УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

**«Могилевский колледж Министерства внутренних дел Республики Беларусь»**

Цикл социально-экономических дисциплин

**Зачетная книжка № 80**

**Вариант № 7**

**Контрольная работа**

**по дисциплине**

**«Профессиональная этика»**

# На тему

# «Профессиональная деформация сотрудников ОВД»

**слушателя ОЗО 3 курса 1 взвода**

**Могилевского колледжа МВД Республики Беларусь**

**Балабана Олега Николаевича**

###### Могилев, 2008

**ПЛАН**

Введение……………………………………………………………..…………...3

1. Понятие, причины и последствия профессиональной деформации личности сотрудника ОВД……………………………………………………....................4
2. Роль нравственного и эстетического воспитания в преодолении последствий профессиональной деформации………………………….……..12

Заключение ………………………………………………………….…………..17

Список использованных источников и литературы………………………….19

**ВВЕДЕНИЕ**

Как известно любая профессиональная деятельность накладывает свой заметный отпечаток на характер человека. Так, не секрет, что многие педагоги, длительное время работающие в системе образования, отличаются повышенной категоричностью, уверенностью в своей правоте, непринятием другой точки зрения, авторитарностью позиций, стремлением "поучать". Активное занятие деятельностью в сфере торговых отношений способствует формированию таких личностных черт, как практицизм, расчетливость, ориентация на личную выгоду, потребительское отношение к другим людям. Подобные специфические изменения в личности определяются содержанием, организацией и условиями осуществления деятельности, развиваются постепенно, со временем закрепляются и, в итоге, превращаются в относительно устойчивые психологические характеристики личности и являются признаками профессиональной деформации.

Специфика самой правоохранительной деятельности, сложность условий ее осуществления, психоэмоциональные и физические перегрузки благоприятствуют сравнительно быстрому развитию профессиональной деформации личности сотрудника ОВД. Несомненно, внутриличностные изменения, происходящие с человеком, отражаются на его поступках, стиле общения, предпочтениях, поведении в целом на службе и в быту.

Цель данной работы - раскрыть сущность профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел, ее объективные и субъективные причины, а также роль нравственного и эстетического воспитания в ее профилактике.

**1. Понятие, причины и последствия профессиональной деформации личности сотрудника ОВД.**

Рассматривая профессиональные деформации в общем плане, Э.Ф. Зеер отмечает: "...Многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности...

Профессиональная деформация - это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности"[[1]](#footnote-1).

Применительно к сотрудникам правоохранительных органов, **профессиональная деформация** представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работника органа правопорядка под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Иначе еще можно сказать, что у человека выработался стереотип поведения, вызванный особенностями его работы, способный доставлять много хлопот ему и окружающим[[2]](#footnote-2).

Профессиональной деформации подвержены работники практически всех подразделений органов внутренних дел: уголовный розыск, следствие, исправительно-трудовые учреждения и др. Регулярно встречаясь с преступным миром, с различного рода преступлениями - убийства, грабежи, кражи, изнасилования, сотрудник милиции должен всегда оставаться человеком, верным принципам общечеловеческой морали. Но это не всегда удается. Рано или поздно специалист привыкает к особенностям работы, становится порой равнодушным, или, наоборот, у него вырабатывается нетерпимость, раздражительность, неоправданная жестокость. Профессионал как бы деформируется, отступает от тех требований, которые предъявляются специалисту.

Одна из самых частых **причин** профессиональной деформации, как утверждают специалисты, - это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности.

Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

В психологической литературе выделяют три группы **факторов**, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера[[3]](#footnote-3).

К факторам, обусловленным спецификой деятельности правоохранительных органов, следует отнести:

- детальную правовую регламентацию деятельности, что наряду с позитивным эффектом может приводить к излишней формализации деятельности, элементам бюрократизма;

- наличие властных полномочий по отношению к гражданам, что порой проявляется в злоупотреблении и необоснованном их использовании сотрудниками;

- корпоративность деятельности, которая может быть причиной возникновения психологической изоляции сотрудников органов правопорядка и отчуждения их от общества;

- повышенная ответственность за результаты своей деятельности;

- психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил;

- экстремальность деятельности (необходимость выполнения профессиональных задач в опасных для жизни и здоровья ситуациях, риск, непредсказуемость развития событий, неопределенность информации о деятельности криминальных элементов, угрозы со стороны преступников и др.);

- необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт с правонарушителями, что может приводить к усвоению элементов криминальной субкультуры (использование уголовного жаргона, обращение по кличкам и т.п.).

