# **Содержание**

Введение 3

1. Понятие личности и ее деформации 5

2. Причины, вызывающие профессиональную деформацию сотрудников ОВД 11

3. Пути преодоления профессиональной деформации у сотрудников ОВД 19

Заключение 24

Список использованной литературы 26

**Введение**

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

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

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

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

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

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

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

Профессионально нравственной деформации сотрудников ОВД и посвящена данная работа.

# **1. Понятие личности и ее деформации**

Прежде чем рассматривать вопрос о деформации личности, следует остановиться на самом понятии личности.

Категория «личность» многоуровнева и многогранна. Это порождает невозможность разработки перечня рецептов, подходящих для разрешения всех противоречий личностного характера в каждой конкретной жизненной и профессиональной ситуации.

Каждый отдельный человек, индивид, является личностью того или иного уровня развития, сформированности. Мы часто говорим: «такой-то состоялся как личность или не совсем состоялся, или так и не состоялся как личность».

Как пишет Леонтьев А.Н.: «Понятие личности, так же как понятие индивида, выражает целостность субъекта жизни; личность не состоит из кусочков, это не «полипнтяк». Но личность представляет собой целостное образование особого рода, …личностью не родятся, личностью становятся».

Таким образом, под личность понимается индивид в его отношении к разным социальным системам, поэтому общественная сущность и социальные функции человека как личности являются главными критериями ее сформированности, представленности в индивиде. Реальной основой личности в этом смысле становится совокупность реализуемых ею многообразных видов деятельности и соответственно отношений к их разным сторонам.

Психологически грамотное решение профессиональных задач требует от сотрудника ОВД знаний о том, что он сам представляет из себя как личность и какого уровня развития личность предстает перед ним в качестве объекта его воздействия.

Индивида можно считать сформировавшейся личностью с тем большей вероятностью, чем шире его диапазон знаний о реальной действительности, выступающих как система научных понятий и закономерностях природы, общества, становления и развития человека. Очевидно, что широта кругозора личности обуславливается уровнем развития ее психических познавательных процессов (внимания, восприятия, мышления, воображения) и эмоционально-волевой сферы, способности к разумному управлению собой (воли), особенно в экстремальных ситуациях.

Способность к осознанию своего «Я», самоанализу и самооценке, - качественная характеристика психики человека как личности, носителя сознания. Естественно, что личность в человеке будет представлена тем ярче, чем больше развита эта способность. Если в контексте сказанного выше говорить о профессиональном самосознании сотрудника ОВД, т.е. уровне его личностно-профессионального развития, то это конкретизируется в его способности и желании ставить перед собой вопросы: «Кто Я в своей профессии, что мной движет в работе, в чем отличие тех отношений, в которые я вступаю с обществом и другими людьми в рамках своей профессии, от всех других отношений, других профессий?».

Личность можно считать тем сформированиее, чем более человек способен разрабатывать и реализовывать свою жизненную и профессиональную стратегию.

Известно, что становление и развитие личности зависит от природных и социальных факторов, степени вовлеченности человека в трудовую деятельность, уровня образования и воспитания. Если человек сознает необходимость целенаправленного развития собственности личности, то можно говорить о самовоспитании.

Самовоспитание личности можно определить как деятельность человека с целью изменить свою личность. Самовоспитание, как и воспитание, имеет социальную направленность и в разных общественных условиях может приобретать положительный или отрицательный смысл (например, в процессе самовоспитания могут формироваться негативные качества: лицемерие, высокомерие, подхалимство и т.п.).

Самосовершенствование личности – это сознательное воспитание в себе положительных, социально-ценимых качеств. Совершенствуя себя, стремясь к идеалу, человек приобретает новые возможности как для управления собой, так и для воздействия на окружающих. Поскольку жизнь не стоит на месте, достижение успехов личности в профессиональной деятельности немыслимо без напряженной работы по совершенствованию собственной личности. Как говорили православный духовник Серафим Саровский: «Спаси себя, и вокруг спасутся тысячи».

В настоящее время почти ни у кого не вызывает сомнения необходимость и очевидная польза умения человека самостоятельно управлять своим психическим состоянием, особенно в экстремальных ситуациях. Однако люди часто отвергают эту необходимость – или из-за трудностей в приобретении такого умения, или из-за лени. Это относится и к сотрудникам ОВД. Несмотря на то, что эмоциональная устойчивость сотрудников милиции в целом выше, чем у большинства людей, что обусловлено строгим медицинским и психическим профессиональным отбором, им следует самосовершенствовать себя как личности.

