. Куликов. – СПб.: Изд-во С.-Петербурга. ун-та, 2009. – 228 с.
38. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А.Н. Леонтьев. – 2-е изд. – М., 2010. – 304 с.
39. Либис, Р.А. Качество жизни как критерий успешной терапии больных с хронической сердечной недостаточностью [Текст] /Р.А. Либис, Я.И. Коц, Ф.Т. Агеев, В.Ю. Мареев // Русский медицинский журнал. – М., 2011. – Том 7. - № 2. – С. 34 – 46.
40. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 2012. – 793 с.
41. Муздыбаев, К. Удовлетворенность жизнью, ощущение счастья, переживание смысла собственного бытия [Текст] / К. Муздыбаев // Рабочий класс СССР на рубеже 80-х годов. – М., 2008. – С. 181 - 198.
42. Муздыбаев, К. Психология ответственности [Текст] / К. Муздыбаев. – СПб.: Питер, 2010. – 240 с.
43. Муздыбаев, К. Феноменология надежды [Текст] / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – 2011. – Т. 20. - № 3. – С. 18 - 28.
44. Мухина, В.С. Проблемы генезиса личности [Текст] / В.С. Мухина. – М., 2009. – 190 с.
45. Нартова-Бочавер, С.К. Дифференциальная психология [Текст] / С.К. Нартова-Бочавер. – М.: Флинта, 2010. – 280 с.
46. Новик, А.А. Концепция исследования качества жизни в медицине [Текст] / А.А. Новик, Т.И. Ионова, П. Кайнд. – СПб.: ЭЛБИ, 2009. – 140 с.
47. Ольшанский, В.Б. Личность и ее социальные ценности [Текст] / В.Б. Ольшанский. – М., 2008. – Т. 2. – 123 с.
48. Орлов, А.Б. Личность и сущность: внешнее и внутреннее Я человека [Текст] / А.Б. Орлов // Вопросы психологии. - 2010. - № 2. - С. 5 - 18.
49. Орлов, В.А. Проблемы изучения качества жизни в современной медицине [Текст] / В.А. Орлов, С.Р. Гиляревский. – М.: Союзмединформ, 2009. – 66 с.
50. Осницкий, А.К. Проблемы исследования субъектной активности [Текст] / А.К. Осницкий // Вопросы психологии. – 2008. - № 3. – С. 6 – 19.
51. Перлз, Ф. Опыты психологии самопознания [Текст] / Ф. Перлз, Р. Хефферлин, П. Гудмэн. – М.: Гиль-Эстель, 2011. – 195 с.

52.Петровский, А.В. Личность в психологии с позиций системного подхода [Текст] / А.В. Петровский // Вопросы психологии. – 2009. - № 1. – С. 57 – 66.

53. Петров, А.С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел [Текст] / А.С. Петров // Психопедагогика в правоохранительных органах 2 (14) – Омск: Издательство Омской академии МВД России, 2009. – 156 с.

54.Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учебное пособие. / Под ред. А.В. Опалева, Г.В. Дубова. – М.: Щит-М, 2011. – 190 с.

55.Психология личности в трудах отечественных психологов: Тексты [Текст] / СПб.: Питер, 2010. – 480 с.

56. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля, (пособие для врачей и психологов) / под ред. Л.И. Вассермана. - СПб.: НЕВА, 2008. – 365 с.

57.Психология. Педагогика. Этика. Учебник для вузов / О.В. Афанасьева, В.Ю. Кузнецов и др.; Под ред. проф. Ю.В. Наумкина. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 2010. – 167 с.

58.Пучкова, Г.Л. Субъективное благополучие как фактор самоактуализации личности: автореф. дис. ...канд. психол. наук [Текст] / Г.Л. Пучкова. – Хабаровск, 2009. – 17 с.

59.Реан, А.А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией [Текст] / А.А. Реан // Вопросы психологии. – 2008. - № 1. – С. 83 – 88.

60.Резниченко Л. Опыт сравнительного счастьеведения. //Русский Журнал / Вне рубрик/ www.russ.ru/istsovr/20010219rezn.html. -19.02.2011.

61.Роджерс, К. К науке о личности [Текст] / К. Роджерс // История зарубежной психологии: Тексты. – М.,2010. – С. 199 – 230.

62.Розин, В.М. Здоровье как философская и социально-психологическая проблема [Текст] / В.М. Розин // Мир психологии. – 2009. - № 1. – С. 12 – 30.

63.Рубинштейн, С.Л. Теоретические вопросы психологии и проблема личности [Текст] / С.Л. Рубинштейн // Психология личности: Хрестоматия. – Т. 2. – Самара: БАХРАХ-М, 2011. – С. 227 – 240.

64.Садальская, Е.В. Личностные факторы в оценке качества жизни и психологического благополучия [Текст] / Е.В. Садальская, А.М. Абдраязкова, Е.Н. Еникополов // Ежегодник российского психологического общества. – СПб., 2012. – Т. 7. – С. 15 – 19.