К факторам, отражающим особенности сотрудников органов правопорядка, относятся:

- неадекватный возможностям сотрудника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания;

- недостаточная профессиональная подготовленность;

- специфическая связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности сотрудника (так, решительность в сочетании с пониженным самоконтролем может развиться в чрезмерную самоуверенность и т.п.);

- профессиональный опыт;

- профессиональные установки (например, восприятие действий других людей как возможных нарушителей закона может привести к обвинительному уклону в деятельности, глобальной подозрительности и др.);

- особенности социально-психологической дезадаптации личности органов правопорядка, приводящие к проявлению агрессивности, склонности к насилию, жестокости в обращении с гражданами и др.;

- изменение мотивации деятельности (потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии и др.).

К факторам социально-психологического характера относятся:

- неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными;

- неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и др.);

- низкая общественная оценка деятельности органов правопорядка, что порой ведет к безысходности в деятельности сотрудников органов внутренних дел, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в необходимости своей профессии.

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

Профессиональная деформация в своем развитии проходит три основных **уровня**: начальный, средний и глубинный, по разному влияющие на эффективность служебной деятельности.

**Начальный уровень** характеризуется незначительными, извне малозаметными, изменениями в личности. Сотрудник познает и овладевает профессиональной деятельностью, формируя собственный стиль ее выполнения, но еще не попадает в фатальную зависимость от службы.  
На этом уровне профессиональная деформация, как правило, не оказывает заметного отрицательного влияния на эффективность служебной деятельности, а даже содействует решению конкретных оперативно-служебных задач. Это достигается за счет психологической защиты, которая состоит в снижении остроты восприятия отрицательных, психотравмирующих факторов деятельности, их осознании и оценки как неминуемых, будничных, обычных. Такое упрощение уменьшает психическое напряжение до уровня, мобилизующего личность, оптимизирует эмоциональное самочувствие, делает минимально достаточными психологические затраты на выполнение деятельности.

**Средний уровень** деформации характеризуется существенными количественно-качественными изменениями. Наблюдается постепенная гипертрофия, или заострение, чрезмерная выраженность профессионально важных качеств, дальнейшая их трансформация в свою противоположность. Так, присущая милиционеру внимательность превращается в подозрительность, уверенность - в самоуверенность, самообладание, спокойствие - в равнодушие, требовательность - в придирчивость, усердие - в педантизм и т.п.

Отдельные психологические черты, которые субъективно начинают оцениваться как второстепенные, а то и лишние подавляются, а в дальнейшем и вовсе атрофируются, исчезают. Теряется убежденность в законопослушности граждан, возможности эффективной борьбы с правонарушениями, в необходимости проявлять в своей работе такие чувства, как сопереживание, понимание, желание и готовность оказать помощь.

По отношению к людям, и, прежде всего, к объектам своей служебной деятельности формируется предвзятое отношение, состоящее в том, что в человеке отыскивается и принимается во внимание, прежде всего, то, что подтверждает профессиональные стереотипы ("любой гражданин - потенциальный правонарушитель", "докажи, что ты невиновный", "преступник, а тем, более рецидивист не подлежит исправлению" и т.п.) и откидывается как случайное и неважное все другое. Проявляется склонность к обвинению как внутренняя установка сотрудника ОВД на виновность подозреваемого, однобокое толкование, недооценка его доводов. Все это возникает вследствие подозрительности, снижения самокритичности, неумения посмотреть на свои действия и обстоятельства дела объективно.   
Стиль служебного общения переносится на внеслужебное поведение. Сотрудник может настолько идентифицироваться с профессией, что вне собственной воли остается милиционером во всех сферах внеслужебной жизни. Конкретными проявлениями этого являются, например, занятие в общественном транспорте места наиболее удобного для обзора, переворачивание бумаг с записями при появлении другого человека, невольная фиксация внешности граждан, номерных знаков автомобилей, неуместное употребление профессионального юмора, жаргона и т.п.

