

приказа). Готовность в широком использовании – определенное отношение предпочтения к определенному виду действий, результат выбора, ситуационного или независимого от ситуации. Но выделяют также и вынужденную готовность, которую определяют установкой только в общем, а конкретно – факторами и результатами объективации. Когда цена успеха высокая или плата за неуспех небольшая, субъект, как правило, готов рисковать [1]. Для того чтобы как-то прогнозировать последствия деятельности работника в экстремальных ситуациях, важным является определение его надежности, степени готовности к риску, а для этого, в свою очередь, необходимо определиться с семантикой термина «психологическая готовность к риску». Можно сказать, что в настоящее время невозможно отдельно выделить общепринятое или согласованное толкование данного понятия, его психологическое концептуальное и операционное содержание.

Так, например, готовность к риску оценивается как надситуативная, внешняя относительно самого акта риска мотивация, которая обуславливает принятие решения о риске, и, в общем смысле, как способность к принятию взвешенных адекватных решений и действий с опорой на собственный потенциал в условиях неопределенности и возможных опасностей, ответственность за их результаты и последствия [2].

Психологическая готовность к риску осуществляет регуляторную роль, при этом принимается во внимание прошлый опыт личности, воплощается в умении полагаться на себя, учете результативности своих бывших рискованных действий, а также в осознанности своей способности к адекватной интеллектуальной оценке рискованной ситуации и оценки своего самоконтроля [3–6].

Согласно концепции Г.Н. Солнцевой и Т.В. Корниловой готовность к риску определяется как собственно готовность осознанно контролировать возможность изменения ситуации за счет реализации своих решений, ставить цели, позволяющие проверять собственные возможности и расширять их, выходить за рамки ограничений, наложенных имеющейся ситуацией [7].

Так, готовность к риску определяется субъективной оценкой ситуации и собственной позицией субъекта по отношению к действительности. При этом изменение восприятия обуславливает динамику готовности к риску, а это, в свою очередь, определяет возможности субъекта при организации собственной деятельности в условиях опасности [8].

Как видим, толкование психологической готовности к риску достаточно вариативно в современной научной психологической литературе. В нашем понимании психологическую готовность военнослужащих На-

циональной гвардии Украины к риску следует понимать как готовность к актуализации своего интеллектуального и личностного потенциала при принятии решений в экстремальных условиях и саморегуляции своего состояния для эффективного выполнения служебно-боевых задач.

Список использованных источников

1. Ильин, Е.П. Психология риска [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб., 2012. – 288 с.
2. Абсалямова, Л.М. Психологічні особливості розвитку готовності до ризику у підлітковому віці [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Л.М. Абсалямова ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2009. – 39 с.
3. Корнилова, Т.В. К дифференциации понятий «готовность к риску», «склонность к риску» и «принятие риска» [Текст] / Т.В. Корнилова // Психология безопасности профессиональной деятельности : тез. докл. I Междунар. науч.-практ. конф. (17–18 нояб. 1999 г.) – М. : Когинто-Центр, 1999. – С. 29–30.
4. Корнилова, Т.В. Диагностика мотивации и готовности к риску [Текст] / Т.В. Корнилова. – М. : ИП РАН, 1997. – 232 с.
5. Корнилова, Т.В. Диагностика «личностных факторов» принятия решений [Текст] / Т.В. Корнилова // Вопр. психологии. – 1994. – № 6. – С. 99–409.
6. Корнилова, Т.В. О типах интеллектуальных стратегий принятия решений [Текст] / Т.В. Корнилова // Вестн. МГУ. Серия 14, Психология. – 1985. – № 3. – С. 11–24.
7. Солнцева, Г.Н. Риск как характеристика действий субъекта [Текст] / Г.Н. Солнцева, Т.В. Корнилова. – М. : НИЦ «Инженер», 1999. – 80 с.
8. Шлыкова, Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Н.Л. Шлыкова ; Всерос. науч.-исслед. ин-т техн. эстетики. – М., 2004. – 52 с.

