



**Кафедра психологии риска ,
экстремальных и кризисных
ситуаций**



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА

**ТЕМА 8: «Проблемы профессионально - нравственной
деформации сотрудников МЧС России»**

**специальность 280104.65 «Пожарная безопасность»
специальность 030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»**



Учебные вопросы:



1. Понятие, структура и факторы, способствующие профессионально-нравственной деформации личности сотрудников МЧС.
2. Симптомы профессионального выгорания и профессиональной деформации личности.
3. Пути и методы профилактики профессионально-нравственной деформации личности сотрудников МЧС.



Литература



Основная:

1. Гусейнов А. А., Апресян Р. Г. Этика: Учебник. — М.: Гардарики, 2008.
2. Голубева Г.А. Этика: Учебник. – М.: Издательство «Экзамен», 2005.
3. Дружинин В.Ф. Демина Л.А. Этика: курс лекций. (учебное пособие для вузов). – М.: Экзамен, 2005.
4. Иванов В. Г. Этика. – СПб.: Питер, 2009.
5. Луговой А.А. Этика: Краткий терминологический словарь./ Под общей ред. В.С. Артамонова. – СПб.: Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы МЧС России, 2006.
6. Стрельникова Ю.Ю., Луговой А.А. Профессиональная этика: Конспект лекций / Под ред. В.С. Артамонова. – СПб.: Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2011.

Дополнительная:

1. Гусейнов А. А., Введение в этику — М., 2005.
2. Иванов В. Г. Этика: Учебное пособие для студентов и преподавателей высших учебных заведений. СПб., 2004. Т. 1-2.
3. Кант И. Лекции по этике. М., 2006.
4. Луговой А.А., Власова И.В. Профессиональная этика: Тестовые задания для аудиторных занятий слушателей заочного обучения / Под общей ред. В.С. Артамонова. – СПб.: Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы МЧС России, 2007.



Темы рефератов:

1. Проблемы профессиональной адаптации и нравственной деформации. Соотношение личности и профессии.
2. Способы профилактики профессионально - нравственной деформации сотрудников ГПС МЧС России
3. Нравственно-профессиональная деформация личности сотрудников ГПС МЧС России: ее причины и профилактика
4. Общая социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников ГПС МЧС России. Требования, предъявляемые к его личности
5. Причины возникновения профессиональных



ВВЕДЕНИЕ



Специфика деятельности МЧС заключается в том, что её выполнение нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, сопряжено с повышенной ответственностью сотрудников за свои действия, необходимостью общаться с разнообразным контингентом граждан, психическими и физическими перегрузками, требует от сотрудников МЧС решительных действий, способность и пойти на риск и т.д.

Эти специфические особенности деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики и могут приводить к развитию профессиональной деформации у сотрудников.



Учебный вопрос 1.

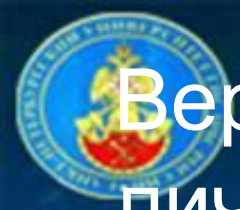
**Понятие, структура и факторы,
способствующие профессионально-
нравственной деформации личности
сотрудников МЧС.**



Термин “деформация” буквально означает изменение формы.



Профессионально-нравственная деформация сотрудников МЧС – это понятие, которое выражает снижение качества в выполнении своих профессиональных обязанностей, искажение профессиональной деятельности сотрудников МЧС и ее результатов, отношений с гражданами, коллегами и начальством, а также профессионально-нравственного сознания.



Вероятность возникновения деформации личности напрямую зависит от срока службы.

До 5 лет службы - деформация незначительная.

От 6 до 10 лет - начальный и средний уровни.

Высокая степень деформации наступает при работе в органах от 11 до 15 лет.

Свыше 15 лет - "деформация у некоторых лиц практически неизбежна".



Профессиональная деформация – это устойчивые изменения личности, приобретённые человеком в связи с исполнением служебной деятельности и приводящие к дезадаптации (неадекватному поведению) в одной или нескольких сферах отношений: семейной, профессиональной, межличностной и др.



