

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»

(наименование)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки/специальности)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Исследование профессиональной деформации работников правоохранительной системы

Обучающийся

Ю.С. Амирханова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, И.В. Кулагина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

Актуальность. Длительное время в организационной психологии рассматривали труд как конструктивную силу, способствующую совершенствованию человека. Однако дальнейшие исследования многих ученых показали, что в любой профессии человек подвергается действию специфических факторов, которые могут либо усугублять имеющиеся у него негативные особенности личности, либо трансформировать ее в худшую сторону. Это явление получило название профессиональная деформация.

Несмотря на то, что негативные изменения в личности человека под действием профессиональных факторов влияют, прежде всего, на психологическое благополучие самого сотрудника, из-за этого явления компании и организации несут значительные экономические и репутационные убытки.

Первым исследователем, описавшим в научной литературе профессиональную деформацию, является американец Х. Ландерок, а первым отечественным исследователем, введшим в научную среду понятие «профессиональная деформация» – П.А. Сорокин.

В организационной психологии принято считать, что служба в органах обеспечения правопорядка является одной из самых трансформирующих, поскольку относится к типу профессий «человек-человек», а также связана с непосредственным риском для жизни и здоровья, деструктивными общественными явлениями и значительным уровнем стресса.

В связи с этим, целью данного исследования является изучение профессиональной деформации сотрудников органов правоохранительной системы.

Задачами исследования поставлено: рассмотрение определения и природы профессиональной деформации, ее психологические механизмы; выявление факторов, влияющие на развитие профессиональной деформации, причин профессиональной деформации и ее типы, особенностей

профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы в России; рассмотрение зарубежного опыта профилактики профессиональной деформации у сотрудников правоохранительных органов; предложение комплекса мер профилактики профессиональной деформации.

Гипотеза: мы предполагаем, что у сотрудников правоохранительной системы наиболее выраженными чертами профессиональной деформации будут авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность, сверхконтроль.

Бакалаврская работа имеет новизну исследования и практическую значимость исследования.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, включающего 50 источников. Текст проиллюстрирован 14 рисунками. Объем работы – 64 страницы.

## Оглавление

Введение.....	5
Глава 1 Теоретические аспекты исследования профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов .....	8
1.1 Понятие, психологический механизм и сущность профессиональной деформации, виды профессиональной деформации .....	8
1.2 Причины развития профессиональной деформации .....	15
1.3 Факторы, ведущие к проявлению профессиональной деформации.....	20
1.4 Зарубежный опыт профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов .....	23
Глава 2 Исследование профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов .....	29
2.1 Методы и процедура исследования.....	29
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов .....	36
2.3 Рекомендации по преодолению профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы .....	50
Заключение.....	57
Список используемой литературы.....	60

## Введение

Актуальность. Длительное время в организационной психологии рассматривали труд, как конструктивную силу, способствующую совершенствованию человека. Однако, дальнейшие исследования показали, что в любой профессии человек подвергается действию специфических факторов, которые могут либо усугублять имеющиеся у него негативные особенности личности, либо трансформировать ее в худшую сторону. Это явление получило название профессиональная деформация.

Несмотря на то, что негативные изменения в личности человека под действием профессиональных факторов влияют, прежде всего, на психологическое благополучие самого сотрудника, из-за этого явления компании и организации несут значительные экономические и репутационные убытки.

Первым исследователем, описавшим в научной литературе профессиональную деформацию, является американец Х. Ландерок, а первым отечественным исследователем, введшим в научную среду понятие «профессиональная деформация» – П.А. Сорокин.

В настоящее время существуют многообразные подходы к трактовке профессиональных деформаций (С.Г. Геллерштейн, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова, Е.И. Рогов), описаны их виды (С.П. Безносков, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина), причины и последствия (Н.Е. Водопьянова, А.К. Маркова, Е.И. Рогов), в том числе негативные (О.В. Рожков, А.В. Стеба). О.Б. Полякова представила схему возникновения профессиональной деформации и формы ее проявления. Н.В. Майсак рассмотрел факторы, приводящие к профессиональной деформации у государственных служащих, а О.Н. Егоров и В.С. Полковникова описали уникальные условия, также оказывающие влияние на их профессиональную деформацию.

В организационной психологии принято считать, что служба в органах обеспечения правопорядка является одной из самых трансформирующих,

поскольку относится к типу профессий «человек-человек», а также связана с риском для жизни и здоровья, деструктивными общественными явлениями и значительным уровнем стресса.

В связи с этим, целью данного исследования является изучение профессиональной деформации сотрудников органов правоохранительной системы.

Объект исследования: профессиональная деформация личности.

Предмет исследования: профессиональная деформация личности сотрудников органов правоохранительной системы.

Гипотеза: мы предполагаем, что у сотрудников правоохранительной системы наиболее выраженными чертами профессиональной деформации будут авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность, сверхконтроль.

Задачи исследования:

- рассмотреть определение и природу профессиональной деформации, ее психологические механизмы;
- выявить факторы, влияющие на развитие профессиональной деформации;
- выявить причины профессиональной деформации и ее типы;
- выявить особенности профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов в России;
- рассмотреть зарубежный опыт профилактики профессиональной деформации у сотрудников правоохранительных органов;
- предложить меры профилактики профессиональной деформации.

Методы и методики исследования:

- теоретические методы (анализ и обобщение литературных источников по проблеме исследования);
- психодиагностические методы (психодиагностические опросники: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; тест на авторитарность личности (Ф-шкала, Т. Адорно); шкала

социальной желательности (Д. Кроун, Д. Марлоу); уровень легитимизированной агрессии (JA-44) по С.Н. Ениколопову, Н.П. Цибульскому; шкала депрессии Бека; мини-СМИЛ).

– методы количественной, качественной и математико статистической обработки данных (описательная статистика, сравнительный анализ), интерпретация результатов исследования.

Эмпирическая база исследования: исследование проходило посредством анонимного исследования среди сотрудников Межрегионального управления Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Центральному федеральному округу. Респондентами выступали как мужчины, так и женщины, всего 53 сотрудника.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в изучении аспектов профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы. Также разработан комплекс мер, направленных на профилактику профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы.

Практическая значимость исследования состоит в разработке комплекса мер профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы, которые могут быть использованы в планировании и реализации профилактических мероприятий, направленных на психологическое сопровождение сотрудников правоохранительной системы.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, включающего 50 источников. Текст проиллюстрирован 14 рисунками. Объем работы – 64 страницы.

## **Глава 1 Теоретические аспекты исследования профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов**

### **1.1 Понятие, психологический механизм и сущность профессиональной деформации, виды профессиональной деформации**

В настоящее время, несмотря на популяризированное использование термина «профессиональная деформация», в трудах ученых нет сформированного единого определения данного понятия. Различные авторы в своих работах зачастую дают близкую друг к другу интерпретацию понятия «профессиональная деформация», однако имеются и некоторые различия.

Явление профессиональной деформации личности выступало предметом рассмотрения психологии практически с момента ее возникновения как научной дисциплины, хотя само явление до этого было многократно описано в художественной литературе и широко известно [32].

В научной литературе профессиональная деформация впервые была описана в 1915 году американским исследователем Х. Ландероком, который отмечал, что род занятий способен изменять процессы мышления сотрудника, искажает восприятие важности выполняемой деятельности [26]. В русскоязычном научном поле понятие «профессиональная деформация» было введено в 1921 году Питиримом Сорокиным, который указал, что в процессе (и в результате) выполнения профессиональных обязанностей у человека проявляются некоторые черты, которые мешают выполнению этих обязанностей [19]. Таким образом, если в англоязычной научной литературе фокус внимания исследователей был ориентирован на искажения самой личности, то в русскоязычной – на ее способность выполнять профессиональные обязанности эффективно. В настоящее время более распространен комплексный подход: показано, что профессиональная

деформация негативно сказывается и на качестве жизни человека, и на его эффективности как сотрудника [6].

Вместе с тем, в рамках изучения термина «профессиональная деформация» стоит упомянуть и о «профессионально обусловленных акцентуациях» как о разновидности деформаций, выражающихся в «пограничных состояниях», близких к патологическим нарушениям, вызванных профессиональной деятельностью, но патологией не являющихся.

В качестве примера, можно привести случай, когда «чрезвычайно сильно усиливаются какие-либо нежелательные качества, не мешающие осуществлению одной деятельности, но осложняющие другую деятельность или межличностные отношения за рамками данной трудовой деятельности» [11, с. 122].

«Также порой к деформациям относят «профессиональные стрессы (дистрессы)» и синдром «эмоционального (профессионального, психического) выгорания», которые проявляются либо в несдержанности, либо в апатии, либо в отчаянии и в утрате «тонуса жизни» как следствие неадекватного расхода накопившейся энергии, не получившей достойного выхода в профессии» [11, с. 123.].

Стоит обратить внимание на некоторые виды профессиональной деформации (ее проявления), которые встречаются в настоящее время:

- работник ощущает себя не комфортно (не «в своей тарелке»), желает минимизировать время, проводимой в рабочей среде и на рабочем месте, но ничего не меняет и продолжает свою трудовую деятельность при данных обстоятельствах – это проявление личностно-ролевого диссонанса;
- работник обесценивает собственную компетентность, тем самым снижая собственную продуктивность, погружаясь в примитивные трудовые отношения – это проявление профессиональной редукции;
- работник перестает проявлять инициативу, высказывать свое мнение по различным профессиональным вопросам, минимизирует любое

личностное проявление себя – это проявление деперсонализации работника [14, с. 98]. Схема возникновения профессиональной деформации и формы ее проявления представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Схема возникновения профессиональной деформации и формы ее проявления (по О.Б. Поляковой)

Как в организационной психологии, так и в социологии, профессиональная деформация (и особенно – профессиональное выгорание) является популярной темой исследований. Можно выделить следующие направления исследований этого явления [17, 22, 28]:

- свойства личности, которые определяют предрасположенность к профессиональной деформации;
- ранние признаки профессиональной деформации;
- ее последствия;
- способы профилактики;
- классификация профессиональной деформации, прогнозирование изменения качества жизни;
- причины развития профессиональной деформации;
- факторы, которые на нее влияют.

Говоря о психологических механизмах развития профессиональной деформации (рисунок 2), можно выделить два типа теорий.

Согласно первой трактовке, профессиональная деятельность способна обострять уже имеющиеся у личности негативные проявления [16]. Специфические факторы той или иной деятельности оказывают влияние на человека по принципу «где тонко, там и рвется» (наиболее подвержены повреждению самые уязвимые параметры личности), поэтому проявления профессиональной деформации могут отличаться даже внутри одной профессии. Учитывая такой механизм, как соматизация стресса, у некоторых людей профессиональная деформация проявляется в психосоматических и болезненных формах [20].



Рисунок 2 – Механизм возникновения профессиональной деформации

Ранее (особенно в странах коммунистического лагеря) в организационной психологии господствовала идея о том, что труд может влиять на человека только конструктивно [4], однако ряд исследований продемонстрировал такие негативные проявления, как отрицательные способы реагирования, в том числе эмоционального (избыточная реакция по невротическому типу, цинизм, скептицизм), когнитивного (стереотипы

мышления, клише, неадекватное восприятие коллег или людей других профессий) и коммуникативного, а также формирование неконструктивного стиля профессиональной деятельности [37].

Под действием профессиональных факторов могут проявляться и негативные черты характера, существенно снижающих качество жизни самого человека и отрицательно сказывающихся на других: «безынициативность, жеманность, манерность, кокетство, бравирование, мнительность, наигранность, негативизм, педантизм, нигилизм, скептицизм, перфекционизм, пафосность, высокомерие, позерство, притворство, развязность и прочее.» [13, с. 163].

Однако при исследовании проблемы профессиональной деформации были выявлены ее особенности, наиболее типичные для конкретных профессий [3]. Например, для исследовательской деятельности характерны авторитарность, отказ от ответственности, неспособность рефлексировать свои эмоции, сложности в коммуникации и шизоидность, сутяжничество, склонность к сплетням, а также такие патологические проявления, как kleptomания и другие формы обсессивно-компульсивного расстройства, резкая смена настроений, неадекватная эмоциональная реакция на ситуацию [35].

В.Д. Менделевич выделяет следующие проявления профессиональной деформации в различных профессиях: среди медицинских сотрудников хирургических отделений (в большей мере непосредственно оперирующих хирургов и операционных медсестер) безэмоциональность и черствость; проявление агрессии среди сотрудников силовых структур и спортсменов; среди военных (военнослужащих) – командирское поведение в различных сферах жизни; среди политиков – авторитаризм и диктатура; среди учителей (педагогов) – нравоучительство; среди художников, музыкантов, актеров (работников творческого цеха) – высокомерие, чувство собственной исключительности и одновременно суицидальное поведение; не имеют четкой связи с профессиональной ориентацией противоправное

(вымогательство, взяточничество), аддиктивное, алкоголезависимое, паранойяльное, маргинальное (безнравственное и неэстетичное) поведение [18].

