



УДК 159.99

Исследование профессиональной деформации сотрудников ОВД (на примере отделов полиции МУ МВД России «Иркутское»)

М. Ю. Уварова, Е. А. Кедрярова, Е. Г. Паткина

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Аннотация. Представлено исследование профессиональной деформации сотрудников отделения внутренних дел. Обзор литературы позволил выделить в структуре профессиональной деформации три компонента: когнитивный, эмоциональный и поведенческий. Мы предположили, что профессиональная деформация сотрудников ОВД характеризуется эмоциональной неустойчивостью, конфликтностью, трудностями в самостоятельности мышления, снижением нормативности поведения. Определена группа сотрудников с признаками профессиональной деформации, у которых были выявлены низкие показатели эмоциональной устойчивости, низкий уровень тревожности, сниженный самоконтроль, недостаток гибкости в восприятии ситуации и низкий уровень мотивации достижения. Также к данной группе были отнесены сотрудники, имеющие пороговые показатели по шкалам гипертимности, застревания, педантичности, циклотимности, тревожности.

Ключевые слова: профессиональная деформация, когнитивный, эмоциональный, поведенческий компоненты, эмоциональная устойчивость, уровень тревожности, самоконтроль, уровень мотивации достижения.

Реформирование системы органов внутренних дел оказало существенное влияние на кадровую политику, принципы воспитания и профессиональной подготовки личного состава. Несмотря на повышенный интерес к проблеме профессиональной деформации сотрудников полиции, во многом обусловленный обострением социальных проблем в современном обществе и, как следствие, необходимостью повышения эффективности деятельности ОВД, она остается малоизученной.

В психологической литературе имеется множество исследований профессиональной деформации работников различных сфер, однако посвященных механизмам и факторам, влияющим на возникновение профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел, недостаточно.

В отечественной и зарубежной психологии представлены исследования проблемы профессиональной деформации в самых разных видах трудовой деятельности. А. В. Буданов, Е. П. Ильин, М. И. Марьин под профдеформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер, и доказывают, что профес-

сиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда в целом [1; 2].

Анализируя и другие подходы к определению понятия «профессиональная деформация», мы сделали вывод, что профессиональная деформация – это специфические негативные особенности мировоззрения, поведенческие установки (стереотипы, привычки), приобретенные человеком в результате работы в данной профессии, которые могут проявляться не только в профессиональной деятельности, но и вне ее.

Характеристиками профессиональной деформации личности являются: быстрота ее развития, глубина деформирования, степень ее устойчивости, широта проявления [3; 4]. В своей работе мы будем придерживаться этой же точки зрения относительно профдеформации сотрудников отделов внутренних дел.

Проведя анализ литературы по изучаемой проблеме, мы выявили, что профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел имеет свою структуру, которая напрямую связана со спецификой самой деятельности.

Приступая к исследованию проблемы, мы исходили из предположения о том, что профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел включает три компонента: эмоциональный, когнитивный и мотивационный. Кроме того, профессиональная деформация сотрудников ОВД характеризуется эмоциональной неустойчивостью, конфликтностью, трудностями в самостоятельности мышления, снижением нормативности поведения и т. д.

Для подтверждения выдвинутой нами гипотезы использовались: анализ психолого-педагогической литературы, анкетирование, беседа и комплекс психодиагностических методик: 16-факторный личностный опросник Кеттелла, «Акцент 2-90», методика ИТО.

Исследование проводилось на базе отделов полиции Межмуниципального управления Министерства внутренних дел России «Иркутское». В нем приняло участие 50 сотрудников органов внутренних дел: офицеры среднего начальствующего состава, оперуполномоченные, инспектора и участковые отделов полиции. Возрастная категория сотрудников – 25–45 лет, мужчины и женщины.

На первом этапе исследования нам необходимо было выделить группу сотрудников, у которых будут выражены признаки профессиональной деформации, на втором мы планируем провести коррекционные мероприятия, которые позволили бы нам изменить в положительную сторону показатели группы с признаками профдеформации.

