

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)

Психология  
(направленность (профиль)/специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Психологическая профилактика профессиональной деформации работников  
правоохранительной системы

Обучающийся

Я.В. Исаева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент А.Ю. Козлова

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

## Аннотация

В бакалаврской работе рассматриваются вопросы психологической профилактики профессиональной деформации работников правоохранительной системы. Основное внимание уделено изучению специфических факторов, влияющих на развитие профессиональной деформации, а также разработке рекомендаций по организации профилактических мероприятий.

Целью работы является изучение теоретических основ профессиональной деформации и разработка практических рекомендаций по её профилактике среди работников правоохранительной системы. Для достижения поставленной цели в исследовании решаются следующие задачи: изучение теоретических аспектов проблемы профессиональной деформации, её причин и последствий; анализ существующих методов профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов; выявление предпосылок профессиональной деформации работников правоохранительной системы и разработка практических рекомендаций по её профилактике.

Результаты исследования могут быть полезны для практического применения в деятельности правоохранительных органов, направленной на поддержание психологического здоровья и эффективности работы сотрудников.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, включающего 20 источников, 1 приложения. В текст включен 1 рисунок как элемент визуализации. Объем работы – 62 страницы.

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Характеристика проблемы профессиональной деформации личности в отечественной и зарубежной литературе.....	9
1.1 Понятие профессиональной деформации, основные концепции.....	9
1.2 Факторы профессиональной деформации.....	15
1.3 Обзор существующих методов диагностики профессиональной деформации.....	22
Глава 2 Эмпирическое исследование профессиональной деформации работников правоохранительной системы.....	32
2.1 Организация и анализ результатов проведенного исследования.....	32
2.2 Подходы и рекомендации к профилактике и коррекции деформационных процессов.....	41
Заключение.....	57
Список используемой литературы.....	60
Приложение А Количественные результаты диагностики уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко.....	63

## Введение

Актуальность темы исследования. В современном обществе правоохранительные органы играют важную роль в обеспечении правопорядка и защите прав граждан. Однако, как и любая другая профессиональная деятельность, работа в правоохранительной системе может привести к возникновению профессиональной деформации у сотрудников. Профессиональная деформация представляет собой изменение личности под воздействием профессиональной деятельности, которое может негативно сказаться на эффективности работы, отношениях с коллегами и окружающими людьми.

Проблема профилактики профессиональной деформации работников правоохранительных органов становится всё более актуальной в условиях постоянного роста требований к сотрудникам, увеличения нагрузки и стресса. Это связано с тем, что профессиональная деформация может привести не только к снижению качества работы, но и к нарушению этических норм, злоупотреблению служебным положением и другим негативным последствиям.

Актуальность профилактики профессиональной деформации сотрудников ОВД обусловлена несколькими факторами. Во-первых, работа в полиции связана с высоким уровнем стресса и эмоциональной нагрузки. Сотрудники сталкиваются с различными ситуациями, требующими быстрого принятия решений и готовности действовать в экстремальных условиях. Все это может привести к развитию профессиональной деформации, когда человек начинает видеть мир через призму своей профессии и теряет способность объективно оценивать ситуации.

Во-вторых, профессиональная деформация негативно влияет на личные отношения сотрудников полиции. Они могут начать проявлять агрессивность, недоверие и цинизм в общении с окружающими, что

ухудшает их социальный имидж и мешает строить нормальные межличностные связи. Кроме того, профессиональная деформация может стать причиной семейных конфликтов и разводов.

В-третьих, профессиональная деформация снижает эффективность работы сотрудников полиции. Люди, подверженные этому явлению, начинают пренебрегать нормами морали и закона, что ведет к нарушению служебной дисциплины и ухудшению качества выполняемых задач.

Наконец, профессиональная деформация может стать причиной увольнения сотрудников полиции. Если человек перестает соответствовать этическим стандартам и профессиональным требованиям, он рискует потерять свою должность и репутацию в коллективе.

Таким образом, профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД является крайне важной задачей, так как она направлена на сохранение их психического и физического здоровья, повышение эффективности работы и улучшение социального имиджа полиции.

В связи с этим, разработка эффективных методов профилактики профессиональной деформации является важной задачей для обеспечения высокого уровня профессионализма и надёжности сотрудников правоохранительных органов.

Изучали и развивали проблематику профессиональной деформации такие ученые как: В.В. Бойко, Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, А.А. Крылов, Е.С. Кузьмин, В.Е. Орел, Е.И. Рогов и другие.

При этом изучение психолого-педагогической литературы, исследований, диссертаций на указанную проблему позволило выделить следующие противоречия.

Основное противоречие в исследовании профессиональной деформации сотрудников ОВД это необходимость совмещения двух противоположных задач: обеспечения высокого уровня безопасности и порядка в обществе и «сохранения психического здоровья и благополучия

самих сотрудников. Сотрудники правоохранительных органов должны эффективно выполнять свои обязанности, быстро реагировать на угрозы и поддерживать общественный порядок, при этом сталкиваясь с высокой нагрузкой, постоянным стрессом» [11], что может привести к развитию профессиональной деформации и что негативно скажется на их психическом состоянии и способности выполнять свою работу. Получается, что сотрудники указанного ведомства находятся в серьезной группе риска.

«Стресс имеет характерные внешние проявления – телесные и поведенческие. Однако, напряжение у некоторых людей даже в очень ответственные моменты бывает невыраженным. Человек может отрицать у себя чувство тревоги и страха, показывать внешне ровное, спокойное поведение, расслабленность и раскрепощенность. Попытки таким образом преодолеть напряжение часто наблюдаются у тех, кто намеренно пытается скрыть свои переживания, например у стеснительных людей. Отрицание стресса также отмечается и у тех, кто не владеет самоанализом своего психического состояния, не имеет никаких навыков самонаблюдения» [5].

В связи с выявленным противоречием возникает актуальная проблема исследования: какие средства профилактики на ранних стадиях можно использовать для преодоления профессиональной деформации работников правоохранительной системы? Как снизить стресс сотрудников и выявить своевременно указанную проблему?

Исходя из актуальности данной проблемы была сформулирована тема исследования: «Психологическая профилактика профессиональной деформации работников правоохранительной системы».

Целью данной дипломной работы является изучение теоретических основ профессиональной деформации и разработка практических рекомендаций по её профилактике среди работников правоохранительной системы.

Объект исследования – профессиональная деформация работников правоохранительной системы.

Предмет исследования – психологическая профилактика профессиональной деформации работников правоохранительной системы.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что у работников правоохранительной системы наиболее выраженными чертами профессиональной деформации будут авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность и сверхконтроль.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты проблемы профессиональной деформации, её причины и последствия;
- проанализировать существующие методы профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов;
- выявить предпосылки профессиональной деформации работников правоохранительной системы и разработать практические рекомендации по ее профилактике.

Для решения поставленных задач использовались следующие методы исследования:

- анализ психологической литературы по проблеме исследования;
- проведения опросов, анкетирование работников правоохранительной системы.

Диагностические методики:

- методики диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко);
- шкала депрессии В. Бека;

– тест на авторитарность (Ф-шкала Т. Адорно в адаптации Д.М. Денисовой).

Эмпирическая база исследования: исследование проходило среди сотрудников ОМВД России по Ставропольскому району. Респондентами выступали как мужчины, так и женщины, всего участвовало 53 сотрудника.

Теоретическая значимость работы по исследованию профессиональной деформации сотрудников ОВД заключается в том, что она предоставляет новые знания и понимание механизмов развития и проявления профессиональной деформации среди работников правоохранительных органов. Исследование позволяет расширить существующие теории и концепции в области психологии труда и профессионального стресса, а также предложить новые подходы к предотвращению и коррекции профессиональной деформации. Это имеет важное значение для дальнейшего развития науки и практики в области охраны психического здоровья и повышения эффективности работы сотрудников правоохранительных органов.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования разработанных рекомендаций для профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов и улучшения качества их работы.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, включающего 20 источников, 1 приложения. В текст включен 1 рисунок как элемент визуализации. Объем работы – 62 страницы.



# **Глава 1 Характеристика проблемы профессиональной деформации личности в отечественной и зарубежной литературе**

## **1.1 Понятие профессиональной деформации, основные концепции**

Профессиональная деформация личности в отечественной психологии – это комплекс поведенческих и когнитивных изменений, происходящих в человеке под «влиянием его профессиональной деятельности. Она проявляется в изменении реакций на внешние раздражители, поведении и действиях в ситуациях общения, а также в слиянии образов «я-личность» и «я-профессионал».

Под профессиональной деформацией понимают приобретение таких качеств, навыков и склонностей, которые отрицательно влияют на решение поставленных перед сотрудником задач» [18]. «Она обычно выражается в равнодушии, властолюбии, подозрительности, скептицизме, правовом нигилизме, ложной корпоративности (защита «чести мундира»), схематизме мышления, карьеризме, индивидуализме» [18].

Профессиональная деформация может быть психологической, физиологической или деформацией деятельности. Примеры профессиональной деформации включают школьного учителя, делающего замечания чужим детям, шеф-повара, оценивающего блюда с точки зрения качества приготовления, стоматолога, автоматически считающего количество коронок, водителя поезда или общественного транспорта, редактора, который стремится править все тексты.

Ю.Б. Александров отмечал в своей работе, что профессиональная деформация также «может выражаться в властолюбии, амбициозности, угодничестве, отсутствии зрелых служебно-деловых и нравственных взаимоотношений между сотрудниками, проявлении самодурства, чиновничества, властности, упоении властью, чувстве вседозволенности,

нетерпимости к критическим замечаниям, мнению других, ориентации на руководящее мнение, неограниченности своих властных возможностей и полномочий, отсутствии умения видеть, признавать, а тем более исправлять свои ошибки, поступаться амбициями и самолюбием, стремлении к подавлению достоинства, чести, самолюбия и воли других людей» [1].

Признаки профессиональной деформации включают применение профессиональных знаний и навыков в повседневной жизни, использование профессионального сленга и терминов, отсутствие хобби, связанных с работой, скуку с людьми, мало знающими о профессии, преобладание представителей профессии в близком окружении, общение с коллегами в свободное время, оценку характеров и действий людей с точки зрения профессии, страх потери работы и неспособность быть объективным в оценке людей и ситуаций. Причины профессиональной деформации могут быть связаны с закреплением соответствующих реакций и моделей поведения в результате вознаграждения (дофамина) за успешное выполнение профессиональных задач, склонностью к деформации с детства, вынужденным вниманием к работе или талантом, который приводит к восприятию профессии как инструмента для самореализации.

Специалисты, подверженные профессиональной деформации, включают руководителей, врачей, педагогов, работников правоохранительной системы, военных, бухгалтеров, продавцов, психологов, специалистов по маркетингу и продажам, актёров, строителей, IT-специалистов и других.

Профессиональная деформация личности – это комплексное явление, которое проявляется в изменениях личности человека, связанных с его профессиональной деятельностью. Она может быть, как положительной, способствуя развитию профессиональных навыков и компетенций, так и отрицательной, приводя к негативным изменениям в поведении, мышлении и ценностях. Она может проявляться в различных формах, таких как:

стереотипизация мышления, снижение уровня эмпатии, развитие цинизма, утрата творческого подхода к решению задач, появление авторитарности и другое.