На основании новых данных исследователи разработали вторую группу психологических концепций, которые связывают профессиональную деформацию не с особенностями личности человека, которые присущи ему изначально и раскрываются под воздействием профессиональных факторов, а именно с самими особенностями профессии [38]. В независимости от того, присущи ли человеку некие негативные проявления, сама специфика деятельности имеет трансформационный и зачастую – повреждающий характер. В качестве примера можно рассмотреть явление самооправдания чиновника и госслужащего. Любой сотрудник может допускать ошибки, но чем больше он трудится в своей профессии, тем большую уверенность в себе приобретает. Сотрудник считает, что обладает достаточной квалификацией, которую повышать не нужно, и в условиях постоянно меняющегося мира быстро приобретает некомпетентность. Ошибки он объясняет себе, как «неизбежное зло», отказываясь признавать ответственность за них. Также он может перекладывать ответственность за них на других людей (руководство, посетителей и получателей услуг, коллег).

Некоторые изменения могут провоцироваться несовершенством организации рабочего места и времени (например, организационные факторы: вредные условия труда, несоблюдение техники безопасности, отсутствие рабочего места) [25].

Некоторые исследователи (например, С.П. Безносков, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк) указывают на принципиально другой механизм развития профессиональной деформации, согласно которому сильные стороны личности могут трансформироваться в негативные. «Так, бдительность превращается в подозрительность, уверенность – на самоуверенность, взвешенность на безразличие, требовательность – в придирчивость, усердие – в педантизм» [1, с. 400].

Таким образом, сама по себе профессиональная деятельность является травмирующим фактором, а личностные особенности влияют только на то, как профессиональная деформация будет проявляться. Следовательно, можно выделить некоторые особенности профессиональных изменений в зависимости от вида деятельности, создав их типологию.

Проанализировав оригинальные признаки профессий, возможно сформулировать вариативность ненормального (девиантного) поведения сотрудников в трудовом коллективе (на рабочем месте) в прототипах, выраженных следующими метафорами: стервятники (образуют группировки с небольшой градацией по уровням и функциям), ястребы (любят устанавливать свои правила и изменять окружающих в свою пользу), волчьи стаи (создают группировки с жесткими правилами участия), ослы (ради повышения собственной независимости могут преступать нормы и правила) [31].

Индивиды под влиянием профессиональной деформации не только деструктурируют выполнение своих профессиональных обязанностей, но и могут игнорировать общепринятые нормы этикетки, а также попирают правовые и моральные нормы.

Руководствуясь работами Дж. Грина, Г.Р. Латфуллин и О.Н. Громова представили четыре направления противоправной деятельности в профессиональной среде:

- противоправные поступки в пользу или в интересах собственного работодателя;
- противоправные деяния, совершаемые работниками, наделенными государственно-властными полномочиями (коррупционные);
- противоправные деяния, которые совершаются работниками при помощи своих профессиональных навыков, способностей, умений;
- частные (индивидуальные) противоправные деяния [21].

Можно выделить наиболее часто совершаемые правонарушения работников на рабочем месте, так, например, более частыми правонарушениями, в том

числе преступлениями, являются, как это не казалось бы стереотипным, деяния, совершенные из корысти, с целью личного обогащения и желания достичь более высокого уровня материального благосостояния (стоит отметить, что при совершении таких деяний, работники, как правило, не останавливаются на достигнутом, с каждым таким поступком уровень достигаемого благополучия поднимается выше); следующими стоит выделить противоправные деяния, совершаемые работниками по личной незаинтересованности, халатности, беспечности, безответственности; в заключение стоит выделить деяния, а именно преступления, совершенные на сексуальной почве (насилие в различных его проявлениях) [39]. В то же время, «В.В. Барис и Ю.О. Народицкий считают, что все должностные и служебные противоправные действия в значительной степени не могут быть сравнимы по степени общественной опасности с коррупционными деяниями, стержнем которых является подкуп. Коррупция в мировой практике трактуется, как отказ от ожидаемых стандартов поведения со стороны представителей тех или иных органов власти ради незаконной личной выгоды, корыстное злоупотребление своим служебным положением и влиянием в государстве» [23, с. 137].

Анализ научной литературы показывает, что универсальная типология девиантного поведения в профессиональной сфере в настоящее время отсутствует; классификация такого поведения является задачей (проблемой) психологической науки и практики, что связано с различным пониманием природы девиаций и механизмов, приводящих к отклонениям.

## **1.2 Причины развития профессиональной деформации**

Субъекты являются носителями и руководителями специальных (деятельностных) норм (целей, планов, программ, методик, проектов, методов и технологий, подходов, принципов профессии), а личности – норм этики и деонтологии. Деятельностные нормы предназначены для

регулирования деятельности людей в подпространстве профессиональной деятельности, в то время как этические нормы предназначены для регулирования деятельности вне этой сферы. Нормы профессиональной этики и деонтологии служат дополнительной основой для конкретизации деятельностных норм в ситуациях «усматривания». В ходе профессиональной деятельности может возникнуть конфликт между личностными установками и требованиями профессии (должности), который может приводить к деформации [34].

Специфические приемы психологического исследования различных профессиональных деформаций личности в конкретной профессиональной сфере заключаются в последовательном анализе конкретного специфического содержания всех компонентов структуры акта деятельности, которые будут являться атрибутами (особенностям) данной профессии, и их влияния на личность работника. [27].

Любая, отдельно взятая, технология каждого труда (преподавательская, исследовательская, проектировочная, управленческая, исполнительская, ратная, хирургическая) «состоит из следующих составных частей:

- субъект труда,
- объект труда,
- продукт труда,
- предмет труда» [28, с. 58].

Деятельностные нормы отличаются от других видов норм, таких как правовые, морально-этические, медицинские. Деятельностные нормы также могут различаться и могут быть представлены следующим списком:

- «цель деятельности – это субъективное психическое представление о конечном продукте;
- план – это временное представление процесса преобразования;
- технология – концепция исходного и конечного продукта процесса преобразования, средства и методы его применения;

- программа – это предписание о том, каким образом и в какой мере человек должен участвовать в деятельности;
- проект – это набор представлений и предписаний о структуре планируемого результата и процессе его получения;
- метод – это обобщенная, абстрактная, мысленная идея о деятельности, которая не учитывает специфику конкретных отдельных условий для достижения результата;
- методика – это конкретное представление о вариантах применения метода с учетом некоторых условий;
- подход – целостный взгляд на жизни и деятельности;
- принцип – это определенное исходное средство конкретизации общего понимания деятельности» [4, с. 168].

В процессе профессиональной деятельности люди проявляют только субъективные качества, то есть специальные навыки, умения, знания, а не личные качества. Только за пределами рабочего пространства человек может проявить свою индивидуальность. При этом, он должен оставаться именно субъектом деятельности. Это отчетливо видно в работе, например, сборщиков конвейерного производства [9].

Человек может реализовывать себя как личность и индивидуальность исключительно в около профессионально-деятельностных областях – в поведении. Только находясь за пределами исполнительской специальной позиции, он может самостоятельно выражать мнение о профессии – пересматривать, улучшать свой труд. [30].

Представляя структуру проявления профессиональных деформаций, выделим их уровни:

- «общефессиональные деформации (деструкции), характерные для сотрудников профессии в целом, когда определенные поведенческие паттерны наблюдаются у значительного числа работников определённой профессии, длительное время занятых в данной профессии. Подобные деформации (деструкции) делают

представителей одной профессиональной сферы узнаваемыми и похожими друг на друга. К примеру, работникам медицинской сферы присущ «синдром «сострадательной усталости» (безразличие к страданиям, мучениям пациентов), сотрудникам правоохранительной системы – синдром «асоциальной перцепции» (когда работники правоохранительных органов рассматривают любого человека как потенциального нарушителя закона), для руководителей различного звена присущ синдром «вседозволенности», а именно желание полностью управлять жизнью своих подчиненных, распоряжаться их временем»;

– «специальные профессиональные деформации (деструкции) – выступает более узким понятием по отношению к деформациям (деструкциям). Это приобретенные во время работы в более узкой специализации специальные профессиональные деформации (деструкции), где каждая специальность в рамках любой профессии имеет свой качественный и количественный состав деформаций. К примеру, жесткость в общении с пациентами у врачей хирургов, обвинительный тон в общении у следователей, прокуроров;

– «профессионально-типологические деформации – формируется как своего рода надстройка индивидуально-психологических особенностей личности (таких как темперамент, способности, характер) на психологическую структуру деятельности работника. В результате такой деятельности формируются деформации профессиональной направленности личности» [28, с. 61]. К примеру, у людей, занимающих руководящие должности, психологическая профессиональная деформация проявляется в стремлении организовывать коллективы, людей в целом;

– «индивидуальные деформации – формируются на основе особенностей работников, занятых в различных профессиях, заключается искаженном преувеличении определенных

профессионально значимых качеств (психологическое слияние личности и профессии в результате многолетней профессиональной деятельности) приводит к появлению сверхчерт или акцентуаций.

Схематическое изображение уровней профессиональных деструкций представлено на рисунке 3.

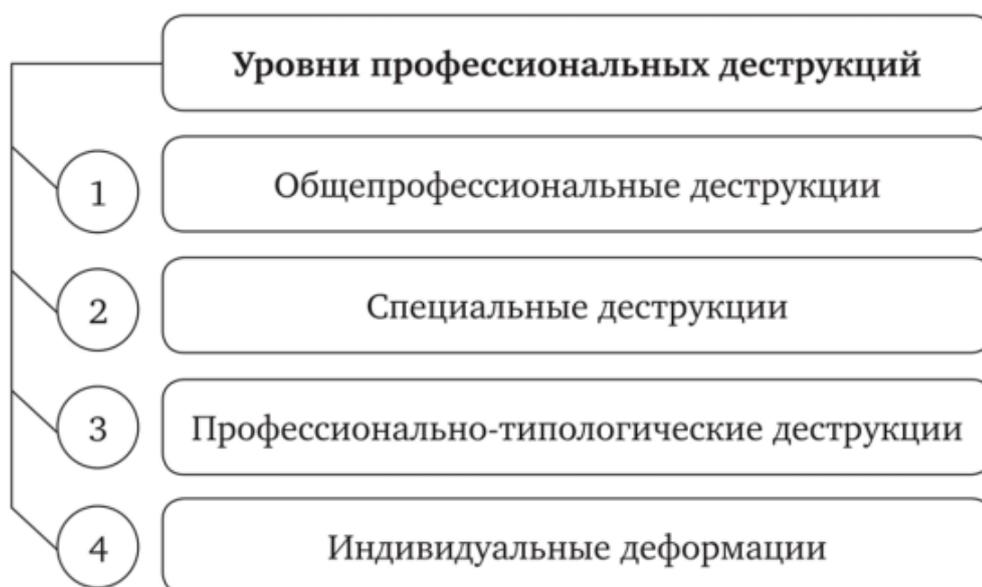


Рисунок 3 – Уровни профессиональных деструкций (деформаций)

Таким образом, подводя итоги вышеизложенного, можно сказать, что профессиональная деформация личности – это деструктивные изменения личности, возникающие при длительном выполнении одной и той же профессиональной деятельности (изменение психической структуры и качеств личности под влиянием профессиональных обязанностей), которые негативно влияют на производительность труда и взаимодействие с другими участниками этого процесса и изменяют профессиональное поведение человека.

В настоящее время существуют многообразные подходы к трактовке и способам и методам изучения профессиональных деформаций (С.Г. Геллерштейн, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова, Е.И. Рогов), описаны их

виды (С.П. Безносков, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина), причины и последствия (Н.Е. Водопьянова, А.К. Маркова, Е.И. Рогов), и, как следствие, разработаны некоторые профилактические программы [5]. Сделав акцент на том, что в большей степени профессиональным деформациям приписаны негативные последствия (О.В. Рожков, А.В. Стеба), необходимо заметить, что недостаточно проработан вопрос о диагностических инструментах для выявления профессиональных деформаций и не до конца решена проблема профилактики и снижения выраженности негативных аспектов профессиональной деятельности сотрудников правоохранительной системы, следует считать достаточно актуальной обозначенную тему исследования [7].

### **1.3 Факторы, ведущие к проявлению профессиональной деформации**

В современных условиях, когда большое внимание направляется в сторону психического здоровья личности и её благополучия, наиболее актуальными становятся вопросы, связанные с профессиональной деформацией и её профилактикой среди разных слоёв населения. В связи с этим, рассмотрим факторы, приводящие к профессиональной деформации у государственных служащих [15, 24]:

- организационные (сюда относятся: условия труда и особенности трудовой дисциплины (повышенные нагрузки, сверхурочная работа); содержание работы (эмоциональная напряженность и удаленность во времени конечного результата, отсутствие самостоятельности в принятии решений);
- социальные (к ним можно отнести: стиль руководства; конфликты горизонтального и вертикального характера; отсутствие поддержки «по вертикали»; отсутствие обратной связи с коллегами, руководителями и гражданами);

- факторы профессиональной роли (в качестве примера можно рассмотреть: ролевой конфликт (противоречие служебных и этических норм лица); ролевая двоякость (противоречивые требования к специалисту в рамках выполнения профессиональных обязанностей; возникновение ситуации «треугольника», при которой получатель управленческой услуги считает возможности государственного служащего неограниченными, тогда как они существенно ограничены властной иерархией);
- индивидуальные факторы (в данной группе следует рассматривать: возраст и стаж работы, пол (и, прежде всего, – гендерные стереотипы), семейное положение (одиноким более уязвимы, чем женатым и разведенным), уровень образования (особенно в случае, если образованный человек выполняет низкоквалифицированную работу), психологические факторы).