Теоретический анализ позволил определиться со структурой профессиональной деформации, изучение которой мы начали с личностных качеств сотрудников (рис. 1).

Исходя из потребностей нашего исследования, показатели сотрудников были изучены нами сначала по средним показателям каждой шкалы, а затем сгруппированы по трем уровням: высокий, средний, низкий.

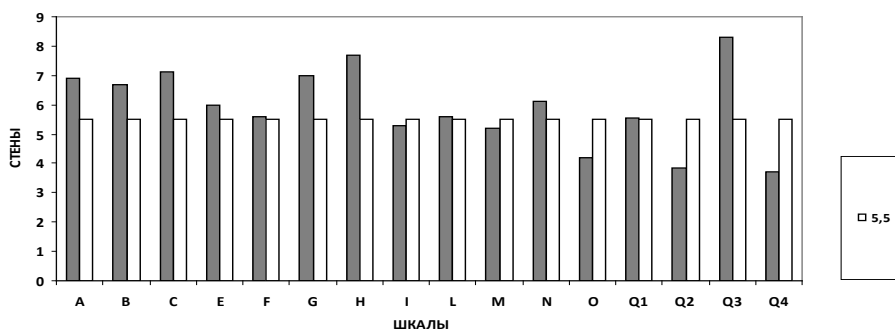


Рис. 1. Соотношение средних показателей с показателями нормы личностных качеств всех сотрудников ОВД

Так, выделив средние показатели по всем шкалам (опросник Кеттелла), мы установили, что особо выраженных отклонений от нормы у наших испытуемых не наблюдается. Скорее наоборот, анализируя отдельные шкалы опросника, приходим к выводу, что их данные несколько выше нормы, что свидетельствует об устойчивости показателей и их стабильности. Например, результаты по фактору С «эмоциональная стабильность – нестабильность» показывают, что большинство испытуемых (72 %) отличаются эмоциональной устойчивостью, выдержанностью, эмоциональной зрелостью, спокойствием, устойчивостью в интересах, работоспособностью, ориентированностью на реальность (табл. 1).

Таблица 1

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем эмоциональной устойчивости

Уровень эмоциональной устойчивости	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	36	72
Средний	14	28
Низкий	0	0
Всего	50	100

Но, несмотря на положительные характеристики результатов, психологу ОВД необходимо обратить на этот факт внимание, так как в этом случае имеется и вторая сторона таких показателей – проявление ригидности. А для сотрудников ОВД данного статуса (средний офицерский состав) может носить и негативный характер и перерасти в чрезмерную настойчивость и недостаток гибкости.

У 28 % сотрудников, отнесенных нами к группе со средним уровнем эмоциональной устойчивости, отмечено эмоциональное равновесие лишь в привычных для них ситуациях. При возникновении непредвиденных экстремальных моментов эта группа сотрудников вполне может быть менее устойчивой эмоционально. Испытуемые показали высокую чувствительность к внешним раздражителям.

Сотрудники с показателями среднего уровня эмоциональной устойчивости, исходя из профессиональных требований к работникам данной сферы, нами были отнесены к группе с наличием признаков формирования профессиональной деформации.

По фактору G («низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения») выявлено, что только 48 % сотрудников свойственны развитое чувство долга и ответственности, осознанное соблюдение общепринятых моральных правил и норм, настойчивость в достижении цели, деловая направленность (табл. 2). Они степенны и обязательны, руководствуются чувством долга, настойчивы, берут на себя ответственность, добросовестны.

Таблица 2

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем нормативности поведения

Уровень нормативности поведения	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	24	48
Средний	25	50
Низкий	1	2
Всего	50	100

У 50 % сотрудников выявился средний уровень нормативности в поведении. Этим людей характеризует малообязательность, корысть (пользуясь моментом, они ищут выгоду в ситуации), они избегают следования общим правилам, организационным требованиям.