Профессиональные интересы начинают занимать устойчивое доминирующее место и подчиняют себе все другие. Казалось бы, в этом нет ничего вредного, в особенности для деятельности. Но работник все больше воспринимает и оценивает окружающую среду с позиции пользы для службы, интересуется только тем, что можно непосредственно использовать в работе. Постепенно, но неуклонно ограничивается круг внеслужебного общения, теряется ощущение общности с разными слоями населения. Наконец служебная деятельность оказывается самодовлеющей, единственно важной и желательной сферой активности личности. Наблюдается желание под разными поводами подольше находиться на службе при отсутствии в этом объективной необходимости, стойкое любопытство к служебным делам при нахождении вне службы (во внерабочее время, выходные, отпуск)

Завершается формирование достаточного профессионального опыта. Выучив, образно говоря, все главные тайны деятельности, сотрудник начинает хорошо ориентироваться в том, какими нормами и обязанностями можно пренебрегать или подменять их собственным толкованием без особого риска понести ответственность за это. Понимание сущности законопослушного поведения становится сугубо субъективным и произвольным: "Для достижения цели все средства допустимы", "Если нормы права отягощают или мешают, их можно не придерживаться". В основе этого лежат дефекты правосознания работника милиции, его нравственно-волевая ненадежность, психологическая неустойчивость. Последняя состоит в невозможности противостоять давлению со стороны заинтересованных людей - должностных лиц, коллег по службе, самого объекта деятельности, его родственников и др.

**На глубинном уровне** деформационные изменения поражают всю личность, которая попадает в полную зависимость от профессиональной сферы. Сотрудник начинает оценивать себя как непревзойденного профессионала, снисходительно и пренебрежительно относиться к мыслям, которые не совпадают с его собственной позицией ("что они в этом понимают, по сравнению со мной они дилетанты"), болезненно реагирует на критику и контроль за своей деятельностью, жестко ориентируется на личный опыт, включая презумпцию собственной непогрешимости ("я всегда действую правильно, так как все знаю"). Могут актуализироваться социально нежелательные черты характера: жестокость, мстительность, грубость, вседозволенность, цинизм; возникают и становятся доминирующими определенные психические состояния - разочарование, скука, раздражительность.

Возникает социопрофессиональная изоляция: с одной стороны, ощущение общности, в частности, корпоративной с узким кругом желаемых для общения партнеров, с другой - равнодушное, подозрительное отношение к разным категориям граждан.

Что касается эффективности служебной деятельности, то на глубинном уровне деформации при общем благополучии могут возникать серьезные срывы и неудачи, связанные с ослаблением внутреннего контроля, самоуверенностью, потерей творческого подхода к решению новых задач и соответствующего отношения к собственному профессиональному опыту.

Избежать формирования признаков профессиональной деформации возможно. Легче это удается людям с развитой рефлексией, умением объективно оценивать собственную личность, видеть истинные причины внутриличностных изменений, не "прятаться" от самого себя за щадящими самооценку объяснениями собственных поступков. Широкий кругозор, интересы внеслужебного круга, общение с людьми иной сферы деятельности позволяют не зацикливаться лишь на служебных вопросах, гармонично развиваться, личностно расти. Важным является способность "оставлять на рабочем месте" решение служебных задач, психологически переключаться на взаимоотношения с родными и близкими, грамотно организовывать отдых. Однако все это возможно лишь при наличии у сотрудника адекватной самооценки, активной позиции в отношении собственной личности, жизнедеятельности, ориентации на личностный и профессиональный рост.

Итак, специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдается развитие его профессиональной деформации. При этом профессиональная деформация негативно влияет на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности, нарушает целостность личности, снижает её адаптивность, устойчивость.

**2. Роль нравственного и эстетического воспитания в преодолении последствий профессиональной деформации.**

Существенную роль в преодолении профессиональной деформации сотрудников ОВД играет нравственное и эстетическое воспитание.

**Нравственное воспитание** - это процесс активного и целенаправленного воздействия на сотрудников с целью формирования у них положительных нравственных качеств. Чтобы понять особенности системы нравственного воспитания, необходимо раскрыть его основные принципы: целенаправленность, сочетание высоких требований с уважением к личности, воспитание в коллективе и через коллектив, индивидуальный подход, преемственность, активность и самодеятельность воспитуемых.