В государственной службе (в частности, в органах правопорядка) имеются также уникальные условия, влияющие на профессиональную деформацию [10]:

- строгая правовая регламентация (приводит к бюрократизму и формализации работы);
- властные полномочия, монополия на насилие (приводят к злоупотреблению и необоснованному использованию);
- корпоративность («кумовство» и «цеховая солидарность», возможность для реализации коррупционных схем, морально-психологическая изоляция от остального общества);
- высокий уровень ответственности (индивидуальной и групповой), возможность значимых для многих людей последствий деятельности;
- перегрузки (физические, психологические, эмоциональные), которые связаны как постоянным уровнем ответственности за жизнь и здоровье людей, плавающим графиком работы, работой в ночные часы);

- экстремальность властной деятельности (высокая стоимость управленческой ошибки, неординарный характер стоящих задач, высокий уровень неопределенности, постоянное столкновение с жестокостью, противоправной деятельностью, насилием);
- контакт с маргинальными группами населения, отчасти – усвоение особенностей их субкультуры.

Можно выделить следующие личностные особенности сотрудников правоохранительных органов, которые влияют на развитие профессиональной деформации [38]:

- особенности мотивационной компоненты (завышенные личностные ожидания от работы, уровень притязаний, который не соответствует реальным возможностям человека);
- недостаточный уровень подготовки (прежде всего психологической и моральной);
- определенные сочетания черт характера (например, решительности и сниженный самоконтроль);
- негативные профессиональные установки (высокая конкурентность среды, что приводит к доносительству и межведомственным негативным взаимодействиям);
- социально-психологическая дезадаптация;
- склонность к эмоциональному выгоранию, разочарование в службе.

Профессиональная деформация проявляется в отрицательном изменении в профессиональной деятельности и в личном поведении. Меняются стереотипы поведения, профессиональные привычки, стиль общения и навыки, что затрудняет успешную реализацию профессиональной деятельности [12].

Проявляется профессиональная деформация также в снижении эффективности выполнения служебной деятельности; потере интереса к дискуссиям; отсутствию заинтересованности в отстаивании собственной точки зрения; высказывании только не рискованных предложений и

замечаний; неумении эффективно планировать собственное время; неспособности самостоятельно принимать решения; отсутствии заинтересованности в повышении собственной квалификации; формальном отношении к выполнению служебных и функциональных обязанностей; переносе значительной части специфических профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне службы [30].

Кроме того, профессиональная деформация провоцирует нежелательные преобразования собственно психических характеристик индивида. Речь идет о психических процессах, состояниях, свойствах, качестве и структурных характеристиках личности, включая ее сознательные и подсознательные компоненты. Эти преобразования влекут за собой негативные изменения профессиональных возможностей личности и ее склонностей.

Профессиональная деформация порождает у работника чувство разочарования, которое, постепенно распространяясь на другие сферы его жизни, ведет к снижению его общей активности, порождает в нем постоянную депрессию, безразличие не только к профессиональной деятельности, но и к жизнедеятельности в целом.

Итак, в основе профессиональной деформации находится взаимодействие изменений в сфере психических и социально-психологических явлений.

#### **1.4 Зарубежный опыт профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов**

Вопросы профилактики профессиональной деформации, а также выгорания сотрудников правоохранительных органов широко рассматриваются в международной научной литературе. Стоит отметить, что в службах психологического сопровождения эта проблема рассматривается чаще всего в ключе профилактики профессионального выгорания, как

наиболее влияющего на психологическое благополучие отдельных сотрудников и целых коллективов.

Одной из старейших систем преодоления профессиональной деформации пользуются психологические службы ФБР и полиции США [44]. Ее особенностью является комплексный подход, согласно которому выявление сотрудников, подверженных изменениям в ходе профессиональной деятельности, происходит еще на этапе устройства в органы правопорядка [41].

Мотивация является ключевым компонентом, как в оценке рисков, так и профилактики деформаций и особенно выгорания. Недостаточно мотивированные сотрудники склонны чувствовать свою несостоятельность, вступать в активную оппозицию с окружающим миром, саботировать выполнение служебных задач, разочарованию в людях. [48].

При диагностике специалисты полиции и ФБР США обращают внимание на структуру мотивации. Если практически полностью отсутствует внутренняя мотивация или наоборот, она является ведущей, возможно эмоциональное выгорание и другие виды профессиональной деформации.

В качестве способов поддержания внешней мотивации рассматривают монетарную (повышение заработной платы, оплаты обучения и проживания) и немонетарную (создание психологически безопасного сообщества, публичное поощрение). Совместная работа над созданием более гармоничного общества и разрушением преступных монополий, осознание своего значимого вклада в этот процесс позволяет эффективно поддерживать внутреннюю мотивацию, приносит чувство облегчения и позволяет исключить выгорание [49].

В США рассматривают следующие факторы как, уникальные при карьерном менеджменте сотрудников правоохранительной системы [43, 50]:

- базовые потребности: ключевым является самоактуализация и поддержание высокой самооценки, поддерживаемые похвалой и

вдохновением на такую же высокую продуктивность, какая была у сотрудника ранее.

– стресс: работа в системе поддержания правопорядка считается одной из самых стрессовых, что приводит к высоким уровням алкоголизма, суицидов, проблем эмоциональной регуляции. Все эти факторы могут негативно сказываться на профессиональной деформации сотрудника.

Для снижения уровня стресса организации необходимо своевременно распознавать и исключать стресс там, где это возможно. Важно отметить, что многие сотрудники полиции в числе наиболее стрессовых событий называли вызов к начальству. Поэтому, особое внимание уделяется стилю руководства, как источнику дополнительного стресса, проведению тренингов на стрессоустойчивость, критическому рассмотрению рабочих инцидентов и смене видов деятельности.

– признание и награды: еще в 40-е годы было показано, что премии являются более высоким мотиватором, чем высокий уровень зарплаты.

– самомотивация: несмотря на то, что основная функция по мотивированию лежит на управлении организацией, офицеров также призывают поддерживать свой уровень мотивации самостоятельно. Исследования, которые показали значимость самомотивации в исключении негативных трансформаций личности у сотрудников полиции были проведены в Швеции в 2003 году. В качестве ключевого способа самомотивации рассматривается горизонтальная карьера, то есть возможность перевестись на другую должность или сменить функционал [47]. Такие возможности должны предлагаться сотрудникам регулярно, а процесс перехода – контролироваться супервайзором. Он выступает не только внешним организатором и консультантом, но и служит личным примером. Например, согласно принятой в военно-морском флоте США системе подготовки кадров, офицеры «должны обращать особое внимание на самомотивацию,

поддерживать сфокусированность на цели и уровень вдохновения профессиональной деятельностью. Если лидер не будет вдохновлять сам себя, то кто будет?» [46]. Эмпатия и «вдохновенное лидерство» рассматриваются как важные способы мотивации рядового персонала и ключевые компетенции командного состава. Руководство и персонал не противостоят друг другу, но являются единой командой. Офицеры должны понимать проблемы своих подчиненных и помогать находить эффективные решения. Рассмотрение своих сильных сторон и поиск того, что приносит счастье, изучение слабостей, как исследовательский процесс – важные способы самомотивации, принятые в правоохранительной системе США. Сотрудникам предлагается регулярно вести дневник, в том числе перечень своих достижений, постоянно обращаться к нему.

– привычки и склонности: привычки могут влиять как на уровень мотивации, так и на склонность к профессиональной деформации. Особенно важны склонности и привычки руководства, поскольку лидеры выступают, как ролевая модель для остальных сотрудников.

– здоровье и фитнес: проблемы в здоровье сотрудника рассматриваются как ключевой фактор абсентизма, а также служит источником значительных незапланированных трат для всей правоохранительной системы. Например, организации правопорядка тратят около 13000 долларов на офицера из-за его внезапных болезней. Согласно другим подсчетам, каждые 3 доллара, которые вносит организация на поддержание хорошего состояния сотрудника, экономят 1 доллар каждый месяц на страховые выплаты [40]. Отсюда большое внимание уделяется поддержанию физической формы, профилактике заболеваний. Занятия фитнесом являются обязательными. Кроме того, формирование привычки к здоровому образу жизни также используется в организациях правопорядка.

Большое внимание уделяется также системе раннего распознавания симптомов и признаков профессиональной деформации. Для этого предлагается использовать специализированное программное обеспечение. В качестве маркеров рассматриваются такие поведенческие проявления, как снижение эффективности и производительности труда, нехарактерная заболеваемость и пропуски работы, беспричинное применение силы, повышенная частота жалоб (как самого сотрудника, так и на него).

Таким образом, можно выделить ключевые способы борьбы с профессиональной деформацией в силовых ведомствах США [42, 45]:

- стартовая диагностика, особая работа с группой риска;
- постоянный мониторинг и коррекция посредством поведенческого анализа;
- значительная роль мотивации и самомотивации в системе профилактики;
- система наставничества, где в качестве супервизора выступают сами сотрудники ведомства;
- вдохновленное лидерство и эмпатия руководства как ключевые компетенции;
- поддержание самообразования, горизонтальной мобильности;
- выявление и снижение значимости факторов стресса, особенно организационного.

Таким образом, анализ научной литературы показывает, что универсальная типология девиантного поведения в профессиональной сфере в настоящее время отсутствует; классификация такого поведения является проблемой психологической науки и практики, что связано с различным пониманием природы девиаций и механизмов, приводящих к отклонениям.

Также выделено четыре уровня формирования профессиональных деструкций: общепрофессиональные, специальные, профессионально-типологические, индивидуальные.

Профессиональная деформация провоцирует нежелательные преобразования собственно психических характеристик индивида. Речь идет о психических процессах, состояниях, свойствах, качестве и структурных характеристиках личности, включая ее сознательные и подсознательные компоненты. Эти преобразования влекут за собой негативные изменения профессиональных возможностей личности и ее склонностей, что крайне негативно сказывается как на личности сотрудников правоохранительных органов, так и на выполнении ими своих служебных обязанностей.

Таким образом, для предотвращения наступления негативных последствий профессиональной деформации и самой деформации сотрудников правоохранительной системы стоит использовать превентивные и профилактические меры. При разработке таких мер стоит обратить внимание на разработанные зарубежные профилактические меры, имеющие положительный опыт. Например, на профилактические меры правоохранительной системы США, где большое внимание уделяется системе раннего распознавания симптомов и признаков профессиональной деформации, а мотивация является ключевым компонентом, как в оценке рисков, так и профилактики деформаций и особенно выгорания.

## **Глава 2 Исследование профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов**

### **2.1 Методы и процедура исследования**

С целью исследования профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов было проведено эмпирическое исследование.

Объектом исследования стал уровень профессиональной деформации сотрудников Межрегионального управления Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Центральному федеральному округу.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что у сотрудников правоохранительной системы наиболее выраженными чертами профессиональной деформации будут авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность, сверхконтроль.

Задачи эмпирической части исследования:

- подобрать диагностический комплекс,
- сформировать выборку исследования,
- исследовать показатели профессиональной деформации сотрудников Межрегионального управления Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Центральному федеральному округу,
- проанализировать результаты исследования, наметить перспективы изучения данной темы.

Методы исследования:

- теоретические – анализ специальной литературы по проблеме исследования;
- эмпирические – методики психологической диагностики (тест на авторитарность (Ф-шкала, Т Адорно); мини-СМИЛ Л.Н. Собчик (шкалы 1, 6, 7); шкала социальной желательности (Д. Кроун,

Д. Марлоу); уровень легитимизированной агрессии (ЛИА-44) по С.Н. Ениколопову, Н.П. Цибульскому; диагностика уровня эмоционального выгорания по В. Бойко; шкала депрессии А.Т. Бека); – методы обработки данных: количественно-качественный анализ.

Характеристика выборки исследования. Экспериментальное исследование было проведено на базе Межрегионального управления Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Центральному федеральному округу. Всего в исследовании приняло участие 53 сотрудника. Респондентами выступали как мужчины (38 человек), так и женщины (15 человек).

Средний возраст в выборке составляет  $28,9 \pm 3,6$  лет (от 24 до 36 лет). Средняя продолжительность службы в правоохранительных органах у респондентов составляет  $5,9 \pm 3,6$  года и варьируется от 1 до 13 лет.

Исследование проходило в несколько этапов.

На первом этапе изучена научно-методическая литература по заявленной проблеме. Была сформулирована гипотеза исследования, определены методы и методики исследования.

На втором этапе в ноябре 2022 – феврале 2023 года на базе Межрегионального управления Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Центральному федеральному округу осуществлялся сбор эмпирических данных.

На третьем этапе производилась обработка и анализ результатов

В ходе сбора эмпирических данных по проблеме исследования необходимо было подобрать диагностические методики, позволяющие исследовать уровень профессиональной деформации сотрудников Межрегионального управления Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Центральному федеральному округу (таблица 1).