- Критериями профессионально-нравственной деформации, негативного изменения профессионального сознания и поведения являются:
 - 1. нарушение сотрудником МЧС правовых и моральных норм;
 - 2. “голос” его совести, выступающий как индикатор невыполненного долга.



Основные группы причин профессионально-нравственной деформации.

- ❖ Первую группу составляют общие причины появления и распространения профессионально-нравственной деформации, связанные с состоянием общества, с самой природой отношений общества и личности:
 - глубокий экономический, социальный, идеологический и духовный кризис российского общества;
 - незавершенная реформа российской правовой системы;
 - негативное освещение деятельности государственных органов в СМИ, литературных произведениях, а также низкий социальный престиж военизированных структур.



Вторая группа– особые причины, связанные со спецификой системы МЧС:

- специфичность профессиональной деятельности различных служб и подразделений МЧС;
- низкий уровень общей культуры многих низовых подразделений МЧС;
- недостатки в организации и управлении деятельностью основных служб и подразделений МЧС;
- отрицательное влияние на сотрудников МЧС тех коллег по работе, которые допускают злоупотребление властными полномочиями и необоснованном их использовании, формализм и равнодушие по отношению к гражданам и коллегам, халатное отношение к служебным обязанностям.



- Детальная правовая регламентация деятельности;
- повышенная ответственность за результаты своей деятельности; психические и физические перегрузки, связанные со специфическим графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил и т. д.;
- экстремальность деятельности (необходимость выполнения профессиональных задач в опасных для жизни и здоровья ситуациях, риск, непредсказуемость развития событий и т. д.);
- отсутствие систематического и действенного контроля со стороны руководства и непосредственных начальников за деятельностью сотрудников подразделений.
- Плохое оперативно-техническое оснащение служб и подразделений МЧС.



Третью группу причин появления и распространения

*профессионально-нравственной деформации
сотрудников МЧС составляют*

*единичные причины, связанные с личностью
сотрудника МЧС,*

*ее негативными морально-психологическими
качествами,*

*ее низкой адаптивностью к специфике
профессиональной деятельности:*

**- недостаточная профессиональная
пригодность сотрудника к работе по
морально-психологическим качествам,
особенностям темперамента, уровню
мотивации к службе.**





- низкий уровень общей и профессиональной культуры сотрудников;
- неблагоприятный морально психологический климат в коллективах, отсутствие единства интересов личности и всего коллектива;
- недостаточная развитость морально-волевых и деловых качеств некоторых сотрудников МЧС, потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии и т.п.;
- неадекватный возможностям работника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания;



- специфическая связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности работника (так, решительность в сочетании с пониженным самоконтролем может развиться в чрезмерную самоуверенность и т.п.);
- профессиональные установки (например, восприятие других людей как возможных нарушителей ППБ может привести к "глобальной" подозрительности и т.п.)



□ СТРЕСС-ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- Факторы, обусловленные спецификой деятельности МЧС (детальная правовая регламентация, повышенная ответственность, психические и физические перегрузки, фактор экстремальности, недостаточная профессиональная подготовка)
- Факторы личностного свойства (профессионально важные качества сотрудников МЧС, коммуникативные особенности, профессиональные установки, возраст и опыт).



наличие социально-психологической дезадаптации личности сотрудников МЧС, нравственные дефекты и дезориентация личности).

- Факторы, определяющие подверженность развитию неблагоприятных психических реакций (интенсивность и длительность психотравматизации, индивидуальные психологические особенности, наличие социальной поддержки, степень психологической подготовленности к экстремальной обстановке и личностно-смысловое отношение к целям и задачам своего участия в спасательных действиях).



УЧЕБНЫЙ ВОПРОС № 2

Структура и основные формы проявления профессионально-нравственной деформации сотрудников МЧС.



Основные элементы или уровни профессионально-нравственной деформации.

