



# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ ЮРИДИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ И ИХ ПРОФИЛАКТИКА



# Профессиональные деструкции

Это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса

# Тенденции профессиональных деструкций (А.К. Маркова)

Отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;

Дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистичные цели;

Низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптация;

Рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития;

Ослабление ранее имеющихся профессиональных данных, способностей, мышления

Искаженное профессиональное развитие;

Деформации личности;

Прекращение профессионального развития из-за профзаболеваний



# Психологическая структура субъекта деятельности



**Направленность личности** (Л.И. Божович, В.С. Мерлин, К.К. Платонов) – система доминирующих потребностей и мотивов, а также отношений, профессиональная позиция, социально-профессиональный статус, ценности, установки.  
**Деструкция** – профессиональное отчуждение и снижение мотивации достижения профессиональных успехов.



**Профессиональная компетентность** – совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности.  
**Деструкция** – некомпетентность и консервация профессионального опыта.

# Психологическая структура субъекта деятельности



3. *ПВК* (В.Д. Шадриков) – индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее усвоения. *Деструкция* – профессиональные деформации.



4. *Профессионально значимые психофизиологические свойства* (зрительно-двигательная координация, глазомер, нейротизм, экстраверсия, реактивность и др.). *Деструкция* – профессиональные акцентуации

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АКЦЕНТУАЦИИ

Чрезмерная выраженность отдельных черт, а также некоторых профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающаяся на деятельности и поведении специалиста.



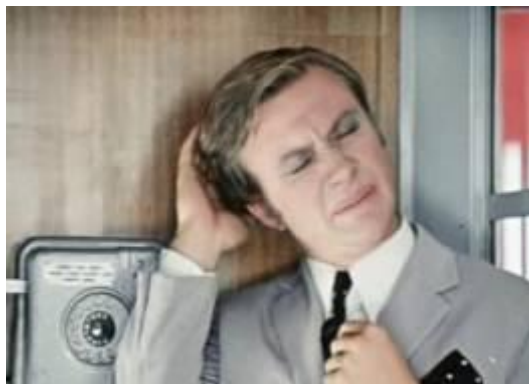
Причиной формирования профессиональных акцентуаций является адаптация к новой профессиональной деятельности.



При условии успешной адаптации наблюдается тенденция к компенсации акцентуаций, а профессиональная дезадаптация значительно усиливает уровень их выраженности и приводит к профессиональной деструкции личности



# Демонстративный тип



# Демонстративный тип

- Считается, что такой человек всегда носит маску, никогда не говорит о себе всей правды. Как правило, это люди с живым темпераментом, способные производить на каждого наилучшее впечатление. Из них получаются хорошие актеры, экскурсоводы, администраторы. Они способны увлечь людей за собой, оригинальны, ярко проявляют чувства.
- Вместе с тем люди такого типа склонны к преувеличениям, фантазированию, способны избегать сложных профессиональных ситуаций, «убегать» от них в болезнь.



# Циклотимический тип



# Аффективно-лабильный тип

- Это тип характера, отличающийся крайней неустойчивостью настроения, привязанностей, эмоций. Сегодня такой человек окатит вас холодом, завтра будет приветливым, послезавтра — равнодушным. В период подъема настроения характер напоминает гипертимный, в период спада — дистимический.
- Продуктивность профессиональной деятельности во многом зависит от перепадов настроения и не имеет постоянного характера.

# Застревающий тип

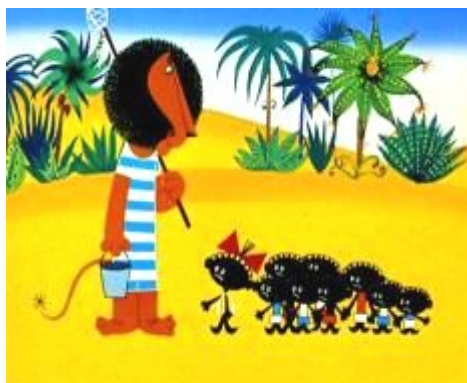


# Застревающий тип

- Это люди, которые невероятно долго помнят обиды. Им хотелось бы и через много лет отомстить обидчику. Часто это борцы за какую-то идею, техническую или политическую. Для них характерны погруженность в прошлое и боевое настроение, желание «добиться правды», наказать обидчика. Таким людям присущи сдержанность, принципиальность, серьезность, чувство долга, «несгибаемость», требовательность.
- В неблагоприятных ситуациях проявляется обидчивость, злопамятность, склонность накапливать отрицательные эмоции и переживания, подозрительность, мстительность, непомерная требовательность к окружающим, отказ от достижения высоких результатов. Признанию таких людей постоянно мешают их конфликты с окружающими, из-за которых они не только не продвигаются вверх по служебной лестнице, но даже получают понижения в должности.