В отечественной литературе проблема профессиональной деформации личности исследовалась многими учеными. А.Н. Леонтьев изучал влияние труда на психику человека и развитие личности. С.Л. Рубинштейн исследовал вопросы развития личности в процессе профессиональной деятельности. Б.Г. Ананьев изучал психологические особенности различных профессий. В.Н. Дружинин разработал концепцию профессиональной деформации личности как результата длительной работы в определенной сфере.

В отечественной литературе выделяют следующие виды профессиональной деформации.

Профессиональное выгорание – эмоциональное, физическое и психическое истощение, вызванное длительным воздействием стрессовых факторов на работе. Профессиональный цинизм – развитие негативного отношения к работе, клиентам, коллегам. «Выгорание» – это комбинация целого ряда факторов, но индивидуальная ситуация профессионального развития может усугублять или сглаживать их влияние.

Риск возникновения эмоционального выгорания личности увеличиваться в следующих случаях: монотонности работы, вкладывания в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки; работы с трудными людьми, постоянно сопротивляющимися усилиям помочь им, и незначительными, трудно ощутимыми результатами такой работы; напряженности и конфликтности в профессиональной среде, недостаточной поддержки со стороны коллег и их излишнего критицизма; нехватки условий для самовыражения личности на работе, когда не поощряются, а подавляются экспериментирование и инновации; неразрешенных личностных конфликтов специалиста;

неудовлетворенности профессией, которая основана на осознании неправильности ее выбора, несоответствия своих способностей требованиям профессии, результативности своего труда» [8].

Профессиональная ригидность – утрата гибкости мышления, склонность к стереотипным решениям. Профессиональная зависимость – чрезмерная привязанность к работе, пренебрежение личной жизнью.

В зарубежных исследованиях также уделяется большое внимание проблеме профессиональной деформации.

Х. Селье разработал концепцию стресса, которая стала основой для изучения профессионального выгорания. К. Маслач создала модель профессионального выгорания, которая широко используется в современной психологии. Э. Фромм исследовал вопросы отчуждения человека от себя и от общества, которые могут быть связаны с профессиональной деятельностью.

В зарубежной литературе выделяют следующие причины профессиональной деформации.

Высокие требования к работе – постоянное напряжение, ненормированный рабочий день, высокая ответственность.

Конфликты на работе – отношения с коллегами, руководителями, клиентами.

Негативные условия труда – шум, пыль, опасность, неудобные условия.

Отсутствие профессионального роста – невозможность развиваться в профессии, ощущение застоя.

Профессиональная деформация личности – это серьезная проблема, которая может негативно влиять на жизнь человека. Важно понимать ее причины и симптомы, чтобы своевременно принимать меры по ее предупреждению и коррекции.

Важно отметить, что профессиональная деформация – это не всегда негативное явление. В некоторых случаях она может способствовать профессиональному росту и развитию. Позитивная профессиональная

деформация проявляется в том, что человек начинает лучше понимать свою профессию и более эффективно выполнять свои обязанности. Однако, чаще всего профессиональная деформация имеет негативные последствия для личности и общества. С.Е. Пиняева, Н.В. Андреев соглашаются с этим утверждением отчасти, «поскольку некоторые из изменений естественно обусловлены процессами адаптации к трудовой деятельности, в данном случае – к деятельности в правоохранительной системе. Таким образом, причиной профессиональной деформации может выступать необходимость адаптации к сложным и экстремальным обстоятельствам самой службы и своеобразными условиями ее организации» [13].

Профессиональная деформация – это индивидуальный процесс, который зависит от многих факторов, включая личные качества, особенности работы, социальное окружение.

Профессиональная деформация личности является предметом исследования многих зарубежных психологов и социологов. В работах западных учёных рассматриваются различные аспекты этого феномена, такие как причины, последствия и способы преодоления профессиональной деформации.

Один из подходов к изучению профессиональной деформации основан на концепции стресса и выгорания. Согласно этой концепции, профессиональная деформация возникает в результате длительного воздействия стрессовых факторов на рабочем месте. Стресс может привести к снижению мотивации, ухудшению физического и психического здоровья, а также к потере интереса к работе.

Другой подход к изучению профессиональной деформации связан с теорией ролей и идентичности. Согласно этой теории, профессиональная деформация возникает из-за несоответствия между ожиданиями общества и реальными возможностями индивида в профессиональной сфере. Это может

привести к чувству неудовлетворённости работой, снижению самооценки и конфликтам с окружающими.

В зарубежных исследованиях также уделяется внимание проблеме профессиональной деформации в различных сферах деятельности. Например, в работах американских психологов изучается профессиональная деформация учителей, полицейских и медицинских работников. Исследователи приходят к выводу, что профессиональная деформация может проявляться в различных формах, таких как цинизм, безразличие, авторитаризм и другие негативные качества.

В.М. Бурыкин отмечает, что «крайней степенью профессиональной деформации личности сотрудника ОВД является профессиональная деградация, когда нарушение закона, аморальность, асоциальное поведение или профессиональное бессилие делает невозможной дальнейшую» [15] службу в органах внутренних дел

Таким образом, профессиональная деформация личности является сложным и многогранным явлением, которое требует комплексного изучения. Зарубежные авторы уделяют большое внимание исследованию причин, последствий и способов преодоления профессиональной деформации, что позволяет лучше понять этот феномен и разработать эффективные методы его профилактики и коррекции.

Таким образом, исследователи, занимающиеся изучением профессиональной деформации, не имеют единой позиции на сущность данного явления.

Я.А. Корнеева предлагает «опираться на фундаментальный принцип психологии – принцип единства сознания, личности и деятельности»; рассматривает профессиональные деформации как негативные изменения личности работника, которые вызваны длительным выполнением одной и той же работы или спровоцированные противоречиями в труде на уровне целей, ценностей, мотивов, различными неблагоприятными условиями труда,

которые негативно сказываются на эффективности выполняемой работы и на различных взаимоотношениях, возникающих и в профессиональной деятельности и во вне работы» [11].

Изучение профессиональной деформации личности имеет важное значение для психологии, социологии, педагогики и других наук, поскольку позволяет понять факторы, влияющие на психическое здоровье человека, и разработать стратегии по предупреждению и коррекции этого явления.

## **1.2 Факторы профессиональной деформации**

К психологическим факторам, способствующим развитию профессиональной деформации, относятся:

- низкий уровень самоконтроля;
- отсутствие мотивации к профессиональному росту;
- неудовлетворённость работой;
- стресс и эмоциональное выгорание.

Все эти факторы могут привести к тому, что работник начнёт воспринимать свою работу как рутинную и неинтересную, что в свою очередь может вызвать развитие профессиональной деформации.

Социальные факторы также «могут способствовать развитию профессиональной деформации. К ним относятся:

- жёсткая регламентация труда;
- монотонность работы;
- недостаток общения с коллегами;
- неблагоприятный психологический климат в коллективе.

Рассмотрим психологические факторы более подробно, включая психологические факторы в деятельности правоохранительных органов» [20].

Самоконтроль – это способность человека регулировать своё поведение, эмоции и мысли в соответствии с социальными нормами и

требованиями. Он играет важную роль в формировании личности и её адаптации к окружающей среде. Самоконтроль позволяет человеку достигать поставленных целей, преодолевать трудности и избегать конфликтов.

Низкий уровень самоконтроля характеризуется неспособностью или нежеланием контролировать свои действия, слова и эмоции. Это может проявляться в импульсивности, агрессивности, безответственности и других негативных чертах характера. Неумение контролировать свои эмоции и поведение может привести к тому, что работник будет переносить негативные черты своего характера на клиентов или коллег. Это может вызвать конфликтные ситуации и ухудшить отношения с окружающими.

Люди с низким уровнем самоконтроля могут испытывать трудности в управлении своими эмоциями, что приводит к частым конфликтам и недопониманию с окружающими. Они могут быть склонны к рискованному поведению, которое может привести к негативным последствиям для них самих и окружающих. Кроме того, они могут иметь проблемы с концентрацией внимания и выполнением задач, требующих самодисциплины.

Важно отметить, что низкий уровень самоконтроля не является приговором. С помощью самоанализа, работы над собой и обращения к специалистам можно развить навыки самоконтроля и улучшить качество жизни.

Для людей с низким уровнем самоконтроля важно научиться распознавать свои эмоции и понимать их причины. Также необходимо развивать навыки управления своими эмоциями, такие как медитация, дыхательные упражнения и другие методы релаксации. Важно также ставить перед собой чёткие цели и разрабатывать планы действий для их достижения.

Развитие навыков самоконтроля требует времени и усилий, но оно может значительно улучшить качество жизни и отношения с окружающими людьми.



Отсутствие мотивации к профессиональному росту. Если работник не видит перспектив для развития своей карьеры, он может начать относиться к своей работе как к рутине. Это может привести к снижению интереса к работе и развитию профессиональной деформации. Люди, которые не видят смысла в постоянном обучении и развитии, могут стать менее внимательными к деталям, более склонными к ошибкам и менее открытыми для новых идей. Это, в свою очередь, может привести к снижению качества работы, конфликтам с коллегами и клиентами, а также к эмоциональному выгоранию.

Чтобы избежать профессиональной деформации из-за отсутствия мотивации к профессиональному росту, необходимо постоянно анализировать свои цели и потребности, искать новые возможности для развития и обучения, а также поддерживать интерес к своей работе. Важно помнить, что профессиональное развитие — это непрерывный процесс, который требует усилий и времени, но он может значительно улучшить качество жизни и результаты работы.

Неудовлетворённость работой.

Неудовлетворенность работой – это состояние, когда работник не получает удовлетворения от своей профессиональной деятельности. Она может быть вызвана различными факторами, такими как низкая заработная плата, плохие условия труда, отсутствие перспектив роста и другими. Неудовлетворенность работой может проявляться в виде эмоционального выгорания, снижения мотивации, конфликтов с коллегами и клиентами и других негативных последствий.

Если работа не соответствует ожиданиям работника, это может вызвать у него чувство разочарования и неудовлетворённости. В результате работник может начать воспринимать свою работу как бессмысленную и неинтересную.

Стресс и эмоциональное выгорание.

Эмоциональное выгорание – это состояние физического, эмоционального и психического истощения, которое может возникнуть в результате длительного воздействия стрессовых факторов на работе. Оно характеризуется потерей интереса к своей деятельности, снижением работоспособности, раздражительностью, усталостью и другими негативными симптомами.

Стресс – это реакция организма на внешние или внутренние факторы, которые воспринимаются как угроза или вызов. Он может быть вызван различными причинами, такими как перегрузка работой, конфликты с коллегами, финансовые проблемы и так далее. Стресс может привести к эмоциональному выгоранию, если он не контролируется и не управляется должным образом.

Длительное воздействие стресса может привести к эмоциональному выгоранию. Эмоциональное выгорание характеризуется чувством усталости, безразличия к работе и снижением эффективности. Всё это может способствовать развитию профессиональной деформации. Т.А. Болдырева отмечает, что «эмоциональное выгорание следует рассматривать как эффект дистресса, который возникает в ответ на условия реализации профессиональной деятельности, воспринимающиеся субъектом как стрессоры» [3].

