

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры
(наименование высшей школы / филиала / института)

Бармина Арина Юрьевна
(ФИО обучающегося)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)**

37.05.02 Психология служебной деятельности
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(наименование направленности образовательной программы (профиля / специальности / название магистерской программы))

Профессиональные личностные деформации сотрудников ОВД различных
подразделений
(тема ВКР)

Утверждена приказом от « 13 » ноября 2018 г. № 11

Руководитель ВКР	_____	_____	Корнеева Я.А.
Консультанты	_____	_____	_____
Рецензент	_____	_____	Мартиросова Н.В.
Нормоконтроль	_____	_____	Корнеева Я.А.
Руководитель ОПОП	_____	_____	_____
	(дата)	(подпись)	(ФИО, должность / степень / звание)

Постановление ГЭК от «__» _____ 20__ г.

Признать, что обучающийся (-ая) _____
(инициалы, фамилия)

выполнил(-а) и защитил(-а) ВКР с отметкой _____
(отметка прописью)

Председатель ГЭК _____
(подпись) _____ (инициалы, фамилия)

Секретарь ГЭК _____
(подпись) _____ (инициалы, фамилия)

Архангельск 2019

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры

(наименование высшей школы / филиала / института)

ЗАДАНИЕ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Тема ВКР: Профессиональные личностные деформации сотрудников ОВД
различных подразделений

Утверждена протоколом заседания кафедры от « 13 » ноября 2018 г. № 11

Обучающемуся (-ейся):

Барминой Арине Юрьевне

(Ф.И.О.)

Курс: 5

Группа:331410

Срок сдачи выпускником законченной работы: « ____ » _____ 20 ____ г.

Исходные данные к работе Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов характеризуется высокой стрессогенностью и экстремальностью. Сотрудники, выполняя служебные обязанности подвергаются воздействию огромного количества факторов окружающей среды, что отражается на их физическом, психологическом здоровье. Постоянные эмоциональные перегрузки, жесткая регламентация деятельности, повышенная ответственность за результаты выполненной работы и другие особенности специфики деятельности оказывают дезорганизующее воздействие на ее представителей и выступают предикторами профессиональной личностной деформации сотрудников органов внутренних дел, которая нарушает целостность личности сотрудников.

Основные разделы работы с указанием вопросов, подлежащих рассмотрению: Теоретическая часть: анализ подходов к определению профессиональных деформаций, причин возникновения профессиональных деформаций, особенностей профессиональной деятельности и профессионально важных качества сотрудников подразделений, осуществляющих административно-профилактическую деятельность и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, характеристик эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД и типологий профессиональных деформаций. Эмпирическая часть: определение выраженности видов профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД, сравнительный анализ выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью

деятельности и выявление различий их личностных качеств, а так же разработка рекомендаций по снижению риска развития профессиональной личностной деформаций сотрудников ОВД.

База проведения исследований Отдел морально-психологического обеспечения Управления по работе с личным составом УМВД по Архангельской области (ОМПО УРЛС УМВД по Архангельской области)

Перечень обязательных приложений к работе _____

Приложение А «Анкета» _____

Приложение Б «Методика ЛОР» _____

Консультанты по работе

по разделу _____

по разделу _____

по разделу _____

(дата)

(подпись)

(ФИО, должность)

Дата выдачи задания « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель ВКР

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

Задание принял к исполнению « ____ » _____ 20 ____ г.

Обучающийся (-аяся)

_____ (подпись)

_____ (инициалы, фамилия)

АННОТАЦИЯ

В данном исследовании изучаются профессиональные личностные деформаций сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих административно-профилактическую деятельность и подразделений, осуществляющие расследование и раскрытие преступлений. Актуальность и практическая значимость данного исследования обусловлена ростом научного интереса к изучению особенностей профессиональной деятельности и её влияния на личность сотрудников. Так как деятельность органов внутренних дел считается специфичной, а принадлежность к определенному подразделению, несомненно, накладывает свой отпечаток на сотрудников, по-разному деформируя их личности, мы видим важным, выявить различия и особенности профессиональных деформаций сотрудников ОВД различных подразделений.

В связи с этим, цель исследования: выявить особенности профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений.

В теоретической части проанализированы теоретические подходы к изучению профессиональных деформаций, изучены факторы их возникновения у сотрудников ОВД, выявлены особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД и составлена таблица ПВК сотрудников различных подразделений. Выделены индикаторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Разработана классификация профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД, которая включает в себя следующие виды: авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, поведенческий трансфер, сверхконтроль, тревожность, безответственность или выученная беспомощность.

В эмпирической части определена выраженность профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД, проведен сравнительный анализ выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД различных подразделений, с разной эффективностью деятельности, а так же выявлены различия их личностных качеств, и разработаны рекомендации по снижению профессиональной личностной деформации сотрудников ОВД.

Работа выполнена в рамках гранта РФФИ № 19-013-00517А. Результаты исследования представлены на XIII Всероссийской научной конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Психология и современный мир. Субъект жизнедеятельности в современном обществе», на XXVI Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» и опубликованы в журнале «Вестник молодежной науки» (Бармина, А.Ю., Корнеева, Я.А. Профессиональные деформации сотрудников управления внутренних дел на примере Архангельской области [Текст] / Бармина, А. Ю., Корнеева Я.А. // Вестник молодежной науки, – 2018. – С. 1 – 7.)

Дата

Подпись: _____ Бармина А.Ю.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Определения, обозначения и сокращения.....	8
Введение.....	9
1 Профессиональная личностная деформация сотрудников ОВД	14
1.1 Понятие профессиональной деформации личности и её проявления.....	14
1.2 Причины и факторы, ведущие к возникновению профессиональной личностной деформации	22
1.3 Особенности профессиональной деятельности и профессионально важные качества сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую деятельность и подразделений, осуществляющие расследование и раскрытие преступлений.....	26
1.4 Характеристики эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД.....	42
1.5 Типологии профессиональных деформаций.....	48
Выводы по первой главе.....	56
2 Эмпирическое исследование по выявлению особенностей профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД различных подразделений	57
2.1 Программа исследования.....	57
2.2 Результаты и интерпретация данных исследования.....	60
2.2.1 Выраженность видов профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД.....	60
2.2.2 Выраженность профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью деятельности.....	62
2.2.3 Различия личностных качеств сотрудников подразделений, осуществляющих административно профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие	

преступлений, с разной эффективностью профессиональной деятельности.....	72
2.3 Рекомендации по снижению риска развития профессиональной деформации у сотрудников ОВД.....	75
Выводы по второй главе.....	81
Заключение.....	82
Список используемой литературы.....	85
Приложение А Анкета.....	91
Приложение Б Методика «ЛОР».....	94
Приложение В Сведения о самостоятельности выполнения работы.....	104

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем текстовом документе применяются следующие определения, обозначения и сокращения:

ОВД – Органы внутренних дел

МВД – Министерство внутренних дел

ПВК (профессионально важные качества) – это «вся совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических, антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности. (Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен и определяется по результатам психологического анализа деятельности)»).

Профессиональные деформации – негативные изменения личности работника, вызванные 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 как в процессе профессиональной деятельности, так и во взаимоотношениях вне работы.

ВВЕДЕНИЕ

Деятельность сотрудников правоохранительных органов находится в области научных интересов многих исследователей, поскольку её результаты непосредственно сказываются на благосостоянии жизнедеятельности, как отдельного человека, так и общества в целом.

При освоении профессиональной роли избежать изменений в структуре личности невозможно. Погружение в профессию сопровождается личностными изменениями, при которых с одной стороны, происходит положительное развитие субъекта труда, например через укрепление профессиональных качеств, а с другой стороны, заострение этих черт, при воздействии групп различных внешних факторов, могут вызывать нарушение целостности личности профессионала [12].

Специфика деятельности органов внутренних дел накладывает заметный отпечаток на личность сотрудников, так как её выполнение часто отмечается повышенной экстремальностью, ответственностью, непредсказуемостью. Вынуждает сотрудников вступать во взаимодействие с правонарушителями, выполнять служебные обязанности наряду с чрезмерными психическими и физическими нагрузками.

Находясь в меняющихся условиях деятельности, испытывая дефицит положительных эмоций, личность сотрудника начинает постепенно изменяться: меняются методы и приемы работы, формы поведения и взаимодействия, а иногда и черты характера, направленность личности. Эти изменения, нарушающие целостность личности, снижающие уровень адаптации и эффективности функционирования профессиональной деятельности получили название «профессиональная деформация».

С каждым годом тема профессиональных деформаций приобретает всё большую популярность в связи с нарастающими требованиями к деятельности сотрудников органов внутренних дел, работой в экстремальных условиях повышенной ответственности и при наличии высоких нагрузок [31].

Несмотря на большой интерес к данной проблематике различных ученых, внесших непосредственный вклад в изучение и освещение феномена профессиональных деформаций (Б.Г. Ананьев, Р.М. Грановская,

С.Г. Геллерштейн, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, А.А. Крылов, Е.С. Кузьмин, А.К. Маркова, В.Н. Мясичев, В.Е. Орел, Е.И. Рогов), на сегодняшний день есть вопросы, на которые так и не получены ответы, поэтому данная проблема остаётся ещё недостаточно изученной, следовательно, актуальной.

Так сегодня существуют многообразные подходы к толкованию профессиональных деформаций (С.Г. Геллерштейн, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова, Е.И. Рогов), описаны их виды (С.П. Безносков, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина), факторы, влияющие на их возникновение, а также последствия профессиональных деформаций (А.К. Маркова, Е.И.Рогов). Кроме этого разработаны профилактические программы [8, 31].

Но при этом нет единого определения данного понятия, а в ряде работ (Е.И. Рогов, В. В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, К. Маслач, Ю. П. Поваренков, В. Е. Орел), профессиональные деформации смешиваются с такими понятиями как выгорание, деградация, деструкция. А так же инструментария позволяющего выявить непосредственно выраженность профессиональных деформаций – недостаточно.

Говоря о последствиях деформации, в большей степени внимание обращается на негативные, деструктивные последствия и аспекты (О.В. Рожков, А.В. Стеба, О.Б. Полякова), но ряд исследователей (В.В. Барабанщикова, Е. П. Ильин, Е. А. Климов) поднимают исследовательский вопрос о конструктивном, положительном влиянии на личность профессиональной деформации. И данный вопрос требует внимательного отношения и рассмотрения. К примеру, экстремальные ситуации, в которые сотрудники правоохранительных органов погружаются довольно часто, изучены в исследовании С.В. Будыкина, Н.В. Дворянчикова не только как фактор, который автоматически ведёт к психической патологии, но и как детерминанта позитивных внутренних изменений, даже, несмотря на то, что эти ситуации могут повлиять на психологическое равновесие [43].

В исследованиях американских психологов Ричарда Тэдэски и Лоуренса Кэлхоуна в 1990-х гг. описаны субъективно воспринимаемые позитивные личностные изменения после травматических, кризисных и стрессовых событий, среди которых: открытие новых перспектив и возможностей, возросшее осознание и

ощущение ценности жизни, рост собственной силы личности, возросшее ощущение близости и открытости во взаимодействии с людьми [53].

В литературе имеются работы по изучению профессиональной деформации работников различных профессий (менеджеры, врачи, педагоги, юристы и т.д.), однако исследований, которые посвящены механизмам и факторам, влияющим на возникновение профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел, недостаточно. К тому же, наиболее исследован синдром профессионального выгорания как проявления профессиональной деформации, а в меньшей степени исследованы изменения личностных качеств под влиянием профессиональной деятельности.

Важно отметить, что деятельность органов внутренних дел отличается особой специфичностью, а принадлежность к определенному подразделению, несомненно, накладывает свой отпечаток на сотрудников, по-разному деформируя их личности. Поэтому особое значение имеет исследование профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел с учетом направленности и специфики деятельности, выполняемых обязанностей и условий труда. Так особенно различаются по функциональным обязанностям и условиям труда сотрудники подразделений, осуществляющие административно-профилактическую функцию и сотрудники, подразделений, осуществляющие расследование и раскрытие преступлений, поэтому мы видим необходимым выявить различия в проявлениях профессиональных деформаций у этих групп сотрудников.

Цель исследования: выявить особенности профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений.

Объект исследования: профессиональные личностные деформации сотрудников правоохранительных органов.

Предмет исследования: профессиональные личностные деформации сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений.

Задачи исследования:

Теоретические задачи:

- 1) Проанализировать теоретические подходы к определению профессиональных деформаций, выделить рабочее определение;
- 2) Изучить факторы возникновения профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел;
- 3) Описать особенности профессиональной деятельности и изучить профессионально важные качества сотрудников ОВД различных подразделений;
- 4) Изучить характеристики эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД и выделить индикаторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД;
- 5) Рассмотреть типологии профессиональных деформаций и разработать классификацию видов профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД.

Эмпирические задачи:

- 1) Определить выраженность видов профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД;
- 2) Провести сравнительный анализ выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью деятельности;
- 3) Выявить различия личностных качеств сотрудников подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью профессиональной деятельности.

Методические задачи:

Разработать рекомендации по снижению риска развития профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД

Гипотезы исследования:

— Классификация профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел включает следующие виды: авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность и сверхконтроль.

— Существуют следующие различия в выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников разных подразделений с разной эффективностью деятельности, а именно: для сотрудников подразделения, осуществляющего административно-профилактическую функцию, характерно проявление повышенной тревожности и сверхконтроля, а для сотрудников, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений характерен повышенный уровень агрессии и проявление поведенческого трансфера.

— Сотрудники ОВД, с более высоким уровнем выраженности профессиональных личностных деформаций отличаются сниженными характеристиками эффективности деятельности (по субъективным оценкам обследуемых)

Методологической основой исследования является концепция профессионального становления личности (В. А. Бодрова, Е. М. Борисовой, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, А. К. Марковой), где признается, что в процессе выполнения профессиональной деятельности происходит разнонаправленность изменений личности. А так же говорится о том, что профессиональное развитие личности сопровождается личностными изменениями, приобретениями и потерями, и как следствие, происходит то, что называют деформациями. Так же мы опираемся на фундаментальный принцип психологии - принцип неразрывного единства сознания, личности и деятельности. Профессиональные деформации рассматриваются нами с точки зрения определения О.Б. Поляковой, которое она вывела на основе изучения и обобщения работ зарубежных и отечественных исследователей. Теоретическая классификация профессиональных личностных деформаций разработана на основе четырехуровневой классификации, представленной в работах Э.Ф. Зеера.

Методы исследования:

Для реализации поставленных задач, достижения цели исследования и проверки выдвинутых гипотез были использованы следующие методы:

- теоретический анализ научной литературы по изучаемой проблеме;
- методы количественного анализа данных (анкетирование и тестирование);

— статистическая обработка результатов (обработка данных эмпирического исследования проводилась с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.00. Для статистической обработки данных были использованы описательные статистики, кластерный анализ и многомерный дисперсионный анализ).

Практическая значимость – полученные данные помогут определять выраженность профессиональной личностной деформации у сотрудников ОВД, особенности профессиональной деформации сотрудников в зависимости от принадлежности к подразделению и выполнению функциональных обязанностей. Это в свою очередь, позволит проводить не только мероприятия по профилактике и коррекции данного феномена, но активную работу в подразделении по закреплению кадров, сохраняя потенциал кадровых ресурсов, а также и личностные ресурсы отдельных сотрудников ОВД.

1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЛИЧНОСТНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД

1.1 Понятие профессиональной деформации личности и её проявления

Одним из наиболее изучаемых явлений в психологии является влияние профессиональной деятельности на личность субъекта. Ещё с древних времен представители философии интересовались вопросом: как деятельность влияет на формирование сознания. А более обсуждаемой эта проблема стала в конце XIX века, а в 1915 году Х. Ландероком впервые был применен термин «professional deformation», где в статье Американского журнала исследователь приходит к выводам, что у человека, при длительном включении в одну профессию происходит деформация процессов мышления и адекватной оценки важности его выполняемой деятельности [43].

А затем в 1921 году социолог Пиритрим Сорокин ввел «профессиональную деформацию» в русскоязычную литературу. В психологии данная проблема получила свое название - проблема взаимосвязи деятельности и личности, профессии и сознания [4].

В дальнейшем в отечественной науке было принято считать, что труд оказывает только позитивное влияние на личность, так как в процессе выполнения деятельности происходит развитие способностей, и личностный рост в целом. И действительно, трудно не согласиться, что в процессе труда человек развивается и воспитывается, но в конкретных специфических и ограниченных условиях его последствия могут быть не только положительными. В конце XX в. работах психологов (Е.М. Борисовой, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеер, А.К. Марковой и др.) поднимается вопрос о том, что труд не всегда способствует гармоничному развитию личности, а наоборот, деформирует её. Отмечается, что профессиональная деятельность, в силу ее специфичности, обладает более мощным трансформирующим и деформирующим воздействием на личность, чем непрофессиональные виды труда [5].

В числе ученых, занимающихся исследованием феномена профессиональных деформаций личности можно назвать Б. Г. Ананьева, С. П. Безносова,

С. Г. Геллерштейна, Р. М. Грановскую, С. А. Дружилова, Э. Ф. Зеер, А. А. Крылова, Е. С. Кузьмина, А. К. Маркову, В.Н. Мясищева, В. Е.Орла, Е. И. Рогова, и др.

В настоящее время проблема деформации личности рассматривается в различных научных подходах. Ученые разных научных школ, так и не пришли к единому взгляду на сущность данного явления и стоят на различных теоретических позициях. Они сходятся во мнениях лишь о том, что профессиональная деформация личности представляет собой изменения структуры личности, которые происходят под влиянием осуществления непосредственно профессиональной деятельности. Эти изменения затрагивают такие качества личности, как стереотипы восприятия, ценностные и смысловые ориентации, характер, способы общения, взаимодействия и поведения. В результате формируется особый профессиональный тип личности, который внешне может проявляться в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике [14].

Так в работах В.Е. Орла профессиональная деформация личности рассматривается как перечень явлений социально - психологического характера, к которым относятся все нарушения норм (морально - этических, правовых, деятельностно - служебных и т. п.), и которые может совершить только субъект-профессионал, специалист в определенной сфере [27].

Профессиональная деформация у А.В. Буданова, Е.П. Ильина, М.И. Марьина понимается как всякое изменение, которое вызвано профессиональной деятельностью, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер. Авторы считают, что профессиональная деформация может привести к затруднениям не только в профессии, но и в быту, тем самым снижается и эффективность труда в целом [47].

Понимание профессиональных деформаций, предлагаемое Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк, в значительной степени охватывает всё различие подходов к данному явлению в современной психологии. Так, они понимают под деформацией «искажение профессионально важных качеств личности»; «изменение сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающееся на продуктивности»; «нарушение усвоенных способов деятельности; изменение структуры личности при переходе от одной стадии профессионального к другой»; «появление стереотипов

профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий» [17].

С.П. Безносков рассматривает профдеформации через процесс и результат влияния субъектных качеств человека на целостную индивидуальность личности работника-профессионала, в результате которого человек переносит сугубо деятельностные нормы в сферу межличностного общения, поведения, быта, делового общения с представителями других профессиональных групп [48].

О.Б. Полякова дает следующее определение: профессиональная деформация личности – это «деструктивные изменения личности (изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональных обязанностей), возникающие при многолетнем выполнении одной и той же профессиональной деятельности, которые оказывают негативное влияние на продуктивность деятельности и взаимодействие личности с другими участниками этого процесса, а так же порождают профессионально нежелательные качества, изменяющие поведенческий компонент [31].

Е.И. Рогов рассматривает деформации с точки зрения прогресса и регресса в личности. Деформации трактуются им как изменения, которые возникают под влиянием выполняемой профессиональной роли и проявляются в абсолютизации труда, как единственной достойной форме личностной активности. И это, в свою очередь, приводит к усвоению и закреплению жестких ролевых стереотипов, которые переносятся из профессии в другие сферы жизнедеятельности, в которых личность не в состоянии адаптироваться и перестроить свое поведение. [22].

Другой подход заключается в рассмотрении феномена профессиональной деформации с точки зрения адаптации человека к своей профессиональной роли. В нем профессиональная деформация понимается как противоречивый процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессионального опыта, овладение стандартами и ценностями профессионального сообщества [26].

У Р.М. Грановской свой взгляд на профдеформации через призму стереотипных действий. Она отмечает, что сначала стереотипы помогают ускорить и повысить эффективности работы, но когда они начинают доминировать - восприятие ситуации становится упрощенным, а уверенность в собственной непогрешимости, в своих возможностях и действиях – излишней, и как следствие, у специалиста

наблюдается снижение аналитических способностей, гибкости мышления и умения взглянуть на вещи с другой стороны [18].

В своих научных работах о профессиональном становлении личности ряд авторов (В. А. Бодрова, Е. М. Борисовой, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, А. К. Марковой, Л. В. Митиной, Ю. В. Поваренкова) признают разнонаправленность изменений личности в процессе длительного выполнения профессиональной деятельности, где отмечается, что при профессиональном развитии личности происходят личностные изменения, приобретения и потери, и как следствие, происходит то, что называют деформациями и деструкциями – как структуры деятельности, так и самой личности специалиста.

Так же важно отметить, что понятия «профессиональные деформации» и «профессиональные деструкции» различны по своему значению, так как отражают разные психологические механизмы. При развитии профессиональной деформации происходит искажение структуры деятельности или личностных свойств, в то время как при деструкциях наблюдаются разрушения структуры деятельности (изменение ее направленности на антиобщественные неприемлемые цели и действия) или личности (ориентация на противоположные жизненные и ценностно-смысловые ориентации). Таким образом, профессиональные деструкции возникают при искажениях в ценностно-смысловой сфере человека [44].