# ЭМОТИВНЫЙ ТИП



# Эмотивный тип

- Это люди, которые необычайно глубоко и долго переживают любое событие своей жизни. Они способны к состраданию и сочувствию, мягки и участливы, склонны к помощи и действительно ее оказывают. У них сильно развито чувство эмпатии. Они близки к сфере искусства, не любят ограничений и формализма, интуитивны.
- Общение с грубыми людьми, хамство, несправедливость в оценке результатов деятельности, конфликты с коллегами вызывают сильнейший психологический дискомфорт и нарушают стабильность.

# Дистимический тип



# *Дистимический тип*

- Это тип характера с пониженным настроением. Обычно это тихий, пессимистично настроенный человек, молчаливый и педантичный. Легко впадает в апатию, ходит с унылым настроением. Серьезный, ответственный, добросовестный, пунктуальный, обладает чувством справедливости. При работе с чертежами, техникой, не требующей быстрого реагирования и общения, чувствует себя комфортно.
- Человек дистимического типа, как правило, пассивен в работе, отличается медлительностью в мышлении и действиях, склонен к пессимистичной оценке событий, испытывает трудности в общении с коллегами.



# Гипертимный тип



# Гипертимный тип

- Этот тип характера отличается постоянно повышенным фоном настроения, общительностью. Человек такого типа — обычно душа компании, подвижный, энергичный. Он легко справляется с работой, связанной с большим количеством коммуникативных контактов, с принятием оперативного решения, однако ему свойственно непостоянство, он часто меняет место работы.
- Развитие данной акцентуации препятствует спокойному анализу профессиональных ситуаций, вынесению взвешенных оценок. Человек не терпит однообразия, монотонности, тяготеет к чувству одиночества.

# Тревожный тип



# Тревожный (боязливый) тип

- Данный тип акцентуации чаще встречается у женщин и детей. Каждый день такой человек испытывает страх и тревогу по поводу любых мелких событий. Он склонен недооценивать себя и переоценивать других. Когда поводов для тревоги нет, она все равно возникает, буквально «высасывается из пальца». В этих людях привлекает эмоциональность, дружелюбие, впечатлительность, заинтересованность, самокритичность, обязательность. Благоприятной профессиональной ситуацией является четкое определение прав и обязанностей, доброжелательное отношение со стороны коллег и начальства, отсутствие необходимости самостоятельно принимать решения.
- В неблагоприятных ситуациях обнаруживается неумение отстаивать свою точку зрения, тенденция «прилипать», растерянность, безынициативность. Такой человек старается избегать ответственности, общения с незнакомыми людьми.



# Возбудимый тип

- Это человек, поведение которого трудно предсказать. Он часто совершает импульсивные поступки, о которых потом жалеет. Для него характерна безудержность эмоций и аффектов, иногда он готов «стереть в порошок» человека, который ему возражает. В работе такие люди энергичны, инициативны, добросовестны.
- Негативными проявлениями данной акцентуации являются склонность к гневу, нетерпимость к противодействию, раздражительность. Представители этого типа способны в приступе гнева поднять руку на другого.

# *Педантичный тип*

- порядку, к пунктуальности. Они очень аккуратны и добросовестны. Человек такого типа иногда может пренебрегать своими обязанностями только потому, что сделать хорошо он не успевает, а сделать плохо не может себе позволить. Положительными чертами являются добросовестность, аккуратность, пунктуальность, надежность, ровное настроение, обязательность.
- Отрицательные характеристики этой акцентуации — занудство, буквоедство, формализм, ненужная дотошность и тщательность при выполнении работы, неспособность к принятию самостоятельных решений, тревожность, неуверенность. Люди такого типа оказывают сильное сопротивление в ситуациях организационных изменений.