«Особенности эмоционального труда полицейских имеют связь с их выгоранием, а также имеют для них долгосрочные последствия. Управление эмоциями является ключевым аспектом их работы, который тесно связан с их личной жизнью. Полицейские, которые используют стратегию выражения социально желаемых эмоций, продолжают использовать эту же стратегию в своей личной жизни» [4], что в свою очередь приводит к повышению у них риска профессионального выгорания.

Профессиональная «деятельность оказывает значительное влияние на личность человека. Особенно ярко это проявляется в профессиях, связанных

с работой в правоохранительных органах. Сотрудники органов внутренних дел (ОВД) ежедневно сталкиваются с различными стрессовыми ситуациями, которые могут привести к профессиональной деформации личности.

Под профессиональной деформацией личности сотрудника ОВД понимается изменение его личностных качеств под влиянием специфики профессиональной деятельности. Это может проявляться в виде стереотипного мышления, цинизма, чѐрствости, формализма и других негативных проявлений. Профессиональная деформация может привести к снижению эффективности работы, конфликтам с коллегами и нарушению прав граждан.

Развитие профессиональной деформации сотрудника ОВД есть результат искажения профессиональных и личностных качеств работника под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. А.В. Буданов выделяет три группы факторов, которые могут привести к образованию профессиональной деформации: факторы, обусловленные особенностями деятельности органов правопорядка; факторы личностного свойства; факторы социально-психологического характера» [6].

«К факторам, обусловленным особенностями деятельности правоохранительных органов, прежде всего, относятся: детальная правовая регламентация деятельности сотрудников; наличие властных полномочий по отношению к гражданам; гипертрофированная корпоративность деятельности; гиперответственность за результаты своей деятельности; ненормированный график работы, психические и физические перегрузки; служба в экстремальных условиях; частая необходимость контакта с правонарушителями, что может привести к усвоению элементов криминальной субкультуры; неудовлетворительный уровень оперативно-технического оснащения служб и подразделений ОВД» [13].

«К факторам личностного свойства принято относить такие как: завышенный уровень притязаний сотрудника, который не соответствует его

возможностям; низкая профессиональная пригодность сотрудника к работе в ОВД по психологическим качествам (особенности темперамента, уровень мотивации к службе, профессиональные установки, низкий уровень интеллекта); разочарование в профессиональной деятельности» [13].

«Факторы социально-психологического характера: жесткий, авторитарный и грубый стиль руководства; внутренние конфликты между сотрудниками; различные виды психологического насилия в коллективе; неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (семья, друзья и прочее); негативное освещение деятельности правоохранительных органов в средствах массовой связи и устойчивый образ негатива в народе к сотрудникам, низкий социальный престиж правоохранительных органов» [13].

«Профессиональная деформация личности сотрудников ОВД проявляется в профессионально-нравственной, профессионально-интеллектуальной и эмоционально-волевой сферах, затрагивая сферу профессиональных действий.

Профессионально-нравственная сфера выражается в потере нравственного и гражданского смысла своей службы, отстранённости от профессии, неуважение к ней и восприятие службы как средства достижения корыстных целей» [13].

«При деформации в профессионально-интеллектуальной сфере происходит потеря способности и желания мыслить самостоятельно, реализовывать самостоятельные профессиональные решения» [13].

Эмоционально-волевая сфера затрагивает такие негативные моменты в разрезе деформации личности как «черствость» (огрубение), развивается конфликтность и раздражительность.

«Профессиональная деформация в сфера профессиональных действий может выражаться в упрощении личных профессиональных умений,

формировании профессиональных стереотипов, стремлении к мелочной регламентации своих действий со стороны руководства» [13].

Запущенные случаи профессиональной деформации сотрудников ОВД могут выражаться суицидом и суицидальным поведением сотрудников.

Частота самоубийств в системе МВД России тесно связана с психологическими особенностями профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. «Для повышения качества работы по профилактике суицидов, сохранения жизни и здоровья сотрудников необходимо решить проблему объективной диагностики суицидального риска, в частности, личностных критериев суицидального риска. Выявление суицидогенных факторов личностного регистра – задача психологической диагностики, осуществляемая психологами органов и подразделений внутренних дел на всех этапах служебной карьеры сотрудников» [19].

Учитывая вышесказанное существует несколько факторов и совокупностей этих факторов, способствующих развитию профессиональной деформации у сотрудников ОВД, а именно специфика работы, стресс и перегрузки, отсутствие поддержки. Как верно отмечает С.Е. Борисова, предрасположенность к профессиональной деформации сотрудников полиции может быть обусловлена наличием социально-психологической дезадаптации личности. Приводит к примеру «зарубежные исследования, где установлено, что личностные расстройства полицейских обуславливают их хроническую склонность к насилию» [2].

Для предотвращения профессиональной деформации необходимо проводить своевременную профилактику этого явления. Профилактика включает в себя обучение навыкам саморегуляции, развитие эмпатии и коммуникативных навыков. Коррекция может включать в себя психотерапию, тренинги по развитию личностных качеств и другие методы.

### **1.3 Обзор существующих методов диагностики профессиональной деформации**

Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) может иметь различные проявления и последствия для их работы и личной жизни. Для предотвращения и коррекции этих негативных эффектов применяются различные методы и методики. Одним из таких методов является обучение сотрудников распознаванию признаков профессиональной деформации и методам саморегуляции. Это может включать использование различных техник релаксации, медитации и когнитивно-поведенческой терапии. Также важную роль играет психотерапия и психологическая поддержка, которая может быть предоставлена специалистами внутри подразделения или через внешние службы. В рамках обучения сотрудников могут проводиться тренинги по управлению стрессом и эмоциональному интеллекту, а также развитию эмпатии и толерантности к различным социальным группам. Кроме того, важную роль играют программы профилактики профессионального выгорания и удовлетворения потребностей сотрудников в развитии карьеры и профессиональном росте. Все эти меры направлены на создание благоприятной рабочей среды, способствующей сохранению здоровья и благополучия сотрудников ОВД.

Для диагностики профессиональной деформации используются различные методы и подходы. Рассмотрим их подробнее.

Анкетирование и тестирование. Это наиболее распространённый метод диагностики, который позволяет получить информацию о состоянии сотрудника, его отношении к работе и уровне профессионального выгорания. Анкеты и тесты могут быть направлены на выявление таких признаков профессиональной деформации, как цинизм, равнодушие, снижение мотивации и так далее.

В качестве метода тестирования приведем пример теста диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы (далее – тест ПДЛП). «Указанный тест предназначается для выявления профессиональных деструкций личности у сотрудников уголовно-исполнительной системы. Применение данного теста к другим категориям работников представляется невалидным. Вышеуказанный тест состоит из 2 частей. Суть первой части представить 16 ситуаций, которые описывают отдельные вариативность поведения сотрудников в типизированных ситуациях с коллегами по работе и контингентом контактирования при исполнении. Для оценивания ответов предлагаются варианты: а) это нормальная человеческая реакция; б) это проявление человеческой слабости; в) этого не должно быть; г) это нарушение должностных инструкций.

Следующим оцениваемым параметром является частота встречаемости ситуаций» [3].

«Оценка так же, как и в первом варианте происходит посредством выбора одного из предложенных вариантов: а) это происходит почти всегда; б) это происходит часто; в) это происходит редко; г) это происходит иногда. Оценка по первому варианту ответов формирует первую часть суммы значений склонности к профессиональным деструкциям. Оценка ситуаций по частоте дает возможность количественно оценить деструктивность среды пенитенциарного учреждения.

Далее идет вторая часть теста, которая также включает 12 утверждений, которые оцениваются респондентом выбора ответа из предложенных вариантов» [3]: «(а) полностью согласен; б) скорее согласен, чем не согласен; в) скорее не согласен, чем согласен; г) совершенно не согласен).

Готовые варианты ответов переводятся в количественные значения согласно ключам по каждой части теста, в результате образуются три значения:  $d_1$  – уровень деструктивности представлений и убеждений

сотрудника по первой части теста; д2 – уровень деструктивности представлений и убеждений сотрудника по второй части теста; ДС – уровень деструктивности среды пенитенциарного учреждения. О деструктивности профессиональных установок можно утверждать, если значение оценки д1 превысит 9 баллов, д2 больше или равно 9 баллам, а значения по оценке ДУ выше 17 баллов. Максимальное значение оценки ДС – 64. Если оценка по данной шкале составила 16-18 баллов, то речь может идти о недеструктивности среды пенитенциарного учреждения» [3]. «Значения, превышающие в ДС 29 баллов, могут говорить о восприятии сотрудником среды пенитенциарного учреждения как деструктивной» [3].

Интервью и беседы. Этот метод позволяет более глубоко изучить личность сотрудника и выявить причины и факторы, которые способствуют развитию профессиональной деформации. В ходе интервью можно задать вопросы о том, как сотрудник относится к своей работе, какие трудности он испытывает, что ему нравится и не нравится в своей профессии и т. п.

Беседа – это метод получения информации на основе вербальной коммуникации. В контексте диагностики профессиональной деформации беседа позволяет выявить признаки и степень выраженности этого явления у конкретного сотрудника.

Беседа как метод диагностики профессиональной деформации имеет ряд преимуществ:

- гибкость – можно адаптировать вопросы и подход к каждому сотруднику индивидуально;
- возможность получить более глубокую информацию о личности сотрудника;
- выявление причин и факторов, способствующих развитию профессиональной деформации.

Однако, есть и некоторые недостатки:



– субъективность – результаты зависят от квалификации специалиста, проводящего беседу;

– сложность формализации результатов – трудно оценить степень профессиональной деформации количественно.

В ходе беседы специалист может задать сотруднику следующие вопросы:

– Как вы относитесь к своей работе?

– Какие трудности вы испытываете в своей профессиональной деятельности?

– Что вам нравится и не нравится в вашей профессии?

– Как вы справляетесь со стрессом на работе?

– Как часто вы чувствуете усталость или раздражение после работы?

– Как вы оцениваете свои отношения с коллегами и руководством?

– Как вы думаете, влияет ли ваша работа на вашу личную жизнь?

– Есть ли у вас какие-либо хобби или интересы вне работы?

– Как вы проводите своё свободное время?

Ответы на эти вопросы помогут специалисту понять, насколько сотрудник подвержен профессиональной деформации, и разработать рекомендации по её предотвращению или коррекции.

Важно отметить, что беседа должна проводиться в доверительной обстановке и с соблюдением этических норм. Сотрудник должен чувствовать себя комфортно и быть готовым к откровенному разговору.

Анализ документов. Изучение личных дел, отчётов, жалоб и других документов может дать представление о профессиональном пути сотрудника, его достижениях и проблемах. Анализ документов также может помочь выявить признаки профессиональной деформации, такие как снижение качества работы, нарушение дисциплины и так далее.

Анализ документов – это метод сбора информации, основанный на изучении различных документов, таких как личные дела, отчёты, жалобы и

другие материалы, связанные с работой сотрудника. В контексте диагностики профессиональной деформации анализ документов позволяет выявить признаки и степень выраженности этого явления у конкретного сотрудника.

Анализ документов как метод диагностики профессиональной деформации имеет ряд преимуществ:

- объективность — результаты не зависят от субъективного мнения специалиста;
- возможность получить информацию о профессиональном пути сотрудника, его достижениях и проблемах;
- выявление признаков профессиональной деформации, таких как снижение качества работы, нарушение дисциплины и других.