**Целенаправленность** - это такая воспитательная деятельность, когда воспитатель ясно представляет себе кого и как он собирается воспитывать, какие качества должны быть сформированы у подчиненного, какие убеждения следует у него выработать, какие чувства развить. Для того, чтобы поставить перед собой конкретные цели, необходимо изучать своих подчиненных, их черты характера, темперамента, их взгляды и убеждения. Только в этом случае можно добиться положительных результатов.

**Сочетание высоких требований с уважением к личности**. Стремясь сформировать у своих подчиненных те, или иные качества ни в коем случае нельзя их оскорблять, унижать чувство собственного достоинства. В противном случае результаты воспитания будут резко негативными. Данный принцип предостерегает также против двух неверных подходов в воспитании, которые, к сожалению, все еще имеют место: 1) авторитарного воспитания - ориентирующегося на жесткое принуждение и подавление; б) либерального воспитания - склоняющегося к всепрощенчеству.

**Воспитание в коллективе и через коллектив**. Порой воздействие коллектива на сотрудника оказывается более действенным, чем меры дисциплинарные.

Следует иметь в виду, что воспитательные возможности коллектив реализует только в том случае, если в нем сложилась благоприятная моральная атмосфера. Если же в коллективе царит взаимная неприязнь, покрывательство дурных поступков в форме «круговой поруки», то морально-воспитательное воздействие такого коллектива оказывается крайне отрицательным.

**Принцип индивидуального подхода** к своим подчиненным предполагает учет особенностей каждой личности: ее характера, темперамента, уровня знаний способностей, сильных и слабых сторон. Воспитательное воздействие не должно быть одинаковым для всех. Одни люди лучше реагируют на строгое и требовательное отношение к ним, другие, наоборот, отзываются на похвалу и поддержку, а от резких упреков замыкаются в себе и теряют интерес к делу.

**Преемственность.** Данный принцип требует преемственности, последовательности воспитательных воздействий, чтобы каждый вновь назначенный руководитель подразделения знал, к чему стремился и чего добивался его предшественник.

**Активность и самодеятельность воспитуемых**. Успех нравственного воспитания во многом зависит от того, насколько вам удалось организовать самостоятельную деятельность подчиненных.

Если у самого человека установки будут прямо противоположными, следовательно, все наши воспитательные усилия сведутся к нулю.

Задачами нравственного воспитания являются: формирование положительных нравственных качеств у сотрудников органов внутренних дел; борьба с антиподами морали, имеющими место в среде сотрудников органов внутренних дел (стяжательство, бюрократизм, нарушения дисциплины, подхалимство, угодничество, взяточничество, пьянство).

Стяжательство - это такая жизненная позиция, когда накопление материальных ценностей становится главной, а иногда и единственной целью существования человека. Стяжатель - человек стремящийся к безудержному приобретению денег и вещей. Страсть к накоплению оказывает разрушительное влияние на человека. По мере того, как материальные ценности выдвигаются на первый план, возвышенные духовные побуждения угасают. Круг интересов такого человека резко сужается: все то, что не связано с личной выгодой теряет значение, становится неинтересным. Работа, положение дел в коллективе, радость или горе товарища оставляют корыстолюбивого человека равнодушным. По-прежнему ряд сотрудников органов внутренних дел страдает таким пороком, как пьянство.

Злоупотребление спиртными напитками снижает физические и умственные способности человека, происходит его деградация. Губительно сказывается на потомстве. Употребление спиртного очень часто способствует совершению сотрудниками аморальных поступков и даже преступлений.

Следует иметь в виду, что различные антиподы тесно связаны друг с другом. Например, стяжательство - с бюрократизмом, взяточничеством. Чтобы осуществить свои конкретные цели стяжатель стремится создать впечатление своей полезности и важности, тормозит решение даже мелочных вопросов, ожидая подношений и взяток. Как правило, сотрудник, приобретя один порок, в скором времени становится обладателем целого ряда соответствующих пороков, которые нередко, затем, приводит его на скамью подсудимых.

Все это влияет на авторитет органов внутренних дел, на отношение к нам населения.