УДК 343.83

А.В. Шакаль, А.Ч. Марцулевич

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ПУТИ ЕЕ МИНИМИЗАЦИИ

Профессиональная деформация – изменение качеств личности (ценностных ориентаций, стереотипов восприятия, способов общения и поведения, характера), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности, другими словами, перенесение своих профессиональных качеств в личную жизнь [2].

Среднестатистический человек в наше время проводит около трети дня на работе. Профессиональная деятельность оказывает разностороннее влияние на личность. С одной стороны, она способствует личност-

ному развитию, профессиональному росту, а с другой – приводит к негативному изменению субъекта деятельности, т. е. к профессиональной деформации.

Профессиональная деформация является вероятным, но не обязательным дефектом развития личности. Она потенциально заложена в любую деятельность, но чаще всего свое отражение находит у представителей профессий, работа которых связана с людьми (милиция, военнослужащие, сотрудники исправительных учреждений и др.).

Проблема профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов будет актуальна до тех пор, пока существуют взаимоотношения между людьми. К объективным факторам профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов относят:

- специфичность профессиональной деятельности;
- узкая специализация деятельности, решение типовых задач;
- негативные явления в жизни общества (коррупция, халатность);
- тяжелые физические и психические нагрузки;
- участие в конфликтных регионах в деятельности по наведению порядка с опасностью для здоровья и жизни сотрудников;
- преимущественные контакты с преступной средой;
- недостатки в организации и управлении всей системы правоохранительных органов (суд, прокуратура, ОВД, адвокатура и т. д.);
- отрицательное влияние коллег по работе;
- ошибки в подборе кадров.

Существенное влияние оказывают субъективные факторы: нежелание работать в данной сфере; низкий профессиональный уровень, нежелание совершенствоваться; недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств; неумение отделять интересы дела от интересов карьеры; неорганизованность, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение, желание любым путем снять психологическую нагрузку.

Показателями деформации являются: произвольно-субъективная интерпретация норм; огрубление личности; перенос профессиональной манеры общения в повседневную жизнь; завышенная самооценка, болезненная реакция на критику и контроль и др.

Существенные профессиональные деформации отрицательно сказываются не только на других сферах жизни, но и на самой профессиональной деятельности, негативно влияя на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности.

Директивный образ жизни формирует соответствующую модель поведения, которая сохраняется у сотрудников в процессе исполнения служебных обязанностей, в нерабочее время и даже после увольнения из органов внутренних дел. Постоянные стрессовые и конфликтные ситуации, участником которых сотрудник становится из-за своей профессиональной деятельности, способствуют развитию психического перенапряжения, подавлению эмоций, зарождению внутренних конфликтов, формированию отрицательных черт характера: равнодушие, эгоцентризм, жестокость.

Профдеформации подвержены работники практически всех подразделений правоохранительных органов. Регулярно встречаясь с различного рода преступлениями – убийства, грабежи, кражи, изнасилования, сотрудник правоохранительных органов должен всегда оставаться человеком, верным принципам общечеловеческой морали. Но это не всегда и не всем удается. Рано или поздно специалист привыкает к особенностям работы, деформируется, отступает от тех требований, которые предъявляются к нему [3].

Профилактика профессиональной деформации включает в себя ряд предупредительных мероприятий, ориентированных на выявление предпосылок деформации и их своевременное устранение.

К задачам, решаемым в процессе профилактики профдеформации сотрудников правоохранительных органов, следует отнести:

- физическую подготовленность сотрудников;
- развитие у сотрудников профессионального иммунитета;
- совершенствование методов управления персоналом;
- необходимость уделять внимание состоянию здоровья;
- тщательный отбор кадров с учетом деловых и нравственных качеств;
- создание благоприятных, оптимальных условий жизни сотрудников;
- нормальную организацию труда, рабочего времени сотрудников, чтобы исключить усталость, физическое и психологическое переутомление.

Главная задача – формирование у каждого работника активной жизненной позиции, деловитости, чувства нового, компетентности, сознательного отношения к труду, общественному долгу. Борьба с профессиональной деформацией включает в себя:

- развитие профессионально значимых личностных качеств;
- выбор себе в свободное от работы время хобби, занятия и интересов, максимально далеких от сферы профессиональной деятельности;
- внедрение постоянного самоконтроля, повышение уровня культуры;

четкое разделение работы и личной жизни.

