

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ, ПРИЧИНЫ, ПРОФИЛАКТИКА

Распопин Евгений Владимирович

кандидат психологических наук, доцент, Уральский
юридический институт МВД России (г. Екатеринбург)
ev73@mail.ru

PROFESSIONAL DEFORMATION OF THE PERSONALITY OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS: FEATURES OF MANIFESTATION, CAUSES, PREVENTION

E. Raspopin

Summary: The purpose of the study was to study the features of the manifestation and causes of professional deformity in law enforcement officers, to consider ways of their psychological correction and prevention. The study was conducted on a sample of 40 employees. To collect empirical material on the causes of occupational deformity and ways to prevent it, a written survey of employees was conducted, the results of which were processed using content analysis. It was found that the main forms of deformity are indifference to people and their problems, nervousness and emotional instability, rudeness and harshness in communication, workaholicism, etc. The main causes of deformation are high workloads, communication with disadvantaged citizens, incompetence of managers, problems in the team, etc. The main ways to correct and prevent deformity are individual work with a psychologist, careful professional selection of managers, psychological work with a team, active personal and family life, rest and physical recovery, etc.

Keywords: professional deformation, psychological correction, psychological prevention, professional activity, law enforcement officers.

Аннотация: Целью исследования выступило изучить особенности проявления и причины профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел, рассмотреть способы их психологической коррекции и профилактики. Исследование проводилось на выборке сотрудников в количестве 40 человек. Для сбора эмпирического материала о причинах деформации и способах ее профилактики был проведен письменный опрос сотрудников, результаты которого обрабатывались при помощи контент-анализа. Было установлено, что основными формами проявления деформации выступают равнодушие к людям и их проблемам, нервозность и эмоциональная неустойчивость, грубость и резкость в общении, трудоголизм и т.д. Основными причинами деформации являются высокие служебные нагрузки, общение с неблагополучными гражданами, некомпетентность руководителей, проблемы в коллективе и др. В качестве основных способов коррекции и профилактики деформации выступают индивидуальная работа с психологом, тщательный профессиональный отбор руководителей, психологическая работа с коллективом, активная личная и семейная жизнь, отдых и физическое восстановление и т.д.

Ключевые слова: профессиональная деформация, психологическая коррекция, психологическая профилактика, служебно-профессиональная деятельность, сотрудники органов внутренних дел.

Введение

Проблема профессиональной деформации является одним из основных факторов, оказывающих негативное влияние на состояние психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел и эффективность их служебно-профессиональной деятельности [2, 3, 6].

В целом, профессиональная деформация представляет собой изменение профессиональных возможностей и личности сотрудника в асоциальную сторону, возникающее в результате негативных особенностей содержания, организации и условий служебной деятельности [1].

Также деформация представляет собой постепенно накопившиеся изменения структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности [9].

Основными факторами риска профессиональной деформации являются эмоциональные перегрузки, стрессогенный характер службы, общение с представителями групп риска и т.д. [5].

Особенности профессиональной деформации проявляются в следующем:

- грубость и резкость в общении;
- неискренность, подозрительность, презрительное отношение к окружающим;
- шаблонность, стереотипность мышления, склонность к обвинениям в адрес окружающих, уверенность в собственной правоте;
- произвольное толкование закона;
- необоснованное привлечение лиц к уголовной или административной ответственности;
- коррупция [10].

Таким образом, профессиональная деформация затрагивает нравственную, интеллектуальную, эмоциональную

и собственно профессиональную сферу сотрудника [7].

Исходя из этого, профилактика профессиональной деформации должна быть направлена на формирование устойчивости к негативным факторам оперативно-служебной деятельности, конфликтным ситуациям и овладение сотрудниками приемами и методами психологической саморегуляции [8].

Отмечается, что для профилактики профессиональной деформации необходимо расширять штат психологической службы, развивать наставничество, разрабатывать программы профилактики профессиональной деформации применительно к конкретным подразделениям с учетом специфики их служебной деятельности [4].