# Экзальтированный тип

- Это люди, не знающие полутонов, с очень живой и яркой эмоциональной сферой. Они быстро переходят от «мировой скорби» к безудержному веселью, радости. В отличие от представителей демонстративного типа их чувства настоящие, а не «картинные». Они не работают на публику, а переживают происходящее искренне и глубоко.
- Зачастую такая погруженность в эмоциональную сферу отрицательно сказывается на профессиональной деятельности, так как отнимает много времени и сил, опустошая человека.

# Тип экстраверта

- Экстраверт обращен во внешний мир. Общительность — основная черта этого типа. У таких людей множество связей в разных сферах жизни. Вследствие этого они информированы, деловиты, контактны, жизнерадостны. Любят путешествовать, из них получаются хорошие комментаторы, коммерсанты, снабженцы, журналисты.
- Такие люди не терпят однообразия в работе, жестко регламентируемую деятельность, ситуаций, требующих учета множества факторов и серьезного анализа.



# *Тип интроверта*

- Интроверт обращен во внутренний мир. Это люди замкнутые и нелюдимые, предпочитающие одиночество и книги общению с окружающими. Социальные знакомства даются им с большим трудом. Профессиональная деятельность в сфере «человек — человек» представляет серьезную угрозу для комфортного психологического самочувствия людей такого типа.

# Вывод

- Таким образом, в неблагоприятных профессиональных ситуациях, отягощенных сниженными адаптационными возможностями, проявляются акцентуации черт характера. При длительном воздействии одних и тех же негативных факторов профессионально обусловленные акцентуации способствуют развитию профессиональных деформаций личности.

# Профессиональные деформации личности

С.Г. Геллерштейн в 1930-е гг.

изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, угодливость приказчиков, льстивость кельнеров и др);

многолетнее выполнение одной и той же деятельности устоявшимися способами ведет к развитию профессионально нежелательных качеств и профессиональной дезадаптации специалистов.

# 4 уровня проявления деформаций





# Обще-профессиональные деформации

типичные для работников этой профессии.

Эти инвариантные особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем, хотя уровень выраженности данной группы деформаций различен.

Набор обще-профессиональных деформаций делает работников профессии узнаваемыми, похожими.

# Примеры



для врачей характерен синдром «сострадательной усталости», выражающийся в эмоциональной индифферентности к страданиям больных;



у работников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель;



у руководителей — синдром «вседозволенности», выражающийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных.

# Специальные профессиональные деформации

- у следователя появляется правовая подозрительность,
- у оперативного работника — актуальная агрессивность,
- у адвоката — профессиональная изворотливость,
- у прокурора — обвинительность.

# Профессионально-типологические деформации

обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности: темперамента, способностей, характера — на психологическую структуру деятельности.