Чаще других достигают профессионального успеха и практически не подвержены деформации сотрудники, ориентированные не только на свою деятельность, но и на сохранение круга доверительного общения: семьи, старых друзей. Это позволяет восстановиться после любых перегрузок [1].

Вышеперечисленное позволяет утверждать, что служебная подготовка сотрудников правоохранительных органов, морально-психологическая атмосфера, климат, служебная подготовка сотрудников правоохранительных органов – важнейшие защитные меры от их профессионально-нравственной деформации.

Список использованных источников

1. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://lib100.com/book/social_psychology/deform_person/.
2. Деформация личности профессиональная [Электронный ресурс] // Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/personal/personal5-05.htm>.
3. Кудрицкая, Ю.Е. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Ю.Е. Кудрицкая, М.А. Тухватуллина. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru>.

УДК 316

И.А. Сошников

ЭТИЧЕСКИЕ И МОРАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СОТРУДНИКУ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И ИХ УЧЕТ В ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Необходимость в формировании личности сотрудника правоохранительных органов, обладающей определенными этическими и моральными качествами, можно проследить на разных исторических этапах. Эти качества обусловлены гуманистическими принципами деятельности полиции (милиции).

Петр I в 1721 г. устанавливал, что «...полиция есть душа гражданства и всех добрых порядков и фундаментальный подпор человеческой безопасности и удобства»¹. Тем самым Петр впервые подчеркнул гуманистическую направленность деятельности полиции. Хотя анализ по-

¹ Законодательство Петра I. М. : Юрид. лит., 1997. С. 446.

лицейских нормативных актов петровского времени показал, что требования к личностным и профессиональным качествам граждан, осуществляющих полицейские функции, не были закреплены законодательно. В документах лишь перечислялись их обязанности. Государственная система Министерства внутренних дел и профессиональная подготовка полицейских сложились лишь в XIX в.

О том, что полицейский не просто стоит на страже порядка и охраняет граждан от нарушителей закона, что он является образцом и примером чести, добра и надежности, было подчеркнуто Екатериной II в Уставе благочиния или Полицейском 1782 г., где предписывались полицейским органам общие руководительные начала, которых они должны держаться, вторгаясь в отношения общественные и частные. Определялись Правила добронравия, Правила обязательств общественных, указывающие нравственные обязанности между супругами, родителями и детьми, и Качества определенного к благочинию начальства и правила его должности... «1. Здравый рассудок. 2. Добрая воля в отправлении порученного. 3. Человеколюбие. 4. Верность к службе Императорскому Величеству. 5. Усердие к общему добру. 6. Радение о должности. 7. Честность и бескорыстие. 8. Правый и равный суд всякому состоянию. 9. Дать покровительство невинному и скорбящему. 10. Воздержание от взяток, ибо ослепляют глаза и развращают ум и сердце, устам же налагают узду»¹.

Этот, своего рода, «кодекс профессиональной этики» сотрудника Управы благочиния определял нравственные позиции как руководство полицейским органам при их взаимоотношениях с частными гражданами. Не только профессиональные качества, но и внутрисемейная нравственность являлась обязательным требованием. Эти позиции представляют первый опыт законодательного закрепления качеств, которыми должен обладать сотрудник правоохранительных органов. Человеколюбие и добро, требуемые от полицейских, определяют гуманистическую направленность данных посылов.

В этом уставе подробно регламентирована деятельность управ благочиния, других полицейских учреждений и должностных лиц. Но вопрос о подготовке сотрудников, привитии им необходимых для работы навыков еще не был решен, что связано с отсутствием особой системы профессиональной подготовки полицейских кадров в XVIII в.

В XIX в. полиция в России неоднократно реформировалась. Реформы в основном были направлены на перераспределение функций и обязанностей полицейских, увеличение штатов. Деятельность полиции

¹ Устав благочиния или Полицейский. Часть первая [Утвержден в Санкт-Петербурге апреля 8 дня 1782 года]. М. : Сенат. тип., 1782. С. 75.