В качестве конкретных мер профилактики профессиональной деформации могут рассматриваться:

- плановые переводы на другую работу (смена сфер деятельности, один раз в 5-10 лет);
- возможность реального продвижения по служебной лестнице;
- материальное и моральное стимулирование на основе индивидуального подхода;
- планирование и обеспечение служебной перспективы;
- систематическая самоподготовка и самообразование;
- выработка привычки соблюдать закон [11].

Таким образом, проблема профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел сохраняет высокую степень актуальности. В связи с этим, **целью** исследования выступило изучить особенности проявления и причины профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел, рассмотреть способы их психологической коррекции и профилактики.

Методы

Для сбора эмпирического материала о причинах профессиональной деформации и способах ее профилактики был проведен письменный опрос сотрудников, который включал следующие вопросы:

1. Какие негативные черты и качества личности появились у Вас за время службы (по Вашему мнению и/или по мнению окружающих)?
2. Какие причины, по Вашему мнению, приводят к негативным изменениям личности и характера у сотрудников ОВД за время службы?
3. Какие, по Вашему мнению, существуют способы психологической профилактики и коррекции развития негативных черт личности и характера у сотрудников ОВД за время службы?

Опрос проводился на выборке сотрудников в количестве 40 человек. Стаж службы сотрудников составляет

от 2 до 19 лет.

Результаты опроса обрабатывались при помощи контент-анализа. Процедура контент-анализа сводилась к выделению основных тематических категорий и подсчету процентного содержания этих категорий в ответах респондентов. Также был использован корреляционный анализ (применялся бисериальный коэффициент корреляции).

Результаты

По результатам опроса были выявлены следующие негативные качества личности, которые сформировались у сотрудников под влиянием профессиональной деятельности:

1. равнодушие, безразличие, черствость к людям и их проблемам (этот вариант отметили 20 % респондентов);
2. нервозность, раздражительность, эмоциональная неустойчивость (18 %);
3. грубость, жесткость, резкость в общении (15 %);
4. трудоголизм, неспособность отвлекаться от работы (10 %);
5. категоричность суждений и мышления, избыточная придирчивость и строгость, дотошность (8 %);
6. агрессивность (5 %);
7. тревожность, депрессивность (5 %);
8. лень, апатия, безразличие к делу, отсутствие мотивации (5 %);
9. низкая культура речи, мат, ненормативная лексика (5 %);
10. повышенная утомляемость (5 %);
11. пессимизм, отсутствие веры в людей и в справедливость (3 %);
12. лживость, неискренность, склонность скрывать правду (3 %);
13. равнодушие к себе, потеря себя, своей индивидуальности и идентичности (3 %).

25 % опрошенных отметили, что негативных качеств за время службы у них не развилось.

При этом чем больше стаж службы, тем чаще отмечается такое качество, как лживость, неискренность ($r = 0,32$ при $p \leq 0,05$).

В качестве причин профессиональной деформации сотрудники выделяют:

1. высокие нагрузки, переработки, ненормированный рабочий день, дефицит отдыха (35 %);
2. общение с неблагополучными лицами, негатив со стороны граждан и общества (30 %);
3. некомпетентность руководителей (хамство и грубость, невнимание к личному составу, низкие личностные и управленческие качества и т.д.) (23 %);

4. проблемы в коллективе (неблагоприятный климат, проблемные сотрудники, конфликты и т.д.) (23 %);
5. стрессы, нервное напряжение, эмоциональные нагрузки, риск (20 %);
6. дефекты системы, приводящие к нивелированию, обесцениванию личности сотрудников (избыточный контроль и давление, тотальное подчинение и дисциплина, подавление воли и личности сотрудников, ориентация на наказания, а не на поощрения) (13 %);
7. нехватка личного времени и времени на общение с семьей, нарушение баланса работа – дом (8 %);
8. низкая заработная плата (8 %);
9. дефицит кадров (5 %);
10. формализм, избыток бессмысленной и бесполезной работы (статистика, отчетность и т.п.) (5 %).

При этом чем больше стаж службы, тем чаще сотрудники называют такие причины, как дефицит кадров ($r = 0,47$ при $p \leq 0,01$) и нехватка личного времени ($r = 0,41$ при $p \leq 0,01$).