Восхождение по пути совершенства доступно каждому, и каждый человек должен понять, что топтаться на одном месте и не стремиться к самосовершенствованию – это преступление перед самим собой.

Совершенствование психологического потенциала сотрудников ОВД особенно важно сейчас, в условиях роста коррупции, разъедающей различные слои общества, циничного отношения и искажения ценностных ориентаций, сужения сферы потребностей до исключительно потребительского уровня, роста преступности. Работники ОВД обязаны обладать таким психологическим потенциалом, который способен противостоять их личностной и профессиональной деформации.

Кроме того, известно, что даже физически здоровый и тренированный человек, постоянно испытывающий эмоциональные перегрузки, может потерять контроль над своими чувствами, что ведет к потере энергии, сужению сознания, концентрации его исключительно на стрессоегенных факторах. В результате этого возможна полная дезорганизация поведения, способная ввергнуть человека в панику и привести к эмоциональному истощению. Чтобы избежать подобных срывов, необходимо выработать умение и навыки в любых ситуациях сохранять уравновешенность, «дисциплинированность чувств», самообладание. Этого можно достичь в процессе длительной и повседневной работы над собой в режиме психической саморегуляции[[[1]](#footnote-1)].

Необходимость личностного саморазвития сотрудников органов внутренних дел не вызывает сомнения, поскольку только сильная личность способна противостоять многочисленным проблемам и трудностям, встречающимся в правоохранительной деятельности. К сожалению, часто приходится наблюдать определенный скептитизм и своего рода духовную лень в работе над собой, над «созданием своей личности», свободной от своего узкоэгоистического интереса, своего миропонимания как «абсолютного» критерия явлений жизни. Это приводит многих сотрудников ОВД, с одной стороны, к разрушению психики и, следовательно, потере физического здоровья, а с другой – ко всякого рода профессионально-нравственным деформациям.

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

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

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

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

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

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

Скорость деформации индивидуальна для каждого человека и зависит от особенностей личности. Условно считается, что темпы деформации увеличиваются после пяти лет службы, более глубокая деформация – после десяти лет.

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

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

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

- использование в речи нецензурных выражений в общении с коллегами и осужденными;

- употребление жаргона и бранных слов-кличек;

- пренебрежительное, уничижительное, враждебное отношение к сослуживцам и осужденным;

- поведение, основанное на моральном и физическом унижении человеческого достоинства;

- утрата чувствительности к человеческому горю, нравственно-психологическим ранам.

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

- чувство неограниченности властных полномочий;

- стремление к подавлению воли, унижению достоинства другого человека;

- нетерпимость к мнению других и критике;

- отсутствие самокритики;

- чинопочитание, угодничество;

- отсутствие доброжелательных служебно-деловых отношений между различными службами и подразделениями.

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

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

Поэтому первым и очень важным шагом по пути личностного саморазвития, включающего повышение культуры самосознания, является процесс самопознания сотрудником ОВД своей личности на основе знания психологических закономерностей и принципов, содержания и характеристик психических познавательных, эмоциональных и волевых процессов, состояний и свойств.

Как говорится, чтобы победить врага, нужно знать его в лицо. Поэтому теперь перейдем к изучению причин вызывающих профессиональную деформацию.

# **2. Причины, вызывающие профессиональную деформацию сотрудников ОВД**

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

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

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

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

Надо отметить, что проблема нравственного потенциала кадров сотрудников специальных служб оперативных аппаратов, во многом схожа для всех развитых стран. Так, в книге «ФБР: Взгляд изнутри на самое мощное в мире правоохранительное агентство»[[[2]](#footnote-2)] прослеживается тот факт, что, несмотря на жесткий отбор кандидатов на службу, в ведомстве далеко не все обстоит благополучно с дисциплиной сотрудников, их отношением к службе, моральным обликом. Отмечаются также наиболее распространенные проступки сотрудников ФБР: (и это в благополучной Америке!) употребление спиртных напитков на службе; использование информации расследуемых дел в корыстных целях; приписки к расходам; потребление наркотиков; установление «деловых отношений» с торговцами наркотиками; аморальное поведение в быту (личной жизни) и прочее. Как отмечает руководство ФБР, только 20 % оперативного состава работают с инициативой и полной отдачей (интересно есть ли у нас подобная статистика?), 60 – относятся к категории «середнячков», а остальные 20 % - просто балласт. Последние и составляют наибольшую часть нарушителей.

