Министерство внутренних дел РФ

Московский университет

Кафедра истории государства и права

Реферат

на тему: «Сущность и предупреждение профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел»

Содержание

Введение

. Сущность профессиональной деформации личности сотрудников ОВД

. Причины профессиональной деформации

. Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД

Заключение

Список литературы

Введение

Актуальность темы. Изучение личности в условиях профессиональной деятельности становится все более актуальным направлением социологической науки, поскольку содержание трансформационных процессов в российском обществе во многом зависит от человеческого фактора, характера взаимодействия личности и общества, стабильности и содержания функций социальных институтов и общностей, ценностных приоритетов и ориентиров в индивидуальном и массовом сознании. Принцип единства сознания, деятельности и личности подтверждает тот факт, что, с одной стороны, профессиональная деятельность способствует формированию профессионально важных качеств личности, а с другой - она несет в себе большой потенциал личностных нарушений. В том числе это касается и сотрудников правоохранительных органов.

При выполнении ряда служебных обязанностей сотрудники правоохранительных органов зачастую сталкиваются с враждебным, агрессивным отношением к себе со стороны окружающих; кроме того, существует реальная угроза не только вербальной, но и физической агрессии. Таким образом, данная категория работников, в силу специфики своей профессиональной деятельности, находится в ситуации, которую можно определить как хроническую стрессогенность. Так или иначе, под воздействием условий деятельности, испытывая дефицит позитивных впечатлений, личность сотрудника правоохранительных органов начинает постепенно претерпевать определенные изменения: меняются приемы работы, формы поведения, а иногда и более существенные свойства личности - черты характера и направленность личности. Подобные изменения свидетельствуют о профессиональной деформации личности.

Практика последних лет показывает, что значительно возросло количество жалоб и заявлений граждан по поводу грубости, невнимательного отношения к ним сотрудников. Широко распространены нарушения прав подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, несоблюдение процессуальных гарантий. Однако проблема профессиональной деформации, на наш взгляд, не может рассматриваться изолированно от более широкой проблемы - влияния данного феномена на социальные процессы и состояние социальных институтов.

В современной России в условиях провозглашения курса на построение гражданского общества сотруднику органов внутренних дел необходима не только высокая профессиональная компетентность, но и готовность противостоять влиянию факторов профессиональной деформации, тщательно продумывать форму своих действий, предвидеть моральные последствия собственных поступков, оберегать авторитет государственной власти, содействовать росту престижа органа внутренних дел.

Влияние профессиональной деформации на эффективность деятельности отдельных сотрудников, трудовых коллективов и правоохранительной системы в целом, несомненно, ведь в современной российской действительности профессиональная деформация личности сотрудника полиции представляет собой угрозу правовому порядку и одной из форм социальных отклонений, которая сложна и многогранна по своему содержанию.

Таким образом, актуальность данной темы определяется острой необходимостью разработки теоретических основ и практических программ по профилактике и преодолению профессиональной деформации личности сотрудника полиции.

Целью работы является изучение сущности и предупреждения профессиональной деформации личности сотрудника полиции.

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

изучить состояние проблемы профессиональной деформации личности у сотрудников ОВД;

выявить факторы и источники, оказывающие влияние на процесс профессиональной деформации личности сотрудника милиции, произвести их градацию;

изучить практические рекомендации по профилактике профессиональной деформации личности сотрудника милиции.

1. Сущность профессиональной деформации личности сотрудников ОВД

Проблема профессиональной деформации существует со времени возникновения правоохранительных органов как отрицательная сторона, заложенная в механизме правоохранительной деятельности полиции, изобилующей конфликтными ситуациями.

Отличие полиции от других сфер деятельности в том, что ошибки одного персонифицируются в общественном сознании как недостатки всех сотрудников, порождая соответствующий стереотип - «там все такие». Известный русский юрист А.Ф. Кони писал: «Как бы хороши не были правила деятельности, они могут потерять силу и значение в неопытных, грубых, недобросовестных руках». Также эту мысль развивает современный российский юрист профессор И.И. Карпец, писавший, что «не спасут от нарушения законности самые совершенные структуры, если работать в них будут люди, отягощенные грузом прошлых ошибок, не избавившиеся от обвинительного уклона, предвзятости, с низким уровнем профессионализма и правовой грамотности. Прямое требование сохранять профессионально-нравственную устойчивость и непримиримость в борьбе с преступностью в параграфе № 4 Кодекса чести сотрудников полиции.