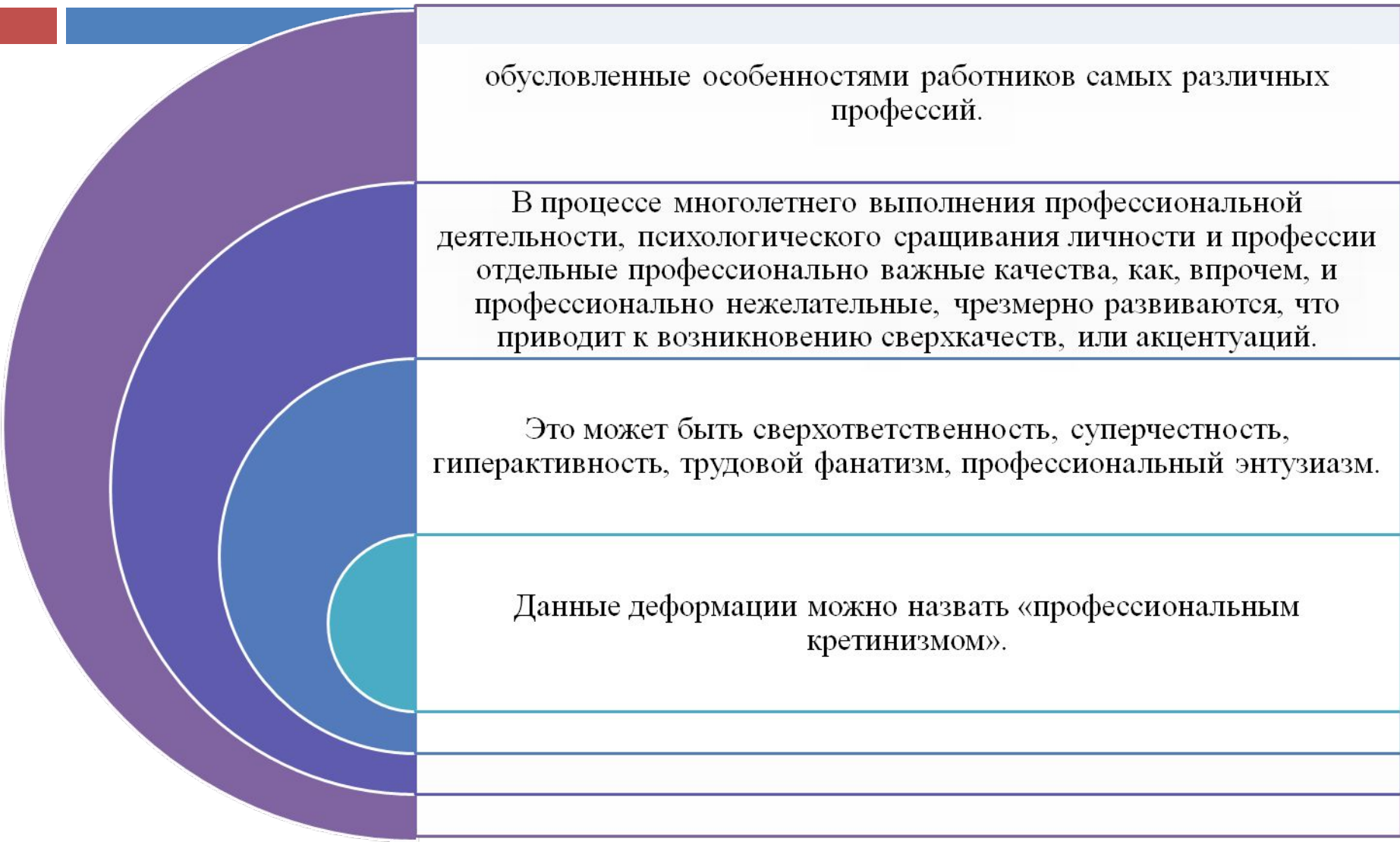
Эта группа деформаций развивается в разных профессиях и не имеет четкой профессиональной ориентации.



## ***В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:***

- деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентации, пессимизм, скептическое отношение к новичкам и нововведениям;
- деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка, психологическая герметизация, нарциссизм и др.);
- деформации, обусловленные чертами характера: ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность и др.

# 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 может быть сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм.

Данные деформации можно назвать «профессиональным кретинизмом».

# Вывод

- Представленные виды профессиональных деформаций присущи также представителям других профессий, связанных с межличностным взаимодействием.
- На ранних этапах своего развития профессиональные деформации значительно облегчают способы выполнения деятельности, но затем начинают доминировать в структуре личности и снижают продуктивность деятельности.

# Профессиональная некомпетентность

недостаточно сформированные или редуцированные в процессе профессиональной деятельности компетенции.

Следствием профессиональной некомпетентности является низкая эффективность деятельности, неудовлетворительные результаты работы и снижение трудовой мотивации.

Некомпетентность может быть обусловлена исходным уровнем профессиональной подготовленности.

Некомпетентность может характеризовать предел профессионального развития.

Может быть результатом профессиональной стагнации



# Профессиональная стагнация

- Профессиональная стагнация является переходным состоянием профессионала, так как длительное выполнение профессиональной деятельности на высоком уровне невозможно.
- Профессионализм как системное образование не может долгое время находиться в состоянии застоя.
- Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует наступлению профессиональной стагнации.
- Стагнация же, в свою очередь, инициирует образование различных деформаций.

# Причиной профессиональной некомпетентности может выступать консервация профессионального опыта

- Высокая динамика требований к профессиональной компетентности специалиста приводит к быстрым темпам ее старения. Это обуславливает несоответствие между профессиональным опытом и требуемой профессиональной компетентностью.
- Профессиональный опыт в настоящее время устаревает быстрее, чем завершается жизнь специалиста в профессии.
- Консервация профессионального опыта происходит вследствие отсутствия у человека умения и готовности к его пересмотру в целях обеспечения максимального соответствия требованиям вакантной должности.