Однако есть и некоторые недостатки, а именно:

сложность интерпретации результатов – необходимо учитывать контекст и содержание документов;

ограниченность информации – документы могут не содержать всех необходимых данных о сотруднике.

В ходе анализа документов специалист может обратить внимание на следующие аспекты.

Профессиональный путь сотрудника: какие должности занимал сотрудник, какие задачи выполнял, какие достижения имел.

Проблемы и трудности в работе: какие проблемы возникали у сотрудника в процессе работы, как он их решал.

Качество работы: насколько качественно и эффективно сотрудник выполняет свои обязанности, есть ли у него ошибки или недочёты в работе.

Дисциплина: соблюдает ли сотрудник правила и нормы поведения, установленные в организации.

Отношения с коллегами и руководством: как сотрудник общается с другими людьми, есть ли у него конфликты или проблемы в общении.

Мотивация и интерес к работе: проявляет ли сотрудник интерес к своей работе, стремится ли он к профессиональному росту и развитию.

Эмоциональное состояние: есть ли у сотрудника признаки эмоционального выгорания или стресса.

Другие факторы, которые могут быть связаны с профессиональной деформацией.

Результаты анализа документов можно использовать для дальнейшей диагностики и разработки мер по предотвращению или коррекции профессиональной деформации.

Наблюдение. Наблюдение за поведением сотрудника в рабочей обстановке может дать ценную информацию о его эмоциональном состоянии, уровне мотивации, отношении к коллегам и клиентам. Наблюдение также позволяет выявить стереотипное поведение, которое может быть признаком профессиональной деформации.

Наблюдение как метод диагностики профессиональной деформации имеет ряд преимуществ:

- объективность – результаты не зависят от субъективного мнения специалиста;
- возможность получить информацию о реальном поведении сотрудника в рабочей обстановке;
- выявление стереотипных действий и реакций, которые могут быть признаками профессиональной деформации.

Однако есть и некоторые недостатки:

- сложность формализации результатов – трудно оценить степень профессиональной деформации количественно;
- влияние наблюдателя на поведение сотрудника – сотрудник может изменить своё поведение, зная, что за ним наблюдают.

В ходе наблюдения специалист может обратить внимание на следующие аспекты поведения сотрудника.

Эмоциональное состояние: насколько сотрудник проявляет эмоции в работе, есть ли у него признаки эмоционального выгорания или цинизма.

Отношение к работе: как сотрудник относится к своим обязанностям, проявляет ли он интерес к своей работе или выполняет её механически.

Общение с коллегами и руководством: как сотрудник общается с другими людьми, есть ли у него конфликты или проблемы в общении.

Поведение в сложных ситуациях: как сотрудник реагирует на стрессовые ситуации, сохраняет ли он спокойствие и профессионализм или проявляет нервозность и агрессию.

Выполнение обязанностей: насколько качественно и эффективно сотрудник выполняет свои обязанности, есть ли у него ошибки или недочёты в работе.

Внешний вид и манера общения: как выглядит сотрудник, как он одевается, как говорит, есть ли у него какие-либо особенности в поведении.

Результаты наблюдения можно зафиксировать в специальном бланке или журнале, где будут отражены все замеченные изменения в поведении сотрудника. Эти данные можно использовать для дальнейшей диагностики и разработки мер по предотвращению или коррекции профессиональной деформации.

Психологические методики. Для диагностики профессиональной деформации могут использоваться психологические методики, такие как опросники, проективные тесты и др. Эти методики позволяют оценить уровень профессионального стресса, выгорания и других психологических состояний, связанных с работой.

В качестве такого метода, как «опрос, приведем пример: опросник «Профессионально правомерная направленность личности» (ППНЛ) Т.Г. Хащенко, М.М. Шпак. Указанный опросник ориентирован на выявление личностного образования, которые обозначают как детерминанту «отношения личности к себе и к другим людям как к субъектам

правоотношений, к профессиональной деятельности как к нормативно-регулируемой и к предметному миру» [3].

Нравственно-правовая направленность личности (ППНЛ) опросника составляет три подсистемы: интра-, интеро- и экстраориентационную и четыре компонента, соответствующие сферам личности, такие как когнитивный, аффективный, поведенческий и ценностномотивационный.

Респонденту задается оценить степень согласия по 5-балльной шкале с утверждениями, которые группируются в восемь шкал, семь из которых соответствуют означенным выше подсистемам и компонентам. Восьмая шкала, значения по которой получаются путем суммирования баллов по шкалам интра-, интеро- и экстраориентационной, даёт представление об общей выраженности правомерно-правовой надёжности личности.

Анализируя полученные ответы психолог может составить представление об образе «Я» как субъекте правоотношений; эмоциональном отношении к собственным правам и обязанностям; привычных моделях правового поведения; качестве ценностного отношения к закону и праву; представлении о других людях как субъектах правоотношений; эмоциональном отношении к правам других людей; модели правового взаимодействия с другими людьми; ценностном отношении к правам других людей; представлении о нормативно-правовых основах собственной профессиональной деятельности; эмоциональном отношении к нормам, регулирующим правовые отношения в собственной профессиональной деятельности; сформированных в определённой профессиональной среде и усвоенных личностью моделях профессионального поведения; ценности закона в структуре профессиональных ценностей респондента. О нарушении профессионально-правомерной направленности будут свидетельствовать значения по шкале ППНЛ (по сумме шкал интра-, интеро- и экстраориентационной), находящиеся ниже 254 баллов» [3].

Экспертная оценка. Эксперты в области психологии труда или управления персоналом могут провести оценку состояния сотрудника на основе анализа его поведения, результатов работы и других факторов. Экспертная оценка может быть полезна для выявления ранних признаков профессиональной деформации и разработки мер по её предотвращению.

Выбор метода диагностики зависит от целей исследования, доступности ресурсов и особенностей организации. Важно помнить, что диагностика профессиональной деформации должна быть комплексной и включать в себя несколько методов для получения более точной и полной картины состояния сотрудника.

Экспертная оценка как метод диагностики профессиональной деформации сотрудников ОВД.

Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел (ОВД) – это изменение личности, которое происходит под влиянием профессиональной деятельности. Она может проявляться в виде стереотипного поведения, эмоционального выгорания, цинизма и других негативных изменений в поведении и мышлении сотрудника.

Для диагностики профессиональной деформации используются различные методы, одним из которых является анализ документов. Этот метод позволяет получить объективную информацию о профессиональном пути сотрудника, его достижениях и проблемах. Однако для более точной и полной картины состояния сотрудника необходимо провести экспертную оценку.

Этот метод диагностики, предполагает привлечение специалистов в области психологии труда или управления персоналом. Эксперты проводят анализ поведения сотрудника, результатов его работы и других факторов, которые могут свидетельствовать о наличии профессиональной деформации.

Преимущества экспертной оценки: высокая степень объективности; возможность выявить ранние признаки профессиональной деформации;

разработка мер по предотвращению или коррекции профессиональной деформации на основе полученных данных.

Недостатки экспертной оценки: субъективность экспертов; сложность формализации результатов.

В ходе экспертной оценки специалисты могут обратить внимание на следующие аспекты:

Профессиональный путь сотрудника: какие должности занимал сотрудник, какие задачи выполнял, какие достижения имел.

Проблемы и трудности в работе: какие проблемы возникали у сотрудника в процессе работы, как он их решал.

Качество работы: насколько качественно и эффективно сотрудник выполняет свои обязанности, есть ли у него ошибки или недочёты в работе.

Дисциплина: соблюдает ли сотрудник правила и нормы поведения, установленные в организации.

Отношения с коллегами и руководством: как сотрудник общается с другими людьми, есть ли у него конфликты или проблемы в общении.

Мотивация и интерес к работе: проявляет ли сотрудник интерес к своей работе, стремится ли он к профессиональному росту и развитию.

Эмоциональное состояние: есть ли у сотрудника признаки эмоционального выгорания или стресса.

Другие факторы, которые могут быть связаны с профессиональной деформацией.

Результаты экспертной оценки можно использовать для разработки рекомендаций по профилактике и коррекции профессиональной деформации у сотрудников ОВД.

## **Глава 2 Эмпирическое исследование профессиональной деформации работников правоохранительной системы**

### **2.1 Организация и анализ результатов проведенного исследования**

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

Объектом исследования стал уровень профессиональной деформации личного состава ОМВД России по Ставропольскому району.

Гипотеза исследования: выдвигаем предположение, что у сотрудников правоохранительной системы наиболее яркими чертами профессиональной деформации будут авторитарность (жесткий контроль и доминирование), профессиональная агрессия, консерватизм, повышенная тревожность, подозрительность, сверхконтроль и консерватизм (выражается в приверженности устаревших методов работы и не принимать новые технологии и подходы). Это может снижать эффективность их работы.

Задачи эмпирической части исследования: подобрать диагностический комплекс, сформировать выборку исследования, исследовать показатели профессиональной деформации сотрудников.

Методы исследования:

- теоретические – анализ специальной литературы по проблеме исследования;
- эмпирические

Проведем эмпирический анализ и исследование по методике диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко), шкале депрессии В. Бека, тесту на авторитарность (F-шкала Т. Адорно в адаптации Д.М. Денисовой).

Характеристика выборки исследования. Экспериментальное исследование было проведено в ОМВД России по Ставропольскому району.



Всего в исследовании приняло участие 53 сотрудника. Респондентами выступали как мужчины (37 человек), так и женщины (16 человек).

Исследование проходило в несколько этапов. В первый этап вошло изучение научно-методической литературы по заявленной проблематике, а также была сформулирована гипотеза исследования, определены методы и методики исследования.

На втором этапе в период с 06.04.2024 по 31.08.2024 осуществлялся сбор эмпирических данных в О МВД России по Ставропольскому району. На третьем этапе производилась обработка и анализ полученных результатов.

В ходе сбора эмпирических данных по проблеме исследования необходимо было подобрать диагностическую методику или их комплекс, позволяющий проанализировать уровень профессиональной деформации личного состава ОВД.

Описание методик исследования.

Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Опросник состоит из 84 утверждений. «Испытуемый оценивает свое согласие с каждым утверждением, отмечая «да» или «нет». Утверждения затем распределяются по 12 шкалам, которые, в свою очередь, группируются в три фактора, соответствующие стадиям эмоционального выгорания.

Фактор «Напряжение» включает 4 шкалы: «Переживание психотравмирующих обстоятельств», «Неудовлетворенность собой», «Загнанность в клетку», «Тревога и депрессия».

Фактор «Резистенция» включает следующие шкалы: «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «Эмоционально-нравственная дезориентация», «Расширение сферы экономии эмоций», «Редукция профессиональных обязанностей».

Третий фактор «Истощение» содержит 4 шкалы: «Эмоциональный дефицит», «Эмоциональная отстраненность», «Личностная отстраненность».

(деперсонализация)», «Психосоматические и психовегетативные нарушения» [9].

«Для обработки данных исследователь подсчитывает общую сумму баллов испытуемого, используя ключ, предоставленный автором методики. Интерпретация результатов зависит от количества набранных баллов. Если респондент набирает 9 и меньше баллов, симптом эмоционального выгорания отсутствует. Набор от 10 до 15 баллов указывает на развивающийся симптом. Более 16 баллов свидетельствует о сформировавшемся симптоме. Если показатель достигает 20 баллов, этот симптом становится доминирующим в одной из трех фаз или во всем синдроме эмоционального выгорания» [9].