Особую актуальность эта проблема приобретает для деятельности органов внутренних дел на современном этапе развития нашего общества вследствие проявляющихся многочисленных отрицательных тенденций в экономике и политике. Отражаясь в деятельности сотрудников полиции, они порождают те негативные явления, которые имеют возможность наблюдать как представители этой системы, так и другие граждане российского общества. Проблемы и противоречия современных процессов реформирования общественной жизни, распространенность деформации рыночных отношений приводят к повышению криминализации общественной жизни. Приспосабливаясь к болезненным противоречиям окружающей действительности, сотрудники полиции пытаются встроиться в эти процессы, однако в условиях отсутствия должной социальной защиты и деморализации значительной части общества, специфический иммунитет к противоправному и нравственно недопустимому поведению существенно ослабляется.

В условиях, когда тенденция к криминализации окружающей жизни кажется неотвратимой, безразличие и равнодушие к своему нравственному и профессиональному облику может стать привычным состоянием, что приводит к игнорированию таких духовных составляющих личности, как совесть, профессиональный долг, честь, которые начинают рассматриваться как пустые и ни к чему не обязывающие условности. Дух коммерции и предпринимательства, проникающий в сознание многих сотрудников, зачастую способствует появлению сугубо меркантильных интересов, потребительского отношения к жизненным ценностям, формирует мотивацию корыстного противоправного поведения. Меркантильные и эгоистические побуждения начинают приобретать самодавлеющий характер, а служебное положение начинает рассматриваться лишь в качестве средства для получения сугубо личных выгод. При этом официальная статистика не отражает реального положения вещей в сфере противоправных действий сотрудников, поскольку на местах массовым явлением стало укрывательство фактов должностных преступлений. В статистику попадают только те факты, которые уже невозможно скрыть.

Под нравственно-профессиональной деформацией сотрудника полиции понимается искажение характера, а также появление и развитие в его внутреннем духовном мире отрицательных морально-психологических (душевных) качеств (жестокость, грубость, нечестность, придирчивость, лицемерие и т.д.), вызванных негативными явлениями, имеющими место в служебной деятельности органов внутренних дел.

Деформация сознания представляет в конечном итоге отражение тех искажений, которые проявились в профессиональной деятельности и в разнообразных отношениях, возникающих на ее основе. В этом смысле деформация сознания - и результат, и предпосылка общей деформации.

Только от волеизъявления конкретного лица зависит степень его сопротивляемости деформирующему воздействию со стороны объективных факторов, которыми наполнена его профессиональная деятельность. Существует предел допустимости профессиональной деформации, т.е. комплекс профессиональных и морально-психологических качеств, позволяющих сотруднику полиции эффективно выполнять служебные обязанности.

Многообразие жизненных ситуаций, уровень развития навыков и способностей личности, конкретные условия службы могут приводить сотрудников милиции к противоположным последствиям: если один будет профессионально совершенствоваться, другой -профессионально деформироваться.

Сотрудник полиции находится в постоянном контакте с различными категориями лиц. С одной стороны, он воздействует на их сознание и поведение как представитель власти, с другой - сам подвергается обратному воздействию.

В первом случае деформация выражается в установке «смещения объектов» деятельности, когда привлекающиеся по делу понятые, потерпевшие, случайные свидетели могут быть необъективно и предвзято оценены сотрудником полиции.

Это происходит из-за нарушения принципа «презумпции невиновности». Сотрудник полиции заранее убежден в виновности человека в силу того, что «случайно попасть в полицию человек не может». Это - профессиональная деформация, инициируемая неопытностью оперуполномоченных уголовного розыска, следователей, формально исполняющих свои должностные и властные полномочия. Существуют и объективные причины для этого: психические и физические перегрузки ненормированного рабочего дня, малый практический стаж работы.

Таким образом, излишнее «рвение», желание скорейшего раскрытия преступления, потребность быстрого продвижения по службе могут привести к деформированному восприятию объекта деятельности, т.е. к неразборчивому отношению к людям.