Искажение личности профессионала может проявляться через синдром эмоционального выгорания, который некоторыми авторами (В.Е. Орел, Н.Е. Водопьяновой) относится к одному из признаков профессиональной деформации. Ранее «выгорание» как форма проявления душевного неблагополучия человека была рассмотрена в контексте профессионального труда (Т. В. Фурманюк, 1994; А. В. Осницкий, 1999; Н. Н. Водопьянова, 2000), а профессиональная деформация в контексте поведения человека вне работы (Р. М. Грановская) [10].

Е.А. Климов рассматривает профессиональную деформацию через следующие «нежелательные исходы профессионального развития»: 1) стихийное развитие (зависимость от обстоятельств); 2) ложнонаправленное развитие (деформации этического развития); 3) отягощенное развитие (вредные перестройки сознания работника); 4) застой развития (стагнация); 5) обратное развитие (деградация, утрата профессиональной пригодности). Главная причина по многим этим исходам

нежелательного профессионального развития по мнению Климова связана либо с не востребованностью имеющихся позитивных качеств и их соответствующей деградацией, либо с их ослаблением [18].

У Н.И. Шаталовой профессиональная деформация личности рассматривается через дисфункциональные изменения поведения, которые возникают при влиянии как внешних (социальных), так и внутренних (личностных) факторов, среди которых выделяют: разнонаправленность поведения, социально-экономические отношения и формы жизнедеятельности в различных сферах и социальных институтах. В этом случае деформация наблюдается только в поведенческой сфере, все остальные сферы выступают в роли причин, способствующих возникновению деформации [39].

А.Р. Мусалаева рассматривает профессиональные деформации как деструктивные изменения во время становления человека как профессионала, который переживает кризисы профессиональной сферы, возникающие при преобразованиях профессиональной среды. Деформации, по мнению автора — это разрушение сформированных профессиональных качеств, нарушение уже усвоенных способов деятельности, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности. Также это изменения в структуре личности, приобретаемые при переходе от одной стадии профессионального становления к другой, которые также возникают при возрастных изменениях, физическом и нервном истощении [26].

А.К. Маркова связывает профессиональные деформации со следующими состояниями работника:

- ухудшение физического самочувствия;
- монотонный процесс трудовой деятельности;
- психическая напряженность в труде и как следствие – «эмоциональное истощение» работника;
- профессиональные кризисы;
- профессиональные заболевания [25].

Значимым вкладом в объяснение особенностей профессиональной деформации послужили модели профдеформаций, разработанные зарубежными исследователями.

Так Д.В. Дирендонк, В. Шауфели и Х. Дж. Сиксма обозначили аффективный и установочный компоненты профессиональных деформаций и представили «профессиональную деформацию» в виде двухмерной конструкции, где эмоциональное истощение рассматривается как «аффективный» компонент и проявляется через ухудшение здоровья и физического самочувствия, увеличение нервного напряжения. Деперсонализация трактуется как «установочный» компонент, который выражается в изменении отношения либо к другим, либо к себе [30].

У К. Маслач и С. Джексона профдеформации представлены в виде трехмерного конструкта, включающего в себя:

— Эмоциональное истощение, которое проявляется через снижение эмоционального фона, равнодушие или, наоборот, как эмоциональное перенасыщение;

— Деперсонализацию, представляющую деформацию отношений с другими людьми и выражающуюся либо через повышение зависимости от других, либо через повышение негативизма, циничности установок и чувств по отношению к окружающим людям;

— Редукцию личных достижений, которая проявляется либо как тенденция к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизм относительно служебных достоинств и возможностей, либо в качестве редукции собственного достоинства, в ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятия с себя ответственности и перекладывания ее на других.

Г.Х. Фирт и А. Мимс, а также И.Ф. Иваничи и Р.Л. Шваб склонны к трехфакторному представлению профессиональных деформаций. При этом они тоже рассматривают эмоциональное истощение, деперсонализацию и редуцированные персональные достижения. Вместе с тем, в деперсонализации они дополнительно выделяют два аспекта: деперсонализацию, связанную с работой, и деперсонализацию, связанную с реципиентами (под деперсонализацией понимается отрицательное отношение к клиентам, к профессиональной деятельности и ее предмету) [31].

Таким образом, проведя анализ различных точек зрения относительно понятия «профессиональная деформация», мы выяснили, что исследователи, занимающиеся изучением профдеформаций, не имеют единого взгляда на сущность данного явления

(кроме того, что профессиональная деформация личности - это личностные изменения, которые происходят под влиянием выполнения профессиональной роли) и стоят на различных теоретических позициях. Проявлениями профессиональной деформации могут быть профессионально обусловленные акцентуации (сверхкачества), стойкие изменения профессионально важных качеств, синдром «профессионального выгорания», профессиональные стрессы (дистрессы), нарушения социального взаимодействия, нестабильность самооценки, неудовлетворенность работой, физиологический дискомфорт, нарушение мотивационной сферы, наличие внутренних конфликтов, повышенная ситуативная и личностная тревожность, выученная беспомощность, профессиональные страхи.

Но, также следует помнить, что деформации могут оказывать не только отрицательное влияние на представителя определенной профессии, но и положительное, развивающее. К примеру, экстремальные ситуации, в которые сотрудники правоохранительных органов погружаются довольно часто, рассмотрены в исследовании С.В. Будыкина, Н.В. Дворянчикова не только как фактор, который автоматически ведёт к психической патологии, но и как детерминанта позитивных внутренних изменений, даже несмотря на то, что эти ситуации могут повлиять на психологическое равновесие.

В своей работе мы будем опираться на фундаментальный принцип психологии - принцип неразрывного единства сознания, личности и деятельности, а так же придерживаться концепции профессионального становления личности (В. А. Бодрова, Е. М. Борисовой, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, А. К. Марковой). Профессиональные деформации нами будут рассмотрены с точки зрения определения О.Б. Поляковой, которое она вывела на основе изучения и обобщения работ зарубежных и отечественных исследователей.

Под профессиональными деформациями нами понимаются 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 как в процессе профессиональной деятельности, так и во взаимоотношениях вне работы.

2 Причины и факторы, ведущие к возникновению профессиональной личностной деформации

Многие исследователи особое внимание уделяли изучению детерминант, ведущих к развитию профессиональных личностных деформаций.[10, 13, 19, 24].

По мнению Г. В. Шишковой факторы, которые приводят к профессиональной деформации можно разделить следующим образом:

- 1) объективные факторы, которые связаны с мезо- и макропроцессами, происходящими в обществе и непосредственно на работе;
- 2) субъективные особенности и свойства конкретного профессионала как личности;
- 3) особенности выполняемой работы (специфика профессиональной деятельности, условия работы, и т.д.) [40].

Более конкретные детерминанты, которые оказывают влияние на становление профессионала выделил Н. С. Пряжников, среди них:

- неосознаваемые и осознаваемые личностно неудовлетворенные мотивы выбора;
- наличие часто повторяющихся отрицательных эмоциональных переживаний, перетекающих в стойкие состояния;
- несоответствие ожиданий от деятельности в действительности;
- образование, усвоение и закрепление стереотипов профессионального поведения;
- использование механизмов психологической защиты, позволяющие снижать степень неопределенности и уровень психической напряженности.

Так же Н.С. Пряжников утверждает, что на стадии профессионализации по мере выработки индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности, и возникают условия для стагнации профессионального развития [33].

М.А. Воробьева, как и С.П. Безносков, рассматривая категорию профессиональной деформации, делает акцент на проникновение профессионального в личную жизнь специалиста, и, как Г. В. Шишкова, уделяет внимание индивидуально - личностным качествам.

А.Р. Мусалаева, как и другие авторы (Е.М. Ермакова, М.А. Воробьева, Г.В. Шишкова) специфику профессиональной деятельности относит к детерминантам профессиональной деформации человека, а так же, как Н. С. Пряжников, упоминает в факторах эмоциональную напряженность и отсутствие сформированного мотивационного компонента профессиональной деятельности. Помимо этих детерминант А.Р. Мусалаева добавляет снижение интеллектуального уровня специалиста, предел развития образовательного и профессионального уровней, а также возрастные изменения [26].

А. К. Маркова к факторам профессиональных деформаций относит:

- искаженное профессиональное развитие или нарушение темпа развития;
- низкую адаптационную способность к изменяющимся трудовым условиям;
- распад профессионального сознания;
- снижение профессиональных и интеллектуальных способностей;
- дисгармоничное профессиональное развитие и профессиональные заболевания [25].

Р.М. Грановская, Е.И. Рогов, Э.Ф. Зеер, С.П. Безносков, Э.Э. Сыманюк придерживаются одной точки зрения, что в качестве основной причины развития профессиональной деформации выступают разделение труда и узкая специализация, которая сужает сознание специалиста и ограничивает его развитие в других сферах.

Е. И. Рогов считает, что профессиональные деформации могут быть вызваны особенностями мотивационной сферы субъекта труда, которые выражаются в субъективной сверхзначимости трудовой деятельности, но при этом субъект обладает низкими функционально-энергетическими и интеллектуальными возможностями. Автор так же считает, что особое значение в развитии профессиональных деформаций могут играть индивидуально-личностные особенности субъекта труда. Особое внимание уделяется таким качествам индивидуальности, как: ригидность нервных процессов, склонность к формированию жестких стереотипов поведения, узость и сверхценность профессиональной мотивации, дефекты нравственного воспитания, относительно низкие показатели уровня интеллектуального развития, самокритичность, рефлексия [36].

Грановская связывает профессиональную деформацию с выработкой и закреплением стереотипных действий, которые неблагоприятно влияют на выполнение работы и на поведение в быту.

С.П. Безносков в качестве причин профессиональной деформации называет специфику ближайшего окружения, с которым вынужден общаться специалист, а также разделяет мнение о влиянии специфики профессиональной деятельности.

Если говорить о факторах, которые обуславливают профессиональную деформацию сотрудников органов внутренних дел, то данные детерминанты, объединены в три группы:

1) Специфические особенности деятельности правоохранительных органов, к которым относят:

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

— наличие и применение властных полномочий по отношению к гражданам;

— корпоративность деятельности, которая может стать причиной возникновения психологической изоляции отдельных сотрудников и их отчуждения от общества;

— повышенную ответственность за результаты выполняемой деятельности;

— психические и физические перегрузки, связанные с разнородным графиком работы, нарушение режима труда и отдыха;

— экстремальность деятельности (необходимость реализации профессиональных функций в опасных для жизни ситуациях, непредсказуемость развития событий, 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.

2) Личностные особенности сотрудников органов правопорядка, к которым относятся:

— неадекватный уровень притязаний и личностных ожиданий;

— недостаточная профессиональная подготовленность и осведомленность;

— 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, жестокости;

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

3) Факторы социально-психологического характера, которые включают в себя:

— неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными;

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

— низкую общественную оценку деятельности органов правопорядка, что порой ведет к безысходности в деятельности сотрудников, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в собственных силах и возможностях [49].

Таким образом, воздействие целого комплекса причин и факторов может привести к возникновению и развитию профессиональной личностной деформации сотрудников, при отсутствии у них достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости, и как следствие, к снижению эффективности деятельности и их профессиональной непригодности (искажение сферы интересов, возникновение чувства собственной непогрешимости из-за переоценки своих возможностей, знаний и опыта, стереотипности мышления, обвинительный уклон, коррумпированность и т. д.)

Специфика деятельности выступает одним из факторов, который может повлиять на развитие профессиональной личностной деформации у сотрудников правоохранительных органов, в том числе сотрудников органов внутренних дел, поэтому считаем важным, изучить особенности их профессиональной деятельности.

Так же следует учитывать, что принадлежность к определенному подразделению, накладывает свой отпечаток на сотрудников, по-разному воздействуя на личность сотрудника. Поэтому особое значение имеет изучение профессиональной личностной деформации сотрудников органов внутренних дел с учетом специфики деятельности.

1.3 Особенности профессиональной деятельности и профессионально важные качества сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую деятельность и подразделений, осуществляющие расследование и раскрытие преступлений

Согласно федеральному закону «О полиции» от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ (ред. от 25.06.2012 г.) деятельность сотрудников полиции непосредственно направлена на защиту личности, ее прав и свобод, охрану общественного порядка и общественной безопасности, на борьбу с правонарушениями [1].

Мы согласны с мыслями П.И. Смирнова о том, что служебная деятельность внутренне противоречива, конфликтна и формирует специфически отличные ценности, стереотипы и свойства психики. В служебной деятельности сотрудник находится в ситуации постоянного выбора между требованиями служебного долга и стремлением к самореализации. Отсюда вытекает главный порок службы - «административный соблазн», поддаваясь которому служащий не всегда может устоять перед возможностью использовать имеющую власть в личных целях. Кроме того, служебная деятельность часто иррациональна для большинства исполнителей, (так как не они принимают решения, а выступают в роли исполнителя), требует контроля за исполнением решения, консервативна (инструкции устаревают, при этом меняются медленно), провоцирует имитацию деятельности.

Выполняя свои служебные обязанности, сотрудники правоохранительных органов часто сталкиваются с враждебным, агрессивным отношением к себе, а нередко существует реальная угроза не только вербальной, но и физической агрессии. Поэтому, данная категория специалистов, в силу специфики своей профессиональной деятельности, находится в ситуации, которую можно определить как хроническую стрессогенность. Находясь в постоянно меняющихся и, часто экстремальных условиях профессиональной деятельности, испытывая недостаток положительных эмоций, личность сотрудника начинает постепенно претерпевать

изменения. Меняются методы и приемы работы, формы поведения и межличностного взаимодействия, а иногда и черты характера, направленность личности. Перерастая в устойчивые свойства личности, профессиональная деформация, при наличии определенных условий, способствует деморализации и «деградации» личности сотрудника, влечет негативные социальные последствия, а так же существенно влияет на продуктивность и эффективность служебной деятельности, снижая её. [20].

О.Г. Носкова выделяет следующие особенности специфики деятельности сотрудников органов внутренних дел :

- объективную сложность поставленных целей и задач;
- необходимость быстро принимать решения в условиях неопределенности, и нести ответственность за осуществляемый выбор;
- функциональную обособленность взаимодействующих лиц;
- односторонность профессиональной ориентации сотрудников, различие в их профессиональных интересах;
- недостаточный нормативный контроль совместной деятельности разных служб в различных ситуациях;
- различие в критериях оценки деятельности взаимодействующих служб [39].

В свою очередь, специфичность деятельности сотрудников правоохранительных органов оказывает существенное влияние на их личность и может выступать фактором развития профессиональной деформации. Поэтому для снижения риска развития профессиональных деформаций и формирования высококвалифицированного кадрового состава органов внутренних дел, нам представляется важным изучить специфику основных видов деятельности в системе МВД России.

Согласно Федеральному закону от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» служба в ОВД предполагает наличие у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к выполнению оперативно-служебных

задач. А так же знание и исполнение должностного регламента (должностной инструкции) и положения иных документов, которые определяют его служебные обязанности. Так же согласно закону от сотрудников при выполнении служебных обязанностей требуется:

- соблюдать права и законные интересы граждан;
- поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего несения службы;
- быть гибким в обучении и проходить в установленном порядке профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку;
- уметь хранить тайну;
- соблюдать требования к служебному поведению сотрудника.

На основе изучения законодательных и нормативных правовых документов, Н.Ю. Муратшиной выделены основные требования, предъявляемые к сотрудникам органов внутренних дел, среди которых

- высокая культура профессионального общения, умение эффективно взаимодействовать с людьми (с коллегами, с руководством, с гражданами, с правонарушителями);

- высокий моральный дух и высокая нравственная культура (честность, нравственность, моральные установки, соблюдение норм профессиональной этики и служебного поведения, уважение и защита прав и свобод человека, соблюдение норм общественной морали)

- высокий уровень правовой культуры (сформированный уровень правосознания, наличие правовых взглядов и убеждений, признание, готовность отстаивать свои интересы и интересы третьих лиц на основе соблюдения действующего законодательства и т.д.);

- гражданские качества сотрудника ОВД характеризуются: высоким уровнем сформированности мировоззренческих, социальных, политических взглядов и убеждений, пониманием социальной значимости своей роли, своей ответственности перед обществом и государством;

— доброжелательное и уважительное отношение к выполняемой деятельности (преданность профессии, самоотдача, работоспособность, добросовестное отношение к служебным обязанностям, морально-психологическая готовность к выполнению оперативно-служебных задач, ответственность, обязательность к своему слову и делу, аккуратность, организованность и исполнительность, дисциплинированность);

— особенности эмоциональной сферы (эмоционально-психологическая устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, умение применять техники для психологической саморегуляции психических состояний);

— волевая сфера (способность к самостоятельному принятию решений, целеустремленность; настойчивость; решительность, проявляющаяся в своевременности принятия профессиональных решений; способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки; мужество, способность к служебной деятельности в условиях профессионального риска; выдержка и самообладание). В отношении к себе сотрудника ОВД должны отличать: уверенность в себе; активная жизненная позиция; адекватная самооценка, способность к адекватной самокритике, стремление к саморазвитию и самореализацию, не только в профессиональной, но и в других сферах жизнедеятельности.

— К интеллектуальной сфере сотрудников ОВД предъявляются следующие требования: открытость новому знанию и новым технологиям, стремление к профессиональному самообразованию и саморазвитию, способность осуществлять сбор информации и четко излагать информацию как в устной, так в письменной форме, обладать юридическим мышлением, т.е. быть способным к анализу, синтезу и обобщению наличных ситуаций с позиций усвоенных и осознанных норм и права, закономерностей их функционирования в обществе, а так же владеть общими знаниями в области права и специализированными знаниями, относящимися к правоохранительной деятельности [43].

Таким образом, сотруднику органов внутренних дел со стороны современного общества и государства предъявляется комплекс требований, обусловленный спецификой правоохранительной деятельности как вида государственной службы. Соответствие сотрудников этим требованиям обеспечивает высокий уровень

служебной дисциплины и выступает необходимой предпосылкой эффективности служебной деятельности.

Теперь перейдем к описанию отдельных видов деятельности, выполняемых сотрудниками ОВД.

Помимо основных задач, которые стоят перед сотрудниками правоохранительных органов, сотрудники, занимающиеся **административно-профилактической деятельностью**, решают следующие профессиональные задачи (в пределах своей компетенции):

1) разработка и принятие мер по обеспечению личной безопасности граждан, охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений; содействию государственным и муниципальным органам, общественным объединениям и организациям в обеспечении защиты прав и свобод граждан, соблюдению законности и правопорядка, поддержке развития гражданских инициатив в сфере предупреждения правонарушений и обеспечения правопорядка.

2) организационно-методическое руководство, координацию, контроль и анализ деятельности курируемых подразделений подчиненных территориальных органов;

3) участие в обобщении правоприменительной практики ОВД, в установленной сфере деятельности, а так же осуществление подготовки предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, а также нормативных правовых актов МВД России.

Сотрудники подразделений, осуществляющие административно-профилактическую деятельность, выполняют следующие основные функции в (пределах своей компетенции):

1) анализ и прогноз состояния охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, выработка на их основе мер по укреплению правопорядка;

2) разработка и принятие мер по предупреждению преступлений и административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению;

3) участие в мероприятиях по противодействию терроризму, в обеспечении правового режима контртеррористической операции, в обеспечении защиты потенциальных объектов террористических посягательств и мест массового пребывания граждан, а также в проведение экспертной оценки состояния антитеррористической защищенности и безопасности объектов;

4) организация и обеспечение участия в осуществлении контроля (надзора) за соблюдением лицами, освобожденными из мест лишения свободы, установленных для них судом в соответствии с федеральным законом запретов и ограничений, а также в осуществлении контроля за поведением осужденных, которым назначено наказание, не связанное с лишением свободы, или наказание в виде лишения свободы условно;

5) обеспечение содержания задержанных и (или) заключенных под стражу лиц, находящихся в изоляторах временного содержания подозреваемых и обвиняемых органов внутренних дел, и лиц, подвергнутых административному наказанию в виде административного ареста, а также их охрану и конвоирование;

6) организация и осуществление мер безопасности при проведении массовых мероприятий;

7) осуществление своевременного и полного рассмотрения обращений граждан, государственных органов и юридических лиц, принятие по ним решений и направление ответов в установленный законодательством Российской Федерации срок.

Предметом деятельности сотрудников, осуществляющих административно-профилактическую деятельность является активная коммуникация с различными слоями населения и выявление потенциально опасных ситуаций, а так же устранение причин и условий возможных правонарушений и преступлений; осуществление общих профилактических мероприятий по укреплению правопорядка и предупреждению преступлений.

К условиям несения службы можно отнести:

- наличие ненормированного рабочего дня;
- ночные дежурства;
- выполнение многочисленных распоряжений;

- значительные перемещения в пространстве, особенно в сельской местности при отсутствии служебного транспорта;
- чрезмерное количество контактов с людьми;
- частая смена объекта деятельности и определенная разобщенность и непоследовательность деятельности, так как большое количество поручений и указаний часто не связаны друг с другом.

В структуру подразделений, осуществляющих административно-профилактическую деятельность входят:

- 1) подразделения организации охраны общественного порядка на улицах и при проведении массовых мероприятий;
- 2) подразделения организации деятельности участковых уполномоченных полиции и подразделений по делам несовершеннолетних;
- 3) подразделения организации применения административного законодательства;
- 4) подразделения организации охраны и конвоирования, специальных учреждений полиции.

К подразделениям, осуществляющим расследование и раскрытие преступлений, можно отнести сотрудников выполняющих оперативно-розыскную деятельность, а так же уголовно-процессуальную деятельность (следствие и дознание) Несмотря на различие в выполняемых ими функциях, их общей задачей выступает выявление, предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений.