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

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

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

Отчего это зависит? И почему так происходит?

В большей степени этому процессу подвержены люди, имеющие низкий интеллектуальный уровень, в связи с чем психологически менее защищены от этого воздействия. Вспомним, кто пришел служить в ОВД после развала СССР, когда большинство профессионалов ушло в коммерческие структуры, и в штатах «зияли огромные дыры»? В то время на службу приходили далеко не лучшие представители гражданского общества, часто это были физические не окрепшие, не сформировавшиеся как личности, не сумевшие адаптироваться к изменяющимся внешним экономическим и социальным условиям люди, в виду своего низкого интеллектуального уровня не сумевшие найти себя на другом достойном поприще, часто с «завуалированным» криминальным прошлым. В службе они видели возможность, используя как личную вотчину ввереннуюю государством власть в лице правоохранительных органов, решать свои личные вопрос, потребности, упиваться вседозволенностью, испытывать удовольствие, видя страх в глазах законопослушных граждан перед «человеком наделенным властью и оружием». Именно тогда была подорвана вера в милицию, и хотя сейчас другие времена, и при отборе кандидатов психологи отсеивают нежелательных элементов, необходимо приложить максимум усилий, чтобы общество поверило в «человека в форме» и повернулось лицом к правоохранительной системе.

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

Естественно, все это порождает пассивность при исполнении служебных обязанностей, скептическое, насмешливое отношение к таким нравственным понятиям, как честь (черный юмор –''честью сыт - не будешь''), долг, совесть, неподкупность. Экономический фактор, материальное обеспечение, как я отмечал выше, стал не только причиной оттока профессиональных (порой самых лучших, так как за посредственность - никто платить больших денег не будет) кадров из ОВД в коммерческие структуры, многочисленные охранные и юридические фирмы, но и фактором, обеспечивающим криминалитету коррумпировать сотрудников, создавать предпосылки для различных форм служебного предательства.

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

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

К объективным факторам, способствующим профессиональной деформации сотрудников относятся:

* своеобразие социальной сферы, в которой действует сотрудник. Прежде всего это криминально зараженная среда, где доминируют враждебные остальному обществу нормы, ценности, идеалы. Для успешного выполнения профессиональных функций, будь то оперативно розыскные, следственные или профилактические, сотрудник должен не только знать своеобразие этой среды, но и при необходимости внедряться в нее, сохраняя свои исходные социальные качества. При этом наблюдается общая закономерность: чем полнее сотрудник адаптировался к экстремальным (в том числе криминальным) условиям, чем дольше действует в них, тем сложнее ему возвращаться к общесоциальным нормам, ценностям, идеалам;
* специфика служебной деятельности, прежде всего, необходимость соблюдения служебной тайны. Невозможность актуального обсуждения эмоционально острых моментов профессиональной деятельности с близкими людьми порождает отчуждение, психотравмы, способствует нарастанию конфликтности в сфере семейно-бытовых решений. Постоянная опасность, командировки в «горячие точки», необходимость совершать рискованные действия при выполнении профессиональных функций поддерживают высокий фон (уровень) эмоционального и физиологического напряжения.

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

Такие объективные факторы организации служебной деятельности, как ненормированный рабочий день, непрогнозируемая возможность физических и психологических перегрузок, нахождение под постоянным контролем вышестоящих должностных лиц и общественного мнения (ввиду публичного характера многих профессиональных функций) требуют от сотрудника предельной устойчивости личностных структур и постоянного внутренних физиологических и психологических резервов. Особенно представители младшего и среднего начальствующего состава находятся часто в крайне невыгодной позиции – меж двух огней. С одной стороны – подчиненные, справедливо требующие, но не получающие вовремя зарплату, выходные и отпуска, с другой – вышестоящие руководители, которые, независимо от экономического положения и социально-психологического состояния подчиненных, требуют быстрого и качественного решения служебных задач. На практике нередко статус «слуги двух господ» одновременно выливается в положение «мальчика для порки». Постоянное противоречие между «хочу» и «не могу», «надо» и «не имею возможности» обостряют внутриличностные, межличностные, личностно-групповые и межгрупповые конфликты. Они оборачиваются большой нагрузкой для личности, особенно, если сотрудник обладает чувством большой ответственности за себя, подчиненных, порученное дело.