Таблица 1 – Комплекс методик, направленных на исследование уровня профессиональной деформации

Название методики, автор	Исследуемые показатели, поведенческие маркеры
Тест на авторитарность (Ф-шкала Т. Адорно в адаптации Д.М. Денисовой)	Авторитарность, поведенческие маркеры: командный характер коммуникации, острая реакция на критику, сниженная рефлексия, деспотизм, садизм, склонность к применению наказаний
Мини-СМИЛ (Л.Н. Собчик)	Сверхконтроль (шкала 1), поведенческие маркеры: сдерживание чувств, избыточная осмотрительность, «роботизированность» в выполнении обязанностей; консерватизм или ригидность (шкала 6), поведенческие маркеры: ригидность мышления, склонность к использованию технологий «по привычке», избыточная ориентация на свой опыт и неспособность его осмыслить и отрефлексировать, деление на «своих» и «чужих»; тревожность (шкала 7), поведенческие маркеры: трудности концентрации, мышечное напряжение, бессонница, проблемы с засыпанием и иные нарушения сна
Шкала социальной желательности (Д. Кроун, Д. Марлоу) в адаптации Ю.Л. Ханина	Мотивация одобрения, поведенческий перенос, поведенческие маркеры: перенос ролевых моделей при коммуникации с маргинальными элементами в реальную жизнь, использование уголовного жаргона, обращение по кличкам, склонность к коррупции и служебные преступления также рассматриваются как маркеры поведенческого трансфера
Опросник легитимизированной агрессии (ЛА-44) (С.Н. Ениколопов, Н.П. Цибульский)	Агрессия, связанная с профессиональными обязанностями, поведенческие маркеры: насилие, связанное с правоохранительной деятельностью, агрессия к неодушевленным предметам, моббинг и буллинг, пассивная агрессия, отсутствие сожаления и эмпатии, склонность к нарушению прав людей
Диагностика уровня эмоционального выгорания (В. Бойко)	Эмоциональное выгорание, поведенческие маркеры: напряжение (переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, «загнанность в клетку»; резистенция (неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация); истощение (эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения)
Шкала депрессии Бека (А.Т. Бек) в адаптации Н.В. Тарабриной	Депрессивность, категории симптомов и жалоб, соответствующие специфическим проявлениям или симптомам депрессии

#### Описание методик исследования.

Тест на авторитарность (Ф-шкала Т. Адорно в адаптации Д.М. Денисовой). [8]

Данный опросник разработан Т. Адорно с соавторами в 1950 году в ходе исследований личности «фашистского» типа. Его предназначение – выявлять авторитарный потенциал личности посредством измерения выраженности черт, составляющих авторитарный синдром. Авторы выявили корреляцию между интенсивным употреблением «всеобщностных» утверждений и фашистской личностью.

Шкала F состоит из 30 утверждений; рядом с каждым предложено шесть возможных степеней согласия. Каждая степень дает определенное количество баллов. Испытуемому предлагается следующая инструкция: «Перед Вами ряд утверждений, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Внимательно прочтите каждое и оцените степень вашего согласия с ним. Вы должны выбрать одну из 6 предлагаемых степеней согласия, поставив рядом с ней знак «+».

При подсчете итоговых баллов сумма набранных баллов делится на число утверждений (на 30). Нормой в соответствии с авторами считается расположение среднего балла в диапазоне от 3 до 4,5 баллов.

Мини-СМИЛ (шкалы 1, 6, 7). [33]

Данный опросник представляет собой усовершенствованный вариант ММРІ – в первую очередь, нацелен на изучение личности, раскрывает канву психологически понятных переживаний и свойства личности. СМИЛ включает 65 утверждений, которые касаются самочувствия, привычек, поведения, преобладающих переживаний и настроений, эмоциональных состояний, отношений к различным жизненным явлениям, межличностных отношений, направленности интересов, стилей общения. Обычно в результате обработки получают показатели по 10 базовым и трем контрольным шкалам, предназначенным для определения отношения испытуемых к тестированию, проверке небрежности, непонимания, не откровенности или преднамеренного искажения результатов.

Большинство утверждений звучит так, что испытуемый, отвечая, далеко не всегда представляет, каким образом это его охарактеризует, что

значительно затруднит стремление «улучшить» или «ухудшить» результаты обследования. На первый взгляд, методика позволяет обрисовать субъективную внутреннюю картину «Я» обследуемого лица. Реально же, благодаря отчасти проективному звучанию многих утверждений, в эксперименте выявляются и те психологические аспекты, которые не осознаются человеком или лишь частично поддаются контролю сознания.

В ходе исследования нами были изучены результаты по трем шкалам – шкала сверхконтроля (шкала 1), шкала ригидности, консерватизма (шкала 6) и шкала тревожности (шкала 7).

Шкала социальной желательности (Д. Кроун, Д. Марлоу) в адаптации Ю.Л. Ханина. [29]

Одним из проявлений социальности человека является субъективная для него значимость мнений и оценок окружающих его людей. Стремление заслужить похвалу, одобрение становится одним из сильнейших мотивов деятельности. В отличие от мотивации достижения, уровень мотивации одобрения – стремление заслужить одобрения значимых окружающих людей – гораздо меньше определяет успех в делах и свершениях. Однако весьма существенно влияет он на качество взаимоотношений с другими людьми вообще и со своим будущим спутником жизни, в частности.

Подобная склонность может означать, что респондент ориентирован на внешние, а не внутренние стимулы, имеет тенденцию к соответствию чьим-то ожиданиям, склонность следовать многим формальным нормам. Внутренне такие люди, как правило, несамостоятельны, конформны, зависимы от других людей, тревожны и склонны сдерживать свои агрессивные тенденции.

Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл. Итоговый показатель мотивации одобрения получают суммированием всех баллов. Этот показатель характеризует мотивационную структуру субъекта и, в частности, степень его зависимости от благоприятных оценок со стороны других людей, его ранимость и чувствительность к средовым и

межличностным влиянием. Иными словами, шкала позволяет получить косвенную меру потребности человека в одобрении со стороны других людей.

Опросник легитимизированной агрессии (ЛА-44) (С.Н. Ениколопов, Н.П. Цибульский) [2].

Согласно концепции авторов, наряду с официально запрещенными агрессивными и насильственными формами поведения в обществе всегда существовали безнаказанные, санкционированные и даже поощряемые разновидности насилия (так называемая «легитимизированная агрессия»). Специалисты по девиантному и делинквентному агрессивному поведению отмечают, что с расширением диапазона легитимного насилия в современном обществе наблюдается рост агрессивных форм поведения, выходящих за пределы социальной нормы. Искоренение всех форм легитимного насилия невозможно и не нужно, однако есть необходимость выделить сферы – носители легитимной агрессии, наиболее влияющие на рост девиантных агрессивных поступков, необходимость переоценить легитимный статус различных проявлений агрессии и насилия в обществе. Данная идея и положена в основу создания опросника.

Опросник представляет перечень из 44 утверждений, которые испытуемый должен оценить по семибалльной шкале (от 1 «абсолютно не согласен» до 7 «абсолютно согласен»). Результаты обрабатываются по ключу по пяти шкалам («личный опыт», «спорт», «политика», «СМИ», «воспитание»). Сумма баллов по каждой шкале позволяет судить о выраженности склонности к легитимизированной агрессии в той или иной сфере. Также есть интегральная шкала, позволяющая сделать вывод об общей склонности испытуемого к легитимизированной агрессии.

Диагностика уровня эмоционального выгорания (В. Бойко) [5].

Рассматриваемый тест состоит из 84 утверждений. В процессе выполнения методики испытуемому предлагается оценить степень своего согласия с каждым утверждением, поставив напротив него «да» или «нет».

Представленные в методике испытуемому утверждения в дальнейшем группируются в 12 шкал, которые также группируются в 3 фактора, соответствующих стадиям эмоционального выгорания. Фактор «Напряжение» включает в себя следующие шкалы: «Переживание психотравмирующих обстоятельств», «Неудовлетворённость собой», «Загнанность в клетку», «Тревога и депрессия». Фактор «Резистенция» включает в себя такие шкалы, как «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «Эмоционально-нравственная дезориентация», «Расширение сферы экономии эмоций», «Редукция профессиональных обязанностей». Последний фактор «Истощение» состоит из совокупности таких шкал, как «Эмоциональный дефицит», «Эмоциональная отстранённость», «Личностная отстранённость (деперсонализация)» и «Психосоматические и психовегетативные нарушения».

Для обработки полученных результатов исследователю необходимо посчитать сумму набранных респондентом баллов, основываясь на разработанный автором методики ключ.

Интерпретация результатов осуществляется согласно набранному респондентом количеству баллов. Если испытуемым набрано 9 и менее баллов, то данный симптом эмоционального выгорания у него отсутствует. Если респондент набирает от 10 до 15 баллов – симптом находится в стадии развития. 16 баллов и более свидетельствуют о сложившемся симптоме эмоционального выгорания. Симптомы, имеющие показатель 20 баллов, являются доминирующими в одной из трех фаз или во всем синдроме эмоционального выгорания. Важным для исследователя моментом в интерпретации результатов является возможность зафиксировать, к какой фазе формирования синдрома эмоционального выгорания относятся доминирующие симптомы, в какой фазе находится их преобладающее число.

Шкала депрессии В. Бека. [36].

Разработана на основе клинических наблюдений, позволивших выявить ограниченный набор наиболее релевантных и значимых симптомов депрессии и наиболее часто предъявляемых пациентами жалоб. После соотнесения этого списка параметров с клиническими описаниями депрессии, содержащимися в соответствующей литературе, был разработан опросник, включающий в себя 21 категорию симптомов и жалоб. Каждая категория состоит из 4-5 утверждений, соответствующих специфическим проявлениям, симптомам депрессии. Эти утверждения ранжированы по мере увеличения удельного вклада симптома в общую степень тяжести депрессии.

В соответствии со степенью выраженности симптома, каждому пункту присвоены значения от 0 (симптом отсутствует, или выражен минимально) до 3 (максимальная выраженность симптома). Некоторые категории включают в себя альтернативные утверждения, обладающие эквивалентным удельным весом.

## **2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов**

Результаты прохождения батареи тестов были обработаны в программе SPSS Statistics для выявления (описательные статистики) и имеют следующие показатели.

Авторитарность. Средний уровень авторитарности в нашей выборке составляет  $4,4 \pm 1,5$ . Результаты оценки представлены на рисунке 4.

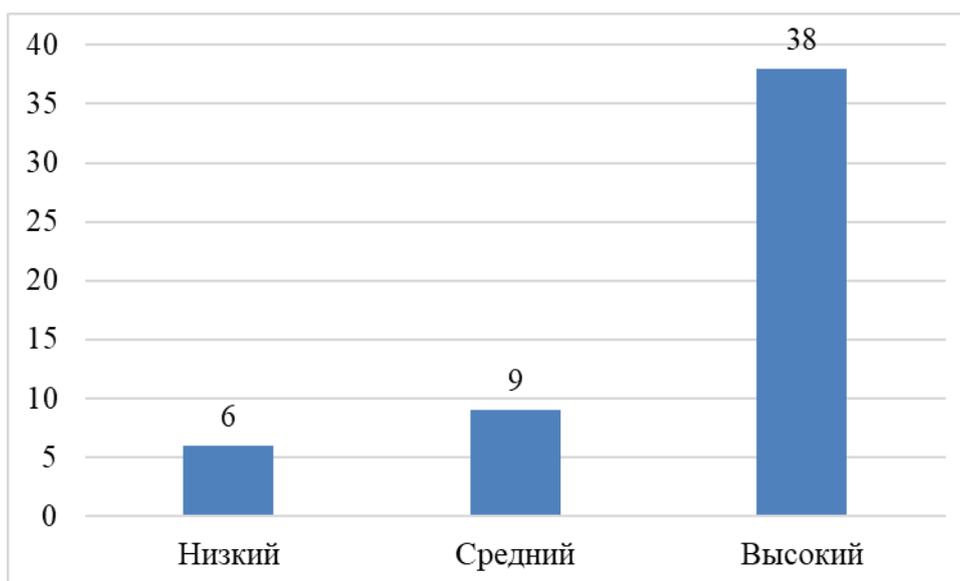


Рисунок 4 – Уровень авторитарности у сотрудников правоохранительных органов

Согласно полученным данным, у 38 сотрудников (72%) выражена авторитарность, как ведущий стиль поведения. Они стремятся использовать командный стиль в межличностном общении, проявляют нетерпимость к критике и возражениям, могут проявлять некоторую враждебность к несогласным с ними.

У 9 сотрудников (17%) исследование выявило средний уровень авторитарности. Такие люди в меньшей степени склонны к авторитарной агрессии, проявлению нетерпимости к поведению, которое в каком бы то ни было отношении является, по их мнению, «неправильным». Люди с умеренным типом авторитарности легче воспринимают перемены в жизни, однако все еще достаточно консервативны в своем поведении.

Вместе с тем, у 6 исследуемых (11 %) уровень авторитарности низкий. В рамках исследования было выявлено, что данный стиль поведения присущ в большей мере молодым респондентам с небольшим стажем работы в правоохранительной системе. Таких людей отличает широкая вариативность в принятии решений, им близок демократический тип управления, при котором руководство прислушивается к своим подчиненным.

Таким образом, у значительной части сотрудников выражена авторитарность, что может быть связано с их профессиональной деятельностью. Однако, стоит отметить, что наличие авторитарных черт не является гарантией того, что их носитель будет осуществлять аутгрупповую дискриминацию, а скорее говорит о склонности человека к поддержке авторитарно-консервативных устоев.

Консерватизм. Средний уровень выраженности консерватизма в нашей выборке составляет  $3,0 \pm 1,4$ . У большинства респондентов уровень консерватизма либо низкий, либо средний. Результаты опроса представлены на рисунке 5.