# Сравнительная оценка опыта специалистов с разным стажем работы

Категория специалистов	Достоинства	Недостатки
Начинающий специалист	Высокая гибкость, адаптивность	Доминирующие теоретические знания, не приобретающие личностного смысла
Профессионал	Компетентность и высокая конкурентоспособность	Высокая стоимость труда
Специалист с избыточным опытом	Высокая концентрация профессионализма	Глобализация опыта, консерватизм. Преобладающая ориентация на прошлое. Высокая стоимость труда при снижающейся его эффективности. Эффект «свадебного генерала»

# Вывод

- Таким образом, деструктивное изменение профессиональной компетентности характеризуется снижением продуктивности деятельности и потерей чувства удовлетворенности работой.
- Профессиональная некомпетентность ведет не только к психологическому и соматическому дискомфорту, но и к огромным потерям в экономике, во внешней и внутренней политике, в промышленности и сельском хозяйстве, в сфере воспитания и образования и в других областях жизни.

# Выученная беспомощность

Изменения мотивационной сферы в процессе деятельности;

Это привычка жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя.

Она возникает в результате частого отсутствия настоящей связи между действиями по отношению к работе и результатом этих действий в окружающей среде, когда человек многократно убеждается в непродуктивности и ненужности собственных действий и поступков



# Процесс возникновения выученной беспомощности

Плохие события, воспринимаемые как неконтролируемые



Стиль объяснения причин: устойчивость, локализация и глобальность



Ожидание, что никакие действия не могут контролироваться и изменить результаты в будущем



Выученная беспомощность; мотивационный, когнитивный и эмоциональный дефициты

# Профессиональное отчуждение

Профессиональное отчуждение – это процесс, связанный с объективным и субъективным отвержением личностью единства с профессиональной группой, делом и обособлением её профессиональных характеристик.

это отстраненность субъекта труда от своих профессиональных обязанностей, профессиональной среды, самого себя.

потеря профессиональной идентичности, невозможность её достижения, потерю «Я – профессионального» личностью.

Л.Б. Шнейдер рассматривает данное явление через противопоставление процессу идентификации.

# 3 группы факторов (Буданов А.В., 1992), ведущих к возникновению профессиональной деформации



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

- излишняя формализация деятельности, элементы бюрократизма;
- наличие властных полномочий по отношению к гражданам, что порой проявляется в злоупотреблении и необоснованном их использовании сотрудниками;
- корпоративность деятельности, которая может быть причиной возникновения психологической изоляции сотрудников органов правопорядка и отчуждения от общества;
- повышенная ответственность за результаты своей деятельности;
- психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил;
- экстремальность деятельности (необходимость выполнения профессиональных задач в опасных для жизни и здоровья ситуациях, риск, непредсказуемость развития событий, неопределенность информации о деятельности криминальных элементов, угрозы со стороны преступников и др.);
- необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт с правонарушителями, что может приводить к усвоению элементов криминальной субкультуры (использование уголовного жаргона, обращение по кличкам и т.п.).

# К факторам, отражающим особенности сотрудников органов правопорядка, относятся:

- неадекватный возможностям сотрудника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания;
- недостаточная профессиональная подготовленность;
- специфическая связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности сотрудника (так, решительность в сочетании с пониженным самоконтролем может развиваться в чрезмерную самоуверенность и т.п.);
- профессиональный опыт;
- профессиональные установки (например, восприятие действий других людей как возможных нарушителей закона может привести к обвинительному уклону в деятельности, глобальной подозрительности и др.);
- особенности социально-психологической дезадаптации личности органов правопорядка, приводящие к проявлению агрессивности, склонности к насилию, жестокости в обращении с гражданами и др.;
- изменение мотивации деятельности (потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии и др.).



# К факторам социально-психологического характера относятся:

- неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными;
- неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и др.);
- низкая общественная оценка деятельности органов правопорядка, что порой ведет к безысходности в деятельности сотрудников органов внутренних дел, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в необходимости своей профессии.