Непостоянство в целях отмечается у 2 % обследуемых. Этим сотрудников отличает непринужденность в поведении. Они не прилагают усилий к выполнению групповых задач и социально-культурных требований.

Сотрудников, вошедших в группу со средними и низкими показателями, мы также отнесли к группе с признаками формирования профессиональной деформации.

По фактору H («робость – смелость») мы определили, что большинству членов группы (58 %) свойственны смелость, предприимчивость, активность. Им свойственны готовность к риску и сотрудничеству с незнакомыми людьми в незнакомых обстоятельствах, способность принимать самостоятельные, неординарные решения, склонность и проявление лидерских качеств (табл. 3).

Люди с данными показателями упорны, социабельны, умеют выдерживать эмоциональные нагрузки, что отвечает требованиям не только профессии сотрудника полиции, но и требованиям статуса наших испытуемых. Низкие оценки этого фактора (2 % испытуемых) характеризуют людей застенчивых, робких, несоциабельных, трудно принимающих самостоятельные решения. Всего один человек из 50 продемонстрировал данные показатели. Что опять же объясняется требованиями, предъявляемыми профессией наших испытуемых.

Таблица 3

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем смелости – робости

Уровень смелости – робости	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	29	58
Средний	20	40
Низкий	1	2
Всего	50	100

Высокие показатели тревожности (фактор О «спокойствие – тревожность») установлены у 12 % испытуемых. Эти люди характеризуются обеспокоенностью, внутренним напряжением, но при этом они переживают чувство вины в общепринятом смысле. Кроме того, они часто испытывают чувство, что их не принимает группа (табл. 4). Личность с высокими оценками по этому фактору чувствует свою неустойчивость, напряженность в трудных жизненных ситуациях, легко теряет присутствие духа, полна сожалений и сострадания; для нее характерна комбинация симптомов ипохондрии и неврастении с преобладанием страхов.

Таблица 4

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем тревожности

Уровень тревожности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	6	12
Средний	25	50
Низкий	19	38
Всего	50	100

В этом факторе важен компонент именно устойчивости; люди с высокими показателями часто застенчивы, им трудно вступить в контакт с другими людьми.

У половины (50 %) сотрудников наблюдается спокойствие, безмятежность. Тревожность, обеспокоенность у них проявляется в особых критических ситуациях, что говорит о том, что в своей профессиональной деятельности они надежны, устойчивы и смогут принимать мобильно необходимые и правильные решения.

Низкие оценки по этому фактору характеризуют тех людей, которые могут справляться со своими неудачами, в отличие от тех, кто переживает неудачи как внутренний конфликт. Но представители данной группы (в нашем исследовании это 38 % сотрудников) излишне уверены в себе и своих способностях. С одной стороны, они гибкие, с другой – они не чувствуют угрозы, иногда до такой степени, что невосприимчивы к тому, что группа идет другим путем и что они могут вызвать неприязнь.

Проявления профессиональной деформации мы можем наблюдать у сотрудников с высоким и низким уровнем тревожности.

По фактору Q3 («низкий – высокий самоконтроль») обнаружено, что для участников группы в целом характерны целенаправленность, сильная воля, умение контролировать свои эмоции и поведение (92 % сотрудников показали высокие результаты (табл. 5).

Таблица 5

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем самоконтроля

Уровень самоконтроля	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	46	92
Средний	4	8
Всего	50	100

Как видно из табл. 5, большинство испытуемых сотрудников (92 %) обладают высоким уровнем внутреннего контроля поведения, они склонны к организаторской деятельности и добиваются успеха в тех видах деятельности, где требуются объективность, решительность, уравновешенность. Умение контролировать себя является одним из наиболее важных для прогноза успешности профессиональной деятельности полицейских офицерского статуса. Эти показатели положительно связаны с частотой выбора в лидеры, степенью активности при решении групповых проблем.