Основными методами нравственного воспитания являются: убеждение, пример, моральный авторитет руководителя, принуждение, меры дисциплинарного воздействия.

**Убеждение** – это воздействие на личность, в ходе которого происходит усвоение норм, ценностей, принципов морали.

**Личный пример**. В примере всегда ощущается конкретность, единство слова и дела.

**Моральный авторитет руководителя**. Данный метод эффективен при условии, что и сам руководитель обладает высокой нравственной культурой.

**Принуждение** – данный метод может быть использован, если подчиненный не реагирует на вышеперечисленные средства.

**Эстетическое воспитание** - это целенаправленная система формирования человека, который не только воспринимает прекрасное, но и стремится жить и творить по законам красоты.

Основными задачами эстетического воспитания являются: формирование эстетических вкусов, идеалов, развитие способности правильно понимать эстетические ценности; формирование у сотрудников потребности утверждать прекрасное в своей деятельности - в труде, в образе жизни, в быту.

Эстетическое воспитание играет большую роль в повышении культуры служебной деятельности, способствует эффективности работы и росту престижа органов внутренних дел. Сейчас нашей стране как никогда нужна не только высокопрофессиональная, но и интеллигентная милиция, которую население уважает и оказывает всяческую поддержку.

Основными принципами эстетического воспитания являются: принцип всеобщности эстетического воспитания и художественного образования, принцип единства эстетического и нравственного воспитания, принцип комплексного воздействия различных видов искусства, принцип творческой самодеятельности работников ОВД

**Принцип всеобщности эстетического воспитания и художественного образования.** Чтобы понимать прекрасное, необходима соответствующая подготовка, т.е. художественное образование.

**Принцип единства эстетического и нравственного воспитания**. Сотрудник, который эстетически развит, как правило, является и высоконравственным человеком. И он не позволит себе напиваться, сквернословить, грубить.

**Принцип комплексного воздействия различных видов искусства**. Эстетически развитый человек должен обладать хотя бы минимумом знаний и различных видов искусства.

**Принцип творческой самодеятельности работников ОВД**. Необходимо изучать способности своих подчиненных, их увлечения и их всячески поощрять.

Методы эстетического воспитания аналогичны методам нравственного воспитания. К основным из них относятся: убеждение, личный пример, поощрение, принуждение, меры дисциплинарного воздействия.

Итак, в современных условиях значительно возрастают уровень требований к моральному облику и культуре сотрудников органов внутренних дел. Ведь справиться с возросшими задачами способны работники, обладающие не только соответствующим уровнем профессионализма, но и надлежащим уровнем нравственной и эстетической культуры. Эта задача решается в настоящее время в ходе нравственного и эстетического воспитания сотрудников органов внутренних дел.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдается развитие его профессиональной деформации.

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

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

Профессиональная деформация проявляется негативными изменениями в профессиональной деятельности и в поведении. Однозначно связывается обсуждаемое явление с негативными изменениями социально-психологической структуры личности. Например, меняются стереотипы поведения, профессиональные привычки, стиль общения и навыки, которые затрудняют успешное осуществление профессиональной деятельности. Проявлениями профессиональной деформации при этом могут быть формальное отношение к выполнению функциональных обязанностей, перенос большей доли специфических профессиональных действий, стереотипов и установок на поведение вне работы и другие. Также профессиональная деформация вызывает нежелательные преобразования и собственно психических характеристик индивида. Речь идет о психических процессах, состояниях, свойствах, качествах, и структуре личности, включая ее сознательные и подсознательные компоненты. Эти преобразования влекут за собой изменения в отрицательную сторону профессиональных возможностей личности и ее склонностей.

Для профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов, прежде всего, требуется проведение серьезных научных исследований с целью разработки комплекса предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений столь нежелательного и социально опасного явления.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997.

Столяренко А. М.. Прикладная юридическая психология. - М.,2001.

1. Буданов А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД. - М., 1992.

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997. С. 149. [↑](#footnote-ref-1)
2. Столяренко А. М.. Прикладная юридическая психология. - М.,2001. С. 283. [↑](#footnote-ref-2)
3. Буданов А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД. - М., 1992. [↑](#footnote-ref-3)