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

• низкий профессиональный уровень и нежелание совершенствовать профессиональные качества;

• недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств;

• неумение отделять интересы дела от интересов карьеры;

• неорганизованность, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение, желание любым путем снять психологическую нагрузку (пьянство, разгильдяйство, расхлябанность и т. д.).

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

Немаловажную роль в деформации личностных структур сотрудника способны сыграть объективные социально-экономические факторы. Так, нарастающее расслоение общества по уровню жизни, при котором многие из «новых русских» достигли своего благополучия криминальными средствами, порождает у некоторых сотрудников недовольство своим материальным положением, сомнение в правильности своих профессиональных действий. И, как следствие, возникает возможность переориентации с общенациональных ценностей, правовых норм на эгоцентрические, достижение которых возможно криминальным путем.

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

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

1. Субъект руководствуется общественно полезной целью – изобличить и наказать преступника, - забывая при этом, что «для достижения цели не все средства хороши». Часто за период командировки в «горячую точку», особенно у сотрудников спецподразделений (СОБР, ОМОН), складывается определенный стереотип поведения при решении служебных задач. На его формирование в первую очередь оказывают влияние специфические методы работы, приемлемые только в зоне экстремальных ситуаций, события, преломляющие психику сотрудников (воспоминания о боях, гибели товарищей), которые порождают такие психические состояния, как агрессия, возбудимость, угнетенность, депрессия. В результате данный стереотип поведения автоматически переносится по прибытии домой на представителей гражданского населения, с которыми данному сотруднику по долгу службы приходится контактировать. Как правило, это выражается в необоснованном жестоком поведении с задержанным лицом, в превышении служебных полномочий. Поэтому предварительная работа психолога с сотрудниками еще до выходя из зоны экстремальной ситуации в какой то степени позволяет нейтрализовать возможность подобных происшествий и деформации личности сотрудника.
2. В основе его поведения лежит неверно понятое чувство долга и интересов службы;
3. Мировоззренческие и нравственные убеждения становятся для него определяющим фактором, а требования профессии и должности – второстепенными;
4. Им движет стремление максимально использовать свои властные полномочия, власть над людьми[[[3]](#footnote-3)].

Каждый человек, независимо от своих личных качеств, должен считаться с условиями, в которых он живет и работает, ведь, по крайней мере, никто не обещает кандидатам на службу в ОВД, что будет легко и просто. Эти условия во многом определяют его поведение и мировоззрение. Улучшение этих условий – важный шаг к оптимальному поведению. Разумеется, профессиональная деформация не является неизбежностью для каждого сотрудника так же, как и любая болезнь (а профессиональную деформацию можно рассматривать как типичное социальное заболевание). Можно ли говорить об иммунитете к профессиональной деформации? По всей вероятности – да.

**3. Пути преодоления профессиональной деформации у сотрудников ОВД**

Одной из актуальных проблем, стоящей перед психологической службой ОВД, является предупреждение профессиональной деформации среди сотрудников.

Практика подтверждает наличие, как минимум, трех групп факторов, препятствующих профессиональной деформации личности сотрудника ОВД.

Первая из них непосредственно связана с направленностью личности. Чем выше уровень культуры сотрудника, багаж знаний, профессиональной подготовки и опыта, тем шире набор альтернативных моделей поведения, позволяющих остаться в общесоциальных рамках при любом обострении обстановки.

Многовековая практика показывает, что высокий уровень культуры – не декоративно-косметическое украшение статусных притязаний личности, а реальная основа сохранения себя в любых сложных ситуациях, в том числе основа физического выживания. Разумеется, речь идет не о демонстрации «культурности», а об устойчивом стремлении человека овладеть культурой для собственного самосовершенствования. Сотрудник, считающий, что он всего достиг, все понял и все знает, обречен не только на профессиональную, но и на личностную деформацию. Здоровое честолюбие является обязательным атрибутом профессионального успеха и дальнейшего профессионального роста.