Наконец, сотрудники предлагают следующие способы профилактики и коррекции профессиональной деформации:

1. индивидуальная работа с психологом (психологические консультации, психологическое просвещение, психотерапия) (28 %);
2. тщательный профессиональный отбор руководителей (20 %);
3. психологическая работа с коллективом, направленная на его сплочение, формирование благоприятного социально-психологического климата (20 %);
4. хобби и увлечения, активная личная и семейная жизнь (15 %);
5. отдых и физическое восстановление, наличие свободного времени для отдыха (13 %);
6. стабильный рабочий график (10 %);
7. оптимизация методов управления и организации труда, грамотное распределения нагрузки и обя-

занностей, совершенствование системы поощрений и мотивации (10 %);

8. саморазвитие, самоконтроль и саморегуляция, самостоятельная мотивация (8 %);
9. смена деятельности, разнообразие на службе, переобучение и периодическая смена профиля работы (8 %);
10. повышение заработной платы (5 %);
11. решение кадрового вопроса (решение проблемы дефицита кадров, тщательный отбор на службу) (3 %);
12. повышение доверия и уважения к сотрудникам со стороны граждан и общества (3 %);

При этом 18 % опрошенных считают, что способов профилактики и коррекции профессиональной деформации не существует.

Заключение

Таким образом, проблема профессиональной деформации в деятельности сотрудников органов внутренних дел сохраняет высокую степень актуальности.

По результатам исследования было установлено, что основными формами проявления деформации выступают равнодушие к людям и их проблемам, нервозность и эмоциональная неустойчивость, грубость и резкость в общении, трудоголизм и т.д. Основными причинами деформации являются высокие служебные нагрузки, общение с неблагополучными гражданами, некомпетентность руководителей, проблемы в коллективе и др. В качестве основных способов коррекции и профилактики деформации выступают индивидуальная работа с психологом, тщательный профессиональный отбор руководителей, психологическая работа с коллективом, активная личная и семейная жизнь, отдых и физическое восстановление и т.д.

Полученные результаты могут использоваться для организации психологической работы по профилактике и коррекции профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел.

ЛИТЕРАТУРА

1. Диденко-Чинтимур Д.С. Гаврилова Т.В. Влияние процессов профессиональной деформации на формирование девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел, психологическая профилактика девиантного поведения // Вестник Московского университета МВД России. – 2011. – № 5. – С. 35–40.
2. Дроздова В.М. Негативные проявления профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Молодой ученый. – 2024. – № 3 (502). – С. 356–359. – URL: <https://moluch.ru/archive/502/110334/> (дата обращения: 24.06.2025).
3. Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 80–106.
4. Корсун К.И., Задорина М.А. Профилактика профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел: психолого-педагогический и организационно-правовой аспекты // Полицейская деятельность. – 2022. – № 6. – С. 49–61. DOI: 10.7256/2454-0692.2022.6.39456 EDN: UFIMYJ URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=39456 (дата обращения: 24.06.2024).
5. Лапшин В.Е., Шаманин Н.В. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел с различным стажем работы на примере инспектора

- по делам несовершеннолетних // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 3(52). – С. 76–84.
6. Пашкин С.Б., Черных А.Н., Саркисова Е.А. Особенности профессиональных деформаций сотрудников органов внутренних дел // Актуальные проблемы военно-научных исследований. – 2022. – № 3 (23). – С. 228–245.
 7. Секретева К.С. О психологических предпосылках формирования профессионализма и профессиональной деформации личности у сотрудников органов внутренних дел // Современные гуманитарные исследования. – 2011. – № 2. – С. 190–193.
 8. Сорокина Ю.Н. О деформации правосознания и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Научная сокровищница образования Донетчины. – 2021. – № 2. – С. 95–99.
 9. Стригуненко И.К. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел: анализ, причины и пути преодоления // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 12. – С. 123–126.
 10. Творогова Н.Н. Проблема профессионально-нравственной деформации личности сотрудников органов внутренних дел как девальвация морали и нравственности // Научный дайджест Восточно-Сибирского института МВД России. – 2021. – № 4 (14). – С. 346–352.
 11. Шелепова М.А. Актуальные вопросы профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020. – № 2. – С. 53–57.

© Распопин Евгений Владимирович (ev73@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»