Эти сотрудники отличаются высокой способностью контроля своих эмоций и общего поведения, они социально внимательны, проявляют то, что обычно называют «самоуважением» и заботой о социальной репутации. Иногда, однако, бывают склонны к упрямству. Люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности и добиваются успеха там, где требуются объективность, решительность, уравновешенность.

Низкого уровня по шкале не было зафиксировано, что объясняется опять же требованиями к профессионально важным качествам полицейского.

Со средними показателями самоконтроля выявлено всего 8 % сотрудников, чему соответствует объяснение, данное нами выше.

Интерес вызвали результаты, оказавшиеся ниже нормативных.

Так, низкие показатели по фактору Q2 («конформизм – неконформизм») показывают зависимость исследуемых сотрудников от мнения и требований группы, социабельность, следование за общественным мнением, стремление работать и принимать решения вместе с другими людьми, при этом отмечается низкая самостоятельность и ориентация на социальное одобрение.

Низкие показатели по фактору Q4 («расслабленность – напряженность») также обратили на себя наше внимание. Они свидетельствуют о расслабленности, вялости, апатичности, спокойствии, низкой мотивации, излишней удовлетворенности тем состоянием дел, которое имеется, невозмутимости. Что, в свою очередь, может говорить о начальных признаках профессиональной деформации.

Анализируя через показатели этой шкалы мотивацию испытуемых, мы выявили, что у 46 % испытуемых сотрудников наблюдаются низкие показатели уровня мотивации достижения, что говорит о склонности этой группы к низкой активности, удовлетворенности малым, постановке и достижению низких результатов (табл. 6).

Таблица 6

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем напряженности и мотивации достижения

Уровень напряженности и мотивации	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	2	4
Средний	25	50
Низкий	23	46
Всего	50	100

У 50 % испытуемых обнаружены оптимальный эмоциональный тонус и стрессоустойчивость. В деятельности они чаще не напряжены, не фрустрированы.

У 2 % испытуемых выявлен высокий уровень мотивации. Их отличает напряженность, фрустрированность, сверхреактивность (высокое энергетическое напряжение), что может нарушить эффективность учебы или работы. Высокие показатели по этой шкале могут навредить эффективности деятельности полицейского, так как ведут к конфликтности, напряжению, к зависимости от поощрения.

В эмоционально-волевой блок опросника Кеттелла входят эмоциональная устойчивость, самоконтроль, тревожность и нормативность поведения, соотношение этих данных представлено на рис. 2.

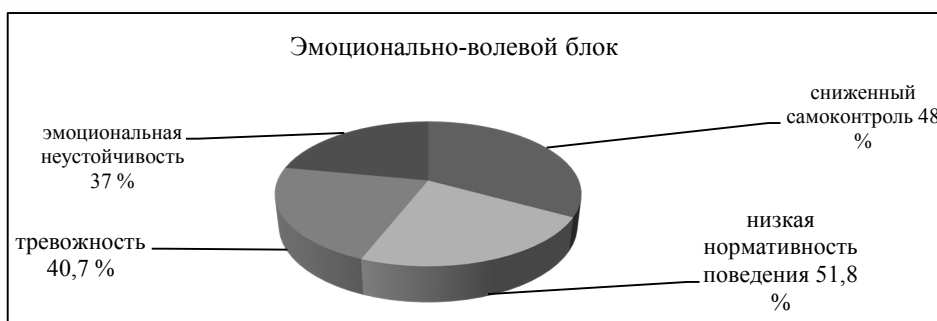


Рис. 2. Соотношение личностных качеств, имеющих показатели ниже (в показателях тревожности выше) средних данных группы с признаками профдеформации, %

Принимая во внимание возможное искажение ответов на вопросы опросника в сторону социальной желательности, можно предположить, что высокие показатели по факторам С, G, Q3 (блок самоконтроля) могут проявляться в ситуации ослабления, снижения самоконтроля, так как в большей степени отражают внутренний мир обследуемых.