«Шкала депрессии В. Бека.

Опросник, разработанный на основе клинических наблюдений, позволяет выявить ограниченный набор самых важных симптомов депрессии и наиболее частых жалоб пациентов. Этот список параметров был сопоставлен с клиническими описаниями депрессии из литературы, после чего был создан опросник с 21 категорией симптомов и жалоб. Каждая категория содержит 4-5 утверждений, соответствующих определенным проявлениям и симптомам депрессии. Эти утверждения расположены в порядке увеличения их вклада в общую тяжесть депрессии. Каждому пункту присваиваются значения от 0 (отсутствие симптома или его минимальная выраженность) до 3 (максимальная выраженность симптома). Некоторые категории включают альтернативные утверждения, имеющие равную значимость» [3].

F-шкала Т. Адорно в адаптации Д.М. Денисовой.

Шкала F, разработанная Т. Адорно с коллегами в 1950 году, предназначена для измерения авторитарного потенциала личности через оценку выраженности черт авторитарного синдрома. Эта «шкала состоит из 30 утверждений, где рядом с каждым предложены шесть уровней согласия.

Каждый уровень соответствует определенному количеству баллов. Участникам предлагается оценить степень своего согласия с каждым утверждением, выбрав одну из шести степеней. При подсчете итоговых баллов общая сумма баллов делится на количество утверждений (30). По мнению авторов, нормой считается средний балл в диапазоне от 3 до 4,5» [3].

Анализ полученных результатов.

«Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

Цель: диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [9].

В.В. Бойко выделил три фазы синдрома «эмоционального выгорания: напряжение, резистенция и истощение.

Фаза напряжения характеризуется чувством эмоционального истощения и усталости, вызванных профессиональной деятельностью. Она проявляется в следующих симптомах: восприятие условий работы и профессиональных взаимоотношений как психотравмирующих, недовольство своей профессиональной работой и собой как профессионалом, ощущение безвыходности ситуации, желание изменить работу или профессиональную деятельность, тревога и депрессия.

Фаза резистенции характеризуется избыточным эмоциональным истощением, что приводит к развитию защитных реакций, делающих человека эмоционально закрытым, отстраненным и безразличным. Это состояние вызывает чувство чрезмерного переутомления при любом эмоциональном привлечении к профессиональной деятельности и коммуникациям. Проявляется в таких симптомах, как неадекватное выборочное эмоциональное реагирование» [9], «эмоционально-моральная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций и редукция профессиональных обязанностей.

Фаза истощения характеризуется психофизическим переутомлением, опустошенностью, нивелированием профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций и развитием циничного отношения к людям. Она может проявляться в таких симптомах, как эмоциональный дефицит, эмоциональное отчуждение, личностное отчуждение (деперсонализация) и психосоматические нарушения» [9].

В ходе исследования все участники были разделены на две группы в зависимости от продолжительности их службы в правоохранительных органах. В первую группу вошли сотрудники со стажем от 1 года до 7 лет (28 человек), а во вторую группу вошли те, кто работает более семи лет (25 человек).

Количественные результаты диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко) представлены в таблицах А.1, А.2 (Приложение А).

В первой группе, среди 28 респондентов, фаза напряжения:

- не сформировалась у 7 человек (21%),
- находилась в стадии формирования у 9 человек (27%), проявляясь как осознание психотравмирующих факторов работы.

Во второй группе, из 25 респондентов:

- фаза напряжения не сформирована у 2 человек (6%),
- находится в стадии формирования у 5 человек (15%), действует механизм «эмоционального переноса», направленного на себя,
- сформирована у 10 человек (30%), что проявляется в чувстве беспомощности, тревоге и разочаровании в себе и работе.

Фаза резистенции в первой группе:

- не сформировалась у 9 человек (27%),
- формируется у 7 человек (21%). Здесь проявляется стремление к психологическому комфорту путем снижения давления внешних обстоятельств.

Во второй группе:

- эта фаза не сформировалась у 3 человек (9%),
- развивается у 4 человек (12%), наблюдая выборочное эмоциональное реагирование,
- уже сформирована у 10 человек (30%) с признаками отказа от эмоциональной отдачи и оправдания своих действий.

В первой группе фаза истощения:

- еще не сформировалось у 10 человек (30%),
- начинается формирование у 6 человек (18%), с проявлениями падения общего энергетического тонуса и ослабления нервной системы.

Во второй группе:

- нет сформированной фазы истощения у 2 человек (6%),
- идет формирование фазы истощения у 5 человек (15%) с раздражительностью и грубостью,
- есть сформированная фаза истощения у 10 человек (30%) со снижением эмоциональности и автоматизацией работы.

Шкала депрессии В. Бека.

Интенсивность каждого симптома в шкале В. Бека (далее по тексту – шкала) оценивается от 0 до 3 в зависимости от степени его тяжести. Общий балл может варьироваться от 0 до 62, уменьшаясь по мере улучшения состояния.

Шкала изначально разрабатывалась для количественного измерения тяжести депрессии. Благодаря способности отслеживать изменения с течением времени и предоставлять объективную меру для оценки эффективности лечения, шкала остается популярным инструментом в научных исследованиях. К 1998 году она применялась более чем в 2000 эмпирических исследованиях.

Как и многие другие самостоятельно заполняемые опросники, тест подвержен проблемам недостоверности ответов. Социальные ожидания и обстановка, в которой проводится тестирование, могут влиять на ответы. Например, сотрудники могут давать разные ответы в присутствии других коллег по сравнению с заполнением анкеты в приватной обстановке.

Важно учитывать ограничения в использовании шкалы. Ее надежность и валидность подтверждаются многочисленными исследованиями, но возможны ошибки из-за индивидуальных различий и контекста заполнения. Тест также послужил основой для разработки других диагностических инструментов, специализирующихся на конкретных аспектах депрессии.

В исследовании приняли участие 60 человек в возрасте от 24 до 55 лет, 45 мужчин и 15 женщин.

У 30 опрошенных респондентов (50%) наблюдается высокая степень депрессивности, у 20 человек (40%) – средняя. Остальные сотрудники, которые преимущественно замещают должности, которые менее связаны с постоянной охраной правопорядка, однако, являются аттестованными сотрудниками (кадровые подразделения, секретариат), что составляет менее 10% от общего числа респондентов, имеют проявления легкой депрессии (рисунок 1).



Рисунок 1 – Процентное соотношение степени выраженности симптомов по Шкале депрессии В. Бека

Таким образом, у 10% респондентов легкая степень выраженности депрессии, у 40% – умеренная степень выраженности, у 50% – высокая степень выраженности.

Среди опрошенных выделяются негативные проявления и болезненные состояния, которые потенциально могут быть связаны с профессиональной деформацией. Наиболее распространенными являются авторитарность, гиперконтроль, тревожность и легитимная агрессивность.

F-шкала Т. Адорно в адаптации Д.М. Денисовой.

Результаты опросника показали, что у 38 сотрудников (72%) наблюдается доминирование авторитарного стиля поведения. Эти сотрудники предпочитают командный стиль взаимодействия, не терпят критики и возражений, иногда проявляют враждебность к несогласным.

У 9 сотрудников (17%) уровень авторитарности находится на среднем уровне. Они менее склонны к агрессивному поведению и нетерпимости к поведению, которое они считают неправильным. Люди с умеренным уровнем авторитарности легче адаптируются к изменениям, но все еще остаются довольно консервативными в своих действиях.

У 6 исследуемых (11%) уровень авторитарности оказался низким. Такой стиль поведения чаще встречается среди молодых сотрудников с малым опытом работы в правоохранительных органах. Эти люди отличаются гибкостью в принятии решений и тяготеют к демократическому стилю управления, когда руководство учитывает мнение своих подчиненных.

Таким образом, большинство сотрудников имеют авторитарные черты, что может быть связано с их профессиональной деятельностью. Но наличие этих черт не обязательно указывает на готовность к дискриминации, а скорее отражает склонность поддерживать авторитарно-консервативные ценности.

По результатам исследования установлено, что среди сотрудников правоохранительных органов распространено одновременное проявление нескольких признаков, свидетельствующих о профессиональной

деформации. Процесс профессиональной деформации обычно проходит в три этапа.

Первый этап (первые 1-2 года службы) характеризуется незначительными изменениями личности: сотрудник адаптируется к новым условиям, приобретает необходимые знания и навыки, формирует собственный стиль выполнения задач.

На втором этапе (3-4 год службы) происходят резкие изменения: качества личности заостряются, внимание переходит в сверхнастороженность, спокойствие превращается в равнодушие, а агрессивность может трансформироваться в ожесточенность. Возможны трудности с продвижением по службе, что ведет к сомнениям в правильности выбранного пути, снижению мотивации и стремления помогать другим.

Спустя 8-10 лет службы возникают глубокие изменения: сотрудник испытывает хроническую усталость, апатию, возможно развитие депрессий и неврозов. Высшей точкой может стать профессиональная деградация, когда работа выполняется механически, а сотрудник ведет себя антиобщественно и даже нарушает законы ради личной выгоды. Этому способствуют контакты с людьми, совершающими преступления, которые передают негативные социальные установки и искаженные моральные нормы. В результате длительного пребывания в криминальной среде у сотрудников правоохранительных органов формируются определенные черты характера.

«Негативное воздействие профессиональной деформации поднимает вопрос о необходимости внедрения мер профилактики профессионального выгорания на различных уровнях и их совершенствовании для повышения качества жизни работников правоохранительных структур» [10]. Этот тревожный вопрос будет подробно рассмотрен в следующей главе работы.



## **2.2 Подходы и рекомендации к профилактике и коррекции деформационных процессов**

Разработка эффективных мер профилактики профессиональной деформации личности станет важным шагом в снижении уровня проявления этих негативных изменений. Она должна основываться на глубоких знаниях о внутренней механике такого трансформационного процесса и понятии о том, как сам сотрудник и организация могут работать над устранением этих проявлений. Важно учитывать, что чем раньше начнется работа по профилактике, тем меньше вероятность того, что сотрудник полиции столкнется с профессиональной деформацией.

Для предотвращения негативных последствий профессиональной деформации важно уделять внимание профилактике. Это можно реализовать через индивидуальное психологическое консультирование, тренинги в рамках подготовки сотрудников к службе. Особое внимание следует уделять повышению психологической грамотности сотрудников.

Психологи могут способствовать выработке более эффективного поведения в сложных ситуациях, обучению обращать внимание на свои эмоции и соотносить их с действиями, работе со стереотипами и повышению адаптационных возможностей.

Профилактика должна начинаться еще на этапе учебы сотрудников в профильных вузах, где формируется нравственное и профессиональное сознание. Важно продолжать профилактику на всех этапах работы, включая сотрудников с большим стажем.

Подходить к вопросу профилактике профессиональной деформации сотрудников ОВД необходимо комплексно. Под комплексным подходом понимаются меры психологического характера и не психологические.

К первой группе мер можно отнести организационно-управленческую и воспитательную (педагогическую) работу в ОВД, осуществляемую

преимущественно кадровыми аппаратами, инспекцией по работе с личным составом и начальниками подразделений ОВД (А.В. Буданов) [6].