Во втором случае объект деятельности целенаправленно и сознательно воздействует на сотрудника правоохранительных органов с целью деформировать его психику, образ мыслей и действий. Очень сложно противостоять деформирующему влиянию со стороны социально-опасных элементов (убийц, насильников, воров, скандалистов и т.д.). Ни каждому сотруднику милиции удается выработать психологический иммунитет против всех этих лиц и вести борьбу не с людьми, а с теми негативными качествами, которые обусловили совершение ими преступлений.

Некоторая часть сотрудников полиции поддается негативному воздействию со стороны преступников - это проявляется как в открытых, так и в скрытых формах профессиональной деформации.

К общим причинам негативных проявлений в жизни российского общества относятся: пережитки прошлого в сознании и поведении людей (расстановка кадров по принципу личной преданности, по родственным связям, подхалимство и угодничество, протекционизм и взяточничество, приписки); недостатки практической работы (разрыв между словом и делом, утрата веры в социальную справедливость, пассивность и равнодушие); запаздывание в решении назревших проблем (показуха, штурмовщина).

Перечисленные причины негативных явлений - внешние условия для проявления профессиональной деформации. Внутренними условиями являются те противоречия, которые содержатся в деятельности органов внутренних дел.

2. Причины профессиональной деформации

При определении факторов профессиональной деформации личности сотрудника полиции необходимо учитывать объективные и субъективные факторы, так как правомерное и противоправное поведение является результатом взаимодействия конкретной обстановки, в которой живет и трудится человек, а также его личностных качеств.

К числу объективных факторов профессиональной деформации личности сотрудника полиции относятся:

) негативные явления в жизни российского общества (коррупция, безответственность, невежество и т.д.);

) противоречия и недостатки, которые содержатся в деятельности органов внутренних дел:

специфичность профессиональной деятельности, постоянные физические и психические перегрузки, негативные последствия конфликтных и экстремальных ситуаций, таящих опасность для жизни и здоровья сотрудников;

постоянный контакт с преступной средой, негативное отрицательное и растлевающее влияние преступников;

недостатки в организации и в управлении деятельностью органов внутренних дел (несовершенство отчетности, «процентомания»).

Понятие «раскрываемость» в законе вообще отсутствует. Так сложилось, что известное справедливое требование полной раскрываемости преступлений понимается как 100%, а все, что находится ниже - автоматически считается низкой раскрываемостью. Между тем ясно, что достичь этого в ограниченные сроки в большинстве случаев невозможно, особенно в течение коротких отчетных периодов (месяца или квартала). Поэтому конфликт между количеством зарегистрированных и количеством раскрытых преступлений нередко разрешается практическими работниками в ущерб законности. Отрицательную роль играет также уравнительность оплаты труда в различных службах без учета оперативной обстановки, нагрузки и результатов работы каждого, недостаточный или даже низкий уровень материально-технического и социально-бытового обеспечения;

отрицательное влияние коллег по работе, допускающих злоупотребления, формализм, равнодушное отношение к людям, халатное отношение к служебным обязанностям;

неудовлетворительное оперативно-техническое оснащение, нехватка специальной техники не позволяет быстро получать необходимую информацию о лицах, совершивших преступления, подозреваемых в их совершении, найти свидетелей и т.п. Имеет место нехватка исправного автотранспорта, запчастей и горючего к нему. Отсутствуют на вооружении специальные средства, позволяющие эффективно, без причинения вреда правонарушителю, пресечь противоправные действия;

ошибки в подборе кадров. Несоответствие или неполное соответствие личностных качеств руководителей и сотрудников профессиональным требованиям, низкий уровень боевой, специальной и физической подготовки.

Таким образом, перечисленные выше явления как социокультурного порядка, так и обусловленные спецификой функционирования системы органов внутренних дел, являются объективными причинами развития нравственно-профессиональной деформации, влияя на деформацию сознания и личности конкретного сотрудника. Вместе с тем известно, что наряду с социально и исторически обусловленным образом жизни и профессиональной деятельностью, развитие личности определяется и индивидуальными свойствами человека, которые выступают в качестве его предпосылок. Не только особенности профессиональной деятельности вызывают развитие нравственно-профессиональной деформации, но и некоторые личностные характеристики сотрудника полиции могут способствовать или препятствовать этому явлению.

