

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Федеральное казённое образовательное учреждение высшего образования
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»

Факультет внебюджетной подготовки
Кафедра профессиональных дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: **Профилактика эмоционального выгорания сотрудников правоохранительных органов**

Выполнил
студентка 151-ЗС группы 6 курса
факультета внебюджетной подготовки,
заочной формы обучения
Ионова Мария Николаевна

Научный руководитель:
доцент кафедры пенитенциарной
психологии и педагогики
полковник внутренней службы
Ежова Олеся Николаевна

Рецензент:
помощник начальника отдела
МВД России – начальник отделения по
работе с личным составом ОМВД России
по г. Чапаевску
подполковник внутренней службы
Ахметов Анатолий Владимирович

Решение начальника кафедры о допуске к защите

допускается *ОЖ*

Дата защиты

25.06.2021

Оценка

4 (хорошо)

Самара
2021

Введение	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ У СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ.....	7
1.1. Понятие профилактики и ее виды	7
1.2. Феномен профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов и его особенности	20
ГЛАВА 2. ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ	32
2.1. Эмоциональное выгорание сотрудников полиции, причины и факторы, способствующие его возникновению	32
2.2. Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников полиции (на примере Отдела МВД по г. Чапаевску)	44
Заключение.....	58
Библиографический список.....	64

Введение

Актуальность темы. От эффективности правоохранительной деятельности во многом зависит безопасность государства, общества и отдельных граждан нашей страны. В связи с этим в последние годы в научном мире уделяется много внимания исследованиям, посвященным изучению влияния различных аспектов служебной деятельности на личность сотрудника правоохранительных органов. Следует отметить, что, несмотря на многочисленные исследования, посвященные данной проблеме, она по-прежнему остается актуальной и недостаточно разработанной.

Профессии, деятельность в рамках которых связана с повышенным риском для жизни, эмоционально-психологическими перегрузками, властными полномочиями и ответственностью за свои действия, требуют к себе повышенного внимания из-за склонности ее представителей к профессиональной деформации и опасности этого явления для общества. (к таким профессиям относится и правоохранительная деятельность)

В связи с этим в правоохранительных органах основное внимание уделяется вопросам своевременной диагностики и коррекции профессиональной деформации.

Полиция относится к числу значимых государственных институтов, поддерживающих общественный порядок и безопасность. В ч. 6 ст. 9 Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (в ред. от 5 апреля 2021 г. № 80-ФЗ) «О полиции»¹ отмечается, что одним из основных критериев официальной оценки деятельности сотрудников полиции выступает общественное мнение.

Одной из особенностей служебной деятельности сотрудников полиции, по мнению О. В. Десятовой и В. И. Майорова, является большой резонанс, который получают негативные проступки, совершенные представителями

¹ Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900 (Собрание законодательства РФ. – 2021. – № 15 (Часть I). – Ст. 2447).

этой службы (коррупция, нарушения дисциплины, преступления, злоупотребление властными полномочиями и служебным положением)².

Такое поведение не только дискредитирует в глазах населения правоохранительные органы, но и подрывает у граждан веру в способность государства обеспечить их защиту. При этом в этой профессии, как ни в какой другой, проявления профессиональной деформации одного сотрудника «бросает тень» на его коллег и негативным образом отражается на эффективности деятельности всех сотрудников полиции.

Синдром эмоционального выгорания представляет собой одну из форм профессиональной деформации и проявляется в хронической усталости (истощении), деморализованности (отмечаются даже признаки деперсонализации), пониженной трудовой мотивации и дистанцировании от профессиональных обязанностей. Накапливаясь незаметно, этот синдром разрушает адаптационные ресурсы личности сотрудника и может провоцировать как деструктивные, так и суицидальные тенденции.

На основании проведенного в 2018 г. исследования степени сформированности синдрома эмоционального выгорания у 206 сотрудников полиции Ю. В. Варданян и О. М. Воробьева пришли к выводу о том, что высокий и средний уровень эмоционального выгорания отмечается у 52,9 % респондентов³. Указанные аспекты во многом определяют актуальность и значимость темы дипломной работы.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе профилактики профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.

Предметом исследования являются нормативные правовые акты, регламентирующие профилактику профессиональной деформации

² Детерминанты делинквентного поведения сотрудников патрульно-постовой службы полиции. // Вестник Уральского юридического института МВД России. – 2018 – № 2. – С. 4.

³ Варданян Ю. В. и Воробьева О. М. Исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции в контексте психологической безопасности. // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 2 – С. 206.

сотрудников полиции, причины возникновения и особенности проявления у сотрудников полиции эмоционального выгорания как одной из форм профессиональной деформации, а также теоретические положения и сложившаяся практика в сфере профилактики эмоционального выгорания сотрудников полиции.

Целью исследования является изучение причин возникновения эмоционального выгорания у сотрудников полиции, анализ мер, направленных на профилактику этого явления и выявление степени распространения его среди сотрудников полиции.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- раскрыть содержание понятия «профилактика» и охарактеризовать ее виды;
- рассмотреть феномен профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов и его особенности;
- проанализировать причины и факторы, способствующие возникновению эмоционального выгорания у сотрудников полиции;
- провести исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции и изучить меры, направленные на его профилактику (на примере Отдела МВД по г. Чапаевску).

Методы исследования. При проведении исследования использовались:

- общенаучные методы (системного и логического подхода, статистический, структурно-функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;
- частнонаучные методы (формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия;
- эмпирические методы (тестирование), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы.

Вопросы профилактики деструктивного поведения людей, нашли отражение в работах К. В. Лященко, А. И. Долговой, И. Ф. Шиляевой, Ш. Монтескье, Н. В. Анохиной, Ю. М. Антоняна, Г. А. Аванесова, А. П. Лекаря, А. П. Закалюка, Н. И. Ветрова, И. И. Гербекова, А. П. Черненко, М. А. Чунослова, В. В. Григорьева, М. А. Чунослова, Е. В. Змановской.

Проблемы, связанные с профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов отражены в трудах следующих ученых: А. О. Карнаухова, Ф. Б. Березин, О. А. Конопкин, О. А. Прохоров, В. И. Селиванов, В. Е. Каган, О. Н. Ежова, М. А. Круглова, Ю. А. Сульдина и др.

Феномен эмоционального выгорания, а также причины и факторы, способствующие его возникновению у сотрудников полиции рассматривались в трудах Дж. Фрейденберга, Н. Е. Водопьяновой, В. В. Бойко, А. Н. Рыбникова, Г. А. Макаровой, О. Н. Ежовой, А. Г. Абрумовой, К. Кондо, П. И. Сидоровой, В. Е. Орла, М. Р. Замолдиновой, Ю. И. Видановой, Т. В. Форманюка, А. Пайнса, Д. Дирендонка, К. Маслач, С. Джексона, Е. П. Ильина, Г. Г. Аракелова, Т. В. Мальцевой, И. Ф. Шиляевой, А. П. Шиховой, Т. В. Колузаевой.

Выводы и рекомендации, высказанные данными авторами, не утратили своей актуальности и, несомненно, должны учитываться и применяться на практике.