В этот комплекс должны входить регулярные тренинги и семинары по управлению стрессом и улучшению коммуникативных навыков, создание групп поддержки среди коллег, проведение мероприятий по культурному отдыху и досугу, а также предоставление возможности прохождения индивидуальной психотерапии.

Общие методы психопрофилактики включают внимание к когнитивной, эмоциональной сфере и телу. Переключение на другую активность, которая не сопряжена с основным видом деятельности сотрудника, посещение тренингов и обучение, улучшение коммуникативных навыков, обучение саморегуляции – все это помогает предотвратить профессиональную деформацию.

Тренинги играют важную роль в профилактике профессиональной деформации. Они могут включать обучение методам саморегуляции, управлению эмоциями, разрешению конфликтов и другим навыкам, необходимым для успешного выполнения работы. Тренинги позволяют сотрудникам полиции развивать свои профессиональные навыки и улучшать качество своей работы.

Они должны направляться на развитие эмоционального интеллекта, умения контролировать собственные эмоции и адекватно реагировать на стрессовые ситуации. Эффективные тренинги включают в себя ролевые игры и симуляции, которые помогают сотрудникам отработать поведение в кризисных ситуациях без риска для жизни. Особое внимание стоит уделить развитию навыков коммуникации, которые имеют решающее значение при взаимодействии с гражданами, коллегами и подчиненными.

Психологическая поддержка также играет важную роль в профилактике профессиональной деформации. Создание системы супервизии, где сотрудники могут делиться своими переживаниями и

трудностями, помогает снижать уровень стресса и предотвращать эмоциональное выгорание. Важно, чтобы такая поддержка была анонимной и доступной, чтобы полицейские ощущали себя в безопасности, обсуждая свои проблемы. Психологи, работающие в полиции, должны быть не только специалистами в своей области, но и обладать знаниями о специфике полицейской работы.

В настоящий момент нет доказанных «исследований, о том, что исследований тренинг эмоционального интеллекта влияет на профессиональное выгорание сотрудников МВД. Однако есть работы, описывающие существующие взаимосвязи между этими явлениями.

Анализ результатов исследования психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников МВД проведенного Л.А. Проскуряковой, И.С. Милентьевой, П.Н. Хаимовой в 2023 году, установил, что тренинг эмоционального интеллекта значимо повлиял на профессиональное выгорание сотрудников МВД, повысив показатели эмоционального интеллекта и понизив проявления профессионального выгорания, снизились эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личностных достижений, что доказывает эффективность его использования для сотрудников правоохранительных органов» [14].

Не менее значимой является работа по формированию профессиональной идентичности. Сотрудники должны понимать, что их профессиональная деятельность не ограничивается выполняемыми задачами, а включает в себя ценности и моральные аспекты, связанные с защитой общества. Программа по формированию и поддержанию профессиональной идентичности может включать занятия по этике, ценностям службы, а также курсы по управлению стрессом.

Важной составляющей является работа с внутренними установками сотрудников полиции. Эти установки часто формируются под влиянием социального окружения, личного опыта и стереотипов о профессии. Следует

проводить семинары, где обсуждаются негативные установки и стереотипы, касающиеся работы в полиции. Это поможет преодолевать предвзятости и формировать более конструктивные подходы к профессиональной деятельности. «Осознание острой необходимости формирования положительного образа сотрудника полиции в глазах общественности и выхода на качественно новый уровень профессионализма российских полицейских, соответствующий международным стандартам, обусловило неизбежность реформирования системы МВД России. Данный процесс предполагает не только реорганизацию структурных подразделений системы, расширение и углубление критериев отбора кандидатов на службу в полицию, но и разработку, внедрение новых концептуальных подходов к психологическому сопровождению оперативно-служебной деятельности» [7].

На уровне организации также необходимо внедрять механизмы оценки психоэмоционального состояния сотрудников. Периодические обследования и тестирования могут помочь выявлять ранние признаки профессиональной деформации. Создание системы обратной связи, где сотрудники могут сообщать о своих чувствах и переживаниях, также способствует выявлению проблем на ранних стадиях.

Психолого-педагогические меры, адаптированные к служебной специфике, способны снизить уровень конфликтности, повысить доверие внутри коллектива и улучшить общий климат на рабочем месте. Разработка программ по управлению стрессом и конфликтными ситуациями станет важным шагом на пути к предотвращению профессиональной деформации.

Полицейские, особенно работающие в условиях постоянного стресса, должны быть обучены методам саморегуляции и нейтрализации негативных эмоций. Использование техник релаксации, медитации и других методов психической саморегуляции может быть интегрировано в программу подготовки и развития сотрудников. Это не только поможет в краткосрочной

перспективе, но и станет важным инструментом для поддержания здоровья и профессиональной устойчивости.

Опираясь на исследования и практический опыт, важно также учитывать необходимость личной ответственности каждого сотрудника за свое психоэмоциональное состояние. Создание культуры, в которой говорить о своих чувствах и эмоциях становится нормой, поможет создать здоровую атмосферу и предотвратить популяризацию профессиональной деформации.

Несмотря на очевидные сложности и проблему стигматизации обращения за психологической помощью, работа, направленная на изменение этих установок, поможет создать более здоровую и эффективную рабочую среду. Важно, чтобы сотрудники полиции не только осознавали признаки профессиональной деформации, но и знали, как с ними справляться.

Системная работа по внедрению психологических профилактических мер требует участия руководства, которое должно осознавать важность данной темы и поддерживать сотрудников в их стремлении сохранить психоэмоциональное здоровье. Создание безопасной среды для обучения, проявления эмоций и обсуждения проблем станет шагом к тому, чтобы профессиональная деформация личности не становилась частью повседневной работы сотрудника ОВД [12].

Среди прочего большую роль в профилактике профессиональной деформации служащих ОВД, по мнению ряда авторов, «выполняет профессиональный психологический и кадровый отбор сотрудников при приеме на службу. Эффективные мероприятия по психологическому изучению личности претендентов на службу в рядах МВД, а также в ходе карьерного роста, при перемещении на различные должности позволяют прогнозировать вероятность возникновения профессиональной деформации у сотрудников в конкретных условиях служебной деятельности и могут быть использованы при принятии кадровых решений» [10].

Профилактика профессиональной деформации личности в системе полиции требует комплексного подхода, включающего не только психологические методы, но и организационно-управленческие меры. Создание здоровой организационной культуры и внедрение адекватных управленческих практик может значительно снизить риск возникновения деформаций в поведении сотрудников.

Основной задачей управления в этом контексте является формирование условий, способствующих профессиональному и личностному развитию сотрудников. Важно обеспечить доступ к обучению и профессиональной переподготовке, которые помогают не только обновить знания, но и расширить горизонт восприятия, уменьшить эмоциональное выгорание. Регулярные тренинги, семинары и воркшопы, направленные на развитие навыков общения, управления стрессом и конфликтами, могут играть критическую роль.

Создание системы ротации сотрудников между различными подразделениями также может служить эффективной мерой. Ротация позволяет не только избежать монотонности в работе, которая может привести к формированию деформаций, но и помогает сотрудникам получать новый опыт и развивать гибкость мышления. Перемещение между разными участками работы дает возможность расширить кругозор, приобрести новые навыки и лучше понять свои профессиональные склонности.

Важным аспектом управления является также внедрение системы оценки труда, которая позволяет выявлять сотрудников, находящихся в рискованной группе. Регулярная обратная связь и конструктивная критика способны предупредить проявления профессиональной деформации на ранних стадиях. Оценка работы сотрудников не должна сводиться к количественным показателям, важна и оценка качества их работы, включая уровень взаимодействия с гражданами и коллегами.

Создание групп поддержки и наставничества внутри подразделений может оказать значительное влияние на профилактику деформаций. Опытные сотрудники, выполняя роль наставников, могут делиться практическими навыками и знаниями, делая акцент на эмоциональной поддержке. Это важный элемент, поскольку поддержка со стороны коллег содействует укреплению командного духа и снижению уровня стресса.

Методические рекомендации по профилактике профессиональных рисков также должны учитывать важность создания комфортных условий труда. Это включает в себя как физическую составляющую, так и организационные аспекты. Обеспечение комфортных рабочих мест, забота о здоровье сотрудников и создание безопасной атмосферы для работы оказывают непосредственное влияние на психоэмоциональное состояние. Чистота, порядок и удобство на рабочих местах способствуют концентрации и улучшению настроения.

Кроме того, проведение мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни, также имеет первостепенное значение. Программы физической активности, занятия спортом и мероприятия на свежем воздухе положительно сказываются на здоровье и уровне энергии сотрудников, что помогает предотвратить развитие профессионального выгорания.

Важную роль в системе профилактики играет менеджмент по изменению культуры организации. Результативностью управления в значительной степени определяется наличие ценностей, которые поощряют открытость, честность и сотрудничество. Создание условий, способствующих доверительным отношениям между управленцем и сотрудниками, позволяет избежать возникновения недовольства и конфликтов на рабочем месте. Это создает атмосферу, в которой сотрудники ощущают себя частью команды, чувствуют свою значимость и вклад в общее дело.

Мониторинг психологического климата в коллективе — еще один важный элемент профилактики. Регулярные опросы, анкетирования и анонимные обсуждения могут помочь выявить потенциальные проблемы на ранних стадиях и предотвратить ухудшение ситуации. Важно, чтобы результаты мониторинга учитывались в процессе принятия управленческих решений, что позволит оперативно реагировать на вызовы.

Эффективная коммуникационная политика и информирование сотрудников о доступных им мерах поддержки также играют важную роль в профилактике профессиональной деформации. Прозрачность в вопросах политик и инициатив организации способствует повышению уровня доверия сотрудников к руководству и снижению уровня тревожности.

Создание четкой кадровой стратегии с акцентом на развитие сотрудников также может стать основой для успешной профилактики. Участие в программах повышения квалификации, карьерного роста и личностного развития не только способствует снижению уровней стресса, но и укрепляет уверенность в собственных силах.

Всё вышеперечисленное обуславливает необходимость внедрения системного подхода к управлению, что позволит закрыть пробелы и уменьшить вероятность возникновения профессиональных деформаций в рядах полиции. Ключевым моментом остается осознание значимости каждой меры как в рамках организации, так и для конкретного сотрудника. Совершенствование управленческих технологий и методов станет залогом эффективной работы и сохранения психоэмоционального здоровья в полиции, что, в свою очередь, обеспечит высокое качество исполнения служебных обязанностей. Важно осознавать, что каждая из предложенных мер дополняет и укрепляет другие, создавая систему защиты, помогающую полицейским справляться с негативными аспектами их деятельности и минимизировать риски, связанные с эмоциональным выгоранием и снижением профессиональной эффективности.



Одной из первоочередных задач является создание системы психологической поддержки полицейских. Программы психологической помощи и консультирования позволят сотрудникам открыто делиться своими переживаниями и получать профессиональную поддержку в трудные моменты. Важно, чтобы такие службы были доступны не только в кризисных ситуациях, но и в повседневной практике. Психологи, работающие с полицейскими, должны быть подготовлены к специфике их работы и понимать уникальные стрессовые факторы, с которыми сталкиваются сотрудники. Регулярные тренинги, мастер-классы и другие форматы обучения могут способствовать улучшению психологической устойчивости работников.