В то же время анализ практической деятельности в экстремальных условиях (я думаю, что никто не будет оспаривать того факта, что деятельность сотрудников ОВД именно такова) показывает, что ориентация сотрудника исключительно на успех в профессиональной деятельности достаточно скоро влечет деформацию. Чаще всего других достигают профессионального успеха и практически не подвержены профессиональной деформации сотрудники, ориентированные не только на свою деятельность, но и на сохранение круга доверительного общения: семьи, друзей. Это «психологический тыл», позволяющий восстановиться после любых перегрузок. Поэтому так важно, чтобы он был крепким, а для крепких семейных отношений экономический вопрос – один из самых значительных, поэтому так важно, чтобы законодательные власти уделяли повышенное внимание денежному и материальному обеспечению сотрудников ОВД, тем самым устраняя одну из причин профессиональной деформации сотрудников. Хорошо, что в Правительстве Путина начали это понимать, и предпринимают реальные шаги в этом направлении.

Вторая группа факторов связана с прочностью личностных структур, уровнем развития профессионально значимых личностных качеств. Устойчивая направленность личности сотрудника, развитые волевые качества и коммуникативные способности являются базой противодействия любым деформирующим условиям. Прочность личностных структур – это не генетический признак. Она создается в ходе всего воспитательного процесса, и, прежде всего – в процессе самовоспитания сотрудника.

К третьей группе факторов мы можем отнести уровни овладения соответствующими профессиональными «психотехниками». Не каждый человек может выдержать длительные интенсивные эмоциональные нагрузки, но каждый может научиться регулировать свое эмоциональное состояние, ''катализировать'' агрессивные реакции в безопасном направлении. Не каждому дан талант общения, но каждый может овладеть «технологиями» контактного взаимодействия, нейтрализации конфликтов общения. В настоящее время существует множество высокоэффективных психологических технологий, позволяющих защитить любого сотрудника от деформирующих влияний. Чтобы овладеть ими, необходимо знание основ педагогики и психологии и четкое осознание необходимости такой защиты.

Очень важным средством отслеживания изменений личности является постоянная психологическая помощь. В сочетании с контролем со стороны коллег по службе она дает возможность вовремя замечать негативные изменения. Лучше всего контролировать свое поведение может сам человек, поэтому важным направлением работы является развитие способности к самоконтролю. Многих людей способно заставить контролировать себя само по себе знание о возможности негативных изменениях.

В результате многочисленных исследований, были выделены факторы, препятствующие профессиональной деформации сотрудников различных правоохранительных структур:

- наличие широкого круга интересов и потребностей;

- способность контролировать свои действия и поступки;

- адекватная самооценка;

- сдержанность;

- проявление твердости характера в сложных ситуациях;

- терпимость к недостаткам окружающих;

- соответствие работы интересам;

- внимательное отношение к другим людям;

- четкость в определении функциональных обязанностей;

- удовлетворенность режимом и условиями службы;

- консультирование, дополнительное обучение,

- повышение квалификации,

- накопление профессионального опыта[[[4]](#footnote-4)].

Поэтому к наиболее действенным способам преодоления личной профессиональной деформации можно отнести следующее:

* повышение интеллектуального, духовного и морального уровня сотрудников ОВД, они не должны замыкаться лишь на вопросах, связанных с прохождением службы. Порою бывает, что ответственный, искренне переживающий за службу сотрудник уже в кругу семьи, а голова его «забита службой». И хотя, свободного времени у сотрудников ни так уж и много, нужно его проводить, полностью стараясь расслабиться, не перенося проблемы службы на взаимоотношения в семье.
* повышение уровня морально-психологического климата в коллективах, основанного на взаимоуважении и взаимоподдержке;
* уважение к индивидуальной позиции другой личности, независимо от ее социального положения.
* творческий подход к выполнению служебных задач, избегая трафареты и штампы;
* принятие человеком самого себя, сохранение духовного суверенитета, своей индивидуальности;
* использование своего опыта в умении переоценивать ранее возникающую систему ценностей;
* гибкость в выборе и выполнении социальных ролей (на работе, в семье, в транспорте и т.д.);
* введение в штат РОВД психолога, который мог бы вести предупредительную и коррекционную работу по профессиональной деформации сотрудников;
* оборудование комнат психологической разгрузки.