# 6 стереотипов проявления профессиональных деформаций

Стереотип «начальник должен быть жестким, твердым, настойчивым» меняет структуру управленческого взаимодействия, переводя ее на режим угрозы наказанием за проступок, приказное общение.

Стереотип «начальник всегда прав» отрицательно влияет на самостоятельность решений и суждений работника, формирует безынициативность, ожидание приказов и распоряжений со стороны руководства.

Стереотип догматического следования приказам порождает установку на бездумное выполнение любого приказа начальника, часто ведет к внутриличностным конфликтам, если имеется собственное мнение о необходимости действовать по-другому.

# продолжение

Стереотип «маленького человека» ведет к снижению профессиональной самооценки, проявлению конформизма и отсутствию собственных суждений по тому или иному служебному вопросу.

Стереотип «оптимального» ролевого поведения часто выступает как механизм приспособительного поведения к определенным служебным ситуациям и конкретным профессиональным действиям. Так, угрожающее и агрессивное поведение рассматривается как оптимальное для получения показаний от подозреваемого и т. д.

Стереотип «нахождения виновного» оправдывает все действия по нахождению виновного, его наказанию и т. п. При этом работа по выявлению истинных причин неэффективности деятельности уходит на задний план, и ее недостатки не вскрываются.



# Во внешней среде деятельности следующие проявления профессиональной деформации работников органов правопорядка:

уверенность и порой самоуверенность в собственной непогрешимости при решении профессиональных задач, чрезмерное самомнение и завышенная самооценка;

- наличие установки на «обвинительный уклон» по отношению к другим людям, чрезмерная подозрительность, грубые ошибки в восприятии и оценке других людей, их действий и поступков;

- правовой нигилизм, который проявляется в пренебрежительном отношении к требованиям закона, игнорировании требований закона и произвольном толковании закона и подзаконных нормативных актов;

- правовой ригоризм, представляющий собой выраженную установку на ужесточение наказания, применение к правонарушителю более жестких мер наказания безотносительно к особенностям его личности, к ситуации совершенного правонарушения;

# продолжение

- стереотип закрытости, стремления к излишней секретности, приданию своей работе мнимой значительности, тенденция к сверхконтролю;
- • перенос своей служебной роли, профессиональных навыков и установок во внеслужебные отношения;
- • усвоение элементов криминальной субкультуры (уголовного жаргона, норм поведения, обращения к другому человеку и т.д.) и их использование в своей деятельности;
- упрощение делового общения, выражающееся в снижении культуры и этики общения с гражданами, обращения на «ты», применении выражений, оскорбительных для других людей, и т.п.;
- • наличие установки на применение только властных методов воздействия на правонарушителей и других граждан, пренебрежение методами психологического влияния, достижения согласия, разрешения конфликта на основе вербального воздействия и т.д.
- • педантичность, излишний формализм в работе и затягивание вопросов о принятии конкретных решений в рамках своей компетенции.

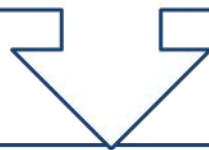


# Во внутрисистемном управлении, в общении с руководителями и сослуживцами возможны проявления профессиональной деформации:

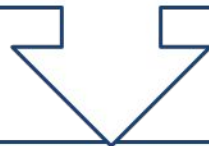
- • потеря инициативы в работе, выражающаяся в ориентации только на исполнение приказов и распоряжений руководителей, вышестоящих звеньев управления и забвении своих личных должностных обязанностей и ответственности;
- • установка на приоритетность текущего процесса деятельности, выполнения текущих задач вне связи с достижением конечных результатов деятельности, имитация активной деятельности;
- • переоценка старых, привычных методов работы и недооценка необходимости внедрения новых методов деятельности, инноваций;
- • установка на совершение формализованных, документально оформленных профессиональных действий при недостаточном внимании к человеку;
- профессиональный эгоизм (эгоцентризм), часто блокирующий эффективное взаимодействие работников различных служб органа правопорядка и снижающий результаты совместной деятельности.

# Профилактика и преодоление профессиональной деформации сотрудников органов правопорядка

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации.



Одной из задач такой профилактики является блокирование и сглаживание трех групп указанных факторов, способствующих развитию профессиональной деформации.



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

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