Указанное явление включает в себя:

- 1) деформацию профессионального сознания сотрудника МЧС (потребностно-мотивационную деформацию);
- 2) деформацию профессиональной деятельности сотрудника МЧС, ее средств и результатов;
- 3) деформацию отношений сотрудника МЧС с гражданами, коллегами, а также отношений в системе “начальник – подчиненный”.



1. Деформация профессионального сознания

Особенностью процессов, составляющих деформацию профессионального сознания сотрудников МЧС является их скрытость, неявность, ненаблюдательность.

Профессионал начинает привыкать к своим негативным тенденциям в развитии, и деструкции становятся неотъемлемой частью его личности.

- Деформация профессионального сознания имеет следующие проявления:
- а) Снижение или отсутствие мотивации к службе, преобладание корыстных целей над общезначимыми и государственными целями.
- б) Нравственное оскудение, сознательное пренебрежение нормами морали, потеря смысло-жизненных ориентаций.



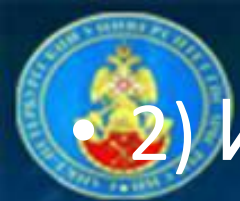
Крайняя форма проявления профессионально-нравственной деформации сотрудников МЧС на уровне профессионального сознания заключается в утрате чувства служебного долга и личной ответственности, что прямо ведет к правонарушениям и преступлениям самих сотрудников МЧС.



2. Деформация профессиональной деятельности сотрудников МЧС, а также используемых в ней средств и ее результатов. Деформация профессиональной деятельности имеет следующие проявления:

1) Халатность и волокита в исполнении служебных обязанностей, а именно:

- нарушения сроков подготовки служебной документации;
- сокрытие пожаров и нарушений служебной дисциплины от регистрации и учета;
- фальсификация доказательств и документов;



- 2) Использование незаконных методов, практическое применение безнравственного неписанного правила “цель оправдывает средства”.
- 3) Своекорыстное использование служебного положения, коррупционность, взяточничество.
- 4) Административные и дисциплинарные нарушения.
- 5) Формализм и упрощенчество при оформлении документов, приписки и “процентомания” при составлении отчетности.



• 3. Деформация отношений с гражданами, коллегами, начальниками и подчиненными.

- Деформация профессиональных отношений имеет такие формы проявления:
- 1) злоупотребление властью, превышение полномочий в отношениях с гражданами, грубость по отношению к ним, унижение чести и достоинства, неоказание помощи;
- 2) пренебрежение правилами служебного этикета в отношениях с гражданами, коллегами и начальством;



- 3) бескультурье в речи, использование нецензурных выражений;
- 4) формально-бюрократические методы руководства (высокомерие, грубость, бездушное отношение руководителей подразделений МЧС к своим подчиненным). Социологи однозначно относят этот показатель к базовым, т.е. к находящимся в основе деморализации служебного коллектива;
- 5) конфликтный социально-психологический климат в коллективах; становление конфликта как нормы



Многообразные формы проявления профессионально-нравственной деформации сотрудников ОВД могут быть распределены по 3 уровням:

- 1) деформация профессионально-нравственного сознания;
- 2) деформация профессиональной деятельности, ее средств и результатов;
- 3) деформация служебных отношений с гражданами, коллегами, начальниками и подчиненными.



Одной из форм профессиональных деструкций является синдром выгорания.

Первоначально этот термин применялся в отношении людей, профессионально работающих в сфере помогающих профессий:

врачи, священники, педагоги, юристы, социальные работники, психотерапевты, чья работа связана с интенсивным, тесным общением с клиентами, эмоциональным перенапряжением.

Под выгоранием подразумевалось состояние изнеможения в совокупности с ощущением



В.В.Бойко дает следующее определение термина:

« Эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия».

Синдром выгорания рассматривается как ответная реакция на длительные профессиональные стрессы, возникающие в межличностных коммуникациях.