Мы проверили полученные данные на основе исследования при помощи еще двух методик: «Акцент 2-90» и ИТО. Результаты изучения психологических особенностей («Акцент 2-90») показали, что значение уровня педантичности у наших испытуемых несколько ниже нормы (11 баллов), хотя эти данные вошли в так называемый коридор (с 10 до 14 баллов).

Сравнивая показатели шкал по методике Кеттелла и значение показателей по «Акценту 2-90», мы заметили, что высокие показатели педантичности в «Акценте 2-90» соотносятся со средними показателями шкалы G «нормативность поведения». Это может говорить нам о том, что высокий уровень педантичности для сотрудников ОВД является нормативным в вопросе профессиональной пригодности.

В проведенном исследовании сниженный показатель педантичности был выявлен у 33 % сотрудников. Это свидетельствует о склонности снисходительно относиться к требованиям, игнорировании норм и правил поведения, стремлении использовать в деятельности метод «проб и ошибок» и, как следствие, возможных нарушениях служебной дисциплины.

Результаты по шкале «Возбудимость» (7,1 балла) ниже «коридора» (9–12 баллов). Эти данные свидетельствуют о стремлении контролировать свои эмоции, неконфликтном поведении сотрудников, низком агрессивном потенциале.

При изучении результатов шкалы тревожности нами было обнаружено, что 50 % сотрудников (рис. 3.) отрицают у себя возможность испытывать тревогу (0–3 балла).

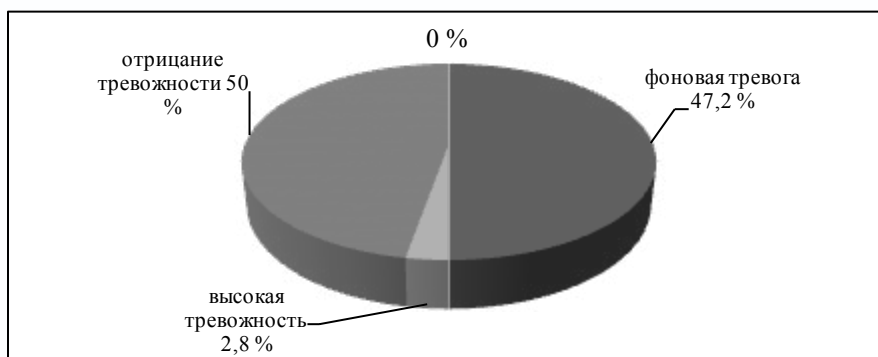


Рис. 3. Показатели тревожности испытуемых сотрудников ОВД

Этот показатель может свидетельствовать о том, что для данной категории сотрудников характерно вытеснение тревожности. Данная особенность может быть вызвана необходимостью часто выполнять работу, сопряженную с риском для жизни. В связи с этим происходит подавление внутренних страхов и сомнений. При этом для них может быть характерно снисходительное отношение к трудностям, некритичная оценка собственных поступков и, как следствие, снисходительное отношение к нормам и правилам [5]. Лишь один сотрудник (2,8 % от общей выборки) испытывает выраженную тревожность и беспокойство.

Высокий уровень гипертимности (табл. 7) обнаружен у 78 % испытуемых сотрудников. Это говорит об активности сотрудников, выносливости, общительности, находчивости в нестандартных ситуациях, готовности взять ответственность на себя. Вместе с тем данное качество является профессионально значимым для многих специальностей органов внутренних дел.

Таблица 7

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем гипертимности

Уровень гипертимности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	39	78
Средний	10	20
Низкий	1	2
Всего	50	100

У 20 % сотрудников уровень жизненной активности – средний, что позволяет им хорошо адаптироваться. Однако они могут испытывать затруднения в быстро меняющейся ситуации. Такой уровень работоспособности для оперативника недостаточен. Снижение уровня жизненной активности, преобладание пессимизма, отсутствие желания контактировать с другими, дистантное общение отмечается у 2 % испытуемых.