65.Сайко, Э.В. Здоровье как явление социального бытия и основание действенной силы человека и его эволюции [Текст] / Э.В. Сайко // Мир психологии. – 2010. - № 1. – С. 3 – 11.

66. Сачук, Т.В. Социально-экономические аспекты повышения качества жизни – критерии измерения [Текст] / Т.В. Сачук // Качество жизни: проблемы системного научного обоснования: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Липецк. – ЛГПИ, 2011. – 215 с.

67.Селигман, Мартин Э.П. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни / Перев. С англ. – М.: Издательство «София», 2010. – 368 с.

68.Сергиенко, Е.А. Модель психического (theoryofmind) как ментальный механизм становления субъектности [Текст] / Е.А. Сергиенко // Субъект, личность и психология человеческого бытия / Под ред. В.В. Знакова, З.И. Рябикиной. – М., 2011. – С. 113 – 145.

69.Славская, А.Н. Интерпретация как предмет психологического исследования [Текст] / А.Н. Славская // Психологический журнал. – 2008. – Т. 15. - № 3. – С. 78 – 88.

70.Слободчиков, В.И. Психологические проблемы становления внутреннего мира человека [Текст] / В.И. Слободчиков // Вопросы психологии. – 2009. - № 6. – С. 14 – 22.

71.Созонтов, А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия [Текст] / А.Е. Созонтов // Вопросы психологии. – 2011. - № 4. – С. 105 – 115.

72. Соколова, М.В. Шкала субъективного благополучия [Текст] / М.В. Соколова. – Ярославль. – 2010. – 11 с.

73. Соколов И.И, Сысоев А.М., Горностаев С.В. Профессиональная деформация личности сотрудников уголовно-исполнительной системы: возникновение, развитие, профилактика: Монография / Под ред. И.И. Соколова. – Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2012. – 259 с.

74.Тхостов, А.Ш. Топология субъекта [Текст] / А.Ш. Тхостов // Вестник МГУ. - Сер. 14. - Психология. – 2012. - № 2. - С. 3 - 13.

75. Флоренская, Т.А. Диалог в практической психологии: Наука о душе [Текст] / Т.А. Флоренская. – М.: Владос, 2009. – 207 с.

76. Фрейд, З. По ту сторону принципа удовольствия [Текст] / З. Фрейд. – М.: Прогресс, 2011. – 569 с.

77.Хьелл, Л. Теории личности [Текст] / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер, 2010. – 608 с.

78.Чирков, В.И. Связи между здоровьем студентов и их жизненными стремлениями, восприятием родителей и учителей [Текст] / В.И. Чирков, Э.Л. Дисы // Вопросы психологии. – 2008. - № 3. – С. 48 – 57.

79.Чудновский, В.Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни [Текст] / В.Э. Чудновский // Вопросы психологии. – 2010. - № 3. – с. 3 – 15.

80.Шамионов, Р.М. Психология субъективного благополучия (к разработке интегративной концепции) [Текст] / Р.М. Шамионов // Мир психологии. – 2009. - № 2. – С. 143 – 148.

81.Шамионов, Р.М. Психология субъективного благополучия личности [Текст] / Р.М. Шамионов. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2008. – 180 с.

82.Шамионов Р.М. Социальная активность и субъективное благополучие личности // Личность и бытие: субъектный подход: Материалы 5 Всерос. науч.-практ.конф. - Краснодар, 2010. - С.61-64.

83. Шмидт, К. Качество жизни: проблема системного научного обоснования [Текст] / К. Шмидт // Качество жизни: проблемы системного научного обоснования: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Липецк. – ЛГПИ, 2011. – 215 с.

84. Юдин, Б.Г. Здоровье: факт, норма и ценность [Текст] / Б.Г. Юдин // Мир психологии. – 2008. - № 1. – С. 54 – 68.

85. Юнг, К.Г. Становление личности [Текст] / К.Г. Юнг // Психология личности в трудах зарубежных психологов. – СПб.: Изд-во «Питер», 2010. – 320 с.

86. Энциклопедия лучших психологических тестов. – М., 2011. – 498 с.

87. Ярошевский, М.Г. Развитие и современное состояние зарубежной психологии [Текст] / М.Г. Ярошевский, Л.И. Анциферова. – М.: Педагогика, 2011. – 303 с.

ГУ МВД России по Красноярскому
краю
Межмуниципальный отдел МВД
России «Канский»

(МО МВД России «канский»)
ул. Шоссейная, 75/2, г. Канск,
663610,

Тел./факс (39161) 4 2032

Ректору
ФГБОУ ВО «Красноярский
государственный педагогический
университет имени
В.П. Астафьева»

В.А. Ковалевскому

660049, г. Красноярск,
ул. Ады Лебедевой, 89

№

Об отказе в согласовании размещения
выпускной квалификационной работы
в электронно-библиотечной системе КГПУ им. В.П. Астафьева

Уважаемый Валерий Анатольевич!