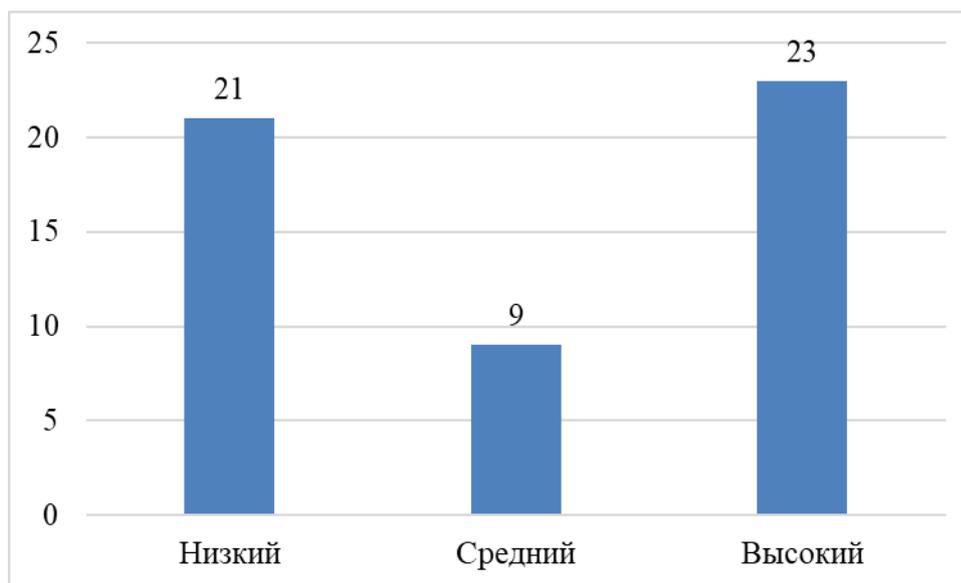


Рисунок 5 – Результаты диагностики консерватизма у сотрудников правопорядка на примере выборки исследования

У 23 респондентов (43%) выявлен повышенный уровень ригидности, у 9 сотрудников (17 %) зарегистрирован средний уровень консерватизма и 21 респондента (40%) низкий уровень.

Эта шкала, будучи единственным пиком в профиле, не выходящим за рамки нормального разброса, выявляет устойчивость интересов, упорство в отстаивании собственного мнения, стеничность установок, активность позиции, усиливающуюся при противодействии внешности сил,

практичность, трезвость взглядов на жизнь, стремление к опоре на собственный опыт [33, с. 58].

Высокий уровень ригидности может проявляться в консервативности мышления, склонности к использованию устаревших технологий в работе, некритичное отношение к собственному опыту, склонность к его переоценке. Человека с завышением показателей по 6 шкале можно описать как личность со страхом осуждения общества, незаслуженно критикуемой, не оцениваемой по достоинству, однако, вместе с тем, такие люди чувствуют себя правыми в конфликтных ситуациях, могут быть склонны к спорам, строптивы, эгоцентричны, подозрительны.

Вместе с тем, умеренное повышение показателей 6-й шкалы у психически здоровых мужчин может проявляться в виде закрытости, недоверии окружающим, внутренней чувствительности, в некоторых моментах даже сентиментальности, но вместе с тем надежности, трудолюбии, благожелательности, доброте, возможно в недостатке уверенности в себе и своих силах.

Психически здоровые женщины с повышенными показателями шкалы ригидности описываются как эмоциональные, мягкосердечные и чувствительные, могут достаточно часто пребывать в грустном и подавленном настроении, легко плачут, страдают от тяжелых сновидений и недостатка эмоционального контроля.

В целом, умеренное повышение шкалы может также выражаться в стремлении преодолевать трудности с помощью продуманного плана действий, опираясь на накопленный жизненный опыт, с трудолюбием, упорством и целенаправленностью.

Поведенческий перенос. Средний уровень социальной желательности в группе опрошенных нами составляет  $14,1 \pm 3,8$ .

Результаты диагностики социальной желательности приведены на рисунке 6.

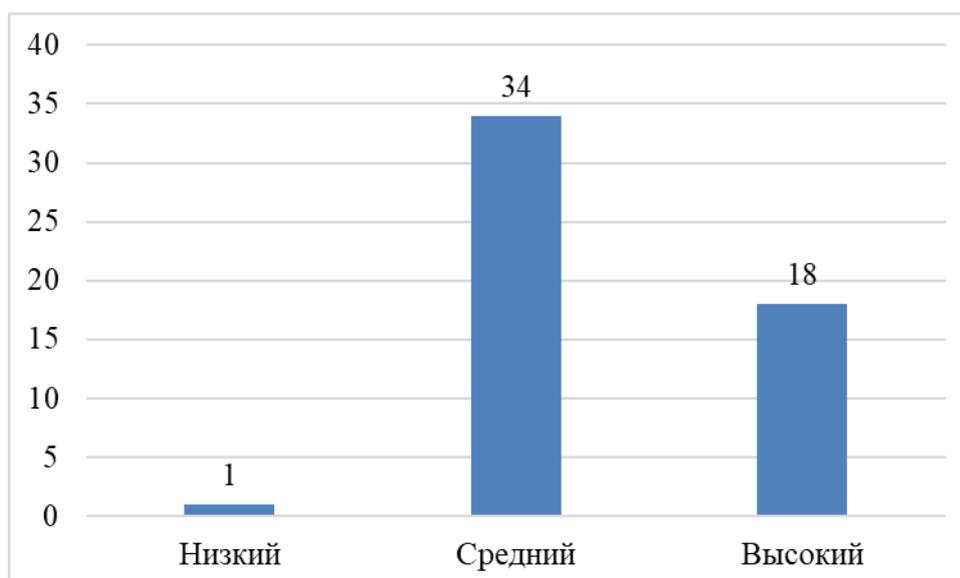


Рисунок 6 – Результаты диагностики социальной желательности у сотрудников правопорядка на примере выборки исследования

Из рисунка следует, что для большей части опрошенных характерен средний уровень социальной желательности (34 человека, 60%). Как низкий, так и высокий уровень социальной желательности могут указывать на поведенческий перенос, который в нашей выборке представлен у 40% опрошенных. Он выражается в избыточной лояльности к корпоративной культуре ведомства и склонности перенимать привычки и поведенческие особенности, заведенные в коллективе.

Вместе с тем, факторами, обуславливающими повышенный уровень шкалы социальной желательности нескольких респондентов, могут выступать мотивационные диспозиции личности, в первую очередь мотивация одобрения. Личность, стремясь соответствовать социальным стандартам поведения или желая приукрасить свой образ (к примеру, подчеркнуть такие черты как усердность, а скрыть неусидчивость) может сознательно или бессознательно исказить ответы при тестировании, однако полученные результаты дают возможность сформировать определенные признаки, присущие респондентам с повышенной шкалой социальной желательности.

Человек с повышенными результатами в данной шкале стремится показать себя с лучшей стороны, имеет тенденцию совершать поступки на его взгляд более социально одобряемые, в некоторых случаях могут руководствоваться принципом «казаться, а не быть». Таким людям необходимо одобрение от коллег, руководства, также зачастую они испытывают необходимость в похвале, чувстве «нужности».

Сверхконтроль. Средний уровень сверхконтроля в нашей выборке составляет  $3,4 \pm 1,6$ .

Результаты диагностики сверхконтроля представлены на рисунке 7.

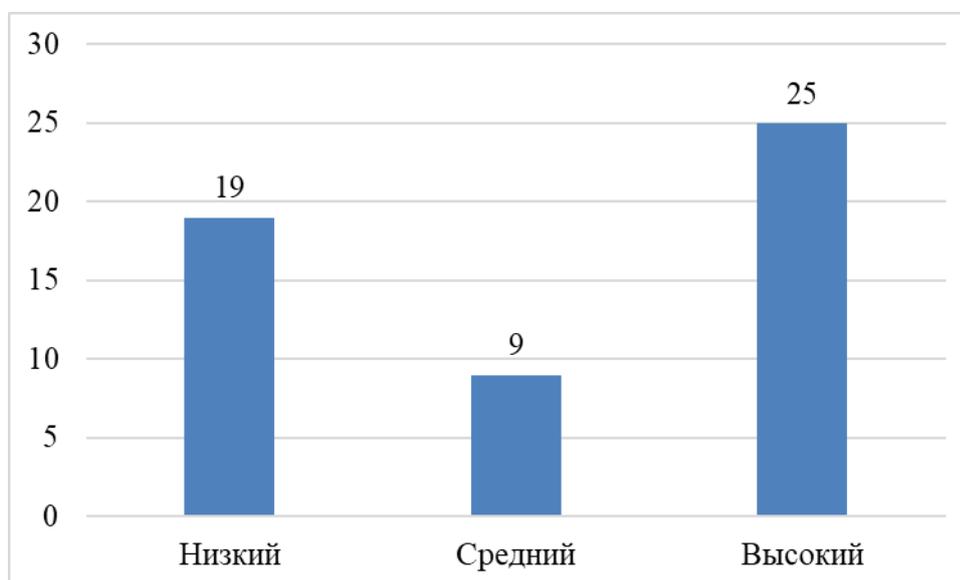


Рисунок 7 – Результаты диагностики сверхконтроля у сотрудников правопорядка на примере выборки исследования

Согласно полученным данным, у 25 респондентов выявлен высокий уровень сверхконтроля (47%), у 9 респондентов (17%) уровень сверхконтроля средний и у 19 респондентов (36 %) низкий уровень.

Шкала 1 отвечает за выявление тенденции к повышенному контролю (сверхконтролю). Низкие показатели могут свидетельствовать о склонности к волнению, ипохондрическим мыслям, пониженной самооценке. Повышенные же показатели свидетельствуют о склонности человека к профессиональной деятельности, в которой будут уместны такие качества личности как

трудолюбие, сдержанность, исполнительность, умение подчиняться заведенному порядку и соблюдению иерархической лестницы.

В межличностных отношениях таких людей отличают завышенные требования как своим поступкам, так и к действиям окружающих, скупость в эмоциональных проявлениях, осторожность в выборе тем беседы, осмотрительность. Основой для руководства в жизни выступают готовые общепринятые нормы поведения.

Личности с повышенной 1 шкалой могут проявлять избыточный контроль над своим поведением, проявлением эмоций, что также может быть следствием профессиональной деформации и проявляться в подозрительности и мнительности, а в патологических проявлениях – в маниях.

Агрессия, связанная с профессиональными обязанностями. Средний уровень по выборке составляет  $178,7 \pm 69,3$ . Результаты диагностики агрессии представлены на рисунке 8.

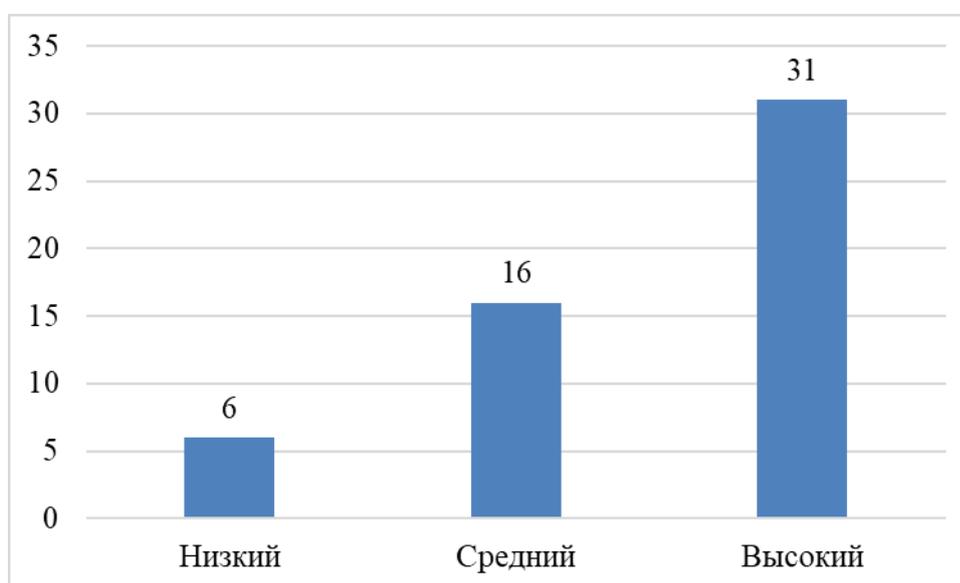


Рисунок 8 – Результаты диагностики агрессивности у сотрудников правопорядка на примере выборки исследования

У 31 респондента (58%) выявлен высокий уровень допустимой агрессии, у 16 респондентов (30%) средний уровень легитимизированной агрессии, а у 6 (12%) низкий.

Данные результаты говорят о том, что респонденты считают использование агрессии в некоторых сферах жизни не только приемлемым, а в некоторых случаях и необходимым в качестве эффективного инструмента управления, достижения высокого уровня правопорядка в стране.

Вместе с тем, стоит отметить, что большинство респондентов в нашей выборке обладают высокой или средней агрессией, в силу профессиональной деятельности, непосредственно связанной с установлением и поддержанием правопорядка.

Однако, личностям с высоким уровнем легитимизированной агрессии может быть присуще обоснование приемлемости и оправдание различных форм агрессивного поведения путем атрибуции их общественно одобряемого статуса. Такие сотрудники могут использовать агрессивное поведение в рабочих отношениях в силу быстрого и эффективного достижения поставленных целей и, как следствие, показывать максимальную производительность труда.

Эмоциональное выгорание. При проведении данного исследования все респонденты были поделены на 2 группы в зависимости от стажа работы в правоохранительных органах. Первая группа была сформирована из сотрудников со стажем работы от 1 года до 7 лет (группа состоит из 28 респондентов), вторая группа из сотрудников со стажем более 7 лет (25 респондентов). Для большей наглядности результаты исследования представлены в одной гистограмме. Результаты диагностики эмоционального выгорания по фазе «напряженность» приведены на рисунке 9.