Обучение сотрудников ОВД особым навыкам, таким как стресс-менеджмент, умение говорить о своих эмоциях, управлять конфликтами и предотвращать агрессивное поведение, также должно стать важной частью профилактической работы. Знания о том, как распознавать и контролировать свои эмоциональные реакции, могут значительно снизить риск профессиональной деформации.

Организационные меры, такие как пересмотр рабочего графика, могут быть полезны для снижения уровня стресса среди сотрудников. Изменение длительности смен, более гибкий подход к планированию рабочих дней, предоставление достаточного времени на отдых и восстановление – всё это важно для поддержания хорошего психологического состояния сотрудников. Рабочая среда, в которой учитываются потребности работников, создаёт атмосферу взаимопомощи и поддержки.

Участие в командных мероприятиях и совместных тренировках может стать дополнительным фактором, способствующим психологическому комфорту. Работа в команде позволяет создать чувство общности среди сотрудников, укрепляет взаимопонимание и поддержку, что существенно влияет на их моральное состояние.

Передача сотрудникам ОВД информации о здоровом образе жизни и о важности физической активности тоже играет роль в профилактике профессиональной деформации. Программы, охватывающие физическую активность, питание и методики расслабления, могут помочь полицейским снизить уровень стресса и выгорания. Специализированные занятия физической культурой, такие как йога или боевые искусства, помогают не только поддерживать физическую форму, но и развивать навыки управления стрессом.

Помимо внутренней структуры службы, открытость руководства к обсуждению проблем и потребностей сотрудников также является значимым аспектом в профилактике профессиональной деформации. Регулярные анонимные опросы и обсуждения могут стимулировать полицейских делиться своими беспокойствами и получать необходимые решения на уровне управления.

Обратная связь в коллективе не менее важна. Система оценки работы сотрудников, включая не только профессиональные достижения, но и оценку командной работы, взаимодействия с коллегами и самооощение, позволяет создать более сплочённый коллектив. Это может снижать конфликты и непонимание, которые часто приводят к эмоциональному напряжению.

Исторически сложившиеся стереотипы о «жесткости» полицейской профессии иногда препятствуют открытости и эмоциональной гибкости сотрудников. Введение образовательных программ, направленных на преодоление этих стереотипов и формирование культуры открытости, также является значительным шагом. С каждым годом общество становится более осведомленным о значении психического здоровья, и важно внедрять эти принципы в полицейские структуры.

Профилактика профессиональной деформации личности в органах внутренних дел требует многостороннего подхода и согласованных действий на всех уровнях. Как внутри служебной иерархии, так и с внешней стороны,

внимание к нуждам и проблемам сотрудников будет способствовать формированию здоровой рабочей атмосферы, положительно влияющей как на эмоциональное состояние полицейских, так и на общую эффективность их работы. Профилактика профессиональной деформации личности, включает разработку и внедрение рекомендаций для успешной реализации на практике. Необходимо учитывать, как индивидуальные, так и организационные аспекты, которые могут способствовать снижению уровня профессиональной деформации и улучшению качества жизни сотрудников.

Одним из первых шагов должна стать разработка программы психологической поддержки, ориентированной на повышение уровня эмоционального интеллекта сотрудников. Это может быть достигнуто через регулярные тренинги, посвященные умению управлять собственными эмоциями, распознавать эмоции других и адекватно реагировать на стрессовые ситуации. Программа должна включать в себя практические занятия, групповые дискуссии и индивидуальные консультации с психологами, что поможет полицейским осознать собственные чувства и научиться справляться с негативом.

Важным элементом профилактики является создание системы наставничества. Старшие сотрудники, обладающие опытом и навыками в управлении стрессом и профессиональными вызовами, могут делиться своими знаниями и методами работы с новыми сотрудниками. Это обеспечит передачу не только профессиональных знаний, но и поддержит создание социальной сети внутри коллектива. Менторы могут также помочь в адаптации новичков к специфике работы, что снизит вероятность возникновения стресса на фоне отсутствия поддержки.

Организация регулярных выездных семинаров и тренингов на природных территориях может стать отличным способом создать атмосферу, способствующую расслаблению и внутреннему восстановлению. Участие в командных играх, тренингах или спортивных мероприятиях,

ориентированных на развитие командной работы и взаимодействия, позволит сотрудникам снять напряжение после проведенных операций и создать более здоровую рабочую атмосферу.

Не менее важным является регулярное проведение оценки уровня профессиональной деформации. Внедрение анонимных опросов позволяет выявлять существующие проблемы и принимать меры по их устранению. Анализ результатов таких опросов может стать основой для создания адаптивной стратегии профилактики, отвечающей конкретным нуждам коллектива. Также необходимо обеспечить доступ сотрудников к психотерапевтическим услугам для решения возникающих проблем на психоэмоциональном уровне.

Обратная связь между руководством и подчиненными играет не последнюю роль в снижении риска профессиональной деформации. Создание открытой, дружелюбной атмосферы на рабочем месте, где сотрудники могут свободно обсуждать свои проблемы и идеями, способствует формированию доверительных отношений. Регулярные собрания с обсуждением актуальных вопросов и предложений сотрудников позволяют повышать уровень их вовлеченности и удовлетворенности.

Практическое применение физической активности и методов релаксации также стоит включать в профилактические меры. Разработка программ по физической реабилитации и возможности заниматься спортом как на работе, так и вне её могут улучшить общее состояние сотрудников. Регулярные занятия спортом способствуют не только общему укреплению здоровья, но и снижению уровня стресса, улучшению настроения и повышению жизненной энергии.

Духовное развитие и возможность заниматься творческими хобби также может стать надежной опорой для сотрудников полиции. Введение курсов по искусству, литературе или ремеслам может способствовать раскрытию внутренних ресурсов, снижению напряжения и помощи в управлении

эмоциональным состоянием. Творческие занятия могут оказать благоприятное влияние на общее психоэмоциональное состояние, создавая дополнительные источники удовлетворенности и радости.

Полицейские, как и представители других профессий, должны иметь возможность делиться опытом, размышлять о собственных чувствах и находить поддержку у коллег. Создание групп самопомощи позволит реформировать восприятие проблем и сомнений, превратив их в общий опыт и совместно искать решения. Это создаст атмосферу поддержки и понимания, что особенно важно для предотвращения профессиональной деформации [16].

«Ключевая роль в реализации этих рекомендаций лежит на плечах руководства, которое должно активно поддерживать инициативы, направленные на профилактику профессиональной деформации» [17]. Создание условий для роста и развития, а также поддержка сотрудников в трудные моменты будут способствовать формированию более здорового и гармоничного коллектива. Важно создавать такие структурные изменения, которые сделают профилактику неотъемлемой частью рабочей культуры.

Совокупность предложенных мер позволит не только создать среду, способствующую снижению рисков профессиональной деформации, но и неуклонно улучшать качество работы Полицейских. Реализация этих рекомендаций, адаптация и непрерывное совершенствование процессов помогут создать здоровую атмосферу, в которой сотрудники смогут успешно выполнять свои обязанности, сохраняя при этом связь с собой и своим внутренним ресурсом.

Рекомендации группе респондентов и меры поддержки для правоохранительных органов.

Учитывая полученные данные эмпирического исследования, хотелось бы отметить, что респондентам с легкой и средней тяжестью депрессивного состояния (шкала депрессии Бека) можно рекомендовать:

- используйте стратегии управления стрессом;
- находите время для отдыха, хотя бы ненадолго;
- смена обстановки хотя бы на кратковременный период времени;
- рассмотрите возможность разделения нагрузки с коллегами, работая в сверхинтенсивном режиме, с регулярными периодами отдыха;
- всегда помните и проговаривайте себе, что вы не в силах и не обязаны решать за людей все их проблемы – необходимо делать все, что в ваших силах, чтобы помочь обратившимся решить проблемную ситуацию. Которая в вашей компетенции. Всегда осознавайте, что стресс и переживания не делают вас слабыми и не свидетельствуют о невозможности выполнять свою профессиональную деятельность;
- ищите новые и не связанные с выполняемой служебной деятельностью хобби, не бойтесь новизны;
- избавьтесь от привычки употреблять кофеин, сигареты и алкоголь;
- поддерживайте коллег и интересуйтесь их состоянием, не скрывайте свои чувства;
- больше общайтесь вне рабочего круга;
- ежедневно благодарите себя;
- используйте легкие упражнения для снятия эмоционального напряжения в течение дня, это могут как медитативные техники и другие техники релаксации (дыхательные, музыкальные, техники, которые задействуют мелкую моторику, гимнастика расслабляющая лицевую мускулатуру, упражнения волшебные слова, техника «пустой стул», техника «мусорное ведро»);
- регулярные физические нагрузки (ЛФК). Одним из эффективных способов преодоления состояний психологического дистресса, профилактики профессиональной и личностной дезадаптации, развития депрессии является выполнение физических упражнений. В исследовании, проведенным М.М. Скугаревской, пациенты выполняли

физические упражнения по предварительно разработанной программе под руководством инструктора, по окончании лечения подтвердилась эффективность регулярных дозированных физических упражнений в редукации проявлений депрессии, тревоги и нарушений сна, что целесообразно учитывать в системе профессиональной подготовки сотрудника органов внутренних дел [17].

Сотрудникам, у которых наблюдаются выраженные признаки депрессии, необходимо срочно обратиться за помощью к квалифицированным специалистам: психиатрам, психотерапевтам, неврологам, – и провести курс терапии. При депрессиях тяжёлой степени более эффективно применение комбинации психофармакотерапии и психотерапии.

Относительно положительных рекомендаций для осуществления эффективной психологической профилактики профессиональной деформации работников правоохранительной системы автор бакалаврской работы на основании результатов экспериментального исследования предлагает следующие меры поддержки, которые непосредственно организует система управления правоохранительных органов:

- организация регулярных курсов повышения квалификации и тренингов;
- внедрение систем обратной связи от коллег и руководства, чтобы сотрудники могли получать конструктивную критику и советы по улучшению своей работы (обратная связь может быть анонимной в письменной форме);
- создание большего количества кабинетов психологов на уровне районных отделов, а также обеспечение регулярного посещения кабинета психолога всеми сотрудниками органов;
- регулярный мониторинг психологического состояния сотрудников через проведение психологических тестов и интервью, что позволит

выявить ранние признаки профессиональной деформации и принять меры по ее предотвращению;

– организация корпоративных мероприятий (в том числе семейных мероприятий), направленных на укрепление командного духа и создание позитивной рабочей атмосферы, что поможет снизить уровень стресса и улучшить межличностные отношения между сотрудниками;

– внедрение системы мотивационных программ и поощрений за успешное выполнение служебных обязанностей, что будет стимулировать сотрудников к саморазвитию и повышению профессионализма (рекомендуются публичные награждения сотрудников);

– обеспечение возможности для сотрудников периодически отдыхать от службы, предоставляя им оплачиваемые отпуска и дни отдыха, что позволит им восстановить силы и избежать перегрузок (рекомендуются сделать доступными для оформления сотрудниками санаторно-курортных путевок в учреждения МВД на период отпуска);

– инициировать, поощрять и контролировать перерывы в работе;

– информировать сотрудников о том, где и как они могут получить психологическую помощь и поддержку.