К показателям проявления профессиональной деформации мы будем относить средний и низкий уровни по шкале гипертимности.

Как видно из табл. 8, у 18 % сотрудников отмечается высокий уровень застревания. Для них свойственно огромное упорство и настойчивость в достижении поставленной цели, консервативность мышления, им не хватает гибкости восприятия. При этом для них характерна практичность, прагматичность, честолюбие.

Таблица 8

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем застревания

Уровень застревания	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	9	18
Средний	35	70
Низкий	6	12
Всего	50	100

У 70 % испытуемых выявлен средний уровень застревания. Эти сотрудники достаточно устойчивы в своих убеждениях, при этом они способны слушать других людей, могут изменять свои позиции, достаточно гибки.

У 12 % сотрудников обнаружен низкий уровень застревания, их отличает низкий уровень мотивации в достижении поставленных целей, непоследовательность, тенденция браться за несколько дел одновременно и не доводить их до конца. В данной работе как высокий, так и низкий уровень

застревания мы будем относить к показателям проявления профессиональной деформации.

Исследование уровня педантичности (табл. 9) показало, что у 18 % испытуемых он высок. Эти сотрудники стремятся соответствовать нормам и правилам поведения, ориентируются на предъявляемые требования. В их работе проявляется внимательность к деталям, склонность к перепроверке сделанного, требовательность к себе и к близким людям. 58 % респондентов со средним уровнем педантичности обладают хорошим контролем над своим поведением, уделяют достаточное внимание при выполнении поставленных задач деталям и мелочам. У 24 % испытуемых выявлен низкий уровень педантичности, что говорит нам о сниженном уровне самоконтроля, склонности к нарушениям дисциплины как в быту, так и на службе, игнорировании предъявляемых требований. Низкий уровень педантичности мы также будем относить к проявлениям профессиональной деформации.

Таблица 9

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем педантичности

Уровень педантичности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	9	18
Средний	29	58
Низкий	12	24
Всего	50	100

По результатам исследования шкал «Акцента 2-90» нами было выявлено (табл. 10), что у 2 % сотрудников высокий уровень тревожности. Они испытывают беспокойство либо находятся в реактивном состоянии (личные, особо значимые ситуации, острое горе). У 20 % сотрудников выявлен средний уровень тревожности. При этом 78 % опрошенных сотрудников обладают сниженным уровнем тревожности, что соотносится с приведенными ранее показателями и свидетельствует о стремлении подавить в себе внутренние страхи и сомнения.

Таблица 10

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем тревожности

Уровень тревожности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	1	2
Средний	10	20
Низкий	39	78
Всего	50	100

Исследование уровня циклотимности (табл. 11) показало низкий уровень у большинства сотрудников (78 %). Данные результаты свидетельствуют об устойчивости настроения обследуемых, стабильности, добросовестности, увлеченности. Устойчивость личности напрямую связана с ее успешностью, отсюда мы можем предположить, что 14 % обследуемых со-

трудников со средним уровнем циклотимности менее успешны в работе, а 8 % с высоким уровнем циклотимности неуспешны в работе, так как обладают крайне неустойчивым настроением. Чем больше личность подвержена влиянию извне, тем больше она нестабильна. В экстремальных ситуациях также возможна нестабильность поведения у данной группы сотрудников. Сотрудникам с высоким уровнем циклотимности не рекомендуется выдавать оружие.

Таблица 11

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем циклотимности

Уровень циклотимности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	4	8
Средний	7	14
Низкий	39	78
Всего	50	100

Анализ результатов индивидуально-типологических особенностей (методика ИТО) позволил нам не только интерпретировать полученные данные, но и оценить искренность сотрудников, прошедших через процедуру исследования. В методике предусмотрена шкала лжи или искренности ответов.