Шесть ведущих к «выгоранию» форм несоответствия личности человека требованиям и условиям его профессиональной деятельности.

1. Главной причиной такого конфликта становится несоответствие требований к работнику с его возможностями.

Ощущение своей неспособности и низкого качества результатов труда, угнетая, препятствует оптимальной самореализации.



2. Иногда к «выгоранию» могут приводить ситуации, когда жажда самостоятельности профессионала постоянно наталкивается на ограничения условиями деятельности.

Первоначальный энтузиазм сменяется ощущением угнетенности, возникает представление о своей бесполезности, появляется безответственность к своим профессиональным обязанностям.



- 3. Несоответствие вознаграждения ожиданиям работника, субъективно оценивающего свой трудовой вклад в успехи фирмы, ведет к «выгоранию» людей определенного типа.
- 4. Значительную роль в формировании и развитии «выгорания» играет отсутствие положительной поддержки со стороны коллег из-за их «выгорания» или их производственной изолированности.



- 5. Причиной «выгорания» у профессионала, может стать ущемление чувства справедливости не только к нему, но и к другим членам его коллектива.
- Если человек не находит в себе сил активно противостоять несправедливостям, это способствует прогрессированию «выгорания».



6. Важной причиной «выгорания» в некоторых профессиях становится несоответствие между морально-этическими принципами человека и тем, что от него требуется делать во время его профессиональной деятельности.

Такое несоответствие возможно у работников «силовых» ведомств: полицейских, военных, спасателей, когда они вынуждены применять в экстремальной обстановке приемы, методы, кажущиеся негуманными с позиции населения.



Существуют различные модели развития синдрома выгорания, но большинство специалистов признает необходимость учета трех признаков, определяющих наличие и степень выгорания. При этом вклад факторов различен.

В рамках трехфакторной модели, синдром психического выгорания включает следующие компоненты: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений.



• Эмоциональное истощение

рассматривается в качестве основного компонента синдрома и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном пресыщении.

- Оно определяется как чувство перенапряжения и истощения эмоциональных и физических ресурсов, не проходящее чувство усталости. После периода отдыха данные проявления уменьшаются, однако по возвращении в прежнюю рабочую ситуацию



Вторая компонента – деперсонализация – отражает деформации в отношениях с другими людьми.

В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок.

В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

В крайних проявлениях человека практически не волнует его работа, различные обстоятельства не вызывают у него эмоционального отклика.



Третья компонента – редукция
личностных достижений – может
проявляться или в снижении самооценки,
занижении своих профессиональных
достижений, негативных установках по
отношению к профессиональным
возможностям или ограничении
обязанностей по отношению к субъектам
профессиональной деятельности.



СЭВ рассматривается многими авторами как следствие профессиональных стрессов.

Основным предрасполагающим фактором выгорания является **продолжительность и чрезмерная рабочая нагрузка в ситуациях напряженных межличностных отношений.**

В различных профессиональных группах выраженность симптомов может быть различной, в зависимости от особенностей профессии.

А механизмы, этапы развития выгорания, структура синдрома остаются неизменными.



«Формула выгорания»:



степень выгорания прямо пропорциональна степени выраженности факторов выгорания, воздействующих на личность в данный момент времени, и обратно пропорциональна степени актуализации личностных ресурсов преодоления профессионального выгорания. Меньше подвержены выгоранию те, кто получает положительные эмоции и поддержку в семье, удовлетворение от работы и имеет хобби или какое-то увлечение, позволяющее почувствовать, что жизнь больше, чем работа



Симптомы, составляющие синдром профессионального выгорания,
условно можно разделить на три основные группы:

- психофизические,
- социально-психологические
- поведенческие.