Соблюдение этих рекомендаций позволит создать условия для поддержания психологического здоровья и эффективности работы сотрудников правоохранительных органов, снижая риск развития профессиональной деформации и повышая качество выполнения ими своих служебных обязанностей



## Заключение

Данное исследование направлено на решение актуальной проблемы профилактики профессиональной деформации работников правоохранительной системы и разработку практических рекомендаций, которые могут быть использованы в работе с сотрудниками для повышения их профессионализма, надёжности и эффективности.

Основной задачей исследования стало изучение профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов. Анализ научной литературы показал, что профессиональная деформация представляет собой сложные деструктивные изменения личности, происходящие при длительном выполнении одной и той же работы. Эти изменения негативно влияют на продуктивность труда, взаимодействие с окружающими и профессиональное поведение человека.

Мнение большинства исследователей заключается в том, что профессия оказывает влияние на человека независимо от его предрасположенностей и личностных характеристик. Трансформации могут подвергаться как сильные, так и слабые стороны личности.

В современной науке наиболее распространена четырехкомпонентная модель профессиональной деформации. Она включает общие для всех профессий изменения, характерные для определенной группы профессий, специфичные для конкретной деятельности и индивидуальные особенности, проявляющиеся только у отдельного человека.

Служба в правоохранительных органах отличается особыми условиями, влияющими на профессиональную деформацию. К таким условиям относятся властные полномочия, экстремальность, строгая правовая регламентация, корпоративность, перегрузки (физические, психологические, эмоциональные). Среди особенностей профессиональной деятельности сотрудников МВД, которые определяют ее специфику, можно

выделить: специфика профессионального общения сотрудников, конфликтогенный характер ситуаций профессиональной деятельности, постоянно действующие факторы опасности и риска в профессиональной деятельности. В рамках осуществления профессиональной деятельности, сотрудник постоянно находится в состоянии стресса. Проявления профессиональной деформации у сотрудников правоохранительной системы включают снижение эффективности выполнения служебных обязанностей, потерю интереса к дискуссиям, отсутствие желания отстаивать собственную точку зрения, неумение планировать свое время, неспособность самостоятельно принимать решения, формальное отношение к выполнению служебных и функциональных обязанностей.

К категориям сотрудников ОВД, наиболее подверженных профессиональной нравственной деформации относятся те, которые по роду своей службы регулярно взаимодействуют с представителями криминальной среды и испытывают неизбежное влияние с их стороны; работающие в одиночку, в отрыве от коллег; часто ощущающие большие физические и эмоциональные перегрузки; только начинающие службу в полиции; вступающие в более ответственную должность; имеющие неблагополучные семьи.

Естественно, деятельность оперативных работников полиции по своему содержанию и применяемым способам отличается от деятельности, например, патрульно-постовой службы или дорожно-патрульной службы ГИБДД. Однако различающаяся по применяемым способам деятельность различных работников полиции совпадает по своим целевым параметрам. Звеном, объединяющим их и заставляющим тесно взаимодействовать, является наличие единого объекта деятельности – преступника (правонарушителя).

Таким образом, в первой главе данной работы раскрыты теоретические основы профессиональной деформации: её определение, причины возникновения, виды и последствия для личности и общества.

Проведенное эмпирическое исследование позволило определить уровень профессиональной деформации среди сотрудников правоохранительной системы. Было выявлено, что у них встречаются два и более проявлений, включая авторитарность, сверхконтроль, тревожность и легитимная агрессивность.

Профессиональная деформация среди сотрудников правоохранительной системы проходит в три этапа. На первом этапе (до 2-х лет службы) происходит адаптация к выполнению задач, получение знаний и навыков, формирование собственного стиля работы. На втором этапе (3-4 год службы) происходят резкие изменения в личности, заострение качеств, снижение мотивации и стремления помогать другим. На третьем этапе (от 8 и выше лет службы) наблюдаются глубокие изменения: усталость, апатия, депрессивные реакции, неврозы.

Для предотвращения негативных последствий и повышения эффективности труда среди сотрудников правоохранительных органов рекомендуется проводить профилактику профессиональных деформаций. Для этого были разработаны рекомендации, включающие регулярную профилактическую работу психологов, занятия творчеством для проживания эмоций, внимание к физическому здоровью, переключение на другие виды активности, отдых, в том числе санаторно-курортный, моральные и материальные поощрения.

## Список используемой литературы

1. Александров Ю. Б. Профессиональная деформация, проявляющаяся у сотрудников ОВД и пути ее преодоления. М. : Наука, 1991. 178 с.
2. Борисова С. Е. Профессиональная деформация личности сотрудника милиции и ее профилактика: Монография. Орел : Орловский ЮИ МВД России, 2005.
3. Болдырева Т. А. Диагностика профессиональных деструкций личности: учебно-методическое пособие. Оренбургский гос. ун-т. Оренбург : ОГУ, 2017. 182 с.
4. Булгаков И. А. Современные направления изучения феномена эмоционального выгорания // Современная зарубежная психология. 2023. Том 12. № 2. С. 94-103.
5. Буданов А. В., Борисова С. Е., Марьин М. И. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел : метод. пособие. М. : ЦОКР МВД России, 2006. 176 с.
6. Буданов А. В. Методические рекомендации к занятию в системе социально-гуманитарной подготовки на тему «Психолого-педагогические пути преодоления профессиональной деформации сотрудников ОВД». Лекция-беседа с личным составом. М., 1992. С. 29-37.
7. Вахнина В. В. Психологическая работа в органах внутренних дел : учебное пособие / отв. ред. В. И. Долинко. М. : Академия управления МВД России, 2019. 108 с.
8. Воронцова М. В. Профилактика профессиональных деформаций в системе социальной работы : учебное пособие для среднего профессионального образования / под редакцией М. В. Воронцовой. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2024. 244 с.

9. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие. 3-е изд., испр. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2024. 299 с.
10. Калинина Т. В., Зинина Г. М. Психологическая профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) 2019. № 3. 77 с.
11. Корнеева Я. А., Симонова Н. Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел. Организационная психология. 2020. Т. 10. № 2. С. 80–106
12. Леви М. В., Мягих Н. И., Касперович Ю. Г., Бродченко О. И. Организация психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел. М. : ГУК МВД России, 2002. 272 с.
13. Пиняева С. Е., Андреев Н. В. Некоторые особенности служебной деятельности, способствующие профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов // Работа с кадрами: Теория, практика, проблемы. Труды Академии управления МВД России. М. : Академия управления МВД России, 1998. С. 43-54.
14. Проскурякова Л. А., Милентьева И. С., Хаимова П. Н. Коррекция профессионального выгорания сотрудников МВД тренингом по развитию эмоционального интеллекта // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3А-4А. С. 91-99.
15. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника ОВД : методическое пособие / Под общ. ред. В. М. Бурыкина. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2004.
16. Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие / Юридический колледж ДГУ; сост. Д. Ш. Пирбудагова, М. М. Гаджиева, А. А. Гаджиева. Махачкала : Изд-во ДГУ, 2018.

17. Скугаревская М. М. Возможности профилактики депрессии у сотрудников органов внутренних дел // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов : Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 20 февр. 2020 г.): тез. докл. / УО «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь»; [редкол.: В. Ч. Родевич (отв. ред.) и др.]. Минск, 2020. С. 308–309.

18. Соколов И. И, Сысоев А. М., Горностаев С. В. Профессиональная деформация личности сотрудников уголовно-исполнительной системы: возникновение, развитие, профилактика: Моногр. / Под ред. И. И. Соколова. Рязань : Академия права и управления Минюста России, 2005.

19. Смирнова М. В. Психологическая диагностика суицидального риска у сотрудников органов внутренних дел : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.06. М., 2011. 251 с.

20. Черенева Е. А. Феномен эмоционального выгорания и профессиональная деформация сотрудников МВД // Молодой ученый. 2021. № 50 (392). С. 145-146.

## Приложение А

### Количественные результаты диагностики уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко

Таблица А.1 – Количественные результаты диагностики уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко сотрудников со стажем работы менее 7 лет

Группа	Шифр испытуемо	Стаж	Фаза напряжения					Фаза резистенции					Фаза истощения				
			1	2	3	4	итог	1	2	3	4	итог	1	2	3	4	ито Г
Менее 7 лет	1	1	15	6	3	26	50	15	10	2	18	45	14	12	6	8	38
	2	2,5	17	6	0	18	41	10	6	8	24	48	8	16	5	14	43
	3	2	0	3	0	2	5	0	3	0	0	3	0	5	0	2	7
	4	2,5	12	3	13	12	40	17	13	2	15	47	10	15	8	3	36
	5	0,5	0	0	2	0	2	5	5	2	6	18	0	5	0	0	5
	6	2	4	0	1	3	8	10	7	2	2	21	0	3	0	6	11
	7	>1	8	5	0	2	15	4	3	0	0	7	15	12	0	2	29
	8	>1	5	3	1	0	9	12	10	0	4	26	0	6	0	5	11
	9	>1	3	0	0	5	8	15	8	0	0	23	0	8	0	0	8
	10	1,5	4	8	10	13	16	15	10	2	18	45	10	14	8	6	38
	11	1,5	0	6	2	0	8	5	2	2	2	11	0	2	0	2	4
	12	1	2	3	0	0	5	2	5	2	3	12	3	3	5	0	11
	13	1	9	5	1	3	18	20	14	0	7	41	10	10	8	8	36
	14	2	14	8	0	3	25	17	10	2	8	37	10	14	2	5	31
	15	2	12	6	13	5	36	15	8	8	6	37	12	10	8	8	38
	16	0,5	3	3	0	3	9	2	3	2	5	12	0	2	3	5	10

Продолжение приложения А

Таблица А.2 – Количественные результаты диагностики уровня эмоционального выгорания по методике В.В. Бойко сотрудников со стажем работы более 7 лет

Группа	Шифр испытуемого	Стаж	Фаза напряжения					Фаза резистенции					Фаза истощения				
			1	2	3	4	итог	1	2	3	4	итог	1	2	3	4	итог
От 7 лет	17	7	22	23	12	5	62	25	7	17	15	64	10	15	8	5	36
	18	8	20	18	10	10	58	20	24	22	17	83	22	18	24	16	80
	19	16	18	15	2	2	37	12	8	18	6	44	12	14	8	16	30
	20	11	16	12	15	8	51	23	25	24	10	82	8	24	16	12	60
	21	11	20	10	9	3	42	20	18	16	8	62	12	18	8	10	48
	22	7,5	23	25	17	13	78	24	8	18	14	64	16	1	18	12	56
	23	9	5	17	9	2	33	15	10	4	14	43	10	2	12	10	34
	24	8	26	18	7	12	63	22	16	8	18	64	20	18	12	18	68
	25	13	10	8	7	5	30	16	8	4	6	34	6	2	13	10	34
	26	9	22	19	20	10	71	18	18	22	24	82	18	22	20	10	70
	27	10	8	7	11	17	43	14	12	6	4	36	12	24	10	3	49
	28	15	23	21	10	12	56	19	17	22	12	70	20	18	24	20	82
	29	17	18	20	14	18	70	20	16	10	6	52	22	14	16	12	64
	30	11	9	4	12	15	40	13	8	12	16	49	14	12	18	8	52
	31	12	5	2	0	3	10	6	2	0	3	8	2	8	6	3	19
32	7	3	0	1	5	9	8	4	2	0	14	4	2	0	5	11	
33	7	16	25	14	16	61	16	24	25	18	83	16	18	14	12	50	