Учитывая причины возникновения профессиональной деформации, ее открытую и скрытую формы проявления[[[5]](#footnote-5)] руководству ОВД также следует осуществлять целенаправленное профилактическое воздействие по определенным направлениям, которые включают:

• общие меры, подразумевающие осознание того, что все правоохранительные органы подчинены исключительно закону и несут высокую ответственность перед законом;

• непосредственные меры (качественное улучшение профессиональной подготовки, совершенствование организации и управления, создание здорового морально-психологического климата в коллективах ОВД).

В обобщенном виде эти меры предполагают такие направления) профилактики профессионально-нравственной деформации сотрудников правоохранительных структур:

• совершенствование системы воспитания и обучения, создание реальной перспективы продвижения по службе, формирование и поддержание чувства защищенности, уверенности в полезности и справедливости своей работы;

• необходимость уделять внимание такому фактору, как состояние здоровья и физическая подготовленность сотрудников, поскольку многие юридические профессии, особенно когда речь идет о правоохранительных органах, связаны с большими эмоциональными, интеллектуальными и физическими напряжениями;

• тщательный отбор кадров с учетом деловых и особенно нравственных качеств сотрудника. При этом нравственный облик сотрудника формируется в результате эффективной работы руководства всех уровней и рангов, когда нравственное воспитание прочно создает барьер профессиональной деформации;

• создание благоприятных, оптимальных условий жизни сотрудников (материальное и моральное стимулирование), совершенствование организации и управления всей правоохранительной системой; выработка психологической закалки к действиям в условиях постоянного напряжения, в экстремальных условиях, а также профилактика конфликтов в служебных коллективах;

• нормальная организация труда, рабочего времени сотрудников, чтобы исключить усталость, физическое и психологическое переутомление.

К сожалению, единого, универсального решения проблемы профессиональной деформации не существует, необходима постоянная, кропотливая работа по профилактике и минимизации негативных изменений.

**Заключение**

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

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

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

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

Одной из актуальных проблем, стоящей перед психологической службой ОВД, является профилактика и предупреждение профессиональной деформации среди сотрудников.

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации. Одной из задач такой профилактики является блокирование и сглаживание трех групп указанных факторов, способствующих развитию профессиональной деформации.

Работа по профилактике профессиональной деформации включает в себя меры как психологического, так и непсихологического организационно-управленческого, воспитательного характера.

К частным задачам, решаемым в процессе профилактики профессиональной деформации работников органов правопорядка, следует отнести:

• выработку у сотрудников профессионального иммунитета и высокой культуры в работе;

• развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех работников органов правопорядка;

• формирование у работников установки на следование в работе кодексу профессиональной чести;

• совершенствование стиля и методов управления персоналом;

• формирование оптимального морально-психологического климата в службах и подразделениях органов правопорядка.

**Список использованной литературы**

* Петров А.С. «Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел» // Психопедагогика в правоохранительных органах 2 (14) – ОМСК 2000 – Издательство Омской академии МВД России
* Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учебное пособие. / Под ред. А.В. Опалева, Г.В. Дубова. – М.: Щит-М, 1998.
* Психология. Педагогика. Этика; Учебник для вузов / О.В. Афанасьева, В.Ю. Кузнецов и др.; Под ред. проф. Ю.В. Наумкина. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1999.
* 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.

1. **Психическая саморегуляция** – это система повышения жизнеспособности и стойкости организма путем специальных упражнений и методов, основанных на способности человека поддаваться словесным самовнушениям, расслабляться и управлять своим организмом. [↑](#footnote-ref-1)
2. См. статью. «Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел» А.С. Петрова. // Психопедагогика в правоохранительных органах 2 (14) – ОМСК 2000 – Издательство Омской академии МВД России С. 60 [↑](#footnote-ref-2)
3. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учебное пособие. / Под ред. А.В. Опалева, Г.В. Дубова. – М.: Щит-М, 1998 С. 180 [↑](#footnote-ref-3)
4. См., напр.. 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. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ибрагимов М. М., Куличенко В. В., Сьедин Б. Г. Профессиональная этика и эстетическаякультура сотрудников органов внутренних дел. Киев, 1990. С. 282-283. [↑](#footnote-ref-5)