Взаимодействие данных подразделений повышает эффективность раскрытия преступлений и полного, всестороннего и объективного расследования уголовных дел. Цель взаимодействия заключается в достижении посредством объединения совместных согласованных действий, сил и средств повышения эффективности раскрытия преступлений, оперативности и качества расследования уголовных дел, при обязательном условии обеспечения при этом установления объективных обстоятельств происшедшего события, взвешенного, аргументированного и справедливого подхода к определению на их основе вывода о виновности (невиновности) в совершении противоправного деяния конкретного лица, а также защиты прав и законных интересов потерпевших от преступлений, личности от незаконного и необоснованного ограничения ее прав и свобод [9].

Задачами оперативно-розыскной деятельности являются:

— выявление, предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений, а также выявление и установление лиц, их подготавливающих, совершающих или совершивших;

— осуществление розыска лиц, скрывающихся от органов дознания, следствия и суда, уклоняющихся от уголовного наказания, а также розыска без вести пропавших;

— добывание информации о событиях или действиях (бездействии), создающих угрозу государственной, военной, экономической или экологической безопасности Российской Федерации;

— установление имущества, подлежащего конфискации.

Для решения перечисленных задач сотрудники полиции, осуществляющие оперативно-розыскную деятельность, в соответствии с правилами конспирации применяют: опрос; наведение справок; сбор образцов для сравнительного исследования; проверочные закупки; исследование предметов и документов; наблюдение; отождествление личности; обыск помещений, зданий, сооружений, участков местности и транспортных средств; контроль почтовых отправлений; прослушивание телефонных переговоров; снятие информации с технических каналов связи; оперативное внедрение; контролируруемую поставку; оперативный эксперимент (ст. 6 Федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности») [35].

Сотрудники полиции, осуществляющие оперативно-розыскную деятельность (по линии уголовного розыска) выполняют следующие основные функции:

1) Осуществление оперативно-розыскной деятельности в полном объеме.
2) Разработка, организация и проведение в установленном порядке специальных операций и оперативно-профилактических мероприятий в установленной области деятельности.

3) Организация и участие в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии тяжких и особо тяжких преступлений общеуголовной направленности, в том числе, носящих межрегиональный, транснациональный характер, вызывающих большой общественный резонанс:

- убийств представителей исполнительной, законодательной и судебной власти;
- серийных преступлений против личности;
- преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности;
- тяжких и особо тяжких преступлений, связанных с незаконным оборотом оружия, боеприпасов, взрывчатых веществ, взрывных устройств, преступлений, совершенных в особых условиях, а также в закрытых административно-территориальных образованиях на особо важных и режимных объектах.

4) Организация и осуществление раскрытия преступлений, связанных с иностранными гражданами.

5) Организация и осуществление раскрытия вызвавших широкий общественный резонанс преступлений против собственности, в том числе серийных краж, преступных посягательств на автотранспортные средства, хищений культурных ценностей, разбоев и грабежей.

6) Организация и осуществление раскрытия преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их употреблением.

7) Организация и осуществление борьбы с организованной преступностью общеуголовной направленности.

8) Организация осуществления оперативно-розыскной деятельности в среде несовершеннолетних.

9) Организация и осуществление розыска лиц, скрывшихся от органов дознания, следствия или суда, лиц, пропавших без вести.

10) Организация и осуществление международного розыска.

11) Организация в установленном порядке розыска лиц в случае признания их безвестно отсутствующими либо возбуждения уголовного дела.

Сотрудники полиции, осуществляющие оперативно-розыскную деятельность по линии экономической безопасности и противодействия коррупции, выполняют следующие основные функции:

1) Обеспечение экономической безопасности и осуществление борьбы с преступлениями экономической и коррупционной направленности, в том числе

совершенными организованными группами, преступными сообществами (преступными организациями), носящими транснациональный или межрегиональный характер, либо вызывающими большой общественный резонанс.

2) Осуществление мероприятий, направленных на противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, подрыв экономических основ организованных групп и преступных сообществ (преступных организаций), борьбу с преступлениями в сфере внешнеэкономической деятельности и фальшивомонетничеством.

3) Документирование преступлений экономической и коррупционной направленности.

Предметом деятельности сотрудников, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность является:

— знание особенностей организации розыска различных категорий подозреваемых (обвиняемых) в совершении преступлений;

— знание порядка оформления и использования полученных в процессе проведения оперативно-розыскных мероприятий сведений;

— владение правовыми основами, тактикой и методикой применения специальных сил, средств и методов добывания информации, тактикой выявления и раскрытия преступлений, опроса свидетелей и подозреваемых.

Целями профессиональной деятельности сотрудников подразделений дознания и следствия являются:

— правовая охрана основных социальных ценностей общества;

— установление истины при расследовании правонарушений;

— предание суду виновных.

Основные профессиональные задачи:

— выявление и предупреждение преступлений;

— пресечение, раскрытие и расследование преступлений, отнесенных законом к подследственности органов внутренних дел;

— организация и осуществление следственных действий на месте преступления или происшествия;

— выявление признаков преступления или неправомерных действий;

— профилактика правонарушений и преступлений.

Социальная значимость определяется необходимостью получения максимально полной информации по расследуемым уголовным делам. От качества работы сотрудников, осуществляющих уголовно-процессуальную деятельность, полноты и достоверности информации, собранной по уголовному делу в ходе предварительного расследования, зависит процесс судопроизводства и объективность конечного решения суда в отношении граждан.

Что касается функций деятельности дознания и следствия, то они следующие:

1) Рассмотрение и проверка заявлений и сообщений о преступлениях, по которым выносятся постановления:

а. О возбуждении уголовного дела в сроки, предусмотренные уголовно-процессуальным законодательством (при наличии признаков преступления).

б. Об отказе в возбуждении уголовного дела, если из собранных материалов усматривается отсутствие оснований для его возбуждения, а равно при наличии обстоятельств, исключающих производство по делу.

с. О передаче по подследственности заявлений и сообщений о преступлениях, по которым предварительное следствие обязательно.

2) По уголовным делам, находящимся в производстве, дознаватель обязан:

— произвести все необходимые процессуальные действия в целях обеспечения полного исследования обстоятельств совершенного преступления;

— обеспечить подозреваемому или обвиняемому право на защиту в порядке, установленном уголовно-процессуальным законодательством;

— в случае приостановления предварительного расследования по основаниям, предусмотренным ст. 208 УПК РФ, принимать меры к установлению лиц, совершивших преступление, либо розыску обвиняемого, скрывающегося от органов предварительного следствия и дознания;

— для прекращения уголовного дела получить согласие прокурора в случаях предусмотренных уголовно-процессуальным законодательством;

— по окончании предварительного следствия и дознания, направить уголовное дело прокурору;

— выявлять причины и условия, способствующие совершению преступлений, принимать меры для их устранения;

— заявить самоотвод при наличии предусмотренных законом обстоятельств, исключающих участие в расследовании уголовного дела в качестве следователя и дознавателя.

Сотрудникам, осуществляющим уголовно-процессуальную деятельность, приходится:

— руководить следственно-оперативной группой на месте происшествия;

— принимать решения о возбуждении или отказе в возбуждении уголовных дел;

— организовывать взаимодействие с сотрудниками, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность и деятельность по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности с целью задержания подозреваемых в совершении преступлений;

— документировать следственные действия (составлять протоколы допросов, постановления и протоколы о задержании лиц, подозреваемых в совершении преступлений, принимать решения по отношению к различным составам преступлений и другие документы в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством);

— осуществлять следственные действия, в том числе:

- а) осмотры места происшествия,
- б) обыски,
- в) выемки и наложения ареста на имущество,
- г) освидетельствования,
- д) допросы свидетелей, потерпевших и подозреваемых, проходящих по расследуемому уголовному делу,
- е) предъявления для опознания,
- ж) проверки показаний на месте,
- з) следственные эксперименты,
- и) очные ставки и др.

- принимать в ходе предварительного следствия меры по возмещению гражданам и юридическим организациям ущерба, причиненного преступлением;
- приостанавливать и оканчивать расследование;
- осуществлять предусмотренные уголовно-процессуальным законодательством меры по устранению причин и условий, способствующих совершению преступлений.

Следователь и дознаватель несет персональную ответственность за своевременное и качественное проведение процессуальных действий, законность и обоснованность принимаемых процессуальных решений.

Предметом деятельности сотрудников, осуществляющих уголовно-процессуальную деятельность является:

- юридически правильное квалифицирование фактов и обстоятельств, оценивание полноты, качества и обоснованности собранных материалов, выдвинутых версий;
- принятие предусмотренных законом мер по охране потерпевших, свидетелей и других участников уголовного процесса;
- возбуждение уголовных дел;
- производство дознания;
- осуществление неотложных следственных действий и т.д.

Всем сотрудникам, независимо от подразделения и выполняемых функций, при выполнении служебных обязанностей необходимо:

- обладать способностью располагать к себе людей, вызывать у них чувство доверия;
- при взаимодействии находить индивидуальный подход в зависимости от психологического состояния и особенностей собеседника;
- оказывать первую помощь пострадавшим лицам;
- быть чутким и внимательным по отношению к гражданам;
- обладать неподкупностью и преданностью служебному долгу;
- строго соблюдать законы и быть антикоррупционно-устойчивым [35].

Для успешного и эффективного выполнения профессиональных действий сотрудникам необходимо обладать набором профессионально-важных качеств, которые отличны у представителей различных подразделений ОВД.

В отечественной науке активно осуществляется изучение профессионально важных качеств специалистов различных областей профессиональной деятельности. Разработкой общей проблематики профессионально важных качеств субъекта труда занимались А.А. Вербицкий, А.В. Карпов, Е.А. Климов, В.Л. Марищук, В.А. Пономаренко, Е.В. Трифонов, В.Д. Шадриков, В.А. Бодров. А.К. Маркова, А.Ф. Зеер и др. Так существует множество подходов к трактованию определения ПВК, мы в своей работе придерживаемся позиции В.А. Бодрова, который под профессионально важными качествами понимает всю «совокупность психологических качеств личности, а так же целый ряд физических, антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности...Конкретный перечень этих качеств для каждой деятельности специфичен (по их составу, по необходимой степени выраженности, по характеру взаимосвязи между ними) и определяется по результатам психологического анализа деятельности и составления ее профессиограммы и психограммы».

Мы проанализировали ряд работ авторов (В.М. Васильев, Ю.В. Чуфаровский, А.В. Осинцева, М.И. Еникеев, В.В.Романов, В.Я. Кикоть и др.), занимающихся изучением профессионально важных качеств у сотрудников правоохранительной деятельности, в том числе сотрудников органов внутренних дел. На основе их работ, составили список ПВК для сотрудников подразделений, выполняющих административно-профилактическую деятельность и деятельность по расследованию и раскрытию преступлений.

Таблица 1 – ПВК сотрудников подразделений, осуществляющих различные функции

Сотрудники подразделений	ПВК
Сотрудники, осуществляющие административно – профилактическую деятельность	
Участковый уполномоченный полиции	<ul style="list-style-type: none"> — профессиональная наблюдательность; — уравновешенность, самообладание при конфликтах; — умение отстаивать свою точку зрения;

Продолжение таблицы 1

Сотрудники подразделений	ПВК
Сотрудники, осуществляющие административно – профилактическую деятельность	
Участковый уполномоченный полиции	<ul style="list-style-type: none"> — способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие; — способность к воссозданию образа по словесному описанию; — умение делать выводы из противоречивой информации; — память на внешность и поведение человека; — способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми.
Инспектор подразделений по делам несовершеннолетних	<ul style="list-style-type: none"> — гуманность, любовь к детям; — умение прогнозировать, предвидеть последствия поведения людей; — эмпатия; — стрессоустойчивость; — мотивационная направленность на успех в работе; — воспитанность, вежливость, интеллигентность
Сотрудник патрульно-постовой службы	<ul style="list-style-type: none"> — наличие определенного жизненного и профессионального опыта; — способность к усвоению новых знаний, обучению; — активная личностная позиция; мотивация достижений; — оперативность в принятии решений; — требовательность; — контроль над агрессивностью; — интерес к человеку, его переживаниям, способность к эмпатии; — уверенность в себе, настойчивость, способность к противодействию нарушителям правопорядка; — хорошая спортивная подготовка; — уверенное владение табельным огнестрельным оружием; — наблюдательность;
Сотрудники, осуществляющие расследование и раскрытие преступлений	
Оперативно-розыскная деятельность (сотрудники уголовного розыска, подразделений по борьбе с экономическими преступлениями и организованной преступностью, оперативно-поисковых	<ul style="list-style-type: none"> — способность решать профессиональные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни; — готовность к ситуациям силового (включая огневое) единоборства с преступниками; — повышенная ответственность за свои действия ("отсутствие права на ошибку"); — способность к интенсивной межличностной коммуникации с асоциальными и криминальными личностями;

Продолжение таблицы 1

Сотрудники подразделений	ПВК
<p>подразделений, отделов по борьбе с незаконным оборотом наркотиков системы МВД РФ, оперативного состава ФСБ, налоговой полиции и некоторых других служб.</p>	<p>— высокая психофизиологическая выносливость, связанная с отсутствием фиксированного рабочего времени (средняя продолжительность рабочего дня составляет 10-12 часов, часто бывает 7-дневная рабочая неделя, ночные выезды на задержание преступника и т.п.);</p> <p>— способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение, тревожные состояния, чувство страха, неопределенности, невозможности поделиться своими сомнениями с близкими и т.п.;</p> <p>— постоянная интеллектуальная активность (анализ непрерывно меняющейся информации, удержание в памяти большого количества фактов; принятие решений в условиях дефицита времени и информационной неопределенности);</p>
<p>Следователь и дознаватель (Вид деятельности требует знания тактики и методики раскрытия и расследования конкретных преступлений, приемов проведения отдельных следственных действий, способов установления психологического контакта с другими людьми и т.д. Большое значение здесь приобретает интеллектуальная деятельность, творчество в выдвигании обоснованных версий преступлений и их квалифицированной отработки.)</p>	<p>— мотивационно-ценностные особенности (развитое правосознание; честность; мужество; принципиальность; добросовестность; исполнительность, дисциплинированность; развитая мотивация достижения; выраженная мотивация самоактуализации и др.);</p> <p>— познавательные качества (высокий уровень интеллекта; гибкость мыслительных процессов; творческое мышление; наблюдательность; умение прогнозировать; развитая интуиция; хорошая память; развитое произвольное внимание и др.);</p> <p>— коммуникативные качества (умение устанавливать психологический контакт; владение коммуникативной техникой поведения; наличие организаторских качеств и др.);</p> <p>— иные личностные особенности (устойчивая и адекватная самооценка; самостоятельность и независимость; ответственность; самоуважение и др.).</p>

Как видно из таблицы 1, помимо общих ПВК, которые можно отнести ко всем сотрудникам, независимо от подразделения, есть и специальные (например:

способность к ролевому перевоплощению, умение выдавать себя за других людей, готовность к ситуациям силового (включая огневое) единоборства с преступниками).

Это подтверждает важность учёта специфики деятельности при изучении личности сотрудника, так как специфика деятельности сотрудников органов внутренних дел нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность, а при отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости, наличия определенных личностных качеств, часто наблюдается деформация профессиональных возможностей и личности сотрудника органов внутренних дел.

Так, например, недостаточный уровень психической устойчивости может привести к развитию агрессивности, излишняя уверенность перерастет в доминирование, а, следовательно, и в авторитарность, а несформированная конфликтоустойчивость может привести к повышенному уровню тревожности. Развитие данных качеств запускает механизм профессиональной деформации, которая оказывает влияние на эффективность профессиональной деятельности, поэтому так же мы видим важным изучить характеристики эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

1.4 Характеристики эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД

Согласно рассмотренному нами определению, профессиональные деформации есть изменения личности работника, которые вызваны длительным выполнением одной и той же профессиональной роли или спровоцированы противоречиями в труде на уровне целей, ценностей, мотивов, а так же различными неблагоприятными трудовыми условиями, которые, в свою очередь, негативно сказываются на эффективности выполняемой работы и на различных взаимоотношениях. Поэтому нам видится необходимым рассмотреть характеристики и критерии эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

На сегодняшний день в сфере правоохранительной деятельности актуальным остается вопрос о повышении эффективности деятельности сотрудников правоохранительных органов, и в частности деятельности сотрудников органов внутренних дел. Общество в целом, государство и его правоохранительные

институты прилагают значительные усилия для того, чтобы предотвратить преступность, но на сегодняшний день не могут эффективно противостоять этим разрушительным тенденциям.

Стратегия реформирования органов внутренних дел, направленная на повышение эффективности деятельности правоохранительного ведомства, предполагает конкретизацию направлений, целей, функций и содержания задач правоохранительной деятельности, при этом так же рассматривается вопрос о выделении критериев оценки эффективности функционирования ОВД в современной России.

В психологии труда эффективность профессиональной деятельности рассматривается в рамках решения задач аттестации кадров, обучения специалистов, развития субъекта деятельности, организации труда. Однако анализ литературы показывает, что нерешенными остаются вопросы, касающиеся эффективности профессиональной деятельности: не выработано единое определение термина "эффективность деятельности", происходит смешение понятия эффективность с успешностью, продуктивностью, результативностью.

Кроме этого, несмотря на существование классификаций, подчёркивающих различия профессий (В.Е. Гаврилов, Е.А. Климов, А.К. Маркова, А.К. Осницкий) различными авторами (В.Г. Кодола, В.В. Тютелев, Н.С. Пряжников, В.Д. Шадриков и др.) одни и те же критерии эффективности распространяются на совершенно разные профессии [39].

Постановка проблемы выделения критериев эффективности деятельности органов внутренних дел вызывает необходимость уточнения понятия эффективность деятельности.

Согласно литературным источникам, изначально разработанный в сфере экономических наук термин «эффективность» представляет собой вид оценочного критерия, который выступает в качестве количественного параметра через соотношение затрат и результатов осуществляемой в конечном итоге деятельности [47].

Профессор А.П. Ипакян отмечает, что «в общем виде эффективность любой деятельности измеряется степенью достижения ее целей». Е.Ф. Яськов, определяя понятие эффективности, также считает, что эффективность - это отношение

полезного результата (эффекта) к какому-то основанию, позволяющее сравнивать данный результат с затратами на него (экономическая эффективность) или поставленной целью (социальная эффективность)[24].

Исследователи в понятие эффективности вкладывают представления о продуктивности, производительности труда, качестве и безошибочности выполнения действий или операций. А так же говорят об уровне сложности решаемых задач (при невозможности количественной оценки и высоком заданном уровне надежности), оригинальности и самобытности приемов и способов работы (В.С. Мерлин).

В диссертационной работе С.В. Гуциковой эффективность профессиональной деятельности рассматривается как отношение успешности деятельности к затратам ресурсов, необходимых для достижения результатов деятельности, где ресурсы выступают в качестве совокупности физических и духовных средств, мобилизация которых используется субъектом профессиональной деятельности для адаптации к специфическим требованиям деятельности и обеспечения эффективности выполняемой деятельности. В ходе её работы определены и оценены три критерия эффективности: успешность деятельности, затрачиваемые ресурсы, профессиональная мотивация. Необходимость оценки профессиональной мотивации была обусловлена, в том числе, тем обстоятельством, что невысокая затрата специалистами ресурсов может быть продиктована их низкой профессиональной мотивацией, отсутствием стремления использовать имеющиеся физические и духовные возможности для выполнения профессиональных задач [11].

Применительно непосредственно к деятельности правоохранительных органов В.Г. Афанасьев, рассматривая эффективность, соотносит её с понятием оптимальности, сущность которой заключается в обеспечении решения поставленных задач за короткий срок при наименьшем использовании трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

В статье на тему «Проблема оценки деятельности правоохранительных органов» Е.И. Бунов и А.П. Ипакян рассматривают вопрос об оценке эффективности деятельности правоохранительных органов на примере сотрудников ОВД и высказывают мнение о недостатках системы оценки, которые объясняются главным образом несовершенством тех или иных показателей или критериев. Опасность состоит в том, что построенная система сводит все усилия к совершенствованию технологии

расчетов все тех же формально-цифровых показателей, не изменяя в корне самого подхода, базирующегося на подобных показателях. При этом подчеркивается, что объективная оценка не может исходить из одних цифровых показателей, которые сами по себе еще не являются свидетельством хорошей или плохой работы, так как у населения (основного потребителя правоохранительных услуг) мнение о деятельности органов внутренних дел складывается по другим основаниям и критериям, зависящим от того, насколько правоохранительная деятельность соответствует ожиданиям и изменившимся требованиям. Поэтому цель реформирования правоохранительных органов должна состоять не в том, чтобы улучшить показатели их деятельности в формально-цифровом выражении ее результатов, а в приведении направленности, содержания и качества этой деятельности в соответствие с ее подлинным правоохранительным назначением [41].

В рамках диссертационного исследования И. В. Васильевой и дипломных работ А.С. Иус, Н.И. Курбангалиевой, М.В. Фадеевой были организованы фокус-группы специалистов различных силовых ведомств, где был выделен ряд общих критериев для сотрудников силовых ведомств: отсутствие различного рода нарушений; наличие поощрений, наград, присвоение внеочередных званий; количество профессиональных ситуаций, в которых результативно принимает участие сотрудник [3].

Е.В. Сажина и В.В. Пшеничная, изучая личностные качества сотрудников правоохранительных органов, влияющие на эффективность профессиональной деятельности, пришли к выводу, что наиболее эффективные сотрудники отличаются высокой эмоциональной стабильностью, ответственностью и низким уровнем тревожности. Выявлено, что у сотрудников с низкой эффективностью в профессии наблюдается низкий уровень эмоциональной стабильности и высокая личностная тревожность. Причем тревожность диагностирована у большинства подобных сотрудников правоохранительных органов. Повышенный уровень тревожности у испытуемых, по словам авторов, может быть связан с эмоциональным напряжением, стрессом, недостаточным отдыхом, а может оказаться постоянным уровнем личностной тревожности, характерным для человека. Так же выявлено, что по мере профессионального становления происходит развитие таких профессионально-важных качеств как спокойствие, уверенность, стрессоустойчивость и ответственность [37].