В связи с этим можно выделить субъективные причины нравственно-профессиональной деформации, к которым относятся различные негативные индивидуально-личностные особенности сотрудников милиции. Чтобы выяснить, почему данной личностью совершены безнравственные или преступные действия, необходимо выявление качеств личности, обусловивших их совершение. В органы внутренних дел приходят люди уже со сформировавшимися убеждениями, мировоззрением и характером. И если в коллектив органов внутренних дел приходит человек с деформированным сознанием, то в силу специфики среды и службы эта деформация усиливается. При этом первоначальным источником деформации являются нравственно-психологические пороки индивидуального воспитания в семье (жестокость, жадность, эгоизм и эгоцентризм, несформированность здоровых потребностей, социальный негативизм и беспринципность в выборе средств и т.д.), которые при благоприятных внешних условиях могут дать свои плоды.

К основным субъективным факторам профессиональной деформации личности сотрудника полиции относятся следующие:

) Низкий профессиональный уровень и нежелание совершенствовать профессиональные качества.

Каждый юрист должен знать основополагающие идеи права, законы и подзаконные акты, а главное - источники права, т.е. в каких нормативно-правовых актах и каким образом можно быстро найти ту или иную норму. Еще сложнее обстоит дело с нормами морали, которые, в основном, являются неписанными. До сих пор актуален тезис: нарушение законности допускается потому, что сотрудник не знает законов и подзаконных актов. На практике этот тезис находит подтверждение в отношении 20% сотрудников, совершивших правонарушения.

Процесс нежелательных изменений в сфере знаний состоит, с одной стороны, в формировании завышенной самооценки, а с другой - в образовании «штампов», которые не вписываются в нетипичные ситуации.

Высококвалифицированные специалисты, обладая рядом сложных профессиональных навыков, что, в общем положительно и желательно, в некоторых ситуациях переоценивают свои знания и опыт, в результате ставя себя выше закона.

Установлено, что знание права является необходимым, но недостаточным условием для обеспечения правомерного поведения, а отношение к праву, к практике его применения и исполнения играет ведущую роль, в конечном итоге определяя вариант поведения. В то же время указанная сфера профессионально-правового (а в еще большей степени - нравственного) сознания наиболее чувствительна и подвержена неблагоприятным изменениям, т.е. - деформации.

) Недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств сотрудника.

Возможны следующие варианты:

сотрудник оправдывает поведение правонарушителя, но считает себя обязанным действовать в пределах закона (оформить на него штраф или даже возбудить уголовное дело, арестовать с санкции прокурора и т.д.);

не оправдывает и не осуждает правонарушителя (безразличен), но выполняет свои обязанности (штрафует, оформляет протокол за мелкое хулиганство и т.д.), соответственно оказать необходимое профилактическое воздействие в этом случае фактически не может);

для себя и своих коллег, своего начальника считает приемлемым и допустимым определенное отступление от закона, а для других -недопустимым и наказывает их за те же противоправные действия.

Многие ошибочные решения, ведущие к нарушению законности, связаны с кажущейся невозможностью решить конкретную профессиональную задачу без нарушения закона, с незнанием закона и игнорированием его.

) Неумение отделять интересы дела от интересов карьеры. Это проявляется прежде всего в желании иметь хорошие показатели в работе любой ценой, в карьеризме и других соображениях сугубо личного характера, в том числе в желании угодить вышестоящему руководству и т.д.

) Неорганизованность, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение, желание любым способом снять психологическую нагрузку (расхлябанность, пьянство и т.п.).

Деление причин на объективные и субъективные условно, так как они взаимопереходящие друг в друга. Субъективные недостатки одного сотрудника могут оказать существенное воздействие на других сотрудников.

Достаточно отчетливо это проявляется в наличии так называемого «правого уклона» у некоторых сотрудников, разуверившихся в возможностях эффективной борьбы с преступностью и оправдывающих свое халатное и безответственное отношение к работе ссылками на то, что строжайшее соблюдение законности не дает им «простора» для борьбы с преступниками.