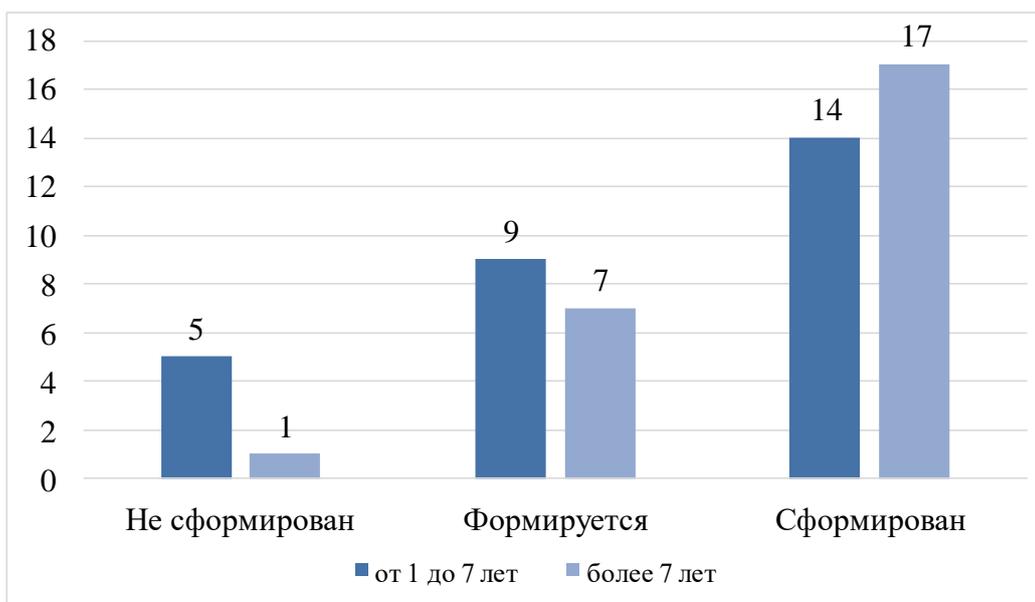


Рисунок 9 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по фазе «напряженность» на примере выборки исследования

В полученном результате мы видим, что фаза напряжения в первой группе сформирована у 14 респондентов (50%), в то время как у сотрудников со стажем более 7 лет эта стадия сформирована у 17 респондентов (68%), формируется у 9 респондентов (32%) в первой выборке и у 7 респондентов (28 %) во второй группе.

Фаза «напряжение» проявляется в виде ощущения эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью. Личность со сформированной фазой напряжения может отмечать проявление таких негативных признаков как недовольство собой (ощущения себя непрофессионалом, не получения удовлетворения от полученных плодов трудовой деятельности), ощущения «загнанности в тупик» (ощущение безвыходности, появление устойчивого желания сменить работу, а порой и сферу деятельности), развитие тревожности.

Результаты диагностики эмоционального выгорания по фазе «резистенция» приведены на рисунке 10.

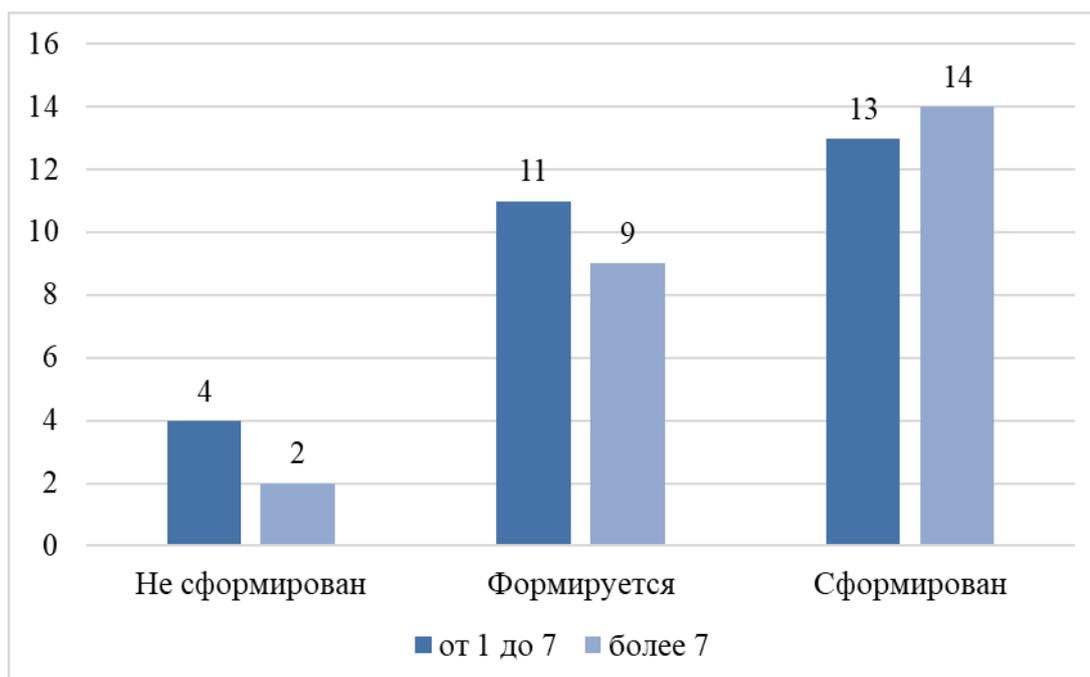


Рисунок 10 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по фазе «резистенция» на примере выборки исследования

Согласно полученным данным, становится видно, что фаза резистенции сформирована у 13 респондентов (47%) из первой группы, в то время как у более опытных сотрудников эта стадия сформирована у 14 респондентов (56%), формируется у 11 респондентов (39%) в первой выборке и у 9 респондентов (36%) во второй группе.

Фаза «резистенция» проявляется в виде повышенного эмоционального истощения, которое в свою очередь провоцирует возникновение защитных реакций, которые делают человека эмоционально закрытым, отстраненным, безразличным.

Сотрудник, у которого сформирована фаза «резистенции» может замечать за собой повышенную раздражительность (невозможность контролировать эмоции в рабочих отношениях), безразличие к своей деятельности и полученным результатам трудов, экономию эмоций (ощущение, что на проявление сразу нескольких эмоций нет сил), желание уменьшить количество исполняемых обязанностей.

Результаты диагностики эмоционального выгорания по фазе «истощение» приведены на рисунке 11.

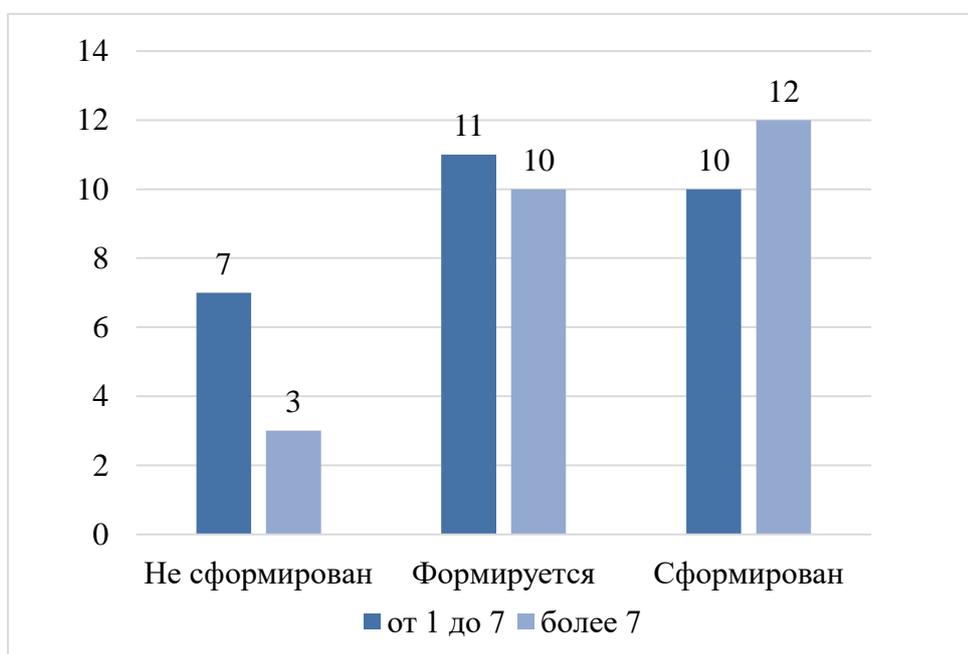


Рисунок 11 – Результаты диагностики эмоционального выгорания по фазе «истощение» на примере выборки исследования

У 10 респондентов первой группы (36%) и 12 респондентов второй группы (48%) фаза сформирована, у 11 (39%) в первой выборке и 10 (40%) во второй фаза формируется, что свидетельствует о том, что у сотрудников с меньшим стажем работы в правоохранительных органах истощение значительно меньше, чем у более опытных коллег.

Фаза «истощение» может проявлять себя в виде хронического чувства усталости, опустошенности, развитием цинизма по отношению к тем, с кем приходится контактировать. При развитии данной фазы личность становится эмоционально бесчувственной, на этом фоне начинает выстраивать «защитный барьер» в межличностном общении, старается минимизировать эмоциональный вклад в работу, выполнять обязанности «на автомате».

Таким образом, можно предположить, что с увеличением количества лет, отработанных в правоохранительных органах, увеличивается и

эмоциональное выгорание. Могут наблюдаться эмоциональные срывы, некоторая дезориентация и редукция своих обязанностей в попытки максимально упростить все контакты и свой функционал.

Тревожность. Средний уровень тревожности у опрошенных составляет  $3,6 \pm 1,5$ . Результаты диагностики тревожности приведены на рисунке 12.

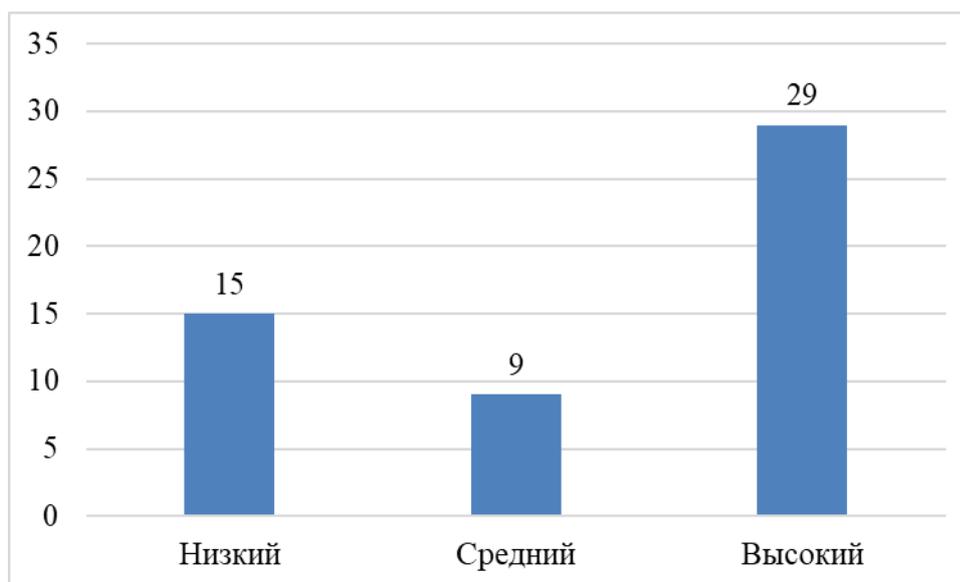


Рисунок 12 – Результаты диагностики тревожности у сотрудников правопорядка на примере выборки исследования

У 29 человек (55%) имеется высокий уровень тревожности, который предполагает соматические и когнитивные проявления, у 9 респондентов (17%) выявлен средний уровень тревожности.

Шкала 7 отвечает за выявление повышенной тревожности, при повышенных показателях данной шкалы тревожностью также может быть связана с невротичностью.

Личности с повышенными показателями по 7 шкале присущи неуверенность в себе и своих возможностях, и как следствие постоянные перепроверки выполненных действий, нерешительность, ориентация на мнение общества, вместе с тем, такие люди отличаются высоким уровнем ответственности и обязательности.

Лицам, страдающим избыточно самокритичным отношением к себе, может быть свойственен разрыв между реальным и идеальным «Я», стремление достичь выдуманный идеал, что может проявляться в нарастании тревоги, переходящей в неврастению.

При заниженных показателях личности может быть присущи такие качества как отсутствие осторожности, эгоцентризм, снижение эмпатии, цинизм во взглядах на жизнь.

Депрессивность. Средний уровень депрессивности в группе опрошенных составляет  $13,8 \pm 12,0$ . Результаты диагностики депрессивности приведены на рисунке 13.