В работах исследователей условно выделяются два подхода к определению эффективности профессиональной деятельности: объективный подход, представителями которого являются: В.С. Агеев, И.И. Аминов, Т.Е. Аргентова, В.А. Бодров, А.В. Родионов, В.Д. Шадриков, и объективно-субъективный подход, который отражен в работах В.Г. Булыгиной, П.И. Зинченко, Л.А. Карпенко, Т.В. Корниловой, В.Н. Ларионова, А.К. Марковой, В.М. Мунипова, О.Н. Родина, В.Ф. Рубахина, В.А.Толочёк.

Объективный подход опирается на необходимость объективной оценки, и уменьшения так называемой предвзятости, тем самым, отвергая возможность привлечения субъективных критериев. Представители данного подхода предлагают критерии эффективности, которые ориентированы на результат деятельности и на внешне фиксируемые параметры, а именно:

- производительность;
- качество и надёжность;
- степень достижения поставленных целей;
- уровень социальных достижений;
- количество ошибок или успешных действий субъекта деятельности.

Объективно-субъективный подход обращается к определению эффективности на основании необходимости сочетания объективных и субъективных критериев.

В качестве объективных критериев чаще других упоминаются:

- производительность;
- качество и надёжность.

В качестве субъективных критериев выделяют:

- удовлетворённость субъекта деятельности ;
- цена деятельности;
- ориентация на мнение коллег, руководства, потребителей труда, самого субъекта труда;
- соответствие субъекта труда требованиям, предъявляемым к его личности [2].

В нашей работе, мы будем придерживаться субъективно – объективного подхода, но так как изучить объективные критерии эффективности деятельности

сотрудников ОВД нам не предоставляется возможным, в силу конфиденциальности данных, мы остановимся на изучении субъективных показателей (удовлетворённость субъекта деятельностью; отношения с коллегами, руководством, оценка влияния специфики деятельности, и т.д.), которые неизбежно оказывают влияние на эффективность профессиональной деятельности.

Проанализировав работы исследователей, занимающихся разработкой критериев для оценки эффективности деятельности, мы выделили ряд индикаторов эффективности деятельности сотрудников ОВД: удовлетворенность деятельностью, физическое самочувствие, взаимоотношения с коллегами и руководством, профессиональная мотивация, специфика деятельности. И на их основе сформулировали вопросы для анкеты, где сотрудники отмечали как часто в их деятельности:

— они испытывали физиологический дискомфорт, ощущение бессилия после работы (индикатор: физическое самочувствие);

— происходит снижение удовлетворенности работой в целом (индикатор: удовлетворенность деятельностью)

— происходили конфликты с коллегами, с гражданами, и руководством, в т.ч. получение выговоров и замечаний (индикатор: взаимоотношения с коллегами и руководством);

— сотрудники работают сверхурочно и ненормировано (индикатор: специфика деятельность – нарушение труда и отдыха);

— у сотрудников отсутствует желание идти на работу (мотивация к деятельности).

Мы считаем важным учитывать данные индикаторы, при изучении профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД, так как деформации рассматриваются нами как изменения личности работника, вызванные 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. Поэтому

изучение изменений личности сотрудников невозможно без учета субъективной оценки эффективности их собственной профессиональной деятельности.

Для достижения цели нашей работы нам так же необходимо изучить виды и типологии профессиональных деформаций, на основе которых мы сумеем выявить особенности профессиональных личностных деформации сотрудников различных подразделений.

1.5 Типологии профессиональных деформаций

В наибольшей степени профессиональная деформация выражена у представителей профессий в системе «человек-человек». Это связано с тем, что эти профессии основаны на взаимоотношениях людей в процессе их совместной или односторонней профессиональной деятельности. А, как уже известно, деятельность может оказывать как положительное, развивающее воздействие, так и вести за собой развитие отрицательных качеств, способствующих стагнации личности профессионала и развития у него профессиональных деформаций.

В научной литературе представлены различные типологии, виды профессиональных деформаций.

Одна из них заключается в разделении профессиональной деформации на деформацию личности (С.П. Безносков, Р. М. Грановская, Е.В. Руденский) и деформацию деятельности (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Н.И. Шаталова). С.А. Дружилов заметил аналогию данного подхода на разделение профессионализма по Н.В. Кузьминой на профессионализм деятельности и личности. Такое разделение доказывает сложность и неоднородность феномена деформаций. Выявление деформации личности трактуется как «поставленный диагноз» и означает, что на личность будто поставлено клеймо, которое не способствует исправлению положения. Выявление же негативных элементов в деятельности, а также в трудовом поведении позволяет предложить меры, направленные на коррекцию поведения и оптимизацию профессиональной деятельности.

В монографии следующих авторов: М.В. Полевая, Е.В. Камнева, Н.С. Пряжников, Л.А. Жигун, В.В. Бондаренко, Н.В. Анненкова, Р.А. Ширванов, З.И. Борисова, Ю.А. Жуйкова, В.В. Казьмина, Е.А. Урожек представлены типологии профдеформаций, где за основу взяты разные параметры.

По сферам проявления выделяют:

- 1) деформации, которые проявляются в работе или в конкретных направлениях трудовой деятельности по профессии или по занимаемой должности;
- 2) деформации, проявляющиеся в отношениях с близкими людьми вне работы;
- 3) деформации, проявляющиеся в досуговой деятельности и т.п. Здесь важно то, что какие-то деформации могут проявляться только на работе, или наоборот, только дома, или – и дома, и на работе наблюдается весьма непристойное поведение.

По уровню зависимости личности от других людей и обстоятельств:

- 1) полная зависимость (где «профессиональная деформация» рассматривается как отсутствие у работника собственной позиции, покорность другим людям, неспособность самостоятельно принимать решения);
- 2) вынужденная зависимость (когда работника чем-то шантажируют, и он вынужден вести себя деструктивно по отношению к своей работе и другим людям);
- 3) частичная зависимость (в определенных обстоятельствах и в присутствии определенных людей, например, в ходе «проверок» по сомнительным показателям);
- 4) независимая позиция («профессиональная деформация» вполне осознанна и реализуется работником. Более того в частных случаях деформированными чертами личности работник может гордиться)

По длительности (продолжительности) деформации могут быть:

- 1) длительные, затянувшиеся и проявляющиеся постоянно;
- 2) эпизодически проявляющиеся;
- 3) проявляющиеся в определенных (провоцирующих) ситуациях и т.п.

По деструктивной направленности:

- 1) на себя;
- 2) на других;
- 3) на работу (включая коллег, руководителей, партнеров);
- 4) на вышестоящее руководство (в управлении, в департаменте, в стране);
- 5) на весь мир.

По креативности:

- 1) примитивные деформации (однообразные, предсказуемые, с кого-то скопированные, демонстративно-эпатажные);
- 2) высококреативные, изобретательные (часто сложно опознаваемые или выдаваемые за «неординарные» проявления личности);
- 3) в крайних случаях – близкие к паталогическим проявлениям (принимаемые как болезнь или имитируемые под болезнь).

По степени осознанности:

- 1) неосознаваемые (в плане разрушительных для работы и для межличностных отношений);
- 2) слабо или ложно осознаваемые (иногда даже выдаваемых за личностные «достижения»);
- 3) хорошо осознаваемые (где сама осознанность таких состояний рассматривается как условие их преодоления с участием самого работника либо через саморазвитие, либо с помощью психологов и руководителей) [30].

Исследователи С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова отмечают, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей профессий типа «человек-человек» (врачи, педагоги, работники сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащие, руководители, предприниматели и др.)

У представителей этих профессий профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях, которые отражены в работах Э.Ф. Зеера:

- 1) *Общепрофессиональные деформации*, то есть типичные для профессии. Эти инвариантные особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем. К примеру, для врачей характерен синдром «сострадательной усталости», который выражается в эмоциональной холодности к страданиям больных. У работников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный правонарушитель; у руководителей - синдром «вседозволенности», проявляющийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать подчиненными, и использовать своё положение в личных целях, пользуясь властными полномочиями, нередко превышая их.

2) *Специальные профессиональные деформации*, которые возникают в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций. Так, у следователя появляется правовая подозрительность, у оперативного работника - актуальная агрессивность, у адвоката - профессиональная изворотливость, у прокурора - обвинительность.

3) *Профессионально-типологические деформации*, обусловлены наложением индивидуально-психологических особенностей личности - темперамента, способностей, характера - на психологическую структуру деятельности. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

— деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентаций,.

— деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка, психологическая герметизация, нарциссизм, неадекватная переоценка собственных способностей и возможностей и др.);

— деформации, обусловленные чертами характера: ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность и др. Эта группа деформаций развивается в разных профессиях и не имеет четкой профессиональной ориентации.

4) *Индивидуализированные деформации*, обусловленные особенностями работников самых различных профессий. В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Это могут быть сверхответственность, скупуплезность, суперчестность, гиперактивность, трудоголизм, профессиональный энтузиазм [17].

Так же непосредственно у сотрудников правоохранительных органов выделяют виды деформации и их проявления:

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

- использование в речи нецензурных выражений в общении - употребление жаргона и бранных слов;
- пренебрежительное, враждебное отношение к окружающим;
- 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. Она проявляется через:

- чувство неограниченности властных полномочий;
- стремление к подавлению воли, унижению достоинства другого человека;
- нетерпимость к мнению других и критике;
- отсутствие самокритики;
- чиновничество, 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 (финансовые) или антисоциальные ценности [17].

Среди изученных нами видов профессиональных деформаций, мы решили опираться на четырехуровневую типологию Э.Ф. Зеер и работать с первым уровнем – общепрофессиональных деформаций. Мы выяснили, что Э. Ф. Зеер выделил 11 проявлений профессиональных деформаций у менеджеров, среди которых: авторитарность, демонстративность, профессиональный догматизм, доминантность, профессиональная индифферентность, консерватизм, профессиональная агрессия, ролевой экспансизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер и

сверхконтроль. Так как профессия менеджера относится к ряду социальных, представителями которых являются учителя, врачи, работники правоохранительных органов, то мы предполагаем, что некоторые проявления профессиональных деформаций могут быть выявлены и у сотрудников органов внутренних дел. Из 11 проявлений мы выбрали 5 (авторитарность, консерватизм, поведенческий трансфер, сверхконтроль, профессиональная агрессия) и так же добавили тревожность и безответственность (выученная беспомощность), рассмотренные в работах Е.В. Камневой, Э.Э Сыманюк, И.О. Девятовской, которые отображены и описаны в таблице 2.

Таблица 2 - Виды деформаций и критерии их выраженности

Виды деформации	Характеристика	Критерии выраженности, маркеры
Авторитарность	Психологическая защита — рационализация. Завышенная самооценка своих профессиональных способностей, властность, агрессивность.	<ul style="list-style-type: none"> – Использование в деловом и межличностном общении распоряжений, рекомендаций и указаний; – превышение властных функций; – тяготение к различным наказаниям; – нетерпимость к критике; – снижению рефлексии (самоанализа и самоконтроля); – проявлении высокомерия и черт деспотизма; – схематизация мотивов подчиненных. – (Э.Ф.Зеер, А.В. Опалев, Г.В.Дубова
Профессиональная агрессия	Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается у специалиста с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, уменьшаются самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации. Психологическая защита — проекция.	<ul style="list-style-type: none"> – Применение насилия; – приверженность к «карательным» воздействиям; – непредсказуемые оценочные реакции – моббинг: иронические высказывания, насмешки и навешивание ярлыков: «тупица», «бездельник», «хам» и т.п., дезинформирование, порча личных вещей; – отрицательные отзывы и замечания о профессиональной деятельности коллег и руководства, выражающие гнев, пренебрежение и презрение; – отрицательные отзывы и замечания о месте работы, условиях и оплате труда и т.п. – отсутствие стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных. – (Э.Ф. Зеер, Е.В.Камнева) –

Продолжение таблицы 2

Виды деформации	Характеристика	Критерии выраженности, маркеры
Сверхконтроль		<ul style="list-style-type: none"> – Чрезмерное сдерживание своих чувств; – подавление спонтанности; – ориентация на инструкции; – подозрительная осмотрительность; – скрупулёзный контроль профессиональной деятельности. <p style="text-align: right;"><i>(Э.Ф. Зеер)</i></p>
Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)	<p>Характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям. Проявляется в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности правонарушителей. Снижение культуры речи. Психологическая защита — проекция Эмпатическая тенденция присоединения.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Жаргонные выражения и нецензурная лексика в речи сотрудника; – использование уголовных жаргонов; – обращение по кличкам; – дисциплинарные нарушения; – коррупционные отношения. <p style="text-align: right;"><i>(С.Е. Борисова, А.М. Столяренко)</i></p>
Безответственность или выученная беспомощность		<ul style="list-style-type: none"> – уход от ответственности – безинициативное выполнение профессиональных обязанностей – формальное отношение к обязанностям – повышенное делегирование <p style="text-align: right;"><i>(И.О. Девятковская, Э.Э. Сыманюк)</i></p>
Консерватизм	<p>Психологическая защита — рационализация. Стереотипные способы выполнения деятельности. Социальные барьеры.</p> <p style="text-align: right;"><i>(Э.Ф. Зеер)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – приверженность устоявшимся профессиональным технологиям – отсутствие гибкости при решении профессиональных задач – стремление к упрощению задач и ситуаций (профессиональный догматизм) – преувеличенная ориентация на свой опыт – склонность к мыслительным штампам – настороженное отношение к представителям других национальностей.

Продолжение таблицы 2

Виды деформации	Характеристика	Критерии выраженности, маркеры
Тревожность		<ul style="list-style-type: none"> – Постоянное беспокойство – Трудность, иногда невозможность сконцентрироваться на чем-либо – мышечное напряжение (например, в области лица, шеи) – Раздражительность – Нарушение сна – скрупулёзный контроль деятельности <p style="text-align: right;"><i>(Е.В. Камнева)</i></p>

Исходя из вышеизложенных данных по изучению профессиональной деформации, специфики деятельности сотрудников различных подразделений, учитывая выделенные индикаторы по эффективности деятельности, мы выдвигаем следующие гипотезы

— Классификация профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел включает следующие виды: авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность и сверхконтроль.

— Существуют следующие различия в выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников разных подразделений с разной эффективностью деятельности, а именно: для сотрудников подразделения, осуществляющего административно-профилактическую функцию, характерно проявление повышенной тревожности и сверхконтроля, а для сотрудников, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений характерен повышенный уровень агрессии и проявление поведенческого трансфера.

— Сотрудники ОВД, с более высоким уровнем выраженности профессиональных личностных деформаций отличаются сниженными характеристиками эффективности деятельности (по субъективным оценкам обследуемых).

Выдвинутые гипотезы будут проверены нами в эмпирической части работы.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

1) Нами была изучена научная литература по исследуемой проблематике, проанализированы определения понятия «профессиональные деформации» и выбрано рабочее определение, а так же рассмотрены различные проявления данного феномена и разведены понятия профессиональные деформации, профессиональные деструкции и профессиональное выгорание;

2) Рассмотрены причины и факторы, ведущие к развитию профессиональных деформаций, и применительно к сотрудникам правоохранительных органов выявлены факторы развития профессиональных личностных деформаций, среди которых выделяют три группы: специфические особенности деятельности, личностные особенности сотрудников и факторы социально-психологического характера;

3) Описаны особенности профессиональной деятельности: цели, задачи, функции, предмет деятельности, условия несения службы. Так же изучены профессионально важные качества сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую деятельность и подразделений, осуществляющие расследование и раскрытие преступлений;

4) Изучены характеристики эффективности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, выделены индикаторы эффективности деятельности сотрудников ОВД: удовлетворенность деятельностью, физическое самочувствие, направленность профессиональной мотивации, взаимоотношения с коллегами и руководством, специфика деятельности.

5) Рассмотрены типологии профессиональных деформаций и разработана классификация видов профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД, на основе четырехуровневой классификации, представленной в работах Э.Ф. Зеер.

2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЛИЧНОСТНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОВД РАЗЛИЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

2.1 Программа исследования

Цель исследования: выявить особенности профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений.

Выборка: в исследовании приняли участие 70 сотрудников органов внутренних дел города Архангельска. Из них 51 мужчина и 19 женщин в возрасте от 21 до 49 лет. Средний возраст: $36,7 \pm 5,5$ лет; средний стаж службы: $11,64 \pm 6,93$ (максимальный стаж 26 лет).

Методы и методики, используемые в исследовании:

В исследовании применялись методы количественного анализа данных: анкетирование, тестирование.

Анкета включала в себя вопросы:

- для получения общей информации об обследуемых (возраст, пол, семейное положение, уровень образования, должность, звание, стаж работы);
- направленные на выявление выраженности профессиональных деформаций (таблица 3);

Таблица 3 – Вопросы анкеты, направленные на изучение выраженности профессиональных личностных деформаций

Вид деформации	Вопросы анкеты
Авторитарность	<ul style="list-style-type: none">— Вы используете в деловом и межличностном общении распоряжения и указания?— Вы даете указания и в тех случаях, когда это не входит в Ваши полномочия?— Вы легко принимаете критические замечания в свой адрес?— Верно ли, что сотрудники нуждаются в частом контроле?— Верно ли, что нарушителей дисциплины следует строго наказывать?

Продолжение таблицы 2

Вид деформации	Вопросы анкеты
Авторитарность	— При возникновении конфликтов в коллективе, Вы стремитесь разрешить их самостоятельно?
Профессиональная агрессия	— Вы используете в деловом и межличностном общении иронические высказывания и насмешки? — Вы даёте отрицательные отзывы и замечания в адрес коллег о профессиональной деятельности? — Вы недовольны условиями работы, оплатой труда и т.п.? — Вы стараетесь скрывать своё плохое отношение к коллегам? — Вас раздражают люди, демонстрирующие свои чувства? — Бывает, что Вы обсуждаете с коллегами своих отсутствующих коллег?
Сверхконтроль	— Вы всегда чётко придерживаетесь инструкции в работе? — Возвращаясь домой, Вы думаете о работе? — Вы - педантичный человек? — Вам важно всё держать под контролем?
Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)	— Вы используете ненормативную лексику на работе и вне работы? — Вы обращаетесь к кому-нибудь из коллег, используя «прозвища», «клички»? — Верно ли, что бывают такие ситуации, когда возможно нарушить дисциплину?
Консерватизм	— Вы стремитесь упростить профессиональные задачи? — При решении профессиональных задач Вы используете одинаковый способ решения? — Вы легко принимаете нововведения в профессиональной среде? — В работе Вы чаще опираетесь на свой опыт, а не мнение и советы окружающих?
Безответственность или выученная беспомощность	— Вы – инициативный сотрудник? — Вы считаете, что не несете ответственность за ситуации, которые происходят на Вашей работе? — Вы относитесь к своим обязанностям формально?
Тревожность	— У Вас бывают нарушения сна? — Вам бывает трудно сконцентрироваться на чем-либо при работе? — Вы испытываете повышенную раздражительность в рабочее время? — На работе Вы чувствуете себя обеспокоенным?

Так же сотрудникам было предложено субъективно оценить эффективность осуществляемой деятельности, ответив на вопрос, как часто в их деятельности присутствуют:

- физиологический дискомфорт (болезнь, плохое самочувствие);
- конфликты с коллегами по работе;
- непонимание с руководством;
- выговоры и замечания руководства;
- конфликты и непонимание во взаимоотношениях с гражданами;
- ощущение бессилия после работы;
- отсутствие желание идти на работу;
- нахождение на работе во внеурочное время (задержки на работе);
- снижение эффективности деятельности;
- снижение удовлетворенности работой в целом.

Диагностика сотрудников проводилась на базе отдела морально-психологического обеспечения УРЛС УМВД по Архангельской области. В диагностике использовалась методика *ЛОР* (личный опросник руководителей), которая синтезирована на основе двух методик «СРІ-434» и «Локус контроля» (версия Е. Ксенофоновой) и предназначена для определения индивидуальных особенностей личностных характеристик с точки зрения социального поведения и диагностики обобщенной локализации контроля личности. Она включает в себя 33 шкалы [**Приложение Б**]

Данные методики входят в базу основной батареи методик, используемых при тестировании сотрудников правоохранительных органов.

Статистическая обработка данных эмпирического исследования проводилась с применением статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.00. Для статистической обработки данных были использованы описательные статистики, кластерный анализ и многомерный дисперсионный анализ.

2.2 Результаты и интерпретации данных исследования

2.2.1 Выраженность видов профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД

По результатам анкетирования, рассчитав норму для шкал с помощью среднего по выборке и сигма (таблица 4), мы получили следующие данные по выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников органов внутренних дел, которые наглядно отражены на рисунке 1.