Противоположный пример: «левый уклон» отдельного оперативного работника: раскрыть преступление «любой ценой», когда все средства хороши. Такие сотрудники обычно уверены в своей непогрешимости, безошибочности своих действий, чрезмерно преувеличивают свой практический опыт.

Нередко подобные мировоззренческие установки одних сотрудников поражают сознание других и из субъективных причин профессионально-нравственной деформации перерастают в объективные.

Кроме деления факторов профессиональной деформации личности полицейского на субъективные и объективные, можно предложить и иную их классификацию, в соответствии с которой можно выделить:

юридические причины - несовершенство уголовно-процессуального законодательства; нечеткая урегулированность оперативной работы; отсутствие юридических гарантий,

ограничивающих сотрудников внутренних дел от противозаконных приказов и указаний начальников;

экономические причины - отсутствие четких экономических стимулов; уравниловка в оплате; неэффективность потолочных званий; возможность извлечения побочной материальной или иных выгод в повседневной работе; недостаточная техническая оснащенность; отсутствие совершенной материально-технической базы;

организационные причины - слабый подбор в расстановке кадров; слабый контроль со стороны руководства; специфичность работы органов внутренних дел; плохая организация внутреннего учета и контроля, в том числе неверные критерии оценки работы; недостаточные меры по повышению квалификации сотрудников; некомпетентное вмешательство руководства в работу;

интеллектуальные причины - низкий уровень профессиональных знаний; недостаточный уровень политической, правовой и общей культуры; недостатки в воспитании и самовоспитании подчиненных;

социально-психологические причины - грубость и неуравновешенность руководителя; социальная, групповая и национальная нетерпимость; излишняя самоуверенность.

Таким образом, профессиональная деформация у сотрудников полиции инициируется состоянием и характером криминогенного поведения в стране или регионе, уровнем развития общей правовой культуры граждан, степенью результативности и эффективности борьбы с антиобщественными явлениями. При этом воздействие отрицательных факторов профессиональной деятельности, несомненно, является неотъемлемой, а потому и необходимой стороной работы сотрудников. Воздействие целого комплекса причин, обуславливающих трансформацию деятельности сотрудников органов внутренних дел в сторону неблагоприятных проявлений, может привести сначала к недобросовестному выполнению ими своих обязанностей, затем к профессиональной деформации и, наконец, к деградации личности.

3. Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД

Особое внимание следует обращать на следующие неблагоприятные проявления:

 необъяснимое бессмысленное упрямство, отсутствие эффекта от переубеждений или чрезмерно быстрая смена настроения, увлечений, неустойчивое поведение, постоянные явно легкомысленные поступки;

 частые ссоры, конфликты с товарищами, близкими, не мотивируемая грубость, злобность, пререкание или чрезмерная угодливость, слащавость, податливость;

 позерство, стремление обратить на себя внимание любым путем, демонстративность, истерическое поведение, выраженный эгоизм, эгоцентризм или самоуничижение, униженность, постоянная подавленность, неадекватная пугливость, мысли о самоубийстве;

 явная неадекватность поведения даже во вред себе, необъяснимые поступки, выраженная неупорядоченность, неорганизованность поведения или гипертрофированный педантизм;

 цинизм, развязность, бестактность, бравирование своей извращенностью или гипертрофированная застенчивость по отношению к противоположному полу, неадекватный страх перед ним.

Важную роль в профилактике профессиональной деформации личности сотрудников ОВД играет обеспечение их профессионально-нравственной надежности, что подразумевает соответствие морально-психологических аспектов личности требованиям профессии. Новые социальные условия, в которых осуществляется профессиональная деятельность сотрудников ОВД, обязывают их тщательно продумывать форму своих действий, предвидеть моральные последствия собственных поступков, оберегать авторитет государственной власти, содействовать росту престижа органов внутренних дел. Дефекты, упущения, слабости в морально-психологическом компоненте личности становятся причиной отклоняющегося поведения, что чаще всего проявляется в отсутствии культуры поведения и общения, бестактности, невыдержанности, грубости во взаимоотношениях с окружающими, нарушениях законности, низкой исполнительности и ответственности за свои слова и поступки, наличии других отрицательных поведенческих и личностных характеристиках. Одна из причин профессиональной деформации связана с нежеланием утруждать себя работой, удовлетворенностью достигнутым, неумением решать полезные и необходимые для собственного успеха задачи. В обобщенном виде моральные требования к личности сотрудника органов внутренних дел, оказывающие значимое влияние на предупреждение развития профдеформации, состоят в следующем:

 отношение к человеку как высшей ценности, уважение и защита прав, свобод и человеческого достоинства в соответствии с международными правовыми нормами, общечеловеческими принципами морали;

 глубокое понимание социальной значимости профессиональной деятельности и своей роли в обеспечение общественной безопасности, защите и охране жизни, здоровья и законных интересов людей, их правовой защищенности;

 принципиальность и бескомпромиссность, объективность и непредвзятость в борьбе с преступностью, разумное и гуманное использование предоставленных законом прав;

 сознательная дисциплина, исполнительность и инициатива, профессиональная солидарность, взаимопомощь и взаимоподдержка, морально-психологическая готовность к действиям в сложных ситуациях, самоотверженность, смелость и способность к разумному риску;

 безупречность личного поведения на службе и в быту, честность и неподкупность, забота о профессиональной чести, общественной репутации;

 постоянное совершенствование профессионального мастерства, расширение интеллектуального кругозора.

В контексте вопроса психопрофилактики профессиональной деформации заслуживает внимания подход к оценке и учету влияния на рассматриваемое явление морально-психологической компетентности сотрудника. Он тесно связан с понятием моральной позиции личности и системой ее ведущих отношений: к обществу и деятельности (Родине, национально-культурным ценностям, правоохранительной деятельности как разновидности труда, к различным формам собственности, общественно-полезной деятельности, экологии); другим людям (к коллективу, семье, гуманное отношение к людям вообще); себе (оценка и самооценка, критика и самокритика). Можно классифицировать имеющиеся детерминанты профессиональной деформации (деятельностные, социально-психологические и индивидуально-личностные) у сотрудников органов внутренних дел и выделить в них морально-психологические факторы, в той или иной мере оказывающие воздействие на изучаемое явление (непосредственные или опосредованные). В деятельностных детерминантах выделяют следующие морально-психологические факторы и условия, которые можно представить в виде нескольких групп 1. Морально-этические:

 отсутствие надлежащего морально-психологического климата в коллективе;

 низкий общий уровень правовой и профессиональной культуры сотрудников;

 сугубо прагматическая ориентация членов коллектива;

 падение престижа профессии сотрудника определенных служб и подразделений в представлении конкретного коллектива правоохранительных органов.

2. Психолого-педагогические:

 отсутствие профессио- и психографического описания деятельности сотрудников конкретных подразделений (служб);

 запущенность индивидуально-воспитательной работы;

 игнорирование морально-психологических образований в структуре личности при отборе и назначении специалиста на конкретную службу.

3. Социально-экономические:

 неудовлетворенность существующими жилищно-бытовыми условиями жизни и отсутствие возможности их улучшить;

 несоответствие денежного содержания характеру и условиям труда;

 низкий уровень качества жизни сотрудников при выходе на пенсию, в отставку и в запас;

 отсутствие достаточных средств для качественного лечения и отдыха сотрудников.

4. Организационно-правовые и управленческие:

 отсутствие общих целей и служебных перспектив для большинства членов коллектива;

 отсутствие нормальных условий для несения службы, ее плановости и соразмерности предельно допустимым нагрузкам;

 постоянно возрастающая нагрузка в расчете на одного сотрудника за единицу времени конкретно выполняемой работы или специального задания, порожденная осложнением оперативной обстановки;

 неадекватный стиль деятельности руководителя;

 отсутствие оптимально гибких организационных структур и др.

Выделение факторов, критериев, уровней является существенным при рассмотрении явления профессиональной деформации личности сотрудника ОВД, разработке мероприятий по ее психологической диагностике и профилактике.

профессиональный правоохранительный деформация

Заключение

Специфические особенности человека как субъекта, личности и индивида формируются в процессе строго определенной деятельности. Степень ценности абстрактного принципа полностью определяется мерой глубины и полноты конкретизации его содержания.