К психофизическим симптомам профессионального

выгорания относятся такие, как:

- симптом хронической усталости;
- ощущение эмоционального и физического истощения;
- отсутствие реакции страха на опасную ситуацию;
- общая слабость, снижение активности и энергии, ухудшение биохимии крови и гормональных показателей;
- частые беспричинные головные боли; постоянные расстройства желудочно-кишечного тракта; резкое изменение веса тела; бессонница;
- постоянное заторможенное, сонливое состояние и желание спать в течение всего дня;
- нарушения дыхания при физической или эмоциональной нагрузке;



• К социально-психологическим симптомам

профессионального выгорания относятся такие неприятные ощущения и реакции, как:

- безразличие, скука, пассивность и депрессия;
- повышенная раздражительность на незначительные, мелкие события;
- частые нервные "срывы";
- постоянное переживание беспричинных негативных эмоций;
- чувство неосознанного беспокойства и повышенной тревожности;
- чувство гиперответственности и постоянное чувство страха, что "не получится" или человек "не справится";
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы.



• К поведенческим симптомам профессионального выгорания относятся следующие поступки и формы поведения работника:

- ощущение, что работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее - все труднее и труднее;
- сотрудник рано приходит на работу и поздно уходит либо, наоборот;
- вне зависимости от объективной необходимости работник постоянно берет работу домой, но дома ее не делает;
- чувство бесполезности, безразличие к результатам работы;
- невыполнение важных, приоритетных задач и "застревание" на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;



- дистанцированность от сотрудников и клиентов, повышение неадекватной критичности;
- злоупотребление алкоголем, резкое возрастание выкуренных за день сигарет, применение наркотических средств.



Личностные особенности, препятствующие формированию этого синдрома.

Основой ресурсов человека является его интеллект.

- Кроме предметного интеллекта существует социальный интеллект, который дает человеку возможность быть компетентным в сфере межличностных отношений, и эмоциональный интеллект, позволяющий осуществлять регуляцию своей эмоциональной сферы, а также опознавать эмоциональное состояние окружающих.



УЧЕБНЫЙ ВОПРОС №2
Симптомы профессионального
выгорания и профессиональной
деформации личности.



УЧЕБНЫЙ ВОПРОС № 3

**Пути и методы профилактики
профессионально-нравственной
деформации личности сотрудников
МЧС.**



Условия преодоления и профилактики профессионально-нравственной деформации

1. Совершенствование работы с кадрами.
 - поддержание баланса прав и интересов сотрудников, с одной стороны, и ведомства, с другой стороны;
 - контроль за процессами подбора и расстановки руководящих кадров, открытость и справедливость в решении кадровых вопросов;
 - обучение руководящего состава основам науки управления;
 - решение вопросов социальной и правовой защиты сотрудников МЧС;



- – совершенствование профессиональной подготовки кадров в средних специальных и высших учебных заведениях;
- – реформа духовно-нравственных устоев в МЧС, воспитание у личного состава патриотизма, стремления к неукоснительному соблюдению законов, присяги и этических норм.



2. Личные усилия сотрудников по овладению культурой, нормами права и морали, профессиональным мастерством.

Культура, в том числе и профессиональная, – это результат постоянных, повседневных личных усилий, и она лучшая защита от всех форм профессионально-нравственной деформации.



Условия профилактики у сотрудников МЧС профессиональной деформации :

- выработки у сотрудников профессионального иммунитета и высокой культуры в работе;
- развития нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех работников;



- - формирования у работников установки на следование в работе кодексу профессиональной чести;
- - совершенствования стиля и методов управления персоналом;
- - формирования оптимального морально-психологического климата в службах и подразделениях.



Особую роль в предупреждении профессиональной деформации личности работника играет личный пример коллег, руководящих лиц.

Ежедневно видя примеры безупречного, высоконравственного поведения своего начальника, своих товарищей, сотрудник МЧС невольно проникается глубоким уважением к ним и желанием следовать образцам их поведения и деятельности



- Обязательно необходимо применять меры поощрения.
- Это могут быть путёвки в санатории, повышенная премия, дополнительный выходной день.
- Хорошей стимуляцией активного и плодотворного труда являются разного рода курсы повышения квалификации.