Таблица 4 – Нормы для шкал видов профессиональных личностных деформаций по данным анкеты

Вид деформации	Мин. значение по шкале анкеты	Мин. значение по ответам респондентов	Средние значения (норма)	Макс. значение по ответам респондентов	Макс. значение по шкале анкеты
Авторитарность	6	9	13,40±1,619	17	24
Профессиональная агрессия	6	7	11,24±2,274	22	24
Сверхконтроль	4	4	10,94±2,206	16	16
Поведенческий трансфер	3	3	4,60±1,439	9	12
Консерватизм	4	6	9,04±1,301	16	16
Выученная беспомощность	3	3	4,43±1,211	8	12
Тревожность	4	4	5,79±1,605	11	16

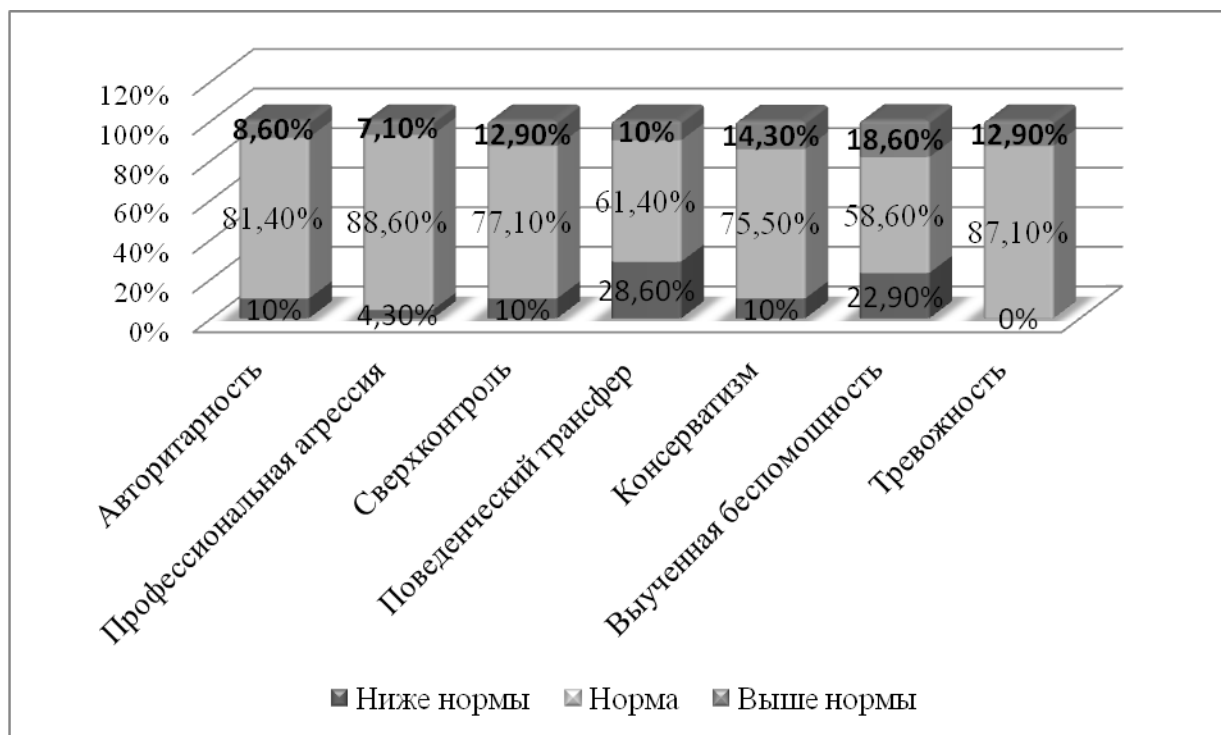


Рисунок 1 – Выраженность видов профессиональных личностных деформаций у сотрудников органов внутренних дел

По рисунку 1 видно, что у большинства сотрудников выраженность профессиональной личностной деформации находится в пределах нормы, а так же есть сотрудники с низкими значениями по шкалам, но наряду с этим, есть сотрудники, чьи показатели находятся выше нормы, что свидетельствует о выраженности у них профессиональных личностных деформаций, а именно:

— авторитарности (8,6%), которая проявляется через превышение властных полномочий, переоценку собственных возможностей и способностей, использование при межличностном общении распоряжений и указаний, проявление высокомерия и нетерпимости к критике;

— профессиональной агрессии (7,1 %), выражающейся через усиление стереотипности мышления, уменьшение самокритичности и способности к конструктивному решению конфликтных ситуаций, применение различных видов насилия, в том числе моббинга, а так же отсутствие стремления учитывать интересы других людей;

— сверхконтроля (12,9%), который подразумевает чрезмерное сдерживание своих чувств, ориентацию на безукоризненное выполнение инструкций,

подозрительную осмотрительность и скрупулёзный контроль осуществляемой деятельности;

— поведенческого трансфера (10%), проявляющегося в использовании в речи жаргонных выражений, кличек и нецензурной лексики, в склонности вступать в коррупционные отношения, и совершении дисциплинарных нарушений;

— консерватизма (14,3%), который включает в себя приверженность устоявшимся профессиональным технологиям, способам, методам, тактикам осуществления деятельности, отсутствие гибкости при решении профессиональных вопросов, стремление к упрощению задач и ситуаций (профессиональный догматизм), преувеличение ориентации на прошлый опыт, а так же склонность к мыслительным и речевым штампам;

— безответственности или выученной беспомощности (18,6%), подразумевающей уход от ответственности, безынициативное выполнение профессиональной роли, повышенное делегирование, формальное отношение к функциональным обязанностям и осуществление псевдодеятельности;

— тревожность (12,9%), при которой сотрудник испытывает постоянное беспокойство (в т.ч. нарушение сна), раздражительность, эмоциональную нестабильность, трудность с концентрацией внимания, осуществляет скрупулёзный контроль деятельности.

2.2.2 Выраженность профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью деятельности

Далее мы поставили задачу: провести сравнительный анализ выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений. Но так как, на основе проведенного нами теоретического исследования, мы пришли к выводу, что при изучении профессиональных личностных деформаций нельзя игнорировать взаимосвязь с эффективностью деятельности, то сначала мы видим целесообразным

кластеризовать сотрудников по показателям их субъективной оценки эффективности деятельности, и далее проверять выдвинутые нами гипотезы.

С целью классификации сотрудников по индикаторам эффективности деятельности, нами проведен двухэтапный кластерный анализ. Кластеризация была проведена по результатам анкеты (субъективная оценка сотрудниками эффективности выполняемой профессиональной деятельности). В результате двухэтапного кластерного анализа все обследованные сотрудники были разделены на два кластера: в первый кластер вошли 20 % сотрудников, во второй – 80 %.

Для качественной характеристики обоих кластеров применен многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных были индикаторы эффективности деятельности, а фиксированным фактором – отнесенность к одному из двух кластеров.

Таблица – 5 Многомерные критерии

Эффект	Значения	F	Ст. св. гипотезы	Ст.св. ошибки	Уровень значимости p
След Пиллая	0,747	17,375 ^a	10,000	59,000	<0,01
Лямбда Уилкса	0,253	17,375 ^a	10,000	59,000	<0,01
След Хотеллинга	2,945	17,375 ^a	10,000	59,000	<0,01
Наибольший корень Роя	2,945	17,375 ^a	10,000	59,000	<0,01

Согласно полученным данным многомерных критериев (таблица 5), есть статистически значимые различия у представителей 1 и 2 кластеров, субъективно оценивающих эффективность профессиональной деятельности.

Таблица 6 – Критерии межгрупповых эффектов

Источник	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Уровень значимости p
Физиологический дискомфорт	10,804	1	10,804	30,183	0,001
Конфликты с коллегами	21,729	1	21,729	91,126	0,001
Непонимание с руководством	51,429	1	51,429	73,293	0,001
Выговоры и замечания руководства	20,089	1	20,089	40,541	0,001
Конфликты с гражданами	13,289	1	13,289	17,901	0,001
Снижение эффективности деятельности	14,175	1	14,175	19,911	0,001

Продолжение таблицы 6

Ощущение бессилия после работы	20,629	1	20,629	15,060	0,001
Отсутствие желания идти на работу	26,414	1	26,414	31,277	0,001
Нахождение на работе сверхурочно	25,804	1	25,804	10,851	0,002
Снижение удовлетворенности работой в целом	54,032	1	54,032	40,226	0,001

Согласно критериям межгрупповых эффектов (таблица 5), у представителей 1 и 2 кластеров наблюдаются различия по всем параметрам, которые по результатам анкетирования отражают эффективность выполняемой профессиональной деятельности ($p < 0,05$).

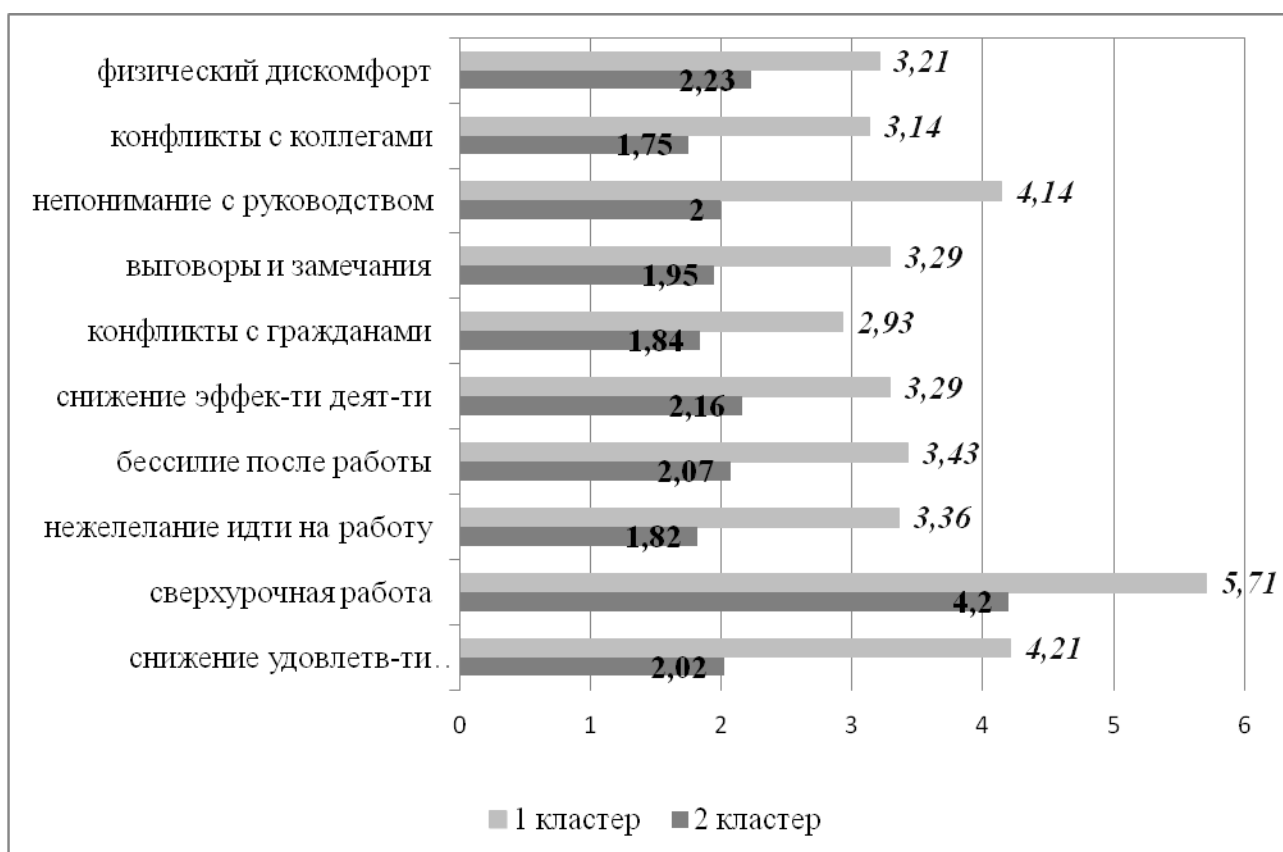


Рисунок 2 - Средние значения ответов сотрудников на вопросы анкеты, по субъективной оценке эффективности выполняемой деятельности у представителей 1 и 2 кластеров

*Показатели оценки: 1 – никогда, 2 – очень редко, 3 – иногда, 4 – время от времени, 5 – часто, 6 – очень часто, 7 – постоянно.

Согласно полученным результатам, отраженным на рисунке 2, видно, что представители 1 кластера имеют более высокие показатели по всем индикаторам

эффективности профессиональной деятельности: чем сотрудники, относящиеся ко 2 кластеру. Соответственно, представители 1 кластера чаще испытывают физиологический дискомфорт, бессилие после работы и нежелание после работы. Они чаще попадают в конфликтные ситуации с коллегами по работе и гражданами, при выполнении деятельности. Сотрудники 1 кластера время от времени получают выговоры и замечания, в то время как представители 2 кластера этому подвергаются очень редко, так же как и сталкиваются с непониманием во взаимоотношениях с руководством. Параметр «сверхурочная работа» получил наиболее высокие показатели, так как представители 1, и 2 кластера, в силу специфики деятельности, вынуждены работать не нормировано, но при этом сотрудники 1 кластера отмечают, что с работой сверхурочно сталкиваются очень часто. Снижение удовлетворенности от выполняемой деятельности у сотрудников 1 кластера так же выражено больше, чем у представителей 2 кластера.

Так же сотрудники 1 кластера чаще отмечают снижение эффективности деятельности в целом, соответственно, можно сделать вывод, что эффективность профессиональной деятельности представителей 2 кластера более устойчивая, следовательно, тенденция к её снижению наблюдается реже.

Далее многомерный дисперсионный анализ, был применен для определения выраженности профессиональных личностных деформаций, выделенных нами на основе изучения типологии Э.Ф.Зеера у представителей 1 и 2 кластера, где в качестве зависимых переменных были виды профессиональной личностной деформации, а фиксированными факторами – отнесенность к одному из двух кластеров по параметрам эффективности деятельности и принадлежность к одному из подразделений.

Таблица 7 – Многомерные критерии (зависимая переменная – виды профессионально-личностной деформации, независимые переменные – отнесенность к одному из кластеров по эффективности деятельности и принадлежность к подразделению)

Эффект		Значения	F	Ст. св. гипотезы	Ст.с. ошибки	Уровень значимости p
Кластеры по оценке эффективности деятельности	След Пиллая	0,319	4,019 ^a	7,000	60,000	0,001
	Лямбда Уилкса	0,681	4,019 ^a	7,000	60,000	0,001
	След Хотеллинга	0,469	4,019 ^a	7,000	60,000	0,001

Продолжение таблицы 7

Эффект		Значения	F	Ст. св. гипотезы	Ст.с. ошибки	Уровень значимости p
Кластеры по оценке эффективности деятельности	Наибольший корень Роя	0,469	4,019 ^a	7,000	60,000	0,001
	Подразделение	След Пиллая	0,175	1,815 ^a	7,000	60,000
Подразделение	Лямбда Уилкса	0,825	1,815 ^a	7,000	60,000	0,101
	След Хотеллинга	0,212	1,815 ^a	7,000	60,000	0,101
	Наибольший корень Роя	0,212	1,815 ^a	7,000	60,000	0,101
	Кластеры по оценке эффективности деятельности *	След Пиллая	0,128	1,260 ^a	7,000	60,000
Подразделение	Лямбда Уилкса	0,872	1,260 ^a	7,000	60,000	0,285
	След Хотеллинга	0,147	1,260 ^a	7,000	60,000	0,285
	Наибольший корень Роя	0,147	1,260 ^a	7,000	60,000	0,285

Согласно данным многомерных тестов (таблица 7), статистически значимые различия наблюдаются в выраженности видов профессиональных личностных деформаций у представителей 1 и 2 кластеров. Различий в выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников, отнесенных к подразделениям, осуществляющим административно-профилактическую функцию и функцию по расследованию и раскрытию преступлений, не обнаружено согласно данным многомерных тестов ($p > 0,05$). Обратимся к результатам одномерных тестов (таблица 8).

Таблица 8 – Критерий межгрупповых эффектов (зависимая переменная – виды профессионально-личностной деформации, независимые переменные – отнесенность к одному из кластеров по эффективности деятельности и принадлежность к подразделению)

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Уровень значимости p
Кластеры по оценке эффективности деятельности	Авторитарность	3,090	1	3,090	0,845	0,361
	Профессиональная агрессия	68,656	1	68,656	16,988	0,001
	Сверхконтроль	1,680	1	1,680	0,346	0,558
	Поведенческий трансфер	26,281	1	26,281	15,058	0,001
	Консерватизм	11,129	1	11,129	7,025	0,010

Продолжение таблицы 8

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Уровень значимости p
Кластеры по оценке эффективности деятельности	Выученная беспомощность	3,094	1	3,094	2,180	0,145
	Тревожность	31,911	1	31,911	15,253	0,001
Подразделение	Авторитарность	4,328	1	4,328	1,184	0,281
	Профессиональная агрессия	33,312	1	33,312	8,243	0,005
	Сверхконтроль	9,140	1	9,140	1,883	0,175
	Поведенческий трансфер	8,054	1	8,054	4,614	0,035
	Консерватизм	1,442	1	1,442	0,469	0,496
	Выученная беспомощность	1,762	1	1,762	1,241	0,269
	Тревожность	0,218	1	0,218	0,104	0,748
Кластеры по оценке эффективности деятельности * Подразделение	Авторитарность	0,119	1	0,119	0,033	0,857
	Профессиональная агрессия	27,534	1	27,534	6,813	0,011
	Сверхконтроль	4,144	1	4,144	0,854	0,359
	Поведенческий трансфер	0,697	1	0,697	0,400	0,529
	Консерватизм	1,280	1	1,280	0,417	0,521
	Выученная беспомощность	0,376	1	0,376	0,265	0,608
	Тревожность	0,003	1	0,003	0,001	0,972

Согласно данным одномерных тестов (таблица 8) различия между выделенными кластерами (по индикаторам эффективности деятельности) наблюдаются по следующим видам профессиональной личностной деформации: профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность.

Таблица 9 – Выраженность профессиональной личностной деформации у сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по оценке эффективности деятельности

Виды профессиональной личностной деформации	1 кластер (сотрудники, отмечающие снижение эффективности деятельности)		2 кластер (сотрудники, отмечающие устойчивость эффективности деятельности)		Уровень значимости p
	Средний балл	Уровень соответствия норме	Средний балл	Уровень соответствия норме	

Продолжение таблицы 9

Виды профессиональной личностной деформации	1 кластер (сотрудники, отмечающие снижение эффективности деятельности)		2 кластер (сотрудники, отмечающие устойчивость эффективности деятельности)		Уровень значимости р
	Средний балл	Уровень соответствия норме	Средний балл	Уровень соответствия норме	
Профессиональная агрессия	12,93	Выше среднего (норма)	10,82	Ниже среднего (норма)	0,001
Поведенческий трансфер	5,64	Выше среднего (норма)	4,34	Ниже среднего (норма)	0,001
Консерватизм	9,79	Выше среднего (норма)	8,86	Ниже среднего (норма)	0,010
Тревожность	7,29	Выше среднего (норма)	5,41	Ниже среднего (норма)	0,001

По данным, представленным в таблице 9, видно, что представители 1 кластера (сотрудники, отмечающие снижение эффективности деятельности) имеют более высокие показатели по шкалам профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность. У представителей 2 кластера (сотрудники с устойчивой эффективностью деятельности) показатели находятся в рамках нормы, соответственно – не выражена деформация личности сотрудников.

При этом утверждать, что сотрудники, принадлежащие к группе со сниженными характеристиками эффективности деятельности, подвержены профессиональной личностной деформации мы не можем, так как значения показателей шкал находятся в рамках нормы. Но, так как значения этих показателей относятся к уровню выше среднего, соответственно, и исключить возможность преступления границы нормы и развитие выраженности профессиональной личностной деформации мы также не можем. В случае преступления границ нормы профессиональная агрессия сотрудников, отмечающих снижение эффективности деятельности, может проявляться в неустойчивых эмоциональных реакциях, в отрицательных отзывах, (выражающих гнев, презрение, пренебрежение) и замечаниях о профессиональной деятельности коллег и руководства; через

иронические высказывания, насмешки и навешивание различных ярлыков отрицательного содержания, а так же в применении насилия (физического, психологического, эмоционального) не только в отношении правонарушителей и преступников, но и коллег, а так же ближайшего окружения и приводить, при этом к падению или утрате способности к эффективному взаимодействию, самосовершенствованию и развитию.

Сотрудники с выраженностью поведенческого трансфера могут перенимать особенности и характерные черты правонарушителей и преступников (которые отчетливо проявляются в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях), могут вступать в коррупционные отношения и нарушать дисциплину, а в крайних случаях преступать закон.

Выраженность консерватизма проявляется через отсутствие гибкости при решении профессиональных задач, стремление к их упрощению (профессиональный догматизм), при этом сотрудники склонны ориентироваться на свой опыт, что не всегда приводит к успешному выполнению функциональных обязанностей.

Повышенный уровень тревожности, проявляющийся через постоянное беспокойство, раздражительность, неадекватные эмоциональные реакции, нарушает целостность личности, мешает эффективному взаимодействию со средой и её субъектами, приводит к развитию различных заболеваний и т.д.

Так же согласно данным одномерных тестов, различия наблюдаются в выраженности видов профессиональной личностной деформации (профессиональная агрессия и поведенческий трансфер) у представителей подразделений, осуществляющих разные функции.

Таблица 10 – Выраженность профессиональной личностной деформации у сотрудников различных подразделений

Виды профессиональной личностной деформации	Сотрудники подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений		Сотрудники подразделений, осуществляющих профилактическую функцию		Уровень значимости р
	Средний Балл	Уровень соответствия норме	Средний Балл	Уровень соответствия норме	
Профессиональная агрессия	13,03	Выше среднего (норма)	11,18	Ниже среднего (норма)	0,005

Продолжение таблицы 10

Виды профессиональной личностной деформации	Сотрудники подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений		Сотрудники подразделений, осуществляющих профилактическую функцию		Уровень значимости р
	Средний Балл	Уровень соответствия норме	Средний Балл	Уровень соответствия норме	
Поведенческий трансфер	5,45	Выше среднего (норма)	4,53	Ниже среднего (норма)	0,035

По данным таблицы 10 можно сказать, что у сотрудников, подразделения, осуществляющего расследование и раскрытие преступлений, значение показателей, отражающих выраженность профессиональных личностных деформаций, а именно «профессиональная агрессия» и «поведенческий трансфер», выше, чем у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию.

