

Стригуненко Юлия Владимировна

кандидат социологических наук,
преподаватель кафедры
философии и социологии
Краснодарского университета МВД России
strigunenkjulija@rambler.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА ОРГАНОВ ПРАВОПОРЯДКА

Аннотация:

В статье рассматриваются основные профессионально-психологические требования к личности работника органов правопорядка. Автор указывает на факторы профессионально-нравственной деформации личности сотрудника правоохранительных органов, определяет их классификацию. Делается акцент на развитие у работников органов правопорядка нравственных качеств как на службе, так и в быту.

Ключевые слова:

психологические требования, факторы профессионально-нравственной деформации личности, нравственные качества.

Strigunenko Julia Vladimirovna

Candidate of Sociology, lecturer of the chair of
philosophy and sociology,
Krasnodar University of the Russian Ministry of
Internal Affairs
strigunenkjulija@rambler.ru

PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL REQUIREMENTS TO PERSON OF WORKER OF LAW ENFORCEMENT BODIES

The summary:

In this article the basic professional and psychological requirements to the person of the worker of the law enforcement bodies are considered. The author points to the factors of the professional and moral deformation of the person of the law enforcement bodies, defines their classification. The accent is made on the development of the person of the worker of the law enforcement bodies services of moral qualities, both the emphasis is placed on service, and in everyday life.

Keywords:

psychological requirements, factors of professional and moral deformation of person, moral qualities.

Правоохранительная деятельность зависит не только от знаний, умений и навыков работников, но и от личностных качеств. Поэтому в число профессиональных требований всегда включались и включаются соответствующие психологические свойства. В 1782 г. Екатерина II подписала «Устав благочиния или полицейский», значительную часть которого составлял «Наказ управе благочиния». В «Наказе управе благочиния» были сформулированы качества определенного к благочинию начальства и правила его должности (то есть требования к личности полицейского работника): здравый рассудок; добрая воля в отправлении порученного; человеколюбие; верность к службе императорского величества; усердие к общему добру; радение о должности; честность и бескорыстие [1, с. 16].

Можно также говорить о психологическом потенциале работника органа правопорядка, обеспечивающем эффективность его деятельности и реализации профессиональных функций. Структурно такой психологический потенциал образуется из: индивидуальной профессиональной концепции; морально-психологических качеств; познавательных и интеллектуальных качеств; эмоционально-волевых качеств; коммуникативных качеств.

Раскроем каждую из указанных позиций. Индивидуальная профессиональная концепция работника органа правопорядка представляет собой субъективное, личностное видение системы основных профессиональных проблем, содержания, способов и приемов труда, трудностей в организации взаимодействия и личного труда. Индивидуальная профессиональная концепция в ее сформированном виде раскрывает личностный смысл деятельности работника, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных служебных и жизненных целей.

Морально-психологические качества отражают нравственные обязательства и этические нормы поведения работника органов правопорядка. Речь идет о должном и необходимом поведении с точки зрения нравственности, профессиональной этики, конкретных норм морали, гуманного отношения к другому человеку. Нравственную основу поведения работника составляют следующие морально-психологические качества: чувство профессионального долга; профессиональная честь; справедливость; принципиальность; честность; порядочность; сочувствие и сопереживание; мужество; установка на соблюдение законности и служебной дисциплины; чувство товарищества; гуманность и сострадание по отношению к потерпевшим от преступлений и т. д. [2, с. 33].

Известно, что хорошо развитые познавательные и интеллектуальные качества позволяют работнику получить достаточную информацию о складывающейся криминогенной обстановке, особенностях личности правонарушителя и т. д. Профессиональная память работника на лица, внешность человека, числа (даты рождения, например), имя, отчество, фамилию и др. позволяет эффективно решить профессиональные задачи. Продуктивное мышление работника характеризуется такими качествами, как гибкость, широта кругозора, критичность, быстрота, сообразительность, прогностичность, эвристичность и др.

Деятельность работника органов правопорядка связана со стрессами и отрицательными переживаниями, в чем и выражаются эмоционально-волевые качества. Среди стресс-факторов, связанных с профессиональной деятельностью, часто называют: большую загруженность работой и отсутствие свободного времени; сложности, связанные с вхождением в новую должность; повышенную ответственность за принимаемые решения; ощущение несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делает; необходимость часто идти на компромиссы во имя сохранения служебной карьеры; недостаток обратной информации о своей деятельности; неудовлетворительные отношения с начальством; неопределенность должностного роста; неблагоприятный социально-психологический климат в профессиональном коллективе и др. Работнику следует обращать внимание на развитие у себя таких эмоционально-волевых качеств, как решительность, настойчивость, самообладание, эмоциональная уравновешенность, выдержка, выносливость, осмотрительность, хладнокровие, уверенность в своих силах и др.

Исследования показали, что существуют коммуникативные качества, способствующие эффективности делового взаимодействия: организованность; уверенность; независимость; скромность; установка на сотрудничество; готовность к помощи; сочувствие; обязательность; владение техникой общения; чуткость; отзывчивость; заботливость; справедливость; искренность в общении; активность в совместной деятельности; общительность; последовательность; тактичность [3, с. 4].