Изучая эти показатели, мы выявили, что 19,4 % сотрудников имеют высокие показатели по шкале лжи. Это может свидетельствовать о том, что сотрудники, принявшие участие в исследовании, склонны некритично оценивать свои поступки, снисходительно относиться к собственным промахам и недостаткам.

У 28 % испытуемых по шкале «аггравация» обнаружено стремление подчеркнуть имеющиеся проблемы и сложность собственного характера.

Анализируя показатели индивидуально-типологических свойств личности испытуемых, необходимо заметить, что у большинства сотрудников (73 %) ярко выражена экстраверсия, открытость, общительность, стремление к расширению круга контактов. Их отличают оптимистичность, легкость в адаптации к быстро меняющейся ситуации, избегание монотонности и однообразия. Они настойчивы в достижении целей, а также зависимы от интереса к конкретному делу и дорожат мнением окружающих людей. Эти сотрудники имеют высокие показатели решительности, самостоятельности в действиях, упорства в достижении целей. У них высока потребность в самореализации и риске. Им свойственны практичность, прагматичность и ориентированность на опыт и практику.

Обобщая полученные групповые результаты, можно представить психологическую характеристику личности (группы): общительная, постоянно стремящаяся к расширению контактов, активная, настойчивая, испытывающая потребность в разнообразии, риске.

Таблица 12

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем лабильности

Уровень лабильности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	15	30
Средний	24	48
Низкий	11	22
Всего	50	100

Как видно из табл. 12, у 30 % испытуемых сотрудников отмечается высокий уровень лабильности. Это говорит о подверженности внешним средовым воздействиям, стремлении игнорировать трудности, потребности в разнообразной деятельности.

Вызывает исследовательский интерес изучение спонтанности как непродуманности в высказываниях и поступках. Было обнаружено, что высокий уровень спонтанности отмечается у 38 % сотрудников (табл. 13). Им свойственны такие качества, как решительность, предприимчивость, самостоятельность в принятии решений, пренебрежение условностями и запретами, склонность к риску. Для ряда должностей в органах внутренних дел данное качество является профессионально важным.

Таблица 13

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем спонтанности

Уровень спонтанности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	19	38
Средний	22	44
Низкий	9	18
Всего	50	100

Показатели по шкале ригидности в табл. 14 демонстрируют устойчивость к стрессу, упорядоченность действий, склонность к обстоятельности и планированию.

Таблица 14

Распределение испытуемых сотрудников в соответствии с уровнем ригидности

Уровень ригидности	Количество испытуемых	
	Всего	%
Высокий	17	34
Средний	30	60
Низкий	3	6
Всего	50	100

В исследуемой группе было выявлено 60 % (средний уровень) таких сотрудников. Однако 34 % сотрудников с высокими показателями по этой шкале раздражительны, склонны к конфликтному поведению, что показывает черты профессиональной деформации.

Обобщая полученные данные, мы выделили группу из 15 сотрудников, у которых показатели, отмеченные нами как проявление профессиональной деформации, полностью соответствовали ее структуре и значению.

То есть нами в группу с признаками профессиональной деформации были отнесены сотрудники, имеющие низкие показатели эмоциональной устойчивости, низкий уровень тревожности, сниженный самоконтроль, недостаток гибкости в восприятии ситуации и низкий уровень мотивации достижения.

Кроме того, мы рассмотрели показатели по шкалам гипертимности, застревания, педантичности, циклотимности и тревожности. И сотрудников, имеющих пороговые значения по данным показателям, также отнесли к группе, имеющей признаки профессиональной деформации.

Вместе с тем необходимо отметить, что на органы внутренних дел возложен широкий круг обязанностей, связанных как с охраной общественного порядка, так и с расследованием преступлений. Принадлежность к определенной службе, несомненно, накладывает свой специфический отпечаток на сотрудников, по-разному деформируя их личности. В связи с этим дальнейшее исследование профессиональной деформации необходимо проводить с учетом направленности и специфики деятельности конкретной службы в органах внутренних дел. Это позволит разработать программы по преодолению признаков профессиональной деформации сотрудников ОВД, направленные на коррекцию специфических особенностей, характерных для представителей различных служб.