Значения показателей, отражающих выраженность профессиональной агрессии и поведенческого трансфера, у сотрудников подразделений, занимающихся профилактической работой находятся в рамках нормы (ниже среднего значения), соответственно, можно утверждать, что сотрудники данных подразделений умеют контролировать своё эмоциональное состояние, не поддаются на провокации, сами не провоцируют конфликтные ситуации, а если и попадают в них, то придерживаются компромиссного и конструктивного подхода при разрешении проблемных ситуаций. Так же они не склонны вступать в коррупционные отношения и использовать в работе жаргонные выражения и нецензурную лексику. У сотрудников, занимающихся расследованием и раскрытием преступлений – показатели так же находятся в рамках нормы, но значения выше среднего, поэтому в данном случае, не стоит исключать риск преступления границы норм и развитие профессиональной личностной деформации.

Кроме этого, у сотрудников обнаружены различия в выраженности вида профессиональной личностной деформации «профессиональная агрессия» при взаимодействии факторов (подразделение * кластеры по оценке эффективности деятельности).

Таблица 11 – Выраженность профессионально личностной деформации у сотрудников при взаимодействии факторов (подразделение * кластеры по оценке эффективности деятельности)

Виды профессиональной личностной Деформации	Средние значения показателей				Уровень значимости р
	Сотрудники подразделения, осуществляющего расследование и раскрытие преступлений		Сотрудники подразделения, осуществляющего профилактическую функцию		
	1 кластер (сотрудники, отмечающие снижение эффект-ти деятельность и	2 кластер (сотрудники, отмечающие устойчивость эффект-ти деятельности	1 кластер (сотрудники, отмечающие снижение эффект-ти деятельность и	2 кластер (сотрудники, отмечающие устойчивость эффект-ти деятельности	
Профессиональная агрессия	15.20	10,86	11,67	10.69	0,001

**Среднее значение (групповая норма всей выборки) по шкале «Профессиональная агрессия» – 11,24±2,274*

По полученным данным видно, что значения показателей выраженности профессиональной агрессии, у сотрудников подразделения, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений и отмечающих снижение эффективности, выше нормы, что говорит о выраженности данного вида профессиональной личностной деформации. Соответственно, у сотрудников данной группы снижена самокритичность и способность к конструктивному решению конфликтных ситуаций, а так же может наблюдаться эмоциональная неустойчивость, отсутствует стремление учитывать интересы других, они склонны применять различные виды насилия. Этот вид деформации приводят к падению или утрате способности к эффективному взаимодействию, самосовершенствованию и развитию, нарушает целостность самой личности и негативно влияет на других людей. У сотрудников этого же подразделения, отмечающих устойчивость эффективности деятельности и у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию (независимо от оценки эффективности деятельности) показатели в рамках нормы, соответственно данный вид деформации не выражен.

Мы можем предположить и объяснить выраженность профессиональной агрессии у сотрудников подразделения расследования и раскрытия преступлений со сниженными характеристиками эффективности деятельности тем, что именно

специфика деятельности способствуют развитию данного вида деформации. Вступая в контакт с лицами, совершившими преступления различной тяжести, попадая в экстремальные ситуации, сталкиваясь с жестокостью, злостью, несправедливостью, сотрудники накапливают отрицательное воздействие извне и, не умея правильно отразить это воздействие и разрядиться эмоционально и физически, они используют неконструктивные способы разрядки и могут включать защитные механизмы.

2.2.3 Различия личностных качеств сотрудников подразделений, осуществляющих административно профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью профессиональной деятельности.

Для выявления различий в выраженности личностных качеств сотрудников, принадлежащим к разным кластерам по эффективности профессиональной деятельности и выполняющих различные функции и нами применен многомерный дисперсионный анализ, где в качестве зависимых переменных выступили 33 шкалы методики ЛОР, а фиксированным фактором – принадлежность кластеру по эффективности деятельности и к подразделению.

По данным многомерных тестов статистически значимых различий не было выявлено ($p > 0,05$). Обратимся к данным одномерных тестов.

Таблица 12 – Критерий межгрупповых эффектов (зависимая переменная – шкалы методики ЛОР, независимая переменная – принадлежность к кластеру по эффективности и к подразделению)

Источник	Зависимая переменная	Сумма квадратов типа III	ст. св.	Средний квадрат	F	Уровень значимости p
Кластеры по оценке эффективности деятельности	Ответственность	59,326	1	59,326	4,882	0,031
	Толерантность	108,930	1	108,930	5,922	0,018
	Готовность к деятельности	22,879	1	22,879	4,389	0,040
Кластеры по оценке эффективности деятельности* Подразделение	Независимость	30,000	1	30,000	3,898	0,053

Согласно данным одномерных тестов (таблица 12) различия между выраженностью личностных качеств сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по эффективности деятельности наблюдаются по следующим шкалам: «ответственность», «толерантность», «готовность к деятельности». Так же различия наблюдаются по шкале «независимость» у сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по эффективности деятельности и выполняющие разные функции.

Таблица 13 – Выраженность личностных качеств у сотрудников разных кластеров по оценке эффективности деятельности

Шкалы методики ЛОР	Средние значения показателей		Средняя групповая норма всей выборки	Уровень значимости р
	Сотрудники, отмечающие снижение эффективности деятельности	Сотрудники, отмечающие устойчивость эффективности деятельности		
Ответственность	20,86	23,56	23,02±3,6	0,054
Толерантность	15,64	18,57	17,99±4,3	0,047
Готовность к деятельности	12,89	13,89	13,67±2,3	0,040

Исходя из данных таблицы 13, значения показателей шкал, отражающих личностные особенности, а именно «ответственность», «толерантность», «готовность к деятельности» у представителей выделенных нами кластеров по эффективности деятельности находятся в рамках нормы. Сотрудники, оценивающие свою деятельность как эффективную, более осознанно подходят к выполнению профессиональных обязанностей, проявляют инициативность в работе, доводят начатые дела до конца, проявляют инициативность, умеют брать ответственность, гибко адаптируются к новым условиям, умеют работать в команде и обладают хорошо развитыми навыками налаживать контакты с другими людьми.

Таблица 14 – Выраженность личностных качеств у сотрудников различных подразделений и кластеров по оценке эффективности деятельности

Шкалы методики ЛОР	Сотрудники подразделения, осуществляющего расследование и раскрытие преступлений		Сотрудники подразделения, осуществляющего профилактическую функцию		Уровень значимости р
	Сотрудники, отмечающие снижение эффект-ти деятельности	Сотрудники, отмечающие устойчивость эффект-ти деятельности	Сотрудники, отмечающие снижение эффект-ти деятельности	Сотрудники, отмечающие устойчивость эффект-ти деятельности	
	Среднее значение показателей выделенных групп				
Независимость	18,0	20,42	20,56	19,46	0,053

*Среднее значение (групповая норма всей выборки) по шкале «Независимость» – 20,09±2,8

Показатели по шкале «Независимость» (таблица 14) у сотрудников разных подразделений и разных кластеров по эффективности вписываются в групповую норму.

Более высокие показатели по данной шкале наблюдаются у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию, при этом отмечающих снижение эффективности деятельности, и у сотрудников подразделений, занимающихся расследованием и раскрытием преступлений с устойчивой оценкой эффективности собственной деятельности. Они уверенней отстаивают свое мнение, принимают решение с опорой на свои собственные силы, менее тревожны в ситуации неопределенности.

Мы можем предположить, что такие противоречивые результаты (в отношении сотрудников, отмечающих снижение эффективности деятельности) могут быть связаны непосредственно с субъективной оценкой себя как профессионала в деятельности и желанием быть более независимым в принятии решений, в выполнении служебных обязанностей, в общении и взаимодействии (не только с правонарушителями и законопослушными гражданами, но и с коллегами по службе, с руководством).

Полученные результаты учтены и использованы нами при разработке рекомендаций по снижению риска развития профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД.

2.3 Рекомендации по снижению риска развития профессиональной деформации у сотрудников ОВД

Профессиональная личностная деформация – явление, при котором личность сотрудника претерпевает изменения, под действием различных факторов, среди которых: специфические особенности служебной деятельности, факторы социально-психологического характера, а так же непосредственно сам субъект деятельности. Выявление и учет данных факторов, является одним из первых и важных шагов на пути решения проблемы развития деформаций сотрудников. Ведь всегда легче снять или исключить «симптомы», чем бороться с последствиями.

Трудно не согласиться, что профессиональная деформация личности неизбежна, так как профессиональная деятельность сопровождается различными изменениями в структуре личности. Эти изменения могут нести как положительное, развивающее влияние, через развитие качеств, способствующих эффективному выполнению профессиональной роли, так и отрицательное влияние, разрушающее целостность личностной структуры, при котором, отдельные качества заостряются, и развиваются, так называемые, профессиональные личностные деформации. Однако степень выраженности отрицательных проявлений деформаций можно корректировать в зависимости от использования мер профилактики и коррекции. Но прежде чем «бороться» с профессиональной деформацией, снижать её выраженность, необходимо определить, с чем именно необходимо работать, что изменять, корректировать.

Психологическая диагностика – первый шаг на пути снижения риска развития профессиональных личностных деформаций.

Помимо основных методик, которые используются для психологической диагностики личности сотрудников, социально - психологического климата, мы предлагаем авторскую анкету [Приложение 1], направленную на выявление видов профессиональной личностной деформаций (авторитарность, профессиональная агрессия, тревожность, выученная беспомощность или безответственность, поведенческий трансфер, консерватизм, сверхконтроль) и определение характеристик эффективности выполняемой деятельности. Мы так же соотнесли выделенные виды профессиональных личностных деформаций со шкалами методики

ЛОР и вопросами анкеты, позволяющие определить выраженность деформаций (таблица 15).

Таблица 15 – Соотношение видов профессиональных личностных деформаций и шкал методики ЛОР, вопросов авторской анкеты

Вид деформации	Методика ЛОР	Вопросы анкеты
Авторитарность	<p>СРІ: шкала доминирования (Do) (очень высокий балл, выше 70 Т).</p> <p>СРІ: шкала способность к статусу (Cs) (очень высокий балл, выше 70 Т).</p> <p>СРІ: Социальное присутствие (Sp). (очень высокий балл, выше 70Т).</p> <p>СРІ: шкала эмпатия (Em). (очень низкий балл (ниже 30Т).</p> <p>Толерантность (To). (низкий балл, 30-45Т, очень низкий балл, ниже 30Т).</p>	<p>Вы используете в деловом и межличностном общении распоряжения и указания</p> <p>Вы даете указания и в тех случаях, когда это не входит в Ваши полномочия</p> <p>Вы легко принимаете критические замечания в свой адрес</p> <p>Верно ли, что сотрудники нуждаются в частом контроле</p> <p>Верно ли, что нарушителей дисциплины следует строго наказывать</p> <p>При возникновении конфликтов в коллективе, Вы стремитесь разрешить их самостоятельно</p>
Профессиональная агрессия	<p>СРІ: шкала хорошее впечатление (Gi) (очень низкий балл, ниже 30Т)</p>	<p>Вы используете в деловом и межличностном общении иронические высказывания и насмешки</p> <p>Вы даёте отрицательные отзывы и замечания в адрес коллег о профессиональной деятельности</p> <p>Вы недовольны условиями работы, оплатой труда и т.п.</p> <p>Вы стараетесь скрывать своё плохое отношение к коллегам</p> <p>Вас раздражают люди, демонстрирующие свои чувства</p> <p>Бывает, что Вы обсуждаете с коллегами своих отсутствующих коллег</p>
Сверхконтроль	<p>СРІ: шкала самоконтроль (Sc). (очень высокий балл (выше 65Т).</p>	<p>Вы всегда чётко придерживаетесь инструкции в работе</p> <p>Возвращаясь домой, Вы думаете о работе</p> <p>Вы - педантичный человек</p> <p>Вам важно всё держать под контролем</p>

Продолжение таблицы 15

<p>Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера)</p>	<p>Невозможно измерить методиками, поэтому вопросы анкеты.</p>	<p>Вы используете ненормативную лексику на работе и вне работы Вы обращаетесь к кому-нибудь из коллег, используя «прозвища», «клички» Верно ли, что бывают такие ситуации, когда возможно нарушить дисциплину</p>
<p>Консерватизм</p>	<p>СРІ: шкала гибкость (Fх). (очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: Достижение через подчинение (Ac) (очень высокий балл, выше 65Т и высокий балл (55-65Т). СРІ: шкала Достижение через независимость (Ai) (низкий балл, 30-45Т и очень низкий балл, ниже 30Т).</p>	<p>Вы стремитесь упростить профессиональные задачи При решении профессиональных задач Вы используете одинаковый способ решения Вы легко принимаете нововведения в профессиональной среде В работе Вы чаще опираетесь на свой опыт, а не мнение и советы окружающих</p>
<p>Безответственность или выученная беспомощность</p>	<p>СРІ: шкала самопрятие (Sa) (низкий балл, 30 - 45Т) Независимость (In). (очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: шкала ответственность (Re) (очень низкий балл, ниже 30Т).</p>	<p>Вы – инициативный сотрудник Вы считаете, что не несете ответственность за ситуации, которые происходят на Вашей работе Вы относитесь к своим обязанностям формально</p>
<p>Тревожность</p>	<p>СРІ: шкала самопрятие (Sa) (низкий балл, 30 - 45Т и очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: шкала чувство благополучия (Wb). (очень низкий балл, ниже 30Т). СРІ: Интеллектуальная эффективность (Ie). Очень низкий балл (ниже 30Т).</p>	<p>У Вас бывают нарушения сна Вам бывает трудно сконцентрироваться на чем-либо при работе Вы испытываете повышенную раздражительность в рабочее время На работе Вы чувствуете себя обеспокоенным</p>

Дополнительно можно использовать методики, направленные на изучение выраженности конкретного вида профессиональной личностной деформации:

— Методики для выявления профессиональной агрессии: Я-структурный тест Аммона, опросник Басс-Дарки;

— Для измерения тревожности: методика «Самочувствие, активность, настроение (САН)», методика «Шкала самооценки тревожности» Спилбергера-Ханина, личностная шкала проявлений тревого (Дж.Тейлор, адаптация Т.А. Немчина)

— Для изучения авторитарности: тест Томаса (конфликтное поведение), тест А.Л. Журавлева «Диагностика стилей руководства».

Так же можно использовать методики, предназначенные для диагностики состояний и свойств личности (многофакторный личностный опросник FPI. форма В (И.Фаренберг, Х.Зарг, Р.Гампел), личностный опросник Г.Шмишека для диагностики акцентуаций личности), которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения.

При диагностике стоит учитывать, что сотрудники могут давать социально желаемые ответы, поэтому необходимо расположить к себе сотрудника: настроить на «честную» работу. Например, можно просто побеседовать с сотрудником на отвлеченные темы, чтобы снять общее напряжение от предстоящего тестирования.

Проанализировав данные диагностики, определив направление работы, можно переходить к профилактической или коррекционной работе (в зависимости от выраженности профессиональных личностных деформаций).

В случае выраженности любого из видов (одного и нескольких) профессиональной личностной деформации, необходимо ответить на вопрос: с чем связаны те или иные проявления деформации? - то есть выявить индивидуальные причины появления данного поведения, а так же выяснить истинную цель, которую осознано, или бессознательно сотрудник преследует, используя данный вид деформации: может быть это способ психологической разрядки, замещение заблокированной потребности, а так же способ достижения определенной цели или самоцель, как единственный способ удовлетворения потребности в самоутверждении и самореализации)

После того, как выяснены причины и истинная цель, важно выяснить, почему выбрана именно та модель поведения, взаимодействия, как её можно

изменить/исправить. Трудность на данном этапе работы заключается в том, что профессиональная деформация часто не осознается сотрудником, а иногда, деформированной чертой личности сотрудник может гордиться, и задача психолога заключается в том, чтобы помочь сотруднику выйти на уровень осознания данного феномена.

Например, если у сотрудника наблюдается выраженность **профессиональной агрессии**. Работаем по алгоритму: причины – цель – модель (линия поведения), её коррекция.

В случае, если профессиональная агрессия является способом эмоциональной разрядки, необходимо обучить сотрудника(ов) (индивидуально или в группе) эффективным техникам регуляции своего психофизиологического состояния, поведения.

Если это способ удовлетворения в потребности в самоутверждении или самореализации, то на индивидуальной консультации важно выяснить, почему выбрана именно та модель взаимодействия для удовлетворения потребности в самореализации, и совместно с самим сотрудником найти другие, более эффективные и конструктивные способы и выстроить собственную модель.

В случае, когда причина профессиональной агрессии лежит во взаимоотношениях с окружающими людьми (коллеги, руководство, близкое окружение, граждане), то разбор данного случая возможен, как на индивидуальной консультации, так и в группе: можно отработать навыки конструктивного взаимодействия с субъектами окружающей среды через тренинг или, при достаточном уровне доверия в коллективе, можно применить коллегиальное консультирование (Алгоритм подходит так же для работы с выраженной **авторитарностью, сверхконтролем, поведенческим трансфером**).

Для профилактики - коррекции **консерватизма** можно провести тренинг креативности, а так же мозговой штурм - для решение какой-либо служебной задачи, но использовать при этом не привычные способы.

При выраженной **безответственности или выученной беспомощности** подразумевающей уход от ответственности, безынициативное выполнение профессиональной роли, повышенное делегирование, формальное отношение к функциональным обязанностям и осуществление псевдодеятельности, необходимо

уделить внимание определению мотивационной направленности личности сотрудника(ов). Не исключено, что невысокая затрата специалистами собственных ресурсов может быть продиктована их низкой профессиональной мотивацией, и отсутствием стремления использовать имеющиеся физические и духовные возможности для выполнения служебных обязанностей.

При **выраженной тревожности** в первую очередь необходимо снизить её (снять симптомы) – метод подбирается индивидуально на основе диагностики личности. При диагностике важно подробно остановиться на причинах данного вида профессиональной деформации, и определения вида тревожности как основного проявления профдеформации (ситуационная она или личностная, отражающая предрасположенность к эмоциональным отрицательным реакциям на различные жизненные ситуации). Далее следуем намеченному плану: причина – цель – модель, дополнительно осваивая техники по саморегуляции.

Данные, полученные в ходе исследования по выраженности профессиональных деформаций и эффективности деятельности сотрудников ОВД, подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, занимающихся расследованием и раскрытием преступлений, могут быть использованы психологом для выстраивания коммуникации с руководителями подразделений, а так же с самими сотрудниками, по устранению или минимизации факторов, способствующих развитию профессиональных деформаций, соответственно, снижающих эффективность профессиональной деятельности. И при этом, так же важно совместно выстроить план по изменению, улучшению и обеспечению условий для повышения удовлетворенности, трудом, для развития личностного потенциала сотрудников, для снижения риска выраженности профессиональных деформаций, что, несомненно, приведет к повышению эффективности профессиональной деятельности.

ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ

1) В данной главе мы определили выраженность видов профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД. У большинства сотрудников выраженность деформации находится в пределах нормы, но наряду с этим, есть сотрудники, чьи показатели находятся выше нормы, что свидетельствует о выраженности у них авторитарности, профессиональной агрессии, поведенческого трансфера, тревожности, безответственности, сверхконтроля и консерватизма.

2) Проведенный сравнительный анализ выраженности профессиональной личностной деформаций у сотрудников различных подразделений с разной эффективностью профессиональной деятельности, показал, что у сотрудников, подразделения, осуществляющего расследование и раскрытие преступлений, выраженность профессиональной агрессии и поведенческого трансфера, выше, чем у сотрудников, выполняющих профилактическую функцию. Сотрудники со сниженными характеристиками эффективности деятельности, имеют более высокие показатели по шкалам профессиональная агрессия, поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность. У сотрудников, занимающихся расследованием и раскрытием преступлений и отмечающих снижение эффективности, показатели по шкале «профессиональная агрессия» выше нормы, что свидетельствует о выраженности данного вида профессиональной личностной деформации.

3) Выявлены различия между выраженностью личностных качеств сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по эффективности деятельности по следующим шкалам: «ответственность», «толерантность», «готовность к деятельности». Так же различия наблюдаются по шкале «независимость» у сотрудников, принадлежащих к разным кластерам по эффективности деятельности и выполняющих разные функции.

4) На основе полученных данных разработаны рекомендации по снижению риска развития профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изложенные результаты теоретического и эмпирического исследования направлены на заполнение пробелов в изучении профессиональных деформаций у сотрудников правоохранительных органов, а именно: скудность психологического инструментария для определения выраженности профессиональных деформаций, малое количество исследований, изучающих изменения личностных качеств под влиянием профессиональной деятельности. Это и определило актуальность данного исследования.

В теоретической части работы мы проанализировали основные теоретические подходы к изучению профессиональных деформаций, указали факторы возникновения профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД, описали особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД и составили таблицу ПВК сотрудников различных подразделений, опираясь на исследования разных авторов. Мы так же изучили характеристики эффективности служебной деятельности и выделили индикаторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Рассмотрели типологии профессиональных деформаций и разработали теоретическую классификацию профессиональных личностных деформаций сотрудников ОВД, которая включает в себя следующие виды: авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, поведенческий трансфер, сверхконтроль, тревожность, безответственность или выученная беспомощность.

В результате эмпирического исследования нами определена выраженность профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД, проведен сравнительный анализ выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников ОВД подразделений, осуществляющих административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, с разной эффективностью деятельности, а так же выявлены различия их личностных качеств.

Таким образом, можно сделать вывод, что цель нашего исследования достигнута, были выявлены особенности профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел подразделений, осуществляющих

административно-профилактическую функцию и подразделений, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений.

Выдвинутые нами гипотезы подтвердились частично. Предположение о том, что классификация профессиональных личностных деформаций сотрудников органов внутренних дел включает следующие виды: авторитарность, профессиональная агрессия, консерватизм, тревожность, поведенческий трансфер, безответственность и сверхконтроль, подтвердилось нами в эмпирической части работы.