По результатам рассмотрения выпускной квалификационной работы на тему: «Профессионально-личностные деформации сотрудников правоохранительных органов», выполненной студентом Ткачевой Ольгой Александровной, с использованием информации и материалов, представленных Межмуниципальным отделом МВД России «Канский», 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 Межмуниципальный отдел МВД России «Канский» отказывает в согласовании размещения в электронно-библиотечной системе КГПУ им. В.П. Астафьева текста выпускной квалификационной работы, выполненной по теме «Профессионально-личностные деформации сотрудников организации» студентом Ткачевой Ольгой Александровной.

Начальник ОРЛС МО МВД России «Канский»
подполковник вн. службы



В.М. Шайхутдинов



Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: leud@mail.ru / ID: 4355782

Проверяющий: leud@mail.ru / ID: 4355782

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

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 10
 Начало загрузки: 07.06.2018 15:51:29
 Длительность загрузки: 00:00:02
 Имя исходного файла:
 Ткачева_Профессионально_личностные_деформации_сотрудников_правоохранительных_органов
 Размер текста: 1326 кб
 Символов в тексте: 192040
 Слов в тексте: 28275
 Число предложений: 1198

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 07.06.2018 15:51:32
 Длительность проверки: 00:00:07
 Комментарии: не указаны
 Модуль поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ 14,12% ЦИТИРОВАНИЯ 0% ОРИГИНАЛЬНОСТЬ 83,88%



И.И. Ткачева Ольга Александровна

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений. Выделены те тексты, которые система отнесла к цитированию, по отношению к общему объему документа.
 Цитирование — доля текстовых пересечений, которые не являются заимствованиями, но система посчитала их заимствованиями корректные, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты, общепринятые выражения, фрагменты текста, найденные в источниках из коллекции нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверенного 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 проверенного документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

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

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверенного документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определяющим корректности и правильности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверенного документа относительно коллекций проверяемых.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	4,64%	4,67%	Взаимосвязь суверенности ...	http://pubbook.com	05 Мар 2016	Модуль поиска Интернет	65	72
[02]	0%	4,67%	Взаимосвязь суверенности ...	https://pubbook.com	31 Окт 2017	Модуль поиска Интернет	0	72
[03]	3,41%	3,45%	Профессиональная деформ...	http://knowledge.alvest.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	137	140

Еще источников: 14

Еще заимствований: 8,07%

Назри. руж - ль *И. В. Туровски*

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 бакалаврская работа
бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация
 студента (магистранта) Ткачевой Ольги Александровны
фамилия, имя, отчество
 группы 3701-51 направление (специальность) 37.03.01. Психология
 направленность (профиль, специализация, магистерская программа) Психология трудовой
 деятельности
 на тему Профессионально-личностные деформации сотрудников правоохранительных
 органов
 руководителя ВКР Гудовского И.В., к.п.н., доцент кафедры психологии труда и
 инженерной психологии
фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность
 Работа содержит: 87 страниц, _____ чертежей, _____ плакатов (слайдов),
 _____ таблиц, _____ прочее

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Ткачевой Ольги Александровны, актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.

Содержание работы соответствует заданию в полной мере. Основными особенностями работы является тщательный теоретический анализ литературы по данной теме исследования и точный анализ полученных эмпирических результатов.

Ольга Александровна проявила себя как самостоятельный и способный выпускник, владеющий методами сбора, обработки и анализа информации.

Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и носят самостоятельный характер. В ходе выполнения выпускной квалификационной работы Ольга Александровна проявила себя как добросовестный, работоспособный, ответственный исследователь.

Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования представлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 83 %, неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Выпускная работа Ткачевой О.А. отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает высокой оценки.

Подпись руководителя ВКР _____

И.В.Гудовский
 И.О. Фамилия

«06» 06 2018 г.



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-педагогический институт
 Кафедра социальной психологии
 Направление подготовки 37.03.01 Психология
 Направленность (профиль) образовательной программы Психология
 трудовой деятельности

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

На ВКР обучающегося **Ткачевой Ольги Александровны**
 по теме **Профессионально-личностные деформации сотрудников правоохранительных органов**

Выпускная квалификационная работа выполнена в соответствии с запросами организации и имеет прикладной характер. Для решения поставленной задачи автором была проработана теоретическая база, позволяющая определить основные понятия, влияние профессиональной деятельности на сотрудников правоохранительных органов на личностные особенности. На основе проработки материалов была сформулирована гипотеза, для ее проверки подобраны методики, данные по которым были проанализированы на основе частотного анализа. На основе полученных результатов были представлены рекомендации по профилактике профессионально-личностных деформаций.

Выполняя выпускную квалификационную работу, Ольга Александровна показала умение работать с теоретическими источниками, представлять полученные результаты с помощью таблиц и графиков, применять информационно-технические средства для представления результатов. Отличает инициативность, настойчивость.

Выпускная квалификационная работа Ольги Александровны Ткачевой отвечает необходимым требованиям и может быть представлена к защите.

Научный руководитель:
 к.пс.н., доцент
 доцент кафедры социальной психологии



А.А.Дьячук