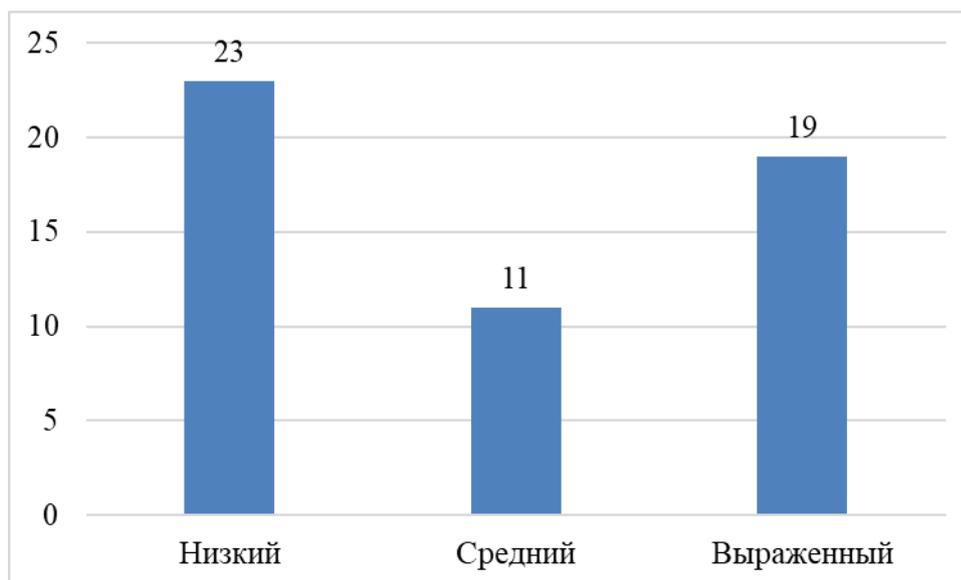


Рисунок 13 – Результаты диагностики депрессивности у сотрудников правопорядка на примере выборки исследования

У 19 респондентов (36%) имеется выраженная депрессивность, у 11 человек (21%) – умеренная.

Таким образом, у многих из опрошенных обнаружены негативные проявления и болезненные состояния, которые могут быть связаны с профессиональной деформацией. Среди наиболее распространенных можно отметить авторитарность, сверхконтроль, тревожность, легитимную агрессивность.

Однако, указанные выше негативные проявления не всегда связаны именно с профессиональной деформацией и могут объясняться другими причинами (например, проблемами в личных отношениях, состоянием здоровья). Для дальнейшего анализа рассмотрена распространенность двух и более негативных проявлений у наших респондентов. Результат анализа представлен на рисунке 14.

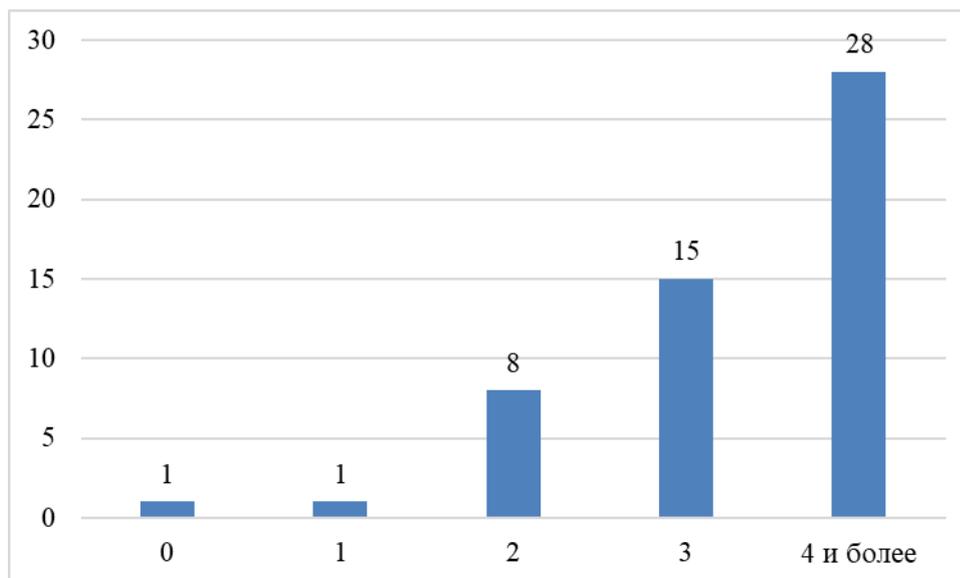


Рисунок 14 – Распространенность негативных проявлений у сотрудников правопорядка (количество проявлений)

Таким образом, по итогам исследования выявлено, что достаточно распространена ситуация, при которой у сотрудника правопорядка встречается два и более проявлений, которые могут указывать на профессиональную деформацию. Профессиональная деформация среди сотрудников правоохранительных органов проходит как правило в три этапа.

Сначала личность незначительно изменяется (1-2 год службы), сотрудник адаптируется к выполнению служебных задач, получает знания и навыки, у него появляется свой стиль выполнения задач.

На втором этапе (3-4 год службы) личность резко меняется, происходит заострение качеств (внимательность – сверхнастороженность; спокойствие – равнодушие, агрессивность - ожесточённость). Работа может не приносить

сотруднику карьерного роста, в связи с чем он начинает обдумывать правильность сделанного выбора, снижается мотивация к выполнению служебных задач, оказанию помощи другим.

После 10-12 лет службы происходят глубокие изменения, сотрудник чувствует постоянную усталость, апатию, могут наблюдаться депрессивные реакции, неврозы. Пиком можно считать появление профессиональной деградации, когда сотрудник выполняет свою работу по шаблону, сотрудник может вести себя асоциально, нарушать закон с целью получения выгоды. Этому способствует и общение с лицами, которые ведут противоправные действия и нарушают закон. Они транслируют негативные социальные установки, аморальность, их нравственные принципы искажены. В связи с этим, нахождение в криминальной среде откладывает отпечаток на личность сотрудников органов правопорядка.

Негативное влияние профессиональной деформации неизбежно ставит перед нами вопрос о мерах профилактики профессионального выгорания на разных уровнях и их совершенствования с целью улучшения качества жизни сотрудников правоохранительных органов, которые будут рассмотрены далее в исследовании.

### **2.3 Рекомендации по преодолению профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы**

Для того чтобы предупредить рассмотренные ранее негативные изменения и способствовать повышению эффективности работы сотрудников необходимо довольно большое внимание уделять профилактике профессиональных деформаций, которая может быть построена в рамках индивидуально-психологического консультирования, тренингов в ходе подготовки сотрудников к службе. Особый акцент при этом стоит обращать на повышение грамотности сотрудников в области психологии.

Среди населения присутствует мнение о том, что обращаться к психологам стыдно, о том, что психологи не нужны и ничем не могут помочь, так, что преодолению этого стереотипа стоит уделить много внимания.

Психологи в качестве профилактики деформаций могут способствовать выработке более эффективного поведения в сложных, экстремальных ситуациях посредством их моделирования, овладению способностью обращать внимание на свои эмоции, мысли и соотносить их с собственными действиями, работать с имеющимися стереотипами, повышать адаптационные возможности. Следует отметить, что необходимо проводить профилактику деформаций уже на этапе учёбы сотрудников в высших учебных заведениях (формирование нравственно-патриотического и профессионально-этического сознания, в том числе посредством такой дисциплины как «профессиональная этика и служебный этикет», закладывающий нравственную основу профессиональной деятельности и способствующий формированию сопротивления деформации), посредством повышения их осведомлённости в области психологии, а далее на всех этапах их работы, включая сотрудников, которые работают более 10 лет.

Рассмотрим общие способы психопрофилактики профессиональной деформации. К примеру, предлагается обращать внимание на когнитивную и эмоциональную сферу, а также тело. Профилактика в этих областях включает в себя переключение на другой вид активности (учёба, хобби, новые задачи, расширение круга общения), посещение тренингов и обучения, которые обеспечат должную профессиональную подготовку, позволят расширять репертуар навыков (сюда можно включить улучшение коммуникативных навыков, навыки эффективного общения, обучение навыкам конфликтного взаимодействия, саморегуляции).

Хотелось бы обратить внимание на то, что хобби при возможности можно подобрать такое, которое максимально далеко находится от сферы работы человека. Если у сотрудников правоохранительных органов работа

больше связана с риском, стрессом, повышенной мобилизацией, то могут подойти занятия, связанные больше с расслаблением и спокойствием (йога, чтение, садоводство, шитьё, робототехника и другие).

Особое внимание стоит обратить на эмоциональную сферу. Негативные эмоции в виде злости, обиды, страха аккумулируются и, не имея возможности выплеснуться наружу, оказывают пагубное воздействие на все органы и системы. Сотрудники правоохранительных органов в своей работе должны демонстрировать сдержанность, собранность, они подвержены влиянию стресса, а общение с людьми из разных социальных слоёв не всегда приносит только положительные эмоции. Для осуществления эффективной работы для сотрудников необходимо убрать «лишние эмоции», что означает их накопление и продуцирование различных проявлений (можно полагать, что у сотрудников правоохранительных органов это могут быть такие проявления, как повышение голоса, обвинения окружающих, вербальная агрессия). Не имея в арсенале своих навыков «эффективного отреагирования» сотрудники правоохранительных органов подвержены формированию психосоматозов.

Исходя из этого необходимо обратить внимание на то, что «прожить» эмоции можно через творчество (рисование картин, игра на музыкальных инструментах, танцы и прочая творческая активность); специальное безопасное пространство, где можно без вреда для других и себя выплеснуть накопившиеся эмоции («комната ярости», где специально помещены предметы, которые можно разбить; рвать листы бумаги; кричать и бить подушку); использование медитаций и визуализаций.

При этом не стоит забывать заботиться о здоровье тела (прогулки на свежем воздухе, правильный режим, умеренные физические нагрузки в сочетании со здоровым сбалансированным питанием, применение специальных дыхательных упражнений, посещение расслабляющих мероприятий (спа-процедуры, массаж).

В качестве одного из способов борьбы с профессиональными деформациями служит пресечение любого проявления деформации (при обращении внимания на то, что у сотрудника проявляется, например, повышенная агрессивность, включать повышенный контроль за собственной деятельностью и при необходимости подключать к этому других людей). Однако, стоит обратить внимание на то, что эта стратегия не является эффективной, поскольку без необходимого набора навыков, которые помогут справиться с возникшими проявлениями, и без целого комплекса мер избавление от одного «симптома» будет неэффективным хотя бы потому, что на место одного «симптома» может прийти другой, к тому же может возрасти внутреннее напряжение, которое возникнет из-за повышенного самоконтроля, что также не будет являться эффективной стратегией.

Стоит подчеркнуть, что рассмотренных профилактических мероприятий может быть недостаточно для предупреждения деформации сотрудников правоохранительных органов вследствие особенностей сферы, в которой они работают.

К перечисленному выше стоит добавить саморазвитие и самовоспитание в теоретических и личностных аспектах; анализ индивидуально-психологических особенностей сотрудников и соотнесение этих особенностей с требованиями к занимаемой должности для того, чтобы подобрать для работника такое место, где он сможет максимально раскрыть себя и которое не будет превышать его возможности; своевременная оценка климата внутри коллектива и места в нём сотрудника; обучение большей гибкости (совершенствование алгоритмов действий, обучение новым, более современным приёмам); способствовать исключению, минимизации влияния сотрудников с профессиональной деформацией; способствовать принятию и построению социальных, правовых и психологических условий защищённости. С этими, а также с другими задачами работают психологи. Единственный работник в штате навряд ли сможет провести необходимый массив мероприятий по профилактике профессиональной деформации у

сотрудников, потому наиболее эффективным будет привлекать к такой глобальной работе целый штат психологов и других руководящих сотрудников, которые могут способствовать продвижению указанных мер, а также воспитанию нравственных установок сотрудника, определяющихся Кодексом этики и улучшению морально-психологического климата в коллективе.

Наравне с психологами, к примеру, в Германии, работают с органами правопорядка службы духовников, которые участвуют в проведении учебных дисциплин по этике, оказывают поддержку при попадании сотрудниками в сложные жизненные ситуации, проводят церковные службы.

В борьбе с профессиональной деформацией возможно обращаться к возможностям тайм-менеджмента, обучение принципам которого позволит сотрудникам правоохранительных органов снизить их утомляемость, эргономично управлять своим временем и обязанностями без излишнего напряжения. В данном процессе также необходимо работать с реальным видением своих возможностей, чтобы не занижать или завышать их. Нереалистичное видение собственных способностей может привести к разочарованию или злости, если поставленную задачу не удалось выполнить, что может оказать негативное влияние на самооценку сотрудников, способность достигать успеха, успешно выполнять свои обязанности и даже неполноценности, что дополнительно способствует формированию профессиональной деформации. Также сотрудникам правоохранительных органов рекомендуется разделять свою роль, как сотрудника, и себя, как человека вне работы, для того, чтобы не переносить все те качества, которые требуются от него, как от хорошего сотрудника органов порядка, в повседневную жизнь.

Профилактике также может способствовать постоянный мониторинг психологами за состоянием сотрудников правоохранительных органов. В случае возникающих сложностей вырабатывается индивидуальный комплекс мер, рекомендаций по их устранению. Здесь необходимо добавить, что все

наблюдения можно докладывать в том числе руководящему составу для того, чтобы подготовить и скорректировать маршрут их управления сотрудниками и сделать его более грамотным.

Необходимой мерой профилактики следует считать развитие мер социального обеспечения сотрудников, когда за сотрудниками правоохранительных органов закрепляется ряд социально-правовых гарантий. Это могут быть льготы в области медицины, страхования, различные выплаты и прочие. Данные меры служат поддержкой для сотрудников, поддерживают ощущение защищённости, мотивацию и дальше нести эффективную службу.