Гипотеза о существовании различий в выраженности профессиональных личностных деформаций у сотрудников разных подразделений с разной эффективностью деятельности, подтвердилась частично. Установлено, что для сотрудников, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений характерен повышенный уровень агрессии и проявление поведенческого трансфера (но при этом показатели шкал видов деформаций находятся в рамках нормы). Утверждать, что для сотрудников подразделения, осуществляющего административно-профилактическую функцию, характерно проявление повышенной тревожности и сверхконтроля, мы не можем, так как не получены статистически значимые различия.

Гипотеза о том, что сотрудники ОВД, с более высоким уровнем выраженности профессиональных личностных деформаций отличаются сниженными характеристиками эффективности деятельности (по субъективным оценкам обследуемых) – подтвердилась, так как в результате проведенного нами анализа, у сотрудников со сниженными характеристиками эффективности деятельности получены более высокие показатели по шкалам: поведенческий трансфер, консерватизм и тревожность (при этом показатели шкал видов деформаций находятся в рамках нормы), а у сотрудников, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений и отмечающих снижение эффективности, выражена профессиональная агрессия (показатели по данной шкале выше нормы).

Результаты проведенного исследования совместно с составленными рекомендациями, могут быть использованы для оценки риска развития и выраженности профессиональной деформации сотрудников ОВД различных подразделений. А так же для осуществления мероприятий по профилактике профессиональных личностных деформаций и проведения активной работы в

подразделении по закреплению кадров, что позволит сохранить не только потенциал кадровых ресурсов, но также и личностный трудовой потенциал сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Федеральный закон от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ (ред. от 25.06.2012 г.) «О полиции» // Собрание законодательства РФ, 14.02.2011, № 7, ст. 900.
- 2) Аврутин, Ю.Ф. Эффективность деятельности органов внутренних дел: государственно-правовые, социальные и организационные аспекты изучения, оценки, проектирования. [Текст] / Аврутин, Ю.Ф. // Диссертация.: – СПб – 1998 г. – 470 с.
- 3) Асанов, Н.Х. Эффективность деятельности аппарата управления МВД, ГУВД, УВД субъекта Российской Федерации: организационные и правовые аспекты: монография [Текст] / Н.Х. Асанов; – М. – 2005. - 274 с.
- 4) Безносков, С. П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. – СПб., – 1997. – 167 с.
- 5) Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
- 6) Борисова, С.Е. Профессиональная деформация личности сотрудника // Энциклопедия юридической психологии / Под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М., – 2003. – 290 с.
- 7) Бузовкина, Н. Ю. Профессиональные деструкции у специалистов социологических профессий. – М.: Речь, – 2007. – 102 с.
- 8) Бурыкин, В.М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел: Методическое пособие / Под общ.ред. В.М. Бурыкина. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, – 2004. – 144 с.
- 9) Гаврилин, П.В. О взаимодействии следователей и оперативных подразделений. Принципы и условия взаимодействия подразделений органов внутренних дел по борьбе с экономическими преступлениями с органами предварительного следствия при раскрытии преступлений и расследовании уголовных дел [Текст] : дис. ... на соиск. учен. степ. 12.00.11 [Место защиты: МГУ им. М. В. Ломоносова]. – Москва, 2012. – 120 с
- 10) Гольцева, Т.П. Об особенностях профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел [Текст] / Гольцева, Т.П. // Наука сегодня: теоретические аспекты и практика применения: Материалы Международной заочной научно-практической конференции 28 октября 2011 г.: Сборник научных трудов в 9 частях.

Часть 9; М-во обр. и науки РФ. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», – 2011. – С.20-21.

11) Гуцыкова, С.В. Взаимосвязь интегративных профессионально важных качеств и личностных характеристик специалистов с разной эффективностью деятельности [Текст] : дис. ... на соиск. учен. степ. 19.00.03 [Место защиты: ИП РАН]. – Москва, 2012. – 268 с

12) Дружилов, С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека [Текст] / С.А.Дружилов // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – С. 171-178.

13) Дубов, Г.В., Опалев, А.В. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов [Текст] / Учебное пособие. // Под ред. А.В. Опалева, Г.В. Дубова. - М.: Щит-М, – 2003. С. 34–39.

14) Елдышова, О.А. Синдром выгорания как форма устойчивой личностной деформации [Текст] / Елдышова, О.А. // Психологическое консультирование и психотерапия: на стыке наук, времен, культур: материалы Международной научно-практической конференции. 27 сентября – 1 октября 2007 г. / сост. Л.Г. Гончарова, И.А. Монахова. – Астрахань, 2007. – С. 65–67.

15) Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005. – №4. – С. 23-30.

16) Зеер, Э.Ф. Психология профессии. - М.: Академический Проект, 2005. – 329 с.

17) Зеер, Э.Ф., Сыманюк, Э.Э. Психология профессиональных деструкций [Текст] / Зеер, Э.Ф., Сыманюк, Э.Э. // Деловая книга, - М.: Академический Проект, – 2005. – С.104 – 105.

18) Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) [Текст]/ Климов, Е.А // Методическое пособие. – М.: МПСИ, 2003. – С. 128 – 132.

19) Комлева, В.В. К вопросу о профессиональной деформации государственных служащих // Вестник ТГУ.Выпуск №4 (28). – 2002. – С.38-42.

20) Константинов, В.В. К вопросу о профессиональной деформации личности. [Текст] / Константинов, В.В. // Вестник ЛГУ. – 2008. - С 162 – 165.

21) Кора, Н.А., Чебарева, А.С. Особенности профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – № 48. – 2010. – С. 133-138.

- 22) Корнеева, Л.Н. Профессиональная психология личности [Текст] / Корнеева, Л.Н. // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.Никифорова. — СПб.: Изд-во СПбГУ, — 1991. — С.61-83.
- 23) Кузнецова, И.В., Тенюшев, Б.И. Теоретические подходы к изучению профессиональной деформации сотрудников УВД.: Вестник ТГУ, выпуск 9 (53), — 2007. — С 58 — 64.
- 24) Маркова, А.К. Психология профессионализма. — М.: Знание, 1996. — С. 154–163.
- 25) Маркова, А.К. Психология профессионализма. — М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. С. 32.
- 26) Мусалаева, А. Р. Предотвращение возникновения профессиональных деформаций в организации [Текст] / Мусалаева, А. Р. // Вестник НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром». — 2011. — № 1 (9). — С. 26–31.
- 27) Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел [Текст]: Методическое пособие. - М.: ГУК МВД России, — 2003. —154 с.
- 28) Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии [Текст] / Орел В.Е. // Психологический журнал. — М.: Наука, — № 1. — 2001. — 187 с.
- 29) Подвойский, В.П. Профессиональная деформация и проблемы профессионализма. [Текст] / Подвойский, В.П.//:М. № 2.. — 2007. — С. 31-32.
- 30) Полевая, М.В. Профессиональная деформация личностных качеств государственных гражданских служащих. [Текст] / Полевая, М.В., Камнева,Е.В., Пряжников, Н.С., Жигун, Л.А., Бондаренко, В.В., Н.В. Анненкова, Ширванов, Р.А., Борисова,З И., Жуйкова,Ю.А., Казьмина, В.В., / Монография // — М.: СВИВТ, —2017. —189 с.
- 31) Полякова, О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций [Текст] / Полякова, О.Б. // Национальный психологический журнал, Выпуск 1(13). — 2014. — С.55-62.
- 32) Профилактика профессиональной деформации сотрудников УИС: Методическое пособие. — М.: ФСИН России, УФСИН России по Владимирской области, —2006. — 58 с.
- 33) Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. Высш. учеб. заведений[Текст] // Н. С. Пряжников, Е. Ю.

- Пряжникова. 4-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2007. — 247 с.
- 34) Пряхина, М.В., Душкиин, А.С., Мартиросова, Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монография. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, - 2012. — 136 с.
- 35) Ричи, Ш. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ., под ред. проф. Е.А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.
- 36) Рогов, Е.И. Выбор профессии: становление профессионала/ [Текст] Е.И. Рогов. — М.: Владос, 2003. — 336 с.
- 37) Сажинова Е.В., Пшеничная В.В. Личностные качества сотрудников правоохранительных органов, влияющие на эффективность профессиональной деятельности // Полицейская и следственная деятельность. — № 1. — 2017. - С.63-69.
- 38) Тяптин, В.Д. В.Д.Об оценочных показателях эффективности правоохранительной деятельности. Вестник ВЭГУ. — № 3 (77). — 2015. — С. 55-63.
- 39) Ходжич, М.В. Стратегическое планирование кадрового обеспечения органов внутренних дел [Текст]/ М. В. Ходжич// монография / МВД России, Федеральное гос. казенное образовательное учреждение доп. проф. образования "Всероссийский ин-т повышения квалификации сотрудников МВД России". — Домодедово: ВИПК МВД России, — 2014. — 139 с.
- 40) Шишкова, Г. В. Социологические аспекты детерминант профессиональных деформаций [Текст] / Шишкова, Г.В. // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. — 2014. —№ 1 (21). — С. 116–122.
- 41) Якунина, Ю.Е. Проблема эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек» // Идеи, гипотезы, поиск...: Сб. статей по мат-лам 7 науч. конф. аспирантов и молодых исследователей Северного международного университета. Секция «Педагогика. Психология». -Магадан: Изд. СМУ, — 2000. — 175 с.
- 42) Базаров, Т.Ю. Материалы круглого стола «Проблема компетенций в психологии и управлении персоналом» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.ht.ru/cms/inf/765--q-q>, свободный (Дата обращения: 02.02.2019).

- 43) Будыкин, С.В., Дворянчиков, Н. В. Влияние экстремальных ситуаций на развитие личностной деформации у сотрудников правоохранительных органов [Электронный ресурс] / Будыкин, С.В., Дворянчиков, Н.В. // VIII международная научно-практическая конференция «Психологические технологии в деятельности правоохранительных органов» – Донецк: ДЮИ ФГЗ, 2012. – С. 34-36.– Режим доступа : <http://psyjournals.ru/authors/41152.shtml>, свободный (дата обращения: 09.11.2018).
- 44) Дружилов, С.А. Профессиональные деформации и деструкции: феноменология и подходы к изучению [Электронный ресурс] /Дружилов, С.А. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 12. – С. 137–140. – Режим доступа: <http://applied-research.ru/ru/article/view?id=4518>, свободный (дата обращения: 15.02.2019).
- 45) Душкин, А.С., Егорова, Е.В. Современные технологии разработки профилей профессиональных компетенций сотрудников подразделений вневедомственной охраны. Вестник Воронежского института МВД России №2. - 2015. С. 264 – 271. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-razrabotki-profiley-professionalnyh-kompetentsiy-sotrudnikov-podrazdeleniy-vnevedomstvennoy-ohrany>, свободный (Дата обращения: 18.03.2019)
- 46) Калинин, С.В. Особенности организации мониторинга профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России. [Электронный ресурс] Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2017. № 1 (67): в 2-х ч.Ч. 2. С. 200-203. Режим доступа:<https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-monitoringa-professionalnyh-kompetentsiy-sotrudnikov-politsii-mvd-rossii>, свободный (Дата обращения:13.12.2018)
- 47) Карнаухова, А. О. Психологические аспекты феномена профессиональной деформации [Электронный ресурс] / Карнаухова, А.О. // Молодой ученый. — 2017. — №1. — С. 393-399. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/135/37966>, свободный (дата обращения: 16.03.2019).
- 48) Кедярова, Е.А., Паткина, Е.Г., Уварова М.Ю. Исследование профессиональной деформации сотрудников ОВД (на примере отделов полиции МУ МВД России «Иркутское») [Электронный ресурс] / Кедярова Е.А., Паткина Е.Г., Уварова М.Ю. // Журнал «Известие», Иркутск. - 2017. Т. 20. С. 77-90. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-professionalnoy-deformatsii-sotrudnikov-ovd-na-primere-otdelov-politsii-mu-mvd-rossii-irkutskoe>, свободный (Дата обращения: 11.02.2019)

49) Кузнецова, И.В. Динамика профессиональной деформации сотрудников ОВД в зависимости от стажа работы и коррекционных мероприятий.[Электронный ресурс] Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. – 2008 г., С. 128 – 133, Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-professionalnoy-deformatsii-sotrudnikov-ovd-v-zavisimosti-ot-stazha-raboty-i-korreksionnyh-meropriyatiy>, свободный (Дата обращения: 13.12.2018).

50) Муратшина, Н.Ю. Характеристика требований служебной деятельности к личности сотрудника ОВД. [Электронный ресурс].Вестник Казанского юридического института МВД России №3. - 2015. С. 124 -130. Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-trebovaniy-sluzhebnoy-deyatelnosti-k-lichnosti-sotrudnika-ovd> , свободный (Дата обращения: 04.03.2019).

51) Стригуненко, Ю.В. Профессионально-нравственная деформация личности сотрудника ОВД как девиантогенный фактор [Электронный ресурс] / Стригуненко, Ю.В. // Журнал «Историческая социально-образовательная мысль», – 2012., С.169 – 172. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-nravstvennaya-deformatsiya-lichnosti-sotrudnika-ovd-kak-deviantogennyy-faktor>, свободный (Дата обращения 16.03.2019).

52) Проблемы оценки деятельности правоохранительных органов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://naukarus.com/problemy-otsenki-deyatelnosti-pravoohranitelnyh-organov> , свободный

53) [Эффективность как характеристика профессиональной деятельности [Электронный ресурс] Режим доступа: http://studbooks.net/709300/psihologiya/effektivnost_harakteristika_professionalnoy_deyatelnosti , свободный

54) Tedeschi R.G., Calhoun L.G. Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. Psychological Inquiry, 2004, 15, P. 1–18

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Анкета

Уважаемые сотрудники, с целью повышения эффективности профессиональной деятельности просим Вас ответить на вопросы анкеты, где представлены вопросы с выбором варианта ответа, а также ответ в свободной форме. Данная анкета является анонимной, результаты будут использованы в обобщенном виде. Мы гарантируем конфиденциальность, поэтому убедительно просим давать искренние и честные ответы.

1. Ваш возраст _____ (год рождения: _____) 2. Пол: м / ж

3. Образование:

1. Неполное среднее	2. Среднее общее	3. Среднее специальное	4. Незаконченное высшее	5. Высшее
---------------------	------------------	------------------------	-------------------------	-----------

4. Семейное положение:

1. Не женат (не замужем)	2. Женат (замужем)	3. Состою в гражданском браке	4. Разведён (разведена)	5. Вдовец (вдова)
--------------------------	--------------------	-------------------------------	-------------------------	-------------------

5. Основная специальность (по диплому) _____

6. Ваша должность и звание _____

7. Общий стаж службы в ОВД _____

8. Стаж службы на данной должности _____

I. Перед Вами ряд высказываний, которые могут характеризовать Вас на рабочем месте. Отметьте, пожалуйста, как часто Вы их проявляете на рабочем месте?

№	Вопросы анкеты	Постоянно	Часто	Иногда	Нет
1	Вы легко принимаете критические замечания в свой адрес				
2	Вы используете в деловом и межличностном общении иронические высказывания и насмешки				
3	Вы всегда чётко придерживаетесь инструкции в работе				
4	Вы – инициативный сотрудник				
5	Вы испытываете повышенную раздражительность в рабочее время				
6	В работе Вы чаще опираетесь на свой опыт, а не мнение и советы окружающих				
7	Верно ли, что бывают такие ситуации, когда возможно нарушить дисциплину				
8	При возникновении конфликтов в коллективе, Вы стремитесь разрешить их самостоятельно				
9	Вы легко принимаете нововведения в				

	профессиональной среде				
10	Вы обращаетесь к кому-нибудь из коллег, используя «прозвища», «клички»				
11	Вас раздражают люди, демонстрирующие свои чувства				
12	При решении профессиональных задач Вы преимущественно используете одинаковый способ решения				
13	У Вас бывают нарушения сна				
14	Вы используете в деловом и межличностном общении распоряжения и указания				
15	Вы стараетесь скрывать своё плохое отношение к коллегам				
16	Вы - педантичный человек				
17	Вам бывает трудно сконцентрироваться на чем-либо при работе				
18	Вы недовольны условиями работы, оплатой труда и т.п.				
19	Верно ли, что сотрудники нуждаются в частом контроле				
20	Возвращаясь домой, Вы думаете о работе				
21	Вы используете ненормативную лексику на работе и вне работы				
22	На работе Вы чувствуете себя обеспокоенным				
23	Бывает, что Вы обсуждаете с коллегами своих отсутствующих коллег				
24	Вы относитесь к своим обязанностям формально				
25	Вы даёте указания и в тех случаях, когда это не входит в Ваши полномочия				
26	Вы стремитесь упростить профессиональные задачи				
27	Вы даёте отрицательные отзывы и замечания в адрес коллег о профессиональной деятельности				
28	Вы считаете, что не несёте ответственность за ситуации, которые происходят на Вашей работе				
29	Верно ли, что нарушителей дисциплины следует строго наказывать				
30	Вам важно всё держать под контролем				

II. Присутствует ли в Вашей профессиональной деятельности следующие факты? Оцените частоту встречаемости по 7-балльной шкале: *1 – никогда не было, 2 – очень редко, 3 – иногда, 4 – время от времени, 5 – часто, 6 – очень часто, 7– присутствуют постоянно.*

Параметры	1 никогда						7 постоянно
1. Физиологический дискомфорт (болезнь, плохое самочувствие)							
2. Конфликты с коллегами по работе							
3. Непонимание с руководством							
4. Выговоры и замечания руководства							
5. Конфликты и непонимание во взаимоотношениях с гражданами							
6. Снижение эффективности деятельности							
7. Ощущение бессилия после работы							
8. Отсутствие желание идти на работу							
9. Нахождение на работе во внеурочное время (задержки на работе)							
10. Снижение удовлетворенности работой в целом							

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика «ЛОР»

Инструкция

Вам предлагается выразить свое отношение к ряду утверждений, касающихся отдельных сторон Вашего поведения, характера, самочувствия. Прочитав каждое утверждение, решите, справедливо оно по отношению к Вам или нет. Если справедливо (или в большинстве случаев справедливо), поставьте в регистрационном бланке метку в клеточке «А», если нет – в клеточке «Б». Даже если Вы затрудняетесь с выбором, постарайтесь все же отдать предпочтение тому из вариантов, который характеризует Вас более точно, отражает более часто проявляющиеся особенности Вашего поведения.

Следите за тем, чтобы номера утверждений и номера на бланке совпадали. Не пропускайте ни одного утверждения, для каждого выбирайте только один вариант ответа.

Внимательно читайте утверждения. Не стоит надолго задумываться над выбором: среди предлагаемых утверждений нет «плохих» и «хороших». При обработке результатов Ваши отдельные предпочтения не учитываются, оценивается лишь их общее распределение.

Если Вы хорошо поняли инструкцию, приступайте к заполнению бланка.

1	Мне нравится бывать там, где много народа, просто потому, что это дает мне возможность находиться среди людей.
2	Человеку время от времени нужно показывать себя в выгодном свете.
3	Наше мышление было бы намного продуктивнее, если бы мы забыли о таких словах, как "вероятно", "приблизительно", "возможно".
4	Когда я нахожусь в компании, я обычно делаю то, что предлагают другие, а сам инициативы не проявляю.
5	Некоторые люди преувеличивают свои жизненные трудности, чтобы вызвать сочувствие.
6	Люди довольно легко могут изменить мое мнение, несмотря на то, что я считал свою точку зрения окончательной.
7	Мне часто кажется, что я неправильно выбрал профессию.
8	Я очень медленно принимаю решения.
9	Я всегда слеую правилу: делу - время, потехе - час.
10	Несколько раз в неделю мне начинает казаться, что произойдет что-то ужасное.
11	Нет смысла помогать людям - лишний раз убеждаешься, что рано или поздно "схлопочешь по шее".
12	Человека, который не участвует в выборах, нельзя считать хорошим гражданином.
13	У меня бывали очень странные и необычные переживания.
14	Моя повседневная жизнь заполнена делами, которые кажутся мне интересными.
15	Продвижение по службе зависит не столько от способностей и усилий человека, сколько от удачного стечения обстоятельств.

16	Когда человек скрывает свои доходы, чтобы не платить налог - это так же плохо, как красть деньги у государства.
17	Мне становится не по себе при общении с ироничными, язвительными людьми.
18	Нужно заботиться о том, чтобы иметь полезные знакомства.
19	Я чувствую себя неудачником, когда узнаю об успехах своих хороших знакомых.
20	Многие считают меня вспыльчивым.
21	Иногда я не прочь немного посплетничать.
22	Я сомневаюсь, что могу быть хорошим руководителем.
23	Меня настораживают люди, которые относятся ко мне дружелюбнее, чем я ожидал.
24	Есть люди, которым просто нельзя доверять.
25	Меня возмущает, когда кто-нибудь плюет на тротуар.
26	Большинство разводов происходит от того, что оба супруга недостаточно старались приспособиться друг к другу.
27	Когда я учился в школе, я довольно часто прогуливал занятия.
28	Мне трудно вступать в беседу с незнакомыми людьми.
29	Должен признаться, что мне нравится подшучивать над другими (устраивать розыгрыши)
30	Я очень нервничаю, если замечаю, что за мной наблюдают.
31	Большинство проблем имеют лишь одно правильное решение, только нужно знать все факты.
32	Одинокими становятся именно те люди, которые сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
33	Иногда я делаю вид, что знаю больше, чем это есть на самом деле.
34	Нет смысла беспокоиться о проблемах государства, так как я не в состоянии что-либо изменить.
35	Иногда мне так и хочется что-нибудь сломать.
36	В детстве я обращался со своими проблемами к родителям.
37	Большинство людей может солгать, если им это выгодно.
38	Когда кто-то делает мне плохо, я чувствую, что должен, если представится возможность, отплатить ему тем же, хотя бы из принципа.
39	Мне кажется, что я почти такой же способный и сообразительный, как и большинство окружающих.
40	Осуществление моих желаний очень часто зависит от везения или невезения.
41	Каждый должен поддерживать чистоту и порядок во дворе своего дома и в подъезде.
42	Обычно на вечеринках я принимаю активное участие во всех развлечениях.
43	Думаю, что мне бы доставило удовольствие иметь власть над другими людьми.
44	Мне трудно сосредоточиться на какой-нибудь задаче или работе.
45	У некоторых членов моей семьи вспыльчивый характер.
46	Меня раздражает, когда кто-нибудь отвлекает меня, если я чем-то занят.
47	Иногда я стараюсь держаться подальше от того или иного человека, так как боюсь сказать или сделать при нем что-нибудь такое, о чем потом буду жалеть.
48	Я очень переживаю, когда узнаю, что кто-то неодобрительно ко мне относится.
49	Мне часто доводилось встречать людей, которые считались знатоками своего дела, а в действительности знали не больше моего.
50	Всегда хорошо быть искренним.
51	Бесполезно стараться завоевать симпатию людей, если у них сложилось предвзятое мнение о Вас.
52	Сильная гроза пугает меня.
53	Иногда мне так и хочется выругаться.
54	Я никогда особенно не любил школу.