Структура работы определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения, библиографического списка и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ У СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

1.1. Понятие профилактики и ее виды

В научной литературе нет единого взгляда на содержание понятий «профилактика» и «предупреждение».

В большом энциклопедическом словаре указано, что слово «профилактика» имеет греческое происхождение (prophylaktikos), а в переводе оно означает предохранительный⁴.

В Толковом словаре русского языка под профилактикой понимается совокупность предупредительных мероприятий, целью которых является сохранение и укрепление состояния, которое считается нормальным (порядка)⁵.

В Толковый словарь живого великорусского языка В. И. Даля указываются следующие синонимы слова «предупреждать»: упредить заранее, быть прежде, поспеть, предварить⁶.

В конце прошлого века содержание понятия «профилактика» стало приобретать правовой оттенок, проявившийся в появлении сходных по смыслу терминов (пресечение, предупреждение, предотвращение), которые стали использоваться в нормативных правовых актах.

В словаре синонимов русского языка указано, что синонимом слова «профилактика» является слово «превенция»⁷.

⁴ Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая Рос. энцикл.; СПб.: Норинт, 2004. – С. 971.

⁵ Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: ИТИ технологии. – изд. 4-е, доп., 2013. – 880 с.

⁶ Толковый словарь живого великорусского языка: избр. ст. / В. И. Даль; совмещ. ред. изд. В. И. Даля и И. А. Бодуэна де Куртенэ. – М.: Олма-Пресс: Крас. пролетарий, 2004. – С. 390.

Слово превенция произошло от поздне-лат. *praeventio* (опережаю, предупреждаю).

Превентивные (предупредительные) меры является одним из видов мер правового принуждения.

Правовое принуждение – это государственное принуждение к осуществлению правовых предписаний, производимое на законных основаниях и в соответствующих процедурных формах.

Основания для применения мер пресечения прописаны в ст. 19 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ (в ред. от 30 апреля 2021 г. № 111-ФЗ)⁸. К ним относятся обстоятельства, при которых обвиняемый или подозреваемый может помешать следствию (скрыться от дознания, предварительного следствия или суда); воспрепятствовать производству по уголовному делу (уничтожить доказательства либо еще каким-либо образом); продолжать заниматься преступной деятельностью; угрожать свидетелю или иным участникам уголовного судопроизводства.

Юридическим основанием превентивного принуждения являются обстоятельства, позволяющие с высокой степенью вероятности предположить возможность нанесения обществу необратимого ущерба.

Назначение превентивных мер как раз и состоит в том, чтобы предотвратить презюмируемые негативные события.

В основе превентивных мер может лежать и стихийное бедствие (в этом случае возможна реквизиция транспорта для борьбы со стихийным бедствием), и правомерное поведение (досмотр авиапассажиров и их багажа), и отрицательная характеристика личности (изъятие охотничьего огнестрельного оружия).

⁷ Словарь синонимов русского языка: практический справочник: около 11 000 синонимических рядов / З. Е. Александрова. – 17-е изд., стер. – Москва: Дрофа: Рус. яз. – Медиа, 2010. – 564 с.

⁸ Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 52 (часть I). – Ст. 4921 (Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 30 апреля 2021 г.).

На превентивном уровне, как отмечает К. В. Лященко, профилактика обеспечит предупреждение возникновения разных отклонений – морального, физического, психологического и социального аспекта⁹.

Г. В. Назаренко¹⁰ отмечает, что выделяют общую и частную (специальную) превенцию. Общая превенция направлена на предупреждение делинквентного поведения граждан, склонных совершать правонарушения. Большую роль в этом процессе играет негативное отношение общества, в целом, к противоправному поведению, которое формируется за счет информирования общества о совершённых преступлениях и наказаниях, применённых к преступникам (создание негативного образа преступника), а также страх граждан перед наказанием. Наказание одного человека сдерживает других от совершения подобных деяний. При этом акцент делается именно на неотвратимости наказания.

Частная (специальная) превенция направлена на предупреждение совершения правонарушений самим преступником (профилактика рецидива) достигается путем применения к ним мер уголовного наказания, а также принудительных мер медицинского и воспитательного характера, условного осуждения.

А. И. Долгова указывает, что под общей профилактикой понимается комплекса мер различного характера (экономического, культурного, политического, правового, социального), направленных на подъем общественного благосостояния и формирование в обществе нетерпимого отношения к преступности¹¹.

В своей книге «Дух законов» Ш. Монтескье указывал на необходимость отдавать предпочтение профилактике преступлений перед наказанием, так как важнее улучшать нравы, чем карать¹².

⁹ Профилактика деструктивного поведения в молодежной среде / Составители И. Ф. Шиляева, Ю.А. Федорова. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2019. – С. 138.

¹⁰ Назаренко Г. В. Уголовное право: курс лекций. – М.: Ось-89, 2005. – С. 157.

¹¹ Долгова, А. И. Криминология. – М.: Норма, 2018. – С. 271-276.

¹² Монтескье Ш. Избранные произведения / под общ. ред. М.П. Баскина; Академия наук СССР. Ин-т философии. – М.: Госполитиздат, 1955. – С. 201.

Как отмечает Н. В. Анохина, в зарубежных государствах обычно используется слово «превенция», а в нашей стране, когда речь идет о негативном или противоправном поведении человека, используется слово «профилактика»¹³.

Ю. М. Антонян, анализируя содержание понятия «профилактика преступлений», приходит к выводу, что это процесс, который включает в себя две составляющих: 1) целенаправленное выявление причин и условий совершения преступлений (как отдельных групп, так и отдельных видов); 2) устранение этих причин и условий¹⁴.

По мнению Г. А. Аванесова¹⁵, предупреждение представляет собой деятельность, определяющая возможности (пути и средства) борьбы с преступностью за счет воздействия на нее, а профилактика – это деятельность, которая имеет адресную направленность (не допустить отдельные преступления), и предохраняет отдельных членов общества от совершения преступлений.

А. П. Лекарь под предупреждением понимает деятельность, направленную на недопущение преступлений на стадии замысла и подготовки, а профилактика, по его мнению, представляет собой процесс выявления, устранения причин и условий преступности¹⁶.

А. П. Закалюк под профилактикой преступлений понимает деятельность, включающую в себя осуществление разработанной системы мер, направленных на выявление условий и причин преступности, а также их

¹³ Анохина Н. В. Понятие и содержание профилактической работы, осуществляемой полицией. // Виктимология. – 2014. – № 1 (1). – С. 38.

¹⁴ Антонян Ю. М. О понятии профилактике преступлений. // Вопросы борьбы с преступностью. – 1977. – Выпуск № 26. – С. 26.

¹⁵ Аванесов Г. А. Профилактика: термины и понятия. // Профилактика правонарушений. Проблемы организации профилактики правонарушений в районе сверхкрупного города. – М., 1978. – С. 64.

¹⁶ Лекарь А. П. Профилактика преступлений. – Москва: Юрид. лит., 1972. – С. 34.

устранение, и оказание необходимого воздействия (предупредительного характера) на лиц, склонных к совершению противоправных действий¹⁷.