В целом можно говорить, что меры профилактики направляются на:

- повышение компетенций руководителей правоохранительных органов в сфере их профессиональных умений и управления;
- организацию комфортных условий труда, регламентируемых установленными нормами и требованиями;
- профилактику влияния стрессов и неблагоприятных жизненных ситуаций, неразрывно связанных с несением службы в правоохранительных органах через формирование навыков психогигиены и гигиены труда;
- профилактику профессионального выгорания, ригидности при выполнении служебных задач (регулярные повышения квалификации, формирование новых компетенций);
- преодоление стереотипов (знания психологии не нужны, сотрудник правоохранительных органов должен быть закрытым, стойким);
- создание условий формирования и поддержания благоприятного климата в коллективе;
- формирование нравственно-этического и нравственно-политического сознания.

Таким образом, профессиональная деформация у сотрудников правоохранительных органов может проявляться повышенной

раздражительностью, неумением встать на чужую сторону, недостатком сочувствия, стереотипным алгоритмом выполнения поставленных перед человеком трудовых задач, нарушением закона, чувством собственного превосходства, быстрой пресыщаемостью, усталостью и другими негативными проявлениями. Незначительные изменения личности могут наблюдаться уже после 1-2 года службы. И уже к 10-12 годам службы происходят глубокие изменения, сотрудник чувствует постоянную усталость, апатию, могут наблюдаться депрессивные реакции, неврозы. Этому способствует и общение с лицами, которые ведут противоправные действия и нарушают закон. Они транслируют негативные социальные установки, аморальность, их нравственные принципы искажены.

Таким образом, с целью предотвращения негативных последствий и повышения эффективности труда среди сотрудников правоохранительных органов должна осуществляться профилактика профессиональных деформаций – система мер по снижению девиаций среди сотрудников, минимизация их проявлений и развития, которая должна включать регулярную профилактическую работу штата психологов, перемену деятельности (спорт, хобби, творчество, благотворительные мероприятия), отдых, в том числе санаторно-курортный, моральные и материальные поощрения за заслуги.

## Заключение

Целью нашего исследования было изучение профессиональной деформации сотрудников органов правоохранительной системы.

Анализ научной литературы показал, что профессиональная деформация – сложное явление, представленное деструктивными изменениями личности, возникающими при длительном выполнении одной и той же профессиональной деятельности (изменение психической структуры и качеств личности под влиянием профессиональных обязанностей), которые негативно влияют на производительность труда и взаимодействие с другими участниками этого процесса и изменяют профессиональное поведение человека.

Большинство исследователей придерживаются мнения, что профессиональная деятельность способна оказывать влияние на человека вне зависимости от его предрасположенностей и личностных особенностей. Негативной трансформации могут подвергнуться как сильные, так и слабые стороны личности.

Наиболее принятой в современных исследованиях является четырехкомпонентная модель профессиональной деформации. Согласно ей, существуют общие для всех профессий изменения личности, а также характерные для представителей группы профессий, конкретного рода деятельности и индивидуальные, проявляющиеся только у конкретного человека.

Для службы в правоохранительных органах существуют уникальные условия, влияющие на профессиональную деформацию, к ним можно отнести властные полномочия и ее экстремальность, строгую правовую регламентацию, корпоративность (морально-психологическая изоляция от остального общества), перегрузки (физические, психологические, эмоциональные). Частыми проявлениями профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы являются снижение

эффективности выполнения служебной деятельности; потеря интереса к дискуссиям; отсутствие заинтересованности в отстаивании собственной точки зрения; неумение эффективно планировать собственное время; неспособность самостоятельно принимать решения; формальное отношение к выполнению служебных и функциональных обязанностей; перенос значительной части специфических профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне службы.

Проведенное нами эмпирическое исследование позволило определить уровень профессиональной деформации сотрудников Межрегионального управления Федеральной службы по регулированию алкогольного рынка по Центральному федеральному округу.

По итогам исследования было выявлено, что у сотрудников правопорядка встречается два и более проявлений (у отдельных людей – 6-7 изменений), среди наиболее распространенных можно отметить авторитарность, сверхконтроль, тревожность, легитимную агрессивность, которые могут указывать на профессиональную деформацию.

Профессиональная деформация среди сотрудников правоохранительных органов проходит как правило в три этапа.

На первом этапе (1-2 год службы) личность незначительно изменяется, сотрудник адаптируется к выполнению служебных задач, получает знания и навыки, у него появляется свой стиль выполнения задач.

На втором этапе (3-4 год службы) личность резко меняется, происходит заострение качеств, снижается мотивация к выполнению служебных задач, оказанию помощи другим.

На третьем этапе после 10-12 лет службы происходят глубокие изменения, сотрудник чувствует постоянную усталость, апатию, могут наблюдаться депрессивные реакции, неврозы.

Для предотвращения негативных последствий и повышения эффективности труда среди сотрудников правоохранительных органов должна осуществляться профилактика профессиональных деформаций.

В этих целях были разработаны рекомендации по преодолению профессиональной деформации сотрудников правоохранительной системы, которые могут быть использованы многими правоохранительными органами.

Данные рекомендации включают регулярную профилактическую работу штата психологов, занятия сотрудников правоохранительных органов творчеством в целях проживания эмоций, уделение внимания состоянию физического здоровья (обеспечение со стороны руководства возможности посещения сотрудниками спортивных залов, бассейнов), переключение на другие виды активности (хобби, учёба), отдых, в том числе санаторно-курортный, моральные и материальные поощрения за заслуги, создание и поддержание комфортных условий труда, формирование и поддержание благоприятного климата в коллективе, которые создают социально-психологические условия эффективной службы, высокого уровня исполнения служебных обязанностей, что положительно влияет на результаты службы в целом.

## Список используемой литературы

1. Базарнов М. А., Хабарин О. М. Профессионально-нравственная деформация сотрудников органов внутренних дел, пути ее преодоления // Вестник экономической безопасности. 2016. № 2. С. 398-402.
2. Барканова О. В. Методики диагностики эмоциональной сферы. Красноярск, 2009. С. 205-210.
3. Бармина А. Ю., Корнеева Я. А. Профессиональные деформации сотрудников управления внутренних дел на примере Архангельской области // Вестник молодежной науки. 2018. № 3 (15). С. 3.
4. Безносков С. П. Профессиональные деформации личности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 55 (3). С. 167-171.
5. Бойко В. В. Синдром профессионального выгорания в профессиональном общении. СПб. : Питер, 2015. 105 с.
6. Бурмантов А. С., Куреннов А. Е. Профессиональная деформация личности // Вестник науки. 2020. № 4 (31). С. 5-9.
7. Воробьева М. А. Профессиональная деформация специалистов и ее профилактика // Педагогическое образование в России. 2015. № 2. С. 22.
8. Денисова Д. М. Шкала F как инструмент исследования авторитарного потенциала личности // Труды СПИИРАН. 2012. Вып. 21. С. 228-237.
9. Дьячкова Ю .Е. Деятельностные факторы профессиональной деформации психологов правоохранительных органов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2014. № 3 (20). С. 17-20.
10. Егоров О. Н., Полковникова В. С. Профессиональная деформация личности адвоката // Вестник Челябинского государственного университета. Серия: Право. 2019. № 4 (4). С. 49-51.

11. Зеер Э. Ф., Зиннатова М. В. Психологическое профессиоведение: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос.проф.-пед. ун-та, 2019, 135 с.
12. Зыков А. П. Меры предупреждения профессиональной деформации сотрудников охранно-конвойных подразделений полиции // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2022. № 1. С. 20-26.
13. Караваев А. Ф. Профессиональная деформация личности // Право и образование. 2005. № 3. С.172-187.
14. Климова Е. А., Носковой О. Г., Солнцевой Г.Н. Психология труда, инженерная психология и эргономика. М. : Юрайт, 2015. С. 169.
15. Константинов В. В. К вопросу о профессиональной деформации личности // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2008. № 2. С. 160-169.
16. Корсун К. И., Задорина М. А. Профилактика профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: психолого-педагогический и организационно-правовой аспекты // Полицейская деятельность. 2022. № 6. С. 49-61.
17. Крючков В. В., Хамидова И. В., Лопатин Е. А., Свинаярева О. В., Рабазанов С.И. Исследование ценностных ориентаций лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, как компонента их профессиональной надежности // Человеческий капитал. 2019. № 5. С. 48-57.
18. Кузнецов Е. В. Профессионально-нравственная деформация (на основе опроса сотрудников милиции УВД по Забайкальскому краю) // Известия Российского Государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2009. № 117. С. 322-325.
19. Куприна О. А., Корецкая И. А. Деформация в профессиональной деятельности // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2014. № 4. С. 347-349.

20. Кустов П. В., Силкин Н. Н. Деятельностные детерминанты профессиональной деформации личности сотрудника полиции // Наукосфера. 2021. № 6. С. 406-409.
21. Лапшин В. Е., Шаманин Н. В. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел с различным стажем работы на примере инспектора по делам несовершеннолетних // Прикладная юридическая психология. 2020. № 3. С. 76-84.
22. Ларина А. А. Профессиональная деформация сотрудников МЧС // Территория наук. 2014. № 5. С. 63-66.
23. Лысенко В. А., Васильев В. В. Профессионально-нравственная деформация как фактор коррупции в органах внутренних дел // Философия права. 2021. № 4. С. 133-139.
24. Майсак Н. В. Феноменология девиантного поведения в профессии: подходы, концепции, типология // Прикладная юридическая психология. 2011. № 1. С. 83-90.
25. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М. : Ин-т психологии РАН, 2005. 120 с.
26. Пирожкова И. Г., Попов А. М. Нормативное закрепление понятия профессиональная деформация сотрудника ОВД // Проблемы правоохранительной деятельности. 2018. №1. С. 41-46.
27. Позин А. И., Ефимкина Н. В. Психологическая характеристика ситуативно-адаптационного типа профессиональной деформации сотрудников полиции // Международный журнал медицины и психологии. 2022. Т. 5. № 7. С. 100-103.
28. Полякова О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал. 2014. № 1 (13). С. 55-62.
29. Райгородский Д. Я. Методика диагностики самооценки мотивации одобрения (Шкала лжи) Д. Марлоу и Д. Крауна / Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Самара, 2001. 672 с.

30. Рамазанов Р. А. Содержание и сущность профессиональной деформации сотрудников подразделений по борьбе с организованной преступностью // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2010. № 3. С. 188-195.
31. Растяпина Ю. Ю. Профессиональная деформация сотрудников ОВД // Вестник Московского университета МВД России. 2012. № 9. С. 157-162.
32. Северинова А. А., Климовских Н. В. Профессиональная деформация государственных служащих // StudNet. 2020. № 3 (9). С. 811-816.
33. Собчик Л. Н. Психодиагностика в медицине. М. : Боргес, 2007. 415 с.
34. Сутормина В. А., Украинский С. В. К вопросу о профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2016. № 2 (32). С. 208-211.
35. Сыманюк Э. Э., Печеркина А. А. Противодействие профессиональным деформациям // Народное образование. 2010. № 9. С. 265-269.
36. Тарабрина Н. В. Практикум по психологии посттравматического стресса. СПб. : Питер, 2001. 272 с.
37. Уразаева Г. И. Профессиональная деформация сотрудников полиции в аспекте эмоционального выгорания: социально-психологические условия, механизмы, особенности, факторы // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2014 № 2 С. 14-20.
38. Чепелева Н. А., Харькова О. А. Профессиональная деформация госслужащих // Инновационная наука. 2020. № 10. С. 79-82.
39. Черепанова М. И. Проявление профессиональной деформации у сотрудников полиции с разным стажем трудовой деятельности // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. 2015. № 15-2. С. 171-173.

40. Bjork M. Fighting Cynicism: Some Reflections on Self-Motivation in Police Work // *Police Quarterly*. 2008. Vol. 11 (1). P. 88-101.
41. Bochkova M.N., Shapoval V.A., Meshkova N.V., Enikolopov S.N. Features of malevolent creativity and emotional intelligence in police officers depending on education and length of service // *Organizational Psychology*. 2021. Vol. 11 (2). P. 154-168.
42. Caldero M., Crank J. *Police Ethics: The Corruption of the Noble Cause*. Burlington, MA: Anderson Publishing, 2011. 360 p.
43. Collingwood T., Hoffman R., Smith J. Underlying Physical Fitness Factors for Performing Police Officer Physical Tasks // *The Police Chief*. 2004. Vol. 71 (3). P. 75-84.
44. Dreeke R. Self-Motivation and Self-Improvement // *FBI Law Enforcement Bulletin*. 2008. Vol. 1. P. 117-124.
45. Gove T. Praise and Recognition: The Importance of Social Support in Law Enforcement // *FBI Law Enforcement Bulletin*. 2005. Vol. 1. P. 14-19.
46. Harte K., Mahieu K., Mallett D., Norville J., VanderWerf S. Improving Workplace Productivity: It Isn't Just About Reducing Absence // *Benefits Quarterly*. 2015. Vol. 5. P. 13-26.
47. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. *The Motivation to Work. Leadership, Ethics, and Policing: Challenges for the 21st Century*, 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2009. P. 84-99.
48. Iannone N., Iannone M., Bernstein J. *Supervision of Police Personnel*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall, 2008. 260 p.
49. Korneeva Y.A., Zelyanina A.N., Martirosova N.V. Features of professional personality deformation of internal affairs bodies, penitentiary service and bailiffs // *Hygiene and Sanitation*. 2022. Vol. 101 (4). P. 389-397.
50. Loeppke R., Taitel M., Richling D., Parry T., Kessler R., Hymel P., Konicki D. Health and Productivity as a Business Strategy: A Multiemployer Study // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015. Vol. 49 (7). P. 712-721.