Затрудняют деловое взаимодействие следующие качества: скептицизм; застенчивость; покорность; сверхконформность; переоценка своих возможностей; агрессивность; стремление к доминированию; самодовольство; обособленность; вспыльчивость; обидчивость; недоверчивость; подозрительность; робость; грубость; снисходительность; замкнутость; скрытность.

Говоря об этих проявлениях, нельзя не указать профессиональную деформацию личности, которая представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работника правопорядка под влиянием ряда отрицательных факторов деятельности и окружающей среды.

Специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями нередко содержат в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника органа правопорядка. При отсутствии у работника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости развитие

его профессиональной деформации является часто наблюдаемой тенденцией. При этом следует отметить, что профессиональная деформация негативно влияет на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности.

А.В. Буданов выделяет три группы факторов, ведущих к образованию профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности органов правопорядка; факторы личностного свойства; факторы социально-психологического характера [4, с. 123]. К факторам, обусловленным спецификой деятельности правоохранительных органов, следует отнести: детальную правовую регламентацию деятельности, что наряду с позитивным эффектом может приводить к излишней формализации деятельности, элементам бюрократизма; наличие властных полномочий по отношению к гражданам, что порой проявляется в их злоупотреблении и необоснованном использовании; корпоративность деятельности, которая может служить причиной изоляции органов правопорядка и их отчуждения от общества; повышенную ответственность за результаты своей деятельности; психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным 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, неопределенность информации о деятельности криминальных элементов, угрозы со стороны преступников и т. д.); необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт с правонарушителями, что может приводить к усвоению элементов криминальной субкультуры (использованию уголовных жаргонов, обращение по кличкам и т. п.).

Среди факторов, отражающих особенности сотрудников правопорядка, следует назвать: неадекватный возможностям работника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания; недостаточную профессиональную подготовленность; специфическую связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности работника (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 нарушений закона может привести к обвинительному уклону в деятельности, «глобальной» подозрительности и т.п.); особенности социально-психологической дезадаптации личности работника органов правопорядка, приводящие к проявлению агрессивности, склонности к насилию, жестокости в обращении с гражданами и т. п.; изменение мотивации деятельности, потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии и т. п.

К факторам социально-психологического характера обычно относят: неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными; конфликтные отношения и моббинг в общении сотрудников органа правопорядка; неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и т. д.); низкую общественную оценку деятельности органов правопорядка, что порой ведет к безысходности в деятельности сотрудников органов правопорядка, возникновению профессионального бессилия и неуверенности в нужности своей профессии.

Проявления профессиональной деформации имеют место как во внешней среде деятельности, взаимодействии с объектом деятельности (правонарушителем) и другими гражданами, так и во внутрисистемном общении, совместном выполнении служебных задач с другими работниками, контактах с руководителем. Во внешней среде деятельности можно рассмотреть 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 и ситуации совершенного правонарушения; 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», выражающиеся 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 [5, с. 26].

Во внутрисистемном управлении, в общении с руководителями и сослуживцами возможны следующие проявления профессиональной деформации: «потеря инициативы в работе», выражающейся в ориентации только на исполнение приказов и распоряжений руководителей, вышестоящих звеньев управления и забвения 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 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.

Часто проявления профессиональной деформации являются следствием обращения работника к неадекватным защитным механизмам в своей деятельности: рационализации (объяснения своих незаконных действий интересами раскрытия и расследования преступления и т. п.); вымещения (например, словесного оскорбления задержанных и т. п.); замещения (например, достижение ложного ощущения своей профессиональной значимости за счет внешней атрибутики деятельности и т. п.); изоляции (сокращения контактов с другими людьми вне рамок своей правоохранительной системы, сужение коммуникативных связей) и др.

Профилактика и преодоление профессиональной деформации работников 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: выработку у сотрудников профессионального иммунитета и высокой культуры в работе; развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех работников органов правопорядка; формирование у работников установки на следование в работе кодексу профессиональной чести; совершенствование стиля и методов управления персоналом; формирование оптимального морально-психологического климата в службах и подразделениях органов правопорядка.

Ссылки:

1. Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Е. Психология преступника и расследований преступлений. М., 1996.
2. Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998.
3. Джемс У. Психология. М., 1992.
4. Криминология : учебник / под ред. акад. В.Н. Кудрявцева, проф. В.Е. Эминова. М., 1995.
5. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справ. пособие / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. М., 1997.

References (transliterated):

1. Antonyan Y.M., Enikeev M.I., Eminov V.E. Psihologiya prestupnika i rassledovaniy prestupleniy. M., 1996.
2. Borisova S.E. Professional'naya deformatsiya sotrudnikov militsii i ee lichnostnye determinanty : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. M., 1998.
3. Jems U. Psihologiya. M., 1992.
4. Kriminologiya : textbook / ed. by acad. V.N. Kudryavtsev, prof. V.E. Eminov. M., 1995.
5. Osnovnye vidy deyatel'nosti i psihologicheskaya prigodnost' k sluzhbe v sisteme organov vnutrennih del : textbook / ed. by B.G. Bovin, N.I. Myagkih, A.D. Safronov. M., 1997.