

Келдибеков Р.Ж.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ:
ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

R.Zh. Keldibekov

**PROFESSIONAL CREATION DEFORMATION EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS:
CHALLENGES, THE DECISION OF PERSONNEL POLICY**

УДК:374. 963 (575.2)(04)

В статье с позиции системного подхода определено понятие профессиональной деформации личности; установлены формы проявления, факторы и причины, способствующие профессиональной деформации.

Ключевые слова: профессиональная деформация личности, сотрудники правоохранительных органов, служебная деятельность, кадровая политика, психологическое сопровождение.

The article from the perspective of a systems approach, the notion of professional deformation of the individual; established forms of the factors and reasons for the professional deformation.

Keywords: deformation of the individual professional, law enforcement, service activity, personnel policy, psychological support.

В настоящее время проблема преодоления профессиональной деформации личности является актуальной для системы МВД Кыргызской Республики. Служебная деятельность личного состава органов внутренних дел зачастую сопряжена с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях. Специфика деятельности ОВД заключается также и в том, что реализация служебных задач нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, сопряжена с повышенной ответственностью сотрудников за принятые им решения, необходимостью общаться с различным контингентом граждан, воздействием психических и физических перегрузок, требует от сотрудников решительных действий, способности пойти на риск и т.д. Эти особенности деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики индивидов, могут приводить к развитию профессиональной деформации у сотрудников. В наиболее общем виде следствием развития данного феномена могут быть такие поведенческие проявления, которые влекут за собой нежелательные оценки окружающих и не совпадают с профессиональной этикой. Таким образом, явления деформации потенциально заложены в любую профессиональную деятельность. Но, пожалуй, наиболее интенсивно подвергаются деформирующему воздействию сотрудники правоохранительных органов.

Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД, на взгляд психологов, представляет собой изменение профессиональных возможностей и личности сотрудника в асоциальную сторону, возникающее в результате негативных особенностей содержания, организации и условий служебной деятельности [1, с. 14; 2, с. 5; 3, с. 8].

Явление профессиональной деформации личности оказывает негативное влияние на мотивацию

служебного поведения сотрудников и имеет широкий круг проявлений. Явление профессиональной деформации изменяет отношение к правонарушителям в диапазоне от полного неприятия (агрессивности, хамства, грубости) до вседозволенности, неслужебных связей с уголовно-преступными элементами, моральной и материальной зависимости от них, принятия на себя противоправных обязательств, что в итоге приводит к асоциальному поведению и правовым конфликтам.

Наиболее значимым фактором, способствующим развитию профдеформации, является организация, условия и опыт профессиональной деятельности в сфере ОВД, а также освоение профессиональной роли. К личностным причинам, которые во многом способствуют возникновению профессиональной деформации, эксперты относят недостаточный уровень профессиональных способностей, недостаток позитивной мотивации к служебной деятельности; особенности протекания профессиональных и возрастных кризисов; неадекватную самооценку и понимание социальной значимости своих профессиональных функций [4, с. 13]. Неправильное понимание содержания профессиональной роли, расхождение между ее субъективным пониманием и социальными ожиданиями окружающих, отрицательный опыт или искаженное осмысление профессионального опыта сотрудником ОВД - все это причины, способствующие профессиональной деформации.

Сущность профессиональной деформации С.Е.Борисова определяет как изменение (абберрация) психологической структуры личности, появление профессиональных стереотипов, предвзятости, обвинительного уклона. При этом внешними индикаторами профессиональной деформации могут быть признаны: процессуальный нигилизм, психологическая неустойчивость, психологическая защита, прекращение саморазвития, потеря моральных ориентиров и смысла жизни, склонность к злоупотреблению властью, феномен принятия решения относительно применения властных полномочий по собственному усмотрению и др. [1, с. 13]. В эмоциональной сфере после 15 лет службы в органах ОВД психологи отмечают у сотрудников "огрубление чувств", сужение и обеднение эмоционально-психологической сферы, ослабление способности контролировать и регулировать свои эмоции и чувства; развитие ощущения эмоциональной неуравновешенности, повышение уровня конфликтности (внешней и внутренней), ослабление волевых качеств и способности к сознательному самоконтролю. К этому нередко прибавляется состояние перманентной усталости и депрессии [4, с. 30].