Постоянно воспроизводящаяся социальная деятельность носит обезличенный характер. Личность же существует и функционирует в сфере общественной жизни, поведении, общении, быту. Она, являясь важной частью целостной индивидуальности, может по-разному выражать свое отношение к деятельности и по поводу нее, близко соприкасаться с областью деятельности. Но в процессах разделенного труда присутствует и другая часть человека - субъект, сугубо субъектные качества человека.

К перечню этих качеств относятся способности: общие и специальные, а также знание и принятие особых регуляторов активности - деятельностных норм. Именно профессиональный труд оказывает на человека закономерные, и наиболее сильные влияния из-за того, что требует сосредоточенного внимания, энергии и прочих ресурсов. Профессия обуславливает необходимость в длительном специальном обучении и продолжительном исполнении субъектом строго определенных функций. Она обязывает человека глубоко изучить и усвоить узкоспециализированный, искусственный язык и за счет этого расширить свое мировоззрение в строго определенном направлении.

Особенность человековедческих профессий как наиболее подверженных профессиональным деформациям объясняется тем, что профессионал, познавая логику предмета своего труда, на протяжении всей своей трудовой деятельности вынужден жить чужими жизнями других людей. Это предписание существует во всех профессиях подобного типа: обучающих, перевоспитывающих, медицинских, милицейских и т.д. Процессы частых «перевоплощений» оказывают деформирующее влияние на личность, требуя от нее особенных психотехнических способностей.

Особое внимание необходимо уделять своеобразию знакового, языкового, терминологического, концептуального и теоретического аппаратов, которые используются данной профессией. Они оказывают мощное деформирующее воздействие именно на внутренний мир специалиста, заставляя его долгое время жить в их особенной логике; в отличие от технических, механических и прочих средств, эти орудия труда обычно менее заметны исследователям.

В настоящее время фактически отсутствует ведомственная нормативно-правовая база, регламентирующая проведение мероприятий по профилактике профессиональной деформации, деятельность соответствующих субъектов, материально-техническое и финансовое обеспечение. Так, большинство профилактических мероприятий носят характер дополнительной нагрузки субъектов их реализующих, что существенно снижает качественные показатели работы в данном направлении. Нехватка штатных психологов и отсутствие условий для их работы, недостаточная обеспеченность техническими средствами существенно затрудняет проведение психопрофилактических мероприятий. Кроме того, у сотрудников органов внутренних дел отмечается страх перед любыми специалистами, работающими с психикой человека. Люди по незнанию, отождествляют психологическую и психотерапевтическую помощь с психиатрической службой. Некоторые до сих пор считают, что «психология занимается исключительно лицами, имеющими отклонения в психике, а нормальному человеку туда лучше не попадать». Не в полной мере реализуется мониторинг психического состояния сотрудников милиции, относящихся к категории лиц, требующих повышенного внимания, а также обмен сведениями об индивидуально-психологических особенностях личности при переходе сотрудников в другие подразделения.

Список литературы

1. Аванесов Г.А. Криминология и социальная профилактика. - М., 2000.

2. Агафонов Ю.А. Этический порядок в России (Институциональный и нормативно-правовой аспекты). - Ростов н/Д, 2000.

. Балина Т.Н. Психологические аспекты формирования индивидуального правосознания // Философия права. 2005. № 1.

. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности. - СПб.: Речь, 2004.

. Безносов С.П., Иваницкий А.Т., Кикотъ В.Я. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации): Учеб. пособие. - СПб.: ВВКУ ВВ МВД РФ, 2006.

. Безносов С.П. Профессиональные деформации личности: подходы, концепции, метод: Автореферат на соискание ученой степени доктора психологических наук. - СПб, 2007.

. Безносов С.П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. - СПб., 2005.

. Бодров В.А. «Психология профессиональной пригодности». - Москва, 2001.

. Бортнев А.И. Региональные особенности правопорядка и правосознание населения // Журн. «Правовая политика и правовая жизнь». 2004. - №2 (15).

. Климов Е.А. Этика профессионала. - М., 2006.

. Психология. Педагогика. Этика. Учебник для вузов. / Под ред. Ю.В. Наумкина. - М., 2009.

. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях: Методическое пособие / под общей редакцией. - М. И. Марьина, 2001.

. Сокова 3.К. Профессиональная этика. М., 2000.