Список литературы

1. Буданов А. В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации : практ. пособие для руководящих работников УВД, ОВД, служб по работе с личным составом, подразделений морально-психол. обеспечения деятельности ОВД / А. В. Буданов. – М. : ГУВД г. Москвы, 1992. – 62 с.
2. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел / М. И. Марьин [и др.]. – М. : ЦОКР МВД России, 2005. – 212 с.
3. Мирнова Л. И. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел как одна из причин нарушения им прав и свобод человека в ходе осуществления судебной деятельности / Л. И. Мирнова // Следователь. – 2003. – № 8. – С. 51–53.
4. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания / П. Сидоров // Мед. газ. – 2005. – № 43.
5. Паткина Е. Г. Изучение психологических особенностей сотрудников уголовного розыска / Е. Г. Паткина // Вопр. психологии экстремальных ситуаций. – 2012. – № 4. – С. 48–54.

Study of Professional Deformation of the Officers of the Department of Internal Affairs (Case Study of Police Departments of “Irkutskoye” Inter-Municipal Department of the Ministry of Internal Affairs of Russia)

M. Y. Uvarova, Y. A. Kedyarova, E. G. Patkina

Irkutsk State University, Irkutsk

Abstract. The paper presents the study of professional deformation of the officers of the department of Internal Affairs. A survey of the materials on the topic made it possible to identify three components in the structure of professional deformation: cognitive, emotional, and behavioral. Professional deformation of the officers of the department of Internal Affairs can be characterized by affective intolerance, proneness to conflict, difficulties in self-directed thinking, decline of criterion behavior. A group of officers with symptoms of professional deformation was identified; they showed low level of affective tolerance, low level of anxiety, low self-control, lack of flexibility in interpreting a certain situation, and low level of achievement motivation. This group also included officers with threshold indexes according to the hyperthymic temperament, fixedness, meticulousness, cyclothymia, anxiety scales.

Keywords: professional deformation, cognitive, emotional, behavioral components, affective tolerance, level of anxiety, self-control, level of achievement motivation.

*Уварова Маргарита Юрьевна
кандидат психологических наук, доцент
базовая кафедра педагогической
и возрастной психологии
Иркутский государственный университет
664003, г. Иркутск, К. Маркса, 1
e-mail: uv-marg@mail.ru*

*Uvarova Margarita Yurevna
Candidate of Sciences (Psychology),
Associate Professor, Basic Department of
Educational and Age Psychology
Irkutsk State University
1, K. Marx st., Irkutsk, 664003
e-mail: uv-marg@mail.ru*

*Кедярова Елена Александровна
кандидат психологических наук, доцент
базовая кафедра педагогической
и возрастной психологии
Иркутский государственный университет
664003, г. Иркутск, К. Маркса, 1
e-mail: kedu_72@mail.ru*

*Kedyarova Yelena Aleksandrovna
Candidate of Sciences (Psychology),
Associate Professor, Basic Department of
Educational and Age Psychology
Irkutsk State University
1, K. Marx st., Irkutsk, 664003
e-mail: kedu_72@mail.ru*

*Паткина Елена Григорьевна
старший преподаватель, базовая
кафедра социальной, экстремальной
и пенитенциарной психологии
Иркутский государственный университет
664003, г. Иркутск, К. Маркса, 1
e-mail: elena.p-77@mail.ru*

*Patkina Elena Grigorevna
Senior Lecturer, Basic Department
of Social, Emergency and Penitentiary
Psychology
Irkutsk State University
1, K. Marx st., Irkutsk, 664003
e-mail: elena.p-77@mail.ru*