Аналогичной позиции придерживался и Н. И. Ветров, но, тем не менее, он считает, что понятие «профилактика правонарушений» имеет междисциплинарный характер, так как помимо мер, носящих организационно-управленческий характер и базирующихся на нормативных правовых актах, включает в себя также меры культурно-воспитательного, идеологического и экономического характера. Он считает, что профилактика правонарушений предполагает не только устранение причин и условий совершения правонарушений, но и исправление (перевоспитание) лиц, имеющих негативные черты характера или поведение, нарушающие существующие в обществе нормы поведения, а также просветительскую работу, направленную на формирование в обществе нетерпимого отношения к преступности¹⁸.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона Российской Федерации от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации» под профилактикой правонарушений понимают совокупность мер социального, правового, организационного, информационного и иного характера, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению правонарушений, а также на оказание воспитательного воздействия на лиц в целях недопущения совершения правонарушений или антиобщественного поведения¹⁹.

В настоящее время наиболее распространенным стало мнение, согласно которому профилактика является составной частью предупреждения правонарушений (самый ранний его этап).

¹⁷ Закалюк А. П. Прогнозирование и предупреждение индивидуального преступного поведения. – М., 1986. – С. 16.

¹⁸ Ветров Н. И. Криминологическая характеристика правонарушений молодежного возраста. – М.: Академия МВД СССР, 1981. – С. 9.

¹⁹ Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 26 (Часть I). – Ст. 3851.

В ст. 5 этого же закона определены субъекты профилактики правонарушений, которыми могут действовать в пределах своей компетенции. К ним относятся:

- 1) федеральные органы исполнительной власти;
- 2) органы прокуратуры Российской Федерации;
- 3) следственные органы Следственного комитета Российской Федерации;
- 4) органы государственной власти субъектов Российской Федерации;
- 5) органы местного самоуправления.

А. А. Бакаев, отмечает, что все эти органы государственной власти являются агентами государства, которое само является основным субъектом профилактики правонарушений. Он считает, что к субъектам профилактики правонарушений несовершеннолетних относятся также общественные объединения, образовательные организации и граждане, которые не только взаимодействуют с органами государственной власти, но и образуют с ними единую систему профилактики²⁰.

И. И. Гербеков²¹ предлагает следующие основания для классификации профилактики правонарушений (хотя он сам и отмечает, что многие из них носят условный характер):

– в зависимости от объектов воздействия (можно осуществлять профилактику поведения лиц, склонных к совершению правонарушений, или уже совершавших преступления раньше; причин и условий, определяющих возможность совершения правонарушений; факторов, от которых зависит формирование личности);

– в зависимости от субъектов, которые осуществляют профилактику (государственные органы власти (профилактика, которая осуществляется

²⁰ Бакаев А. А. Система профилактики правонарушений несовершеннолетних: монография / А. А. Бакаев, Н. И. Остапенко; под науч. ред. В. А. Лелекова; М-во внутр. дел Рос. Федерации, Гос. учреждение «Всерос. науч.-исслед. ин-т». – М.: Изд. ВНИИ МВД России, 2003. – С. 15.

²¹ Гербеков И. И. Понятие и виды профилактики правонарушений. // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2017. – № 4 (42). – С. 104-105.

одним ведомством государственной власти, называется единоначальной, если ее осуществляют сразу несколько ведомств, то – межведомственной); общественные объединения и граждане);

– в зависимости от особенностей девиантного поведения (профилактика административных правонарушений, профилактика преступлений, и др.);

– в зависимости от функций, которые выполняет профилактика (охранительная, регулятивная, и воспитательная);

– в зависимости от этапа, на котором применяются меры профилактического воздействия (ранняя, текущая и последующая);

– в зависимости от цели (стратегическая (дальняя перспектива) и тактическая (выработка программы профилактического воздействия на конкретного человека либо группу людей));

– в зависимости от продолжительности проведения профилактических мероприятий, необходимых для получения нужного результата (краткосрочная и долгосрочная (чаще всего связана со сложностью объекта воздействия));

– в зависимости от методов реализации профилактических мер воздействия (профилактика, основанная на принуждении или на убеждении, хотя, как правило, в профилактике правонарушений используют и те, и другие методы);

– в зависимости от характера противоправных деяний (профилактику в сфере общественного порядка; незаконной миграции; общественной безопасности; коррупции; преступности и антиобщественных действий несовершеннолетних; профилактику терроризма и экстремистской деятельности).

А. П. Черненко предлагает также различать профилактику в зависимости от степени осознания причин и условий, лежащих в основе противоправного поведения. В соответствии с этим критерием он выделяет вероятностную профилактику (причины и условия, а также круг лиц,

на который нужно воздействовать, четко не определены) и детерминированную профилактику (объекты воздействия, а также причины и условия четко определены)²².

В. В. Григорьев предлагает также различать профилактику правонарушений в зависимости от условий, в которых она осуществляется, подразделяя ее на традиционную и профилактику правонарушений в условиях чрезвычайной ситуации²³.

Следует отметить, что проблему профилактики правонарушений изучают помимо юриспруденции такие науки как психология, педагогика.

В педагогике и психологии профилактику понимают как систему мер психолого-педагогического воздействия на личность, способствующих процессу формирования личности или коррекции негативных черт характера и асоциальных форм поведения, а также преобразованию общественных отношений.

М. А. Чуносков выделяет три направления, в которых осуществляется профилактика правонарушений:

- социальное (снижение различных факторов, способствующих совершению правонарушений (культурологических, организационных, экономических, социологических);
- социально-психологическое (коррекция индивидуально-психологических особенностей личности, повышающих риск совершения гражданами противоправных деяний (черт характера, направленность личности, стереотипы поведения, установки и т.п.);
- социально-педагогическое (нравственное и правовое воспитание, направленные на формирование у граждан правосознания (правовое

²² Черненко А. П. Планирование профилактики правонарушений в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук. – М.: Российская правовая акад. М-ва юстиции РФ, 2002. – С. 39.

²³ Григорьев В. В. Правовые и процессуальные аспекты профилактики преступлений в условиях чрезвычайных ситуаций. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2014. – Вып. 4. – Т. 14. – С. 38-44.

просвещение), ответственности, выработка навыков оценки общественных явлений и жизненных ситуаций с правовой точки зрения и т.п.)²⁴.

В другой своей работе М. А. Чуносков указывает, что психолого-педагогическими средствами профилактики правонарушений несовершеннолетних могут выступать:

- нормативные правовые документы, содержащие сведения об ответственности за совершение правонарушений (кодексы, распоряжения, приказы;
- видеоматериалы, которые более образно и эмоционально демонстрируют примеры совершения несовершеннолетними противоправных деяний, а также последствия, которые за этим последовали;
- книги, фотографии и сюжетные рисунки криминологической направленности;
- средства массовой информации (официальные сайты), отражающие состояние преступности в стране;
- плакаты пропагандистской направленности²⁵.

Понятие индивидуальной профилактической работы закреплено в федеральном законе от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ (в ред. от 24 апреля 2020 г. № 147-ФЗ) «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»²⁶. Она представляет собой деятельность, направленную на своевременное выявление лиц, находящихся в социально опасном положении и факторов, способствующих этому, а на их социально-педагогическую реабилитацию и (или) предупреждение совершения ими правонарушений и антиобщественных действий.