55	Я не одобряю тех, кто напивается на вечеринках.
56	Иногда я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать с кем-нибудь встречи.
57	Меня легко взволновать.
58	Я привык пользоваться ежедневником.
59	Я часто чувствую, что мало влияю на происходящие со мной события.
60	Возможно, что с каким-то национальным меньшинством и обращаются плохо, но мне до этого нет никакого дела.
61	Мне очень трудно бывает рассказать кому-нибудь о себе.
62	Я часто чувствую, что жизнь проходит мимо меня.
63	Я люблю похвалиться своими успехами, настоящими и будущими.
64	Я боюсь купаться в глубоких местах.
65	Иногда я бываю очень сердит.
66	Мои отметки в учебе больше зависели от случайности, например от настроения педагога, чем от меня самого.
67	Должен признаться, что стараюсь поступать по-своему, независимо от того, чего хотят другие.
68	Обычно я чувствую себя неловко на официальных вечерах или банкетах.
69	Я добился бы больших успехов, если бы мне был дан хороший шанс.
70	Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что о них лучше не говорить.
71	Люди часто слишком много ожидают от меня.
72	Я почти все что угодно могу сделать на спор.
73	То, что со стороны кажется удачей или везением, чаще всего есть следствие долгой целенаправленной деятельности.
74	При нынешнем положении дел мне трудно на что-то надеяться в будущем.
75	Думаю, что мне понравилось бы заниматься научно-исследовательской работой.
76	Я серьезно отношусь к вопросам этики и морали.
77	Современные люди забыли о том, что такое стыд.
78	Я не могу сосредоточиться на чем-то одном.
79	Должен признаться, что я часто стараюсь выполнять как можно меньше работы.
80	Я люблю находиться в центре внимания.
81	Если люди не подходят друг к другу, то, как бы они не старались, наладить общение они все равно не смогут.
82	Я не боюсь зайти в комнату, где другие уже собрались и разговаривают.
83	Иногда я падаю духом.
84	Меня пугает мысль о возможности попасть в автомобильную аварию.
85	Когда я нахожусь в компании людей, меня беспокоит мысль, правильно ли то, о чем я говорю.
86	Я требователен к себе и считаю, что другие должны относиться к себе так же.
87	Иногда мне так и хочется с кем-нибудь подраться.
88	То хорошее, что я делаю, обычно по достоинству оценивается другими.
89	Жизнь по заранее составленному плану теряет большую часть своей привлекательности.
90	Я не всегда говорю правду.
91	В школе я медленно усваивал материал.
92	Думаю, что по сравнению с большинством людей у меня более четкое представление о добре и зле.
93	Скорее всего, я первым не заговорю с людьми, пока они сами не обратятся ко мне.
94	Думаю, что случай или судьба играют не очень важную роль в моей жизни.
95	Что-то не в порядке с людьми, которые не могут без злости или возмущения подчиняться приказам.

96	Если я заболела или получаю травму, я безо всяких колебаний обращаюсь к врачу.
97	Прежде чем что-либо сделать, я стараюсь предугадать, как к этому отнесутся другие.
98	Чтобы убедить большинство людей в своей правоте, требуется много аргументов.
99	Думаю, мне понравилось бы ездить на гоночном автомобиле.
100	Иногда безо всякой причины (даже когда дела идут плохо) я чувствую себя радостно возбужденным и счастливым.
101	Я стараюсь не планировать далеко вперед, так как все зависит не от меня, а от того, как сложатся обстоятельства.
102	Я легко влюбляюсь и быстро остываю.
103	Я чувствую себя сейчас лучше, чем когда-либо.
104	Мне неудобно дурачиться на вечеринках, даже если другие это делают.
105	Члены моей семьи всегда были близки между собой.
106	Большинство людей заводят знакомства лишь потому, что они могут оказаться для них полезными.
107	Мне бывает трудно сесть спокойно и расслабиться.
108	В случае конфликта я чаще чувствую свою вину, чем обвиняю противоположную сторону.
109	Бывает, что я падаю духом.
110	Вполне допустимо обойти закон, если формально он не нарушен.
111	В наше время родители слишком снисходительны к своим детям.
112	Большинство людей скорее поступит нечестно, чем согласится потерять свои выгоды и преимущества.
113	Мне нравится бывать в компаниях, где подшучивают друг над другом (устраивают розыгрыши).
114	Я немного боюсь темноты.
115	Если я сталкиваюсь с трудными проблемами, я легко отказываюсь от их решения.
116	Я бы хотел носить дорогую одежду.
117	Жизнь большинства людей в основном зависит от стечения обстоятельств.
118	Временами я чувствую полную свою бесполезность.
119	Я часто просыпаюсь в испуге среди ночи.
120	Я со всех сторон обдумываю проблему, прежде чем принять решение.
121	Меня сильно задевает, когда меня критикуют или ругают.
122	Я не тот человек, который мог бы стать политическим деятелем.
123	Я прочитываю не менее десяти книг в год.
124	Для меня лучше такое руководство, при котором я могу самостоятельно решать, как выполнить ту или иную работу.
125	Когда я чувствую себя неважно, я становлюсь немного злым и раздражительным.
126	Мои родители никогда по-настоящему меня не понимали.
127	Люди должны вести себя в соответствии с тем окружением, в котором они оказываются.
128	Я редко испытываю возбуждение или волнение.
129	Я буду бороться за свои права, если кто-то попытается посягнуть на них.
130	Мне становится как-то не по себе, когда я попадаю в большую компанию.
131	Я иногда бываю беспричинно злым и раздражительным.
132	Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успехов в своем деле.
133	Каждый гражданин должен быть в курсе проблем своего государства, даже если придется потратить на это какую-то часть личного времени.
134	Я люблю всякие вечеринки и сборища.
135	Моим родителям часто не нравились мои друзья.

136	В школе я всегда заглядывал вперед, планируя, каким предметам отдать предпочтение.
137	Мне хотелось бы быть членом нескольких клубов или обществ.
138	Моя домашняя жизнь всегда была счастливой.
139	В конечном счете, за плохое состояние организации ответственны все, кто в ней работают, а не только руководитель.
140	Преподаватели часто ждут слишком больших усилий от своих студентов.
141	Я часто действую по обстоятельствам, долго не раздумывая.
142	Думаю, что добился бы большего, чем большинство нынешних политических деятелей.
143	Другие люди часто неправильно истолковывают мои поступки.
144	Я никогда не сужу о людях, не имея достаточных на то оснований.
145	Должен признаться, что люди иногда разочаровывают меня.
146	Я часто пытаюсь понять, какие скрытые причины побуждают того или иного человека сделать для меня что-то приятное.
147	Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях с близкими.
148	Мне не хватает уверенности в себе.
149	Большинство людей испытывает тайную радость, когда другие попадают в беду.
150	Когда я бываю членом какой-либо комиссии, я с удовольствием контролирую её работу.
151	Обычно родители не мешали мне самостоятельно принимать решения.
152	В школе я всегда стремился получать самые высокие оценки, на которые только был способен.
153	Иногда у меня возникает желание причинить вред самому себе или кому-нибудь другому.
154	Если я очень захочу, то смогу расположить к себе любого человека.
155	У меня более чем достаточно поводов для беспокойства.
156	Я не упущу возможности повеселиться, даже если это мне грозит неприятностями.
157	Обычно я не люблю много говорить, если только я не в компании людей, которых хорошо знаю.
158	Я склонен все принимать слишком близко к сердцу.
159	Довольно часто оказывалось, что я не в курсе пересудов и разговоров, которые занимают окружающих меня людей.
160	В школе мои отметки по поведению всегда были очень низкими.
161	На подрастающее поколение влияет так много разных факторов, что усилия родителей по воспитанию детей часто оказываются бесполезными.
162	Только глупец будет требовать увеличения налогов.
163	Иногда я притворяюсь заболевшим, чтобы чего-либо избежать.
164	Когда я знакомлюсь с человеком, я часто думаю, что он лучше меня.
165	Мне было бы стыдно не использовать свое право голосования.
166	Мне нравится, когда люди гадают, что же я собираюсь сделать в следующий момент.
167	Самое важное для меня - это мой профессиональный и человеческий долг.
168	Практически все, что со мной случается - это дело моих собственных рук.
169	Бывает, что неприличная шутка вызывает у меня смех.
170	Прежде чем что-либо сделать, я стараюсь предвидеть реакцию моих друзей.
171	Если в компании меня попросят, то я не постесняюсь начать беседу или высказать свое мнение по поводу того, что мне хорошо известно.
172	Если я увижу, как несколько ребят бьют одного, я обязательно попытаюсь остановить их.

173	Если бы выпал случай, я смог бы быть неплохим руководителем.
174	Когда дела идут плохо, я иногда обвиняю в этом других.
175	Мне нравится составлять план домашних дел и затем следовать ему.
176	Я часто замечал, что люди завидуют моим идеям только потому, что они сами до этого не додумались.
177	Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
178	Иногда на выборах я голосую за кандидата, о котором знаю очень мало.
179	Я люблю бывать в компаниях и на вечеринках, где много шумного веселья.
180	Большинство людей говорит правду просто из-за страха быть пойманным на лжи.
181	У меня никогда не было столкновений с законом.
182	Человек, не сумевший добиться успеха в своей работе, должен согласиться с тем, что он плохо организовал свою деятельность.
183	Меня возмущает, когда я узнаю, что кого-то незаконно лишили права голосовать на выборах.
184	В школе меня иногда вызывали к директору за плохое поведение.
185	Иногда я изматываю себя тем, что много на себя беру.
186	Я люблю ходить на танцы, дискотеки.
187	Большинство людей в глубине души не любят утруждать себя тем, чтобы помочь другим.
188	Я чувствую себя тревожно и беспокойно в закрытом помещении.
189	Я могу добиться от окружающих меня людей того, что я хочу.
190	Люди должны заботиться о своих престарелых родителях, даже если им приходится для этого чем-то жертвовать.
191	Мне хотелось бы быть членом какого-нибудь дискуссионного клуба.
192	Я обычно надеюсь на успех в своих делах.
193	Люди только делают вид, что заботятся о других.
194	Мне трудно бывает найти тему для разговора, когда я встречаю нового человека.
195	Я люблю читать историческую литературу.
196	Причиной моих неприятностей и неудач очень часто были другие люди.
197	Если есть возможность, я не прочь "пустить пыль в глаза".
198	Иногда мне кажется, что я на грани гибели.
199	Люди не станут беспокоиться о других, если им это не выгодно.
200	Я не против уплаты налогов, так как это дает мне возможность получать что-то от государства.
201	Меня так волнуют некоторые темы, что я даже не могу о них говорить.
202	Будущее слишком неопределенно, чтобы имело смысл строить серьезные планы.
203	Иногда я просто не в состоянии начать что-либо делать.
204	Я люблю выступать перед людьми.
205	В сложных обстоятельствах я считаю более разумным ждать, пока проблемы разрешатся сами собой.
206	Человек, который вводит других людей в соблазн, оставляя ценное имущество без присмотра, виноват примерно так же, как и тот, кто это имущество крадет.
207	Я - общительный человек.
208	Меня часто беспокоят бесполезные мысли, которые приходят мне в голову.
209	Большую часть времени я чувствую себя счастливым.
210	Мне нравится планировать свои действия заранее.
211	Время от времени я люблю полностью отключиться от работы и всего, что напоминает о ней
212	Должен признаться, что когда у меня плохое настроение, я становлюсь раздражительным.

213	Мне трудно работать под строгим контролем.
214	Успех, как правило, является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
215	Я люблю большие и шумные вечеринки.
216	Иногда я чувствую, что я другим в тягость.
217	Я никогда умышленно не лгал.
218	Только глупец будет пытаться изменить существующие народные традиции.
219	Я хочу занимать высокое положение в обществе.
220	Мне часто кажется, что я сделал что-то плохое или неприличное.
221	Счастье моей семьи зависит от меня больше, чем от кого бы то ни было.
222	В школе мне было трудно отвечать урок перед всем классом.
223	Обычно мне кажется, что жизнь - вещь стоящая.
224	Я всегда стараюсь сделать все несколько лучше, чем от меня ожидают.
225	Следует дать возможность африканским странам самим решать свои проблемы, нет причин помогать им.
226	Несколько раз я поступал подло по отношению к другим.
227	Те, кто нарушают закон, почти всегда оказываются пойманными и наказываются по заслугам.
228	Зачастую мне бывает трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
229	Мне бывает страшно при мысли о землетрясении.
230	Думаю, что большинство людей способно солгать, чтобы продвинуться по службе.
231	Я больше люблю говорить, чем слушать.
232	Мне иногда очень хотелось уйти от своей семьи.
233	Мне нравится наука.
234	Я принимаю решение и действую самостоятельно, не ожидая помощи других и не надеясь на судьбу.
235	Я часто выхожу из себя.
236	Должен признаться, что в незнакомом месте испытываю некоторый страх.
237	Меня беспокоит, когда незнакомые люди в трамвае, магазине и т.п. разглядывают меня.
238	Иногда мне нравится нарушать правила и делать то, что не следовало бы делать.
239	Если в магазине мне дают сдачу больше, чем положено, я всегда возвращаю ее назад.
240	Я часто испытываю отвращение к себе.
241	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
242	Я люблю разные игры и развлечения.
243	Почти каждый день случается что-то, что пугает меня.
244	Я люблю читать о науке.
245	Мне трудно вести себя непринужденно в присутствии новых людей.
246	Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.
247	В детстве меня один раз или больше выгоняли из класса за плохое поведение.
248	Иногда я переживаю из-за таких вещей, которые на самом деле не очень-то и важны.
249	Должен признаться, что я человек чувствительный и легко возбудимый.
250	Мне очень нравилось, когда мои школьные сочинения зачитывали перед всем классом.
251	Время от времени у меня до такой степени портится настроение, что никто не может развеселить меня.
252	В общении с людьми часто бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

253	Мне кажется, что меня часто наказывали незаслуженно.
254	Иногда меня так и тянет сделать что-нибудь плохое или ужасное.
255	Меня раздражают писатели, которые употребляют странные и необычные слова в своих произведениях.
256	Я боюсь оставаться один в темноте.
257	Я часто поступал вопреки желаниям родителей.
258	Мы должны сократить потребление нефти до уровня необходимого, чтобы ее хватило людям, которые будут жить через 50 или 100 лет после нас.
259	Если бы я вел машину, то я не дал бы себя обгонять.
260	Я боялся некоторых людей или предметов, хотя и знал, что они не опасны для меня.
261	Я ничего не могу делать хорошо.
262	Всякий, кто может и хочет упорно трудиться, имеет большие шансы добиться успеха в жизни.
263	Мне неприятно выступать перед людьми.
264	Прежде, чем прийти к какому-либо мнению, я стараюсь узнать, что на этот счет думают другие.
265	Я часто задумываюсь над тем, как я выгляжу и какое произвожу впечатление.
266	Находясь в компании, я обычно беру на себя обязанность знакомить людей друг с другом.
267	Я бы назвал себя довольно сильной личностью.
268	Работа стоит мне большого напряжения.
269	Голосование на выборах - это не более чем формальная процедура.
270	Когда я чувствую себя счастливым и полным сил, кто-нибудь унылым видом или плохим настроением непременно все испортит.
271	Я очень обидчив.
272	Способные люди, не реализовавшие свои возможности, должны винить в этом только себя.
273	Я легко могу расстаться или порвать свои отношения с другом.
274	Я установил, что моему характеру соответствует четкий режим дня.
275	Я часто не довожу начатого дела до конца.
276	Я мог бы быть совершенно счастлив и без близкого друга.
277	Я начинаю нервничать, когда мне надо попросить кого-то об одолжении.
278	Иногда я веду себя как трус.
279	Иногда я испытываю желание покинуть свой дом.
280	Большинство моих успехов было бы абсолютно невозможно без существенной помощи других людей.
281	Временами мне кажется, что я не такой уж хороший человек.
282	Мои родные часто обращаются со мной как с ребенком.
283	Должен признаться, что меня раздражает, когда другие люди вмешиваются в мою жизнь.
284	В школе большинство учителей относилось ко мне справедливо.
285	Некоторые животные действуют мне на нервы.
286	Должен признать, что я довольно хороший оратор.
287	Обычно, чтобы избежать критики, я делаю то, что от меня ждут.
288	От людей не следует ожидать, что они будут что-то делать для общества, если им за это не платят.
289	У некоторых членов моей семьи есть привычки, которые сильно раздражают меня.
290	Практически все неудачи в моей жизни происходят от моего незнания, неумения или лени.
291	Должен признать, что у меня нет большого желания узнавать что-то новое.

292	Мне кажется, что меня никто не понимает.
293	Я имею устоявшиеся политические убеждения.
294	Иногда мне кажется, что я не заслуживаю того хорошего, что имею в жизни.
295	Я часто мечтаю о таких вещах, что о них лучше никому не говорить.
296	Думаю, что я лидер в своей группе.
297	Честному человеку невозможно чего-нибудь добиться в жизни.
298	Мне труднее, чем другим, сосредоточиться на чем-то одном.
299	Я не люблю решать какую-нибудь проблему, если нельзя получить ясный и однозначный ответ.
300	Меня раздражает, если что-то непредвиденное нарушает мой распорядок дня.
301	Мое будущее кажется мне безнадежным.
302	Моя домашняя жизнь всегда была приятной.
303	Мне кажется, что я чаще, чем другие, совершаю поступки, о которых потом жалею.
304	Неповиновение любому правительству нельзя оправдать
305	Я не могу полностью наслаждаться отдыхом или каникулами, если не заслужил их своей работой.
306	Я никогда не окажу помощь другому человеку, если для этого мне придется отказаться от собственного удовольствия.
307	Есть люди, к которым я испытываю неприязнь настолько, что получаю удовольствие, когда они попадают в беду.
308	Мне нравится составлять планы и решать, что кому делать.
309	Иногда я дразню животных.
310	Сомневаюсь, что есть по-настоящему счастливые люди.
311	Я предпочел бы не брать на себя слишком большую ответственность за других людей.
312	Меня считают трудолюбивым и прилежным работником.
313	Лучше никому не доверять.
314	Обычно, прежде чем что-либо сделать, я должен подумать, даже если речь идет о мелочах.
315	Большинству людей было бы лучше, если бы они никогда не ходили в школу.
316	Меня легко переспорить.
317	Я веду неправильный образ жизни.
318	Я читаю довольно быстро.
319	Для меня очень важно иметь много друзей и вести активную общественную жизнь.
320	Иногда мне хотелось убежать из дома.
321	Я редко меняю свои решения.
322	Судьба определенно несправедлива ко мне.
323	Иногда ловкость какого-нибудь мошенника меня так забавляет, что мне хочется, чтобы ему повезло.
324	У меня хороший аппетит.
325	У меня природный талант влиять на людей.
326	Я сторонник строгого соблюдения законов, независимо от того, к каким последствиям это приводит.
327	Люди часто говорят обо мне за моей спиной.
328	Мои вредные привычки настолько сильны, что бесполезно с ними бороться.
329	Я был самостоятельным в детстве.
330	Я всегда слежу за тем, чтобы моя работа была хорошо спланирована и организована.
331	Сильные люди никогда не показывают своих чувств.
332	Я люблю наводить порядок и изменять расположение вещей.
333	Меня смущает род занятий одного или нескольких членов моей семьи.

334	Мне кажется, что я не так счастлив, как другие.
335	Мне подходит любая работа, лишь бы за нее хорошо платили.
336	Я смущаюсь в присутствии людей, которых я плохо знаю.
337	Даже если я уверен, что прав, я обычно уступаю, так как глупо настаивать на своем.
338	В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
339	Меня не очень заботит, нравлюсь я людям или нет.
340	Когда дела идут плохо, мне хочется все бросить.
341	Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
342	Часто я чувствовал себя виноватым из-за того, что выражал свое сочувствие в большей степени, чем испытывал его на самом деле.
343	Я устаю быстрее, чем другие люди.
344	Я чувствую себя неловко во всем, кроме самой обычной одежды.
345	Когда я был ребенком, в моей семье было не так мирно, как в большинстве других.
346	Мне даже подумать страшно о выступлении перед публикой.
347	Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые пугали меня.
348	В начальной школе я доставлял учителям массу хлопот.
349	Похоже, что раньше люди веселились больше, чем теперь.
350	Я строю планы на будущее и знаю, что могу осуществить их.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Сведения о самостоятельности выполнения работы

Выпускная квалификационная работа (дипломная работа) выполнена мной самостоятельно.

Используемые в работе материалы и концепции из публикуемой литературы и других источников имеют ссылки на них.

Один печатный экземпляр работы и электронный вариант работы на цифровом носителе переданы мной на кафедру.

(дата)

(подпись)

(инициалы, фамилия)