Все вышесказанное приводит к тому, что в сфере профессиональных действий сотрудник теряет способность к самостоятельной постановке и решению профессиональных задач, профессионально оправданным действиям в стрессовых ситуациях и экстремальных условиях; развивается тяготение к шаблонным решениям и действиям, сужается сфера профессиональных умений и навыков; появляется тенденция снять с себя ответственность за собственные решения и действия, избегать профессиональной деятельности, подменяя ее различного рода "псевдодеятельностью" (или внешней атрибутикой деятельности): развивается потребность в мелочной регламентации своих профессиональных действий со стороны руководства; снижается способность к коллективной профессиональной деятельности.

Исходя из вышеизложенного, можно заключить: чтобы поддерживать кадровый состав МВД КР в отличной форме, необходимо проводить целенаправленную кадровую политику - подбор персонала на основе профессиональных качеств, сменяемость и преемственность кадрового состава, организация постоянных курсов повышения квалификации сотрудников ОВД. Однако в сложившихся политических условиях в Кыргызстане отбор кандидатов в органы внутренних дел проводится, как правило, по знакомству либо по признакам землячества или родства. В итоге на службу, как правило, принимаются люди, индивидуально-психологические особенности которых зачастую не соответствуют требованиям, предъявляемым к личности сотрудника ОВД. В силу этого под влиянием условий профессиональной деятельности негативные качества индивида могут усиливаться и приобретать "профессиональную инструментовку". Возможен и такой случай, когда личность сотрудника, пришедшего в органы внутренних дел без каких-либо серьезных личностных пороков и изъянов, начинает деформироваться по причинам, непосредственно не связанным с профессиональной деятельностью, поскольку названные здесь условия стимулируют этот процесс. В итоге сливаются воедино общая личностная и профессиональная деформация сотрудника.

Исследователи данного феномена отмечают, что общая вероятность возникновения профессиональной деформации у сотрудников ОВД выглядит следующим образом: до 5 лет службы - незначительная, маловероятная, здесь наиболее распространен начальный уровень деформации; 6-10 лет - вероятность преимущественно средняя, начальный и средний уровни распространены одинаково; 11-15 лет - вероятность деформации высокая, очень высокая, возникает глубинный уровень; свыше 15 лет - деформация практически неизбежна [3, с. 16].

Западные ученые называют этот феномен впечатляюще: "выгорание персонала" [5, с. 65], "выгорание личности" [6, с. 18], а потом короче - "выгорание" [7, с. 22].

Главная причина "выгорания персонала", по мнению К. Маслач, - психологическое, душевное переутомление от профессионально вынужденного общения с преступным миром, с изнанкой человеческого общества [8, с. 17].

Изучение причин и проявлений профессиональной деформации делает возможным проведение мероприятий по профилактике этого явления у личного состава органов внутренних дел. В первую очередь, в каждом отделении милиции должна быть организована своя психологическая служба. Тем более что свыше 80% опрошенных в Кыргызстане сотрудников милиции считают обязательным для себя проведение систематической психологической экспертизы [9]. Такие данные приводит компания "SIAR research & consulting", которая провела социологическое исследование среди сотрудников ОВД по заказу МВД КР. Есть в этом плане чему поучиться у развитых государств. Мировая практика психологического сопровождения полицейских служб имеет богатый арсенал разнообразных диагностических инструментов, способных зарегистрировать фактически любое свойство человека, в том числе и методик, позволяющих вовремя его откорректировать. В решении кадровой политики в системе ОВД Кыргызстану вполне можно было бы опираться на уникальный зарубежный опыт. Прежде всего, в развитых европейских государствах (Франция, Италия, Португалия, Германия) прием на службу в органы охраны правопорядка автоматически является зачислением на государственную службу. При этом полицейский или жандарм всегда считается представителем государства в целом, а не его отдельного территориального или муниципального образования, что определяет особое правовое положение последних среди большинства других категорий государственных служащих и имеет принципиальное значение.

Подавляющее большинство государственных служащих лишь номинально состоит на службе у государства как целого, а фактически они нанимаются и увольняются его конкретными подразделениями и действуют только от имени и по поручению этого подразделения (например, министерства, мэрии, предприятия и т.п.), которое несет за служащего ответственность, как за своего представителя. Полицейский же вне зависимости от того, в каком месте он принят на службу, считается наделенным определенными полномочиями, исходящими от государства. Он - представитель государства, и отдельные лица и органы не несут ответственности за его противоправные действия.

К личности кандидата на службу в полицию или жандармерию предъявляются весьма высокие требования - ведь они наделены широкими полномочиями и от их действий зачастую в немалой степени могут зависеть и свобода человека, и авторитет государства. Кроме того, эта профессия сопряжена с постоянными стрессовыми ситуациями и опасностью. Жандарм или полицейский всегда должен действовать тактично и благожелательно, проявляя инициативу в различных непредвиденных обстоятельствах.

Основополагающим при комплектовании кадров полиции и жандармерии является провозглашенный еще в период Великой французской революции 1789 г. принцип "равной доступности", в соответствии с которым все граждане имеют равные права на занятие государственных и общественных должностей, если

они обладают для этого необходимыми способностями и личными качествами. В настоящее время данный принцип нашел отражение в преамбуле Конституции Французской Республики и в тексте Конституций Италии, Испании и Португалии.

Вместе с тем существует ряд условий, которым должен отвечать кандидат на службу в полицию или жандармерию вышеупомянутых стран. Эти условия можно подразделить на общие для всех государственных служащих и специальные, обусловленные спецификой деятельности правоохранительных органов. Общие условия предполагают наличие гражданства, как следствие - обладание гражданскими правами, отсутствие судимости и наличие соответствующего уровня образования. Специальные условия требуют, чтобы претендент достиг определенного возраста, не подвергался уголовному преследованию и не увольнялся из государственных и муниципальных учреждений за совершение дисциплинарных проступков или аморальное поведение, имел необходимые физические данные, выдержал проверку необходимых способностей к логическому мышлению, проявлению инициативы, быстрой ответной реакции и т.п. Кроме того, кандидатура претендента должна быть одобрена лично министром внутренних дел или министром обороны Франции, Италии, Испании, Португалии.

Имеются определенные отличия в системе комплектования, подготовки кадров и в порядке прохождения службы полицейских и жандармов, хотя в целом подход к комплектованию и порядок прохождения службы в подразделениях полиции и жандармерии этих западноевропейских стран относительно единообразны. Требования к лицам, принимаемым на службу в полицию и жандармерию, закрепляются в общенациональных нормативно-правовых актах.

Весь личный состав полиции, а также абсолютное большинство жандармов этих стран служит по контракту. Минимальный возраст кандидатов на службу равен 18 годам, а максимальный возрастной предел составляет 35 лет.

Комплектование аппарата жандармерии осуществляется посредством конкурсного отбора, который включает в себя проведение двух видов конкурсов: открытых и закрытых. В открытых могут участвовать все граждане, отвечающие общим требованиям, предъявляемым желающим служить в полиции и жандармерии, и имеющие необходимое образование. Закрытые конкурсы предназначены только для сотрудников полиции и военнослужащих, которые имеют необходимый срок выслуги лет армейской службы или службы в полиции, возраст, прошли аттестацию и спецподготовку.

Путем открытых конкурсов комплектуется большая часть корпусов полиции, в жандармерии же - только рядовой состав и очень незначительная часть офицерских кадров. С помощью закрытых конкурсов формируются командные кадры жандармерии: весь унтер-офицерский состав и абсолютное большинство офицерского состава.

В полиции и жандармерии вышеперечисленных стран сложились следующие принципы кадрового

обеспечения деятельности полиции и жандармерии: приоритета качества над количеством; равной доступности на занятие должностей в различных звеньях полицейских и жандармских аппаратов; лояльности существующему политическому режиму, верности служебной (военной) присяге и служебному (военному) долгу; подбора и выдвижения кадров на основе высоких деловых, моральных, физических и иных качеств, выявленных во время практической службы и конкурсов; ограничения участия полицейских и военнослужащих в политической жизни общества и запрета на их участие в коммерческой деятельности; строгого соблюдения субординационных отношений во время прохождения службы, всестороннего материального обеспечения и правовой защиты полицейских и жандармов.

Вышеперечисленные принципы выработаны многолетним опытом работы и в сочетании позволяют укомплектовывать кадры полиции и жандармерии лучшими из претендентов, минимизировать ошибки в кадровой политике, которые неизбежны в практической деятельности.

Таким образом, завершая рассмотрение вопроса, сделаем краткие выводы:

1. Профессиональная деформация сотрудников ОВД является результатом взаимного влияния специфики служебной деятельности и профессиональной роли, с одной стороны, и личностных характеристик - с другой. В этом взаимном влиянии основную роль играют факторы, связанные с особенностями выполняемой профессиональной деятельности и профессиональной роли, так как именно они способствуют развитию личностных предпосылок и проявлений профессиональной деформации сотрудников милиции.

2. Личностные предпосылки к развитию профессиональной деформации обнаруживаются у сотрудников милиции уже в первые годы службы, а именно в период адаптации к ней, когда происходит овладение профессиональными функциями и профессиональной ролью. Следовательно, в этот период становятся возможными осуществление диагностики личностных предпосылок данного явления и организация его профилактики.

3. Сущностью профессиональной деформации личности сотрудника милиции являются отрицательные изменения его отношения к предмету деятельности, к закону и к себе, в которых структурированы негативные переживания и представления сотрудника как субъекта профессиональной деятельности.

4. Общесоциальные и специальные меры предупреждения и профилактики профессиональной деформации личности сотрудника милиции в рамках угрозы правовому порядку в современном кыргызстанском обществе должны включать мероприятия в области морально-психологической подготовки сотрудника милиции, связанные с совершенствованием морально-психологического воспитания личного состава подразделений милиции, обеспечения социальной защищенности сотрудников милиции, организации и управления служебной деятельностью.

Литература:

1. Борисова, С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / С.Е. Борисова. - М., 1998. - 204 с. /РГБ ОД, 61:99-19/18-4.
2. Буданов, А.В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации [Текст]: практическое пособие для руководящих работников УВД, ОВД, служб по работе с личным составом, подразделений морально-психологического обеспечения деятельности ОВД / А.В. Буданов. - М.: Норма, 1992. - 156 с.
3. Безносое, С.П. Профессиональная деформация личности: подходы, концепции, метод [Текст]: автореф. дас.... дбкг. психол. наук: 19.00.06 / С.П. Безносое. - СПб, 1997. - 30 с.
4. Агапова, М.В. Социально-психологические аспекты социального выгорания и самоактуализация личности [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / М.В. Агапова. Ярославль, 1997,- 188с. /РГБ ОД,61/98-6/2883.
5. Чандлер, В., Джонс, С. Усталость и цинизм - неизбежность работы полиции / Пер.с англ. [Текст] / В. Чандлер, С. Джонс // Вестник науки и управления (США). - 1978. - № 7 (1).-С. 65-68.
6. Чанг, Д.Н., Частроу, Х.Н. Полиция: оценочные представления о ней широкой общественности и отдельных профессиональных групп / Пер. с англ. [Текст] / Д.Н. Чанг, Х.Н. Частрой //Журнал уголовного правосудия (Великобритания). -1996.-№14.-С. 17-27.
7. Джонс, Дж.В. Синдром выгорания: современные исследования, теория и практика / Пер. с англ. [Текст]: / Дж. Джонс. - Парк-Ридж, штат Иллинойс: London House Press, 1981.-216 с.
8. Маслач, С. Сгоревший / Пер. с англ. [Текст] /С. Маслач// Human Behavior.- 1976.-№5(9).-С. 16-22.
9. IAR: Более 80 процентов опрошенных в Кыргызстане сотрудников милиции считают обязательным для себя проведение психологической экспертизы [Интернет-ресурс]: // Информационный портал 24 kg: [http://www.24kg.org/ community/](http://www.24kg.org/community/)

Рецензент: к.ю.н., доцент Маматазизова Н.К.