²⁴ Чуносков М. А. Направления профилактики правонарушений в Республике Крым. // по материалам Всерос. науч.-практ. конф. от 5 февр. 2016 г. «Развитие государственности и права в Республике Крым» – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – С. 263.

²⁵ Чуносков М. А. Психолого-педагогические средства и методы профилактики правонарушений. // Таврический научный обозреватель. – 2017. – № 10 (27). – С. 76.

²⁶ Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 26. – Ст. 3177 (Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 24 апреля 2020 г.).

Выделяют следующие принципы психолого-педагогической системы профилактики и коррекции отклоняющегося поведения личности:

- принцип непрерывности воздействия системы профилактики отклоняющегося поведения (на уровне выявления, воздействия, коррекции, перехода в нормальную среду);
- принцип комплексности (организация воздействия на различных уровнях социального пространства и личности);
- принцип полифункциональности психолого-педагогической системы профилактики и коррекции отклоняющегося поведения вне зависимости от того, какая форма девиации становится объектом влияния;
- принцип субъектности – адресности (учет индивидуально-психологических особенностей личности);
- принцип массовости (приоритет групповых форм работы);
- принцип нейтрализации агрессивного поведения;
- принцип позитивного воздействия социокультурной среды;
- принцип технологичности (результативности);
- принцип личной заинтересованности и ответственности участников;
- принцип устремленности в будущее (оценка последствий поведения, актуализация позитивных ценностей и целей, планирование будущего без девиантного поведения)
- принцип национально-культурной идентичности²⁷.

Изучая деструктивные проявления в молодежной среде, А. А. Степанова указывает, что причинами этого явления на современном этапе развития общества являются:

- рассогласование традиционных норм поведения, существующих в обществе, и ценностно-смысловой сферы личности;

²⁷ Габдулхаков В. Ф., Чанышева Г. Г., Зиннуров Ф. К. О педагогических принципах профилактики девиантного поведения подростков. // Психопедагогика в правоохранительных органах. –2012. – № 2. – С. 93-94.

- снижение психологической устойчивости к деструктивному воздействию, которое усугубляется различными манипулятивными воздействиями, которые в последнее время получили широкое распространение благодаря средствам массовой информации;
- стремительное распространение сети «Интернет» и ее влияние на сознание и поведение молодежи;
- быстрота изменений, происходящих в современном обществе.

По ее мнению, психологическая профилактика деструктивного поведения заключается в создании определенных условий, способствующих повышению эффективности процесса адаптации личности, а также комплекса мер (психологических, социальных и педагогических), направленных на прогнозирование, предупреждение и предотвращение развития у личности деструктивных форм поведения, а также на повышение стрессоустойчивости личности и улучшение социально-психологического климата в организации²⁸.

Психологическая профилактика деструктивного поведения включает в себя следующие элементы:

- 1) диагностика личности с помощью комплекса психодиагностических методик, позволяющая на ранних этапах выявить склонность к отклоняющему поведению, а также изучить условия и факторы, способствующие формированию деструктивного и отклоняющегося поведения (особое внимание следует уделять изучению уровню правового самосознания, направленности, самооценке, особенностям адаптации и волевым качествам личности, а также готовности придерживаться правовых норм в профессиональной деятельности и межличностных отношениях;

²⁸ Степанова А. А. Психологическая профилактика деструктивности в образовательных организациях. // Педагогическое образование в России. – 2017. – № 12. – С. 148, 150.

2) реализация комплекса мер (просветительского, консультационного и коррекционного характера), направленных на формирование нравственных качеств личности;

3) мониторинг эффективности осуществляемых мер (путем наблюдения, а также с использованием диагностического пакета, включающего в себя комплекс соответствующих методик).

Как отмечает Е. В. Змановская, Всемирная организация здравоохранения выделяет первичную, вторичную и третичную профилактику.

Первичная профилактика имеет широкий спектр действия, она направлена на устранение неблагоприятных факторов, способствующих формированию у объекта профилактики негативных личностных качеств и деструктивных форм поведения, а также на повышение его устойчивости к влиянию этих факторов.

Вторичная профилактика предполагает работу с «группой риска» (лица, которые склонны к деструктивным формам поведения без проявления такового в настоящее время), суть ее заключается в раннем выявлении и реабилитации нервно-психических нарушений и работа с этой категорией лиц.

Третичная профилактика направлена на предупреждение рецидивов у лиц с уже сформированным девиантным поведением решает (или лечение у них нервно-психических расстройств)²⁹.

Психопрофилактическая работа может входить в комплекс мероприятий всех трех уровней. Считается, что она наиболее эффективна в форме воздействия на условия и причины, вызывающие девиантное поведение, на ранних этапах появления проблем.

Выделяют следующие формы психопрофилактической работы:

²⁹ Змановская Е. В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения): Учеб. пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – С. 62.

– организация социальной среды предполагает воздействие на неблагоприятные социальные факторы, способствующие формированию деструктивного поведения (формирование в обществе нетерпимого отношения к деструктивному поведению, формирование нравственной культуры общества и т.п.);

– просветительская работа (информирование), которая проводится в форме лекций, бесед, пропаганды, видеофильмов и т. п., цель которых заключается в убеждении о недопустимости такого рода поведения (часто имеет запугивающий характер, но, тем не менее эффективность его достаточно низкая);

– активное социальное обучение социально-важным навыкам (тренинги: резистентности (устойчивости) к негативному социальному влиянию; асертивности или аффективно-ценностного обучения; формирования жизненных навыков и т.п.);

– организация деятельности, альтернативной девиантному поведению (альтернативными формами активности признаны: познание (путешествия), испытание себя (походы в горы, спорт с риском), значимое общение, любовь, творчество, деятельность (в том числе профессиональная, религиозно-духовная, благотворительная));

– организация здорового образа жизни;

– активизация личностных ресурсов (занятие творчеством, арт-терапия, деятельность, способствующая личностному росту и т.п.);

– минимизация негативных последствий девиантного поведения (профилактика рецидива).

Среди ведущих методов психопрофилактической работы выделяют информирование, групповые дискуссии, тренинговые упражнения, ролевые игры, моделирование эффективного социального поведения, психотерапевтические методики.

1.2. Феномен профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов и его особенности

В своей профессиональной деятельности сотрудники правоохранительных органов претерпевают не только позитивные, но и негативные изменения, которые приводят к изменению личностных качеств и пересмотру ценностей.

Профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов в настоящее время выступает одной из довольно выраженных проблем, как по причине распространенности, так и по причине негативных последствий для личности и определенной организации в целом.

Говоря о профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, следует упомянуть, что она характеризуется рядом особенностей, оказывающих дезорганизующее воздействие на личность, которые влекут за собой проявления дезадаптации на психическом уровне, проявляющиеся в смене мотивации в деятельности, уменьшении круга социального взаимодействия и уровня функциональной вовлеченности в работу, а в конечном итоге – к профессиональной деформации³⁰.

Профессиональная деформация представляет собой негативное изменение качеств и личностных черт сотрудника, приводящее к искажению моральной и общественной направленности его профессиональных действий и других поведенческих актов³¹.

В нашей стране понятие профессиональной деформации возникло в семидесятых годах прошлого века, ему предшествовала разработанная отечественными психологами А. Н. Леонтьевым и С. Л. Рубинштейном

³⁰ Карнаухова А. О. Профессиональные деформации личности сотрудников УИС с разным стажем службы. // Молодой ученый. – 2017. – № 1 (135). – С. 399.

³¹ Ежова О. Н., Маслов В. В., Ощепкова О. В. Профилактика и коррекция профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы: учебно-методическое пособие. – Самара, изд-во СЮИ ФСИН России. – 2005. – С. 5.

теория деятельности, в основу которой легли идеи Л. С. Выготского о том, что среда является для человека источником развития у него высших психических функций (культурно-исторический подход). В деятельностном подходе человек рассматривается в качестве субъекта деятельности, личность которого, с одной стороны сама формируется в процессе осуществления этой деятельности и общения с другими людьми, а, с другой стороны определяет характер этих процессов (деятельности и общения).

А. Н. Леонтьев рассматривал смену деятельности в качестве основы психического развития личности и причины возникновения новообразований, которые, в свою очередь, являются предпосылкой становления нового типа деятельности.

Различные ученые рассматривают различные основания возникновения деструктивного поведения у сотрудников правоохранительных органов:

- тревожность как качество личности (личностная тревожность) выделялась в качестве основания в работах Ф. Б. Березина, В. П. Соколова, Ю. А. Александрова, Н. Д. Левитова и др.;

- дефекты саморегуляции – в работах О. А. Конопкина, В. И. Моросановой (сотрудники, имеющие дефекты саморегуляции, характеризуются либо ситуативной дезадаптацией, либо халатностью, либо отсутствием умений и навыков совладать с сильным душевным волнением в стрессовых ситуациях, либо самонадеянностью);

- влияние стресса – в работах О. А. Прохорова, К. В. Судакова и др.;

- недостаточная эмоционально-волевая регуляция – в работах Б. А. Вяткина, В. И. Селиванова, В. П. Прядеина, Б. И. Додонова, А. И. Ильина и др.;

- негативными изменениями в ценностной и мотивационно-смысловых сферах – в работах Б. Н. Алмазова, В. Е. Кагана и др.

У сотрудников правоохранительных органов можно выделить группы факторов, способствующие возникновению у них профессиональной деформации:

1. Объективные факторы, связанные с особенностями служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов:

- большие физические, эмоциональные и психологические нагрузки;
- стрессовый, экстремальный и конфликтный характер деятельности, часто осуществляемой в режиме дефицита времени на выполнение поставленных задач;
- ненормированность рабочего дня, приводящая к накоплению семейных проблем;
- повышенный уровень опасности для жизни и здоровья сотрудников;
- высокая степень ответственности за свои деятельности в сочетании с властными полномочиями;
- пристальное внимание к деятельности правоохранительных органов со стороны гражданского общества;
- воздействие со стороны криминального сообщества (сотрудник в процессе профессиональной деятельности постоянно имеет дело с людьми, для которых характерны асоциальная или криминальная направленность, попытки с помощью обмана, провокации, подкупа (взятки), шантажа склонить его к противоправному поведению, а также влияние на личность сотрудника криминальной субкультуры (употребление жаргона, нецензурной лексики, следование традициям преступного мира, любовь к блатным песням);
- недостаточная правовая защищенность.

2. К субъективным факторам службы, способствующим развитию профессиональной деформации сотрудников, относятся:

- отсутствие надлежащего морального климата в коллективе;
- низкий общий уровень правовой и профессиональной культуры сотрудников;
- социальная запущенность членов коллектива, их сугубо прагматическая ориентация;

- формальные отношения между сотрудниками в процессе профессиональной деятельности;
- противоречие между системой официальных и неофициальных отношений в коллективе, в структуре «формального» и «неформального лидерства»;
- неудовлетворенность существующими жилищно-бытовыми условиями жизни и отсутствие возможности их улучшить;
- падение престижа профессии сотрудника определенных служб и подразделений в представлении конкретного коллектива правоохранительных органов;
- конфликтные отношения между сотрудниками;
- социальные группы с асоциальной или противоправной мотивацией, с которыми у сотрудника произошла социальная идентификация;
- психологическая незащищенность личности в коллективе;
- гипертрофированная корпоративность;
- слабая социальная защищенность.

3. Индивидуально-личностные факторы, способствующие развитию у сотрудника профессиональной деформации, включают:

- низкая антикриминальная устойчивость (слабая способность противостоять негативному воздействию людей или обстоятельств)³²;
- отсутствие или слабые профессионально значимые качества (корыстолюбие, агрессивность, эгоизм, трусость, подозрительность и лень), низкий уровень (или недостаточная) профессиональной подготовки;
- высокий уровень притязаний (или ожиданий от службы), гипертрофированные властные амбиции;
- неспособность к адекватной самооценке и самоконтролю;
- недостаточная самостоятельность суждений, оценок и решений;

³² Ежова О. Н. Профилактика деструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы. // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2017. – № 3 (39). – С. 76.

- слабость воли, повышенная внушаемость, конформизм;
- проблемы с адаптацией к условиям службы (дезадаптация);
- пониженная эмоционально-психологическая устойчивость;
- несоответствие личных способностей и профессиональной подготовленности занимаемой должности.

При наличии этих факторов коллектив правоохранительных органов не способен выступать позитивным противовесом деформирующим влияниям. Ряд сотрудников обретает этот противовес в семье, среди друзей, то есть вне работы. Но в то же время недостатки ближайшего окружения могут, наоборот, усиливать деформирующее влияние.

Формированию профессиональной деформации способствуют также ряд организационно правовых и управленческих условий:

- устаревший или неадекватный стиль деятельности руководителя;
- отсутствие общих целей и служебных перспектив для большинства членов коллектива;
- постоянно возрастающая нагрузка в расчете на одного сотрудника за единицу времени конкретно выполняемой работы или специального задания, порожденная осложнением оперативной обстановки;
- отсутствие нормальных условий для несения службы, ее плановости и соразмерности предельно допустимым нагрузкам;
- отсутствие оптимальных гибких организационных структур.

Понятие профессиональной деформации начало появляться в научной литературе, начиная с тысяча девятьсот семидесятого года, а в 2008 г. получило законодательное закрепление.

В приказе МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации»³³ статья 10 посвящена профессиональной

³³ Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [Официальный сайт]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-mvd-rf-ot-24122008-n-1138/> (дата обращения: 16.03.2021) (утратил силу).

нравственной деформации и ее профилактике. В соответствии с п. 2 ст. 10 приказа МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138 «профессиональная нравственная деформация представляет собой негативное изменение ориентиров и девальвацию нравственных ценностей у части сотрудников под воздействием условий и опыта профессиональной деятельности, проявляющиеся в искаженном отношении к служебному долгу и дискредитирующие моральный облик сотрудника милиции».

В этой же статье (п. 3) указываются проявления профессиональной нравственной деформации личности, к которым относятся:

- отсутствие уважительного отношения к букве закона (правовой нигилизм);
- утрата нравственного смысла служебной деятельности и подмена его мнимым, равнодушное отношение к служебной деятельности и незаинтересованность в достижении ее результатов;
- круговая порука, оправдание и сокрытие правонарушений коллег из чувства ложной корпоративной солидарности;
- злоупотребление властными полномочиями (стремление к подавлению чужой воли, основанное на чувстве вседозволенности);
- утрата чувства эмпатии (равнодушие к чужому горю), недоверие и подозрительность ко всем людям;
- частое нарушение профессионально-этических норм службы в ОВД и беспринципность в оценке нарушений служебной дисциплины другими сотрудниками;
- использование элементов криминальной субкультуры (жаргон, традиции) в служебной деятельности;
- нравственная распущенность (злоупотребление алкоголем, аморальные поступки и бытовое разложение);
- наличие двойных моральных стандартов;

– наличие негативных черт личности (конфликтность, склочность, эгоизм, зависть к успехам и достижениям коллег, недоброжелательность, мелочность, индивидуализм).

В 2013 г. приказом МВД от 31 октября 2013 г. № 883 приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 утратил силу³⁴.

И. Г. Пирожкова, А. М. Попов на основе анализа нормативных правовых актов, регламентирующих требования к нравственному облику и поведению сотрудников правоохранительных органов, выделяют следующие группы требований:

1. Требования, связанные с особенностями исполнения служебной деятельности на государственной (правоохранительной) службе (властные полномочия, которые должны регламентироваться не только законом, но и моралью).

2. Требования, предъявляемые к профессионально значимым качествам сотрудников правоохранительной деятельности (с учетом ее правовой регламентации), которые следует постоянно совершенствовать.

3. Требования, связанные с необходимостью противостоять влиянию криминальной среды (повышенная конфликтность профессиональной деятельности).

4. Требования, связанные с соблюдением как служебной тайны, так и служебной информации («гигиена общения», режим секретности, особенности делового общения).

5. Требования, связанные с социально-психологической атмосферой служебной деятельности (создание и поддержание положительного имиджа сотрудников правоохранительных органов, особый порядок взаимодействия

³⁴ О признании утратившим силу приказа МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138: приказ МВД России от 31 октября 2013 г. № 883 (неопубликованный акт) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

со средствами массовой информации, поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе сотрудников)³⁵.

Профессиональная деформация проявляется в профессионально-нравственной, профессионально-интеллектуальной и эмоционально-волевой сферах³⁶.

Профессионально-нравственная деформация личности сотрудника правоохранительных органов представляет собой такое изменение качеств и черт его личности, которое проявляется в искажении общественной и моральной направленности его поведения в профессиональной сфере. Профессионально-нравственная деформация связана с утратой гражданской и нравственной позиции (или подмена их на узкокорпоративные и искаженные образцы) при осуществлении профессиональной деятельности, что приводит в конечном итоге к нарушению законности.

Усугубляет процесс нравственной деформации личности сотрудника правоохранительных органов наличие у них различных видов аддиктивного поведения (алкогольная зависимость, игровая зависимость, наркотическая зависимость или зависимость от других психоактивных веществ).

Возникает порочный круг: нравственная деформация часто сопровождается злоупотреблением спиртными напитками, а те, в свою очередь, сказываются на изменении черт характера сотрудника (он становится грубым, высокомерным, неуравновешенным, несдержанным и склонным к конфликтам с другими людьми, у него меняются установки, ценностные ориентации и стереотипы поведения). Нравственная деформация в крайнем варианте ее проявления приводит сотрудника к совершению различных видов правонарушений, включая должностные преступления.

³⁵ Пирожкова И. Г., Попов А. М. Нормативное закрепление понятия «профессиональная деформация сотрудника ОВД». // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2018. – № 1. – С. 44.

³⁶ Еникеев М. И. Юридическая психология. – М.: Норма: Инфра-М, 2013. – С. 62.

Деформация в профессионально-интеллектуальной сфере представляет собой шаблонность мышления, основанного только на собственном опыте (преувеличение его значимости).

Деформация в эмоционально-волевой сфере проявляется в огрублении эмоционально-волевой сферы, потере способности к саморегуляции и самоконтролю.

Профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают её устойчивость, адаптивность, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности и качестве жизни в целом.

Сотрудники правоохранительных органов, у которых произошла профессиональная деформация личности, на работе демонстрируют псевдодеятельность, проявляющуюся в формальном отношении к выполнению служебных обязанностей, правовом нигилизме (отрицание или непризнание требований закона), повышенном внимании к внешней атрибутике служебной деятельности, подозрительности, стремлении к силовым методам решения задач.

Выделяют различные формы деформации. Чаще всего говорят о профессиональной, адаптивной и должностной деформации.

Должностная деформация в основном связана с исполнением властных полномочий (властолюбие, чувство вседозволенности, нетерпимость к критическим замечаниям и мнению других людей, отсутствие умения видеть и признавать свои ошибки, ориентация на руководящее мнение и т.п.).

Адаптивная деформация выражается в нежелании изменить себя или ситуацию (пассивное формальное приспособление к социальным условиям, чтобы не выглядеть «белой вороной», но при этом человек на самом деле не принимает эти нормы и ценности). Трудности адаптации к любой профессиональной деятельности, возникающие еще на стадии освоения и усугубляющиеся в случае отсутствия не только профессионального, но и личностного роста, деформирует личность, препятствуют ее самореализации и ведут к смысложизненной неудовлетворенности человека.

Группа ученых Санкт-Петербургского государственного университета считают, что предиктором (средством прогнозирования) профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов является агрессия. В результате проведенного ими исследования, в котором принимали участие сотрудники районного отдела дел г. Санкт-Петербурга, было установлено (с помощью корреляционного анализа), что на 1 % уровне достоверности существует взаимосвязь между показателями агрессивного и враждебного поведения (методика диагностики показателей и форм агрессии А. Басса и А. Дарки (адаптация А.К. Осницкого)) с показателями профессионального выгорания (Опросник для диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)), а также с опытом работы сотрудников в правоохранительной системе³⁷.

Ю. А. Сульдина и Е. А. Левкова указывают, что в настоящее время возникает противоречие: с одной стороны, в последние годы возрастают требования к профессиональным и нравственным качествам сотрудников правоохранительных органов, а, с другой стороны, возрастает вероятность развития у сотрудников профессиональной деформации личности, которая негативным образом сказывается на эффективности профессиональной деятельности в целом³⁸.

Вопрос об устойчивости сотрудников правоохранительных органов к деформации напрямую зависит от уровня осознанности и отношения к ней, так как большинство сотрудников воспринимает профессиональную деформацию, как факт, неизбежный и естественный в ходе своей служебной деятельности, что приводит их к равнодушной и снисходительной оценке ее проявлений и последствий.

³⁷ Круглова М. А., Круглов В. Г., Верещагина Л. А., Горюнова Л. Н., Погребницкая В. Е., Мулюкова Р. Р. Агрессия как предиктор профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов. // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта – 2015. – № 11 (129). – С. 274-278.

³⁸ Сульдина Ю. А., Левкова Е. А. Проспективные исследования профессиональных деформаций и копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов. // Психология в экономике и управлении. – 2014. – № 1. – С. 68-70.

Профессиональная деформация сказывается негативным образом на работоспособности сотрудников и продуктивности их служебной деятельности.

В связи с этим большое значение имеет факт понимания руководителями и сотрудниками правоохранительных органов сущности явления профессиональной нравственной деформации, ее опасности для личности сотрудника и для системы, в целом, а также негативном характере ее последствий для служебной деятельности.

Выводы по первой главе.

В исследовании было выявлено, что наряду с понятием «профилактика» в правовом поле используют сходные по смыслу понятия «пресечение», «предупреждение», содержание которых в настоящее время имеет свои отличия. «Профилактика» и «предупреждение» правонарушений соотносятся между собой, как часть и целое; на превентивном уровне профилактика обеспечит предупреждение возникновения разных отклонений – морального, физического, психологического и социального аспекта.

Выявлено, что профилактика преступлений имеет адресную направленность и представляет собой совокупность мер различного характера, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению правонарушений, а также на оказание воспитательного воздействия на лиц в целях недопущения совершения правонарушений или антиобщественного поведения. В психологии и педагогике профилактика рассматривается как система мер психолого-педагогического воздействия на личность, способствующих процессу ее формирования или коррекции негативных черт характера и асоциальных форм поведения, а также преобразованию общественных отношений.

Установлено, что существуют различные основания для классификации профилактики правонарушений (в зависимости от цели; объектов воздействия; субъектов, оказывающих воздействие; особенностей девиантного поведения; функций, которые выполняет профилактика; этапа,

на котором она применяется; продолжительности проведения; методов реализации; характера противоправных деяний; степени осознания причин и условий, лежащих в основе противоправного поведения; условий, в которых она осуществляется. Существует первичная, вторичная и третичная профилактики.

В первой главе установлено, что профессиональная деформация сотрудника правоохранительных органов представляет собой негативное изменение качеств и личностных черт сотрудника, приводящее к искажению моральной и общественной направленности его профессиональных действий и других поведенческих актов. Она проявляется в профессионально-нравственной, профессионально-интеллектуальной и эмоционально-волевой сферах.

Установлено, что ее формированию способствуют объективные факторы, связанные с особенностями служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов; субъективные факторам службы и индивидуально-личностные факторы, а также некоторые организационно правовые и управленческие условия.

ГЛАВА 2. ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

2.1. Эмоциональное выгорание сотрудников полиции, причины и факторы, способствующие его возникновению

Синдром эмоционального выгорания, являясь одной из форм профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов, становится, по мнению О. Н. Ежовой, в значительной степени социальной проблемой, присущей всем представителям профессии типа «человек-человек»³⁹. Риск «выгорания» сотрудников полиции связан с их высокой эмоциональной вовлеченностью во взаимодействие, как с гражданским населением, так и лицами, преступившими закон.

Проблему эмоционального выгорания исследовали как зарубежные, так и отечественные ученые и по-разному трактовали смысл этого понятия.

В 1974 г. американский психиатр Дж. Фрейденберг впервые обратил внимание на этот феномен и описал его как «поражение, истощение, что происходит с человеком вследствие резко завышенных требований к собственным ресурсам и сил»⁴⁰. В 1977 г. этот термин вошел в профессиональную лексику.

Всемирная организация здравоохранения рассматривает «синдром выгорания» как проявления физического, эмоционального или мотивационного истощения, из-за этих проявлений снижается эффективность и продуктивность деятельности⁴¹.

³⁹ Ежова О. Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2015. – С. 71.

⁴⁰ Фрейденбергер Г. Выгорание сотрудников [Электронный ресурс] – URL: <http://www.twirpx.com/file/194152/> (дата обращения 25.02.2021).

⁴¹ Лексиконы психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения. – М., 2001. – С. 26.

В Психологическом словаре говорится, что синдром выгорания – это клиническое нарушение, включающее физическое утомление и разочарование, возникающее у людей, которые заняты в профессиональных областях с альтруистической направленностью⁴².

В постсоветской научной литературе само понятие «выгорание» практически не используется, так как употребление этого термина противоречило советской идеологии, в основе которой лежало представление о несокрушимости советского человека. Распространение получили сходные по смыслу, но отличающиеся по названию такие термины, как: «синдром профессионального выгорания» (Н. Е. Водопьянова); «синдром эмоционального сгорания» (В. В. Бойко; Н. А. Аминов); «синдром эмоционального выгорания» (Г. А. Макарова); «синдром психического выгорания» (А. Н. Рыбников).

Синдром профессионального выгорания (по сути своей является эмоциональным выгоранием, которое возникло в результате стрессов, связанных с профессиональной деятельностью) представляет собой специфический вид профессиональной деформации лиц, которые вынуждены во время исполнения собственных обязанностей тесно взаимодействовать с людьми⁴³.

Е. Махер и К. Кондо описали выгорание в виде разновидности стресса, когда люди, с которыми работает специалист, предстают в качестве стрессогенных факторов.

А. Г. Абрумова и В. В. Бойко говорят о том, что не следует говорить о тождественности синдрома выгорания и профессиональных стрессов, анализируя выгорание не в качестве разновидности стресса, а исключительно в виде результата воздействия совокупности стрессогенов. Стрессы, возникающие в процессе межличностного взаимодействия, негативным

⁴² Психология: Словарь. / Под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Наука, 2013. – С. 26.

⁴³ Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова и В. П. Зинченко. – М., СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК (Санкт-Петербург), Олма-Пресс (Москва), 2005. – С. 598.

образом сказываются на состоянии сотрудников. Ответной реакцией на стресс и является синдром эмоционального выгорания, который проявляется в частичном или полном исключении эмоций⁴⁴.

В. В. Бойко рассматривал эмоциональное выгорание как механизм психологической защиты, который личность вырабатывает для того, чтобы справиться с психотравмирующим воздействием. Суть этой защиты заключается в том, что в травматичных ситуациях профессиональной деятельности у сотрудника полностью или частично исключаются эмоции⁴⁵.

По мнению П. И. Сидорова синдром профессионального выгорания представляет собой реакцию организма в ответ на продолжительное воздействие разнообразных стрессов средней интенсивности. Данный феномен имеет негативные (дисфункциональные) последствия, проявляющиеся в различных соматических расстройствах, ухудшении эмоционального состояния, понижению результативности деятельности⁴⁶.

В. Е. Орел отмечает, что выгорание как отрицательный профессиональный феномен включено в подсистему профессиональной деструкций и негативно влияет на личность, особенности профессиональной деятельности, отрицательно сказывается на прочих областях жизнедеятельности субъекта⁴⁷.

М. Р. Замолдинова рассматривает профессиональное выгорание в трех аспектах: когнитивном, эмоциональном и физическом, в которых происходит процесс постепенного увеличения симптома утомления⁴⁸.

Н. Е. Водопьянова и Ю. И. Виданова рассматривают профессиональное выгорание как личностную деструкцию, возникающую в профессиональной

Бойко В. В. ⁴⁴ Синдром «профессионального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – М.: Феникс, 2012. – С. 63.

⁴⁵ Бойко В. В. Энергия эмоций в общении. – М.: информационно-издательский дом «Филинь», 2005. – С. 75.

⁴⁶ Сидоров П. И. Синдром профессионального выгорания: учеб. пособие / П. И. Сидоров, А. Г. Соловьев, И. А. Новикова. – Архангельск: СГМУ, 2007. – С. 47.

⁴⁷ Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М., 2008. – С. 86.

⁴⁸ Замолдинова М. Р. Эмоциональное, профессиональное сгорание, профессиональная деформация гештальт-терапевта [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.svoypsyholog.ru> (дата обращения 25.04.2021).

деятельности из-за дезадаптации к стрессам, возникающих в процессе служебного общения⁴⁹.

Синдром эмоционального выгорания, по мнению Т. В. Форманюка, представляет собой вид профессионального заболевания лиц, осуществляющих свою профессиональную деятельность в тесном общении с людьми⁵⁰.

Следует отметить, что к подобному мнению пришли и представители Всемирной организации здравоохранения. Синдром выгорания в соответствии с Международной классификацией болезней 11-го пересмотра (МКБ-11), опубликованной Всемирной организацией здравоохранения в июне 2018 года (код болезни в соответствии с МКБ-11 начнет в обязательном порядке указываться во всех странах, начиная с 1 января 2022 года), признан болезнью, возникшей в результате хронического стресса на работе⁵¹.

Выделяют несколько моделей выгорания:

- однофакторная (А. Пайнс и Е. Аронсон) – истощение является главным фактором, остальные проявления – следствия;
- двухфакторная модель синдрома профессионального выгорания (Д. Дирендонк, В. Шауфель, Х. Сиксма) включает эмоциональное истощение и деперсонализация;
- трехфакторная модель эмоционального выгорания (К. Маслач и С. Джексон).

⁴⁹ Водопьянова Н. Е., Виданова Ю. И. Психическое выгорание как барьер профессиональной самореализации личности // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012. – С. 30-33

⁵⁰ Форманюк Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя. // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57–63.

⁵¹ МКБ-11. Информационный бюллетень [Электронный ресурс] // International Classification of Diseases 11th Revision – Режим доступа: <https://icd.who.int/en> (дата обращения 13.02.2021).

Отличительными характеристиками (синдром) феномена «эмоционального выгорания», по мнению К. Маслач (С. Maslach), являются:

1) эмоциональная истощенность (наличие у каждого человека определенного предела (у каждого человека предел свой), позволяющего ему осуществлять эмоционально затратную деятельность (после преодоления этого предела у человека наступает чувство опустошенности));

2) развитие равнодушия к человеческим проблемам (деперсонализация), затрагивающая не только чувства, но и ценностно-смысловую сферу личности (установки и мотивы);

3) недовольство собой как профессионалом, заниженная самооценка, дискомфорт (редуцирование персональных достижений)⁵².

При этом С. Маслач, рассматривая выгорание как результат несоответствия между личностью и деятельностью и предлагает 6 сфер такого несоответствия.

1. Несоответствие между личностным потенциалом сотрудника (его возможностями) и требованиями, которые к нему предъявляются.

2. Несоответствие между стремлением сотрудников иметь более выраженную меру самостоятельности в собственной работе, определять средства достижения определенных результатов, за которые они ответственны, и жестким контролем руководства.

3. Непризнание заслуг сотрудника (несоответствие деятельности и ее оценки со стороны руководства).

4. Неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе (плохие отношения с коллегами по работе).

5. Представление сотрудника об отсутствии справедливости на работе.

6. Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы. Например, человека обязывают вводить

⁵² Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2000. – С. 324.

кого-то в заблуждение, говорить что-то, не соответствующее действительности и т.п.

Е. П. Ильин указывает, что детализация феномена «эмоционального выгорания» позволила выделить его синдром, включающий в себя три компонента:

– эмоциональное и/или физическое истощение (чувство опустошенности, чувство эмоционального перенапряжения, отсутствие желания работать);

– деперсонализация (безразличие к людям, с которыми по роду деятельности приходится работать (в некоторых случаях даже возникает чувство раздражения и отвержения), приводит к тому, что отношения с ними становятся формальными, часто сопровождающимися конфликтами, кроме этого может отмечаться как увеличение зависимости личности от других (семьи, друзей и т.д.), так и усиление негативизма, циничности мнений и чувств к другим);

– редукция личностных достижений выражается или в склонностях недостаточно оценивать себя, не замечать собственные профессиональные успехи и результаты, негативном отношении к профессиональным навыкам и возможностям, или в обесценивании своего достоинства, искусственном ограничении обязанностей в отношении к окружающим. отмечается сниженная производительность труда (снижение самооценки своих профессиональных качеств, негативное отношение к себе как личности)⁵³.

Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова указывают, что сотрудники полиции относятся к числу профессий, которые в большей степени подвержены риску возникновения синдрома эмоционального выгорания⁵⁴.

Среди причин эмоционального выгорания некоторые ученые (например, К. Кондо) выделяют конфликтные межличностные отношения в

⁵³ Ильин Е. П. Эмоции и чувства: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2011. – С. 221.

⁵⁴ Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практ. пособие. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – С. 36.

коллективе и чрезмерную рабочую нагрузку, из-за которых и происходит у сотрудника дезадаптация к рабочему месту⁵⁵.

Существует ряд факторов, которые способствуют формированию у сотрудников правоохранительных органов синдрома профессионального выгорания, наиболее важную роль среди которых играют организационный, личностный и ролевой.

Организационный фактор связан с условиями профессиональной деятельности. Возникновению профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов способствуют:

- ненормированный характер работы (отсутствие нормального сна или недостаточный отдых);
- чрезмерный уровень напряжения (высокая степень риска и опасность для жизни и здоровья) и объем работы, которую часто приходится выполнять в очень сжатые сроки (иногда даже нереальные);
- большие ресурсные затраты (физические, эмоциональные, умственные) при выполнении служебной деятельности и трудность в оценке вклада каждого сотрудника, а, следовательно, недооценка прилагаемых усилий (недостаточное вознаграждение);
- отсутствие возможности повышать уровень своего профессионализма;
- неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе (конфликты, отсутствие (или недостаточная) взаимовыручка, отсутствие сплоченности);
- служебное общение, характеризующееся когнитивной сложностью (сложность поставленных задач) и/или эмоциональной напряженностью;
- неадекватность характера руководства со стороны начальства содержанию работы;

⁵⁵ Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 87.

- редкое или недостаточное применение к сотрудникам различных видов поощрения;
- большой объём информации, который приходится перерабатывать;
- недостаток материально-технического обеспечения;
- психологически трудный контингент, с которым приходится работать;
- недостаточно чёткая система планирования и организации труда.

Ролевой фактор проявляется в конфликтном характере служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов, ролевой неопределенности/непредсказуемостистре (например, сотрудники полиции осуществляют коммуникацию с различного рода категориями граждан, к которым относятся как пострадавшие (люди, нуждающиеся в помощи сотрудников полиции), так и преступники, преступившие закон и нарушившие права других граждан) и ролевой двойственности (с одной стороны, наличие властных полномочий, а, с другой, жесткая субординация служебных отношений), а также в высоком уровне ответственности за результаты своей служебной деятельности.

Как показывает анализ литературы, какими бы ни были социальные условия, решающую роль играют психологические факторы в возникновении профессионального выгорания. На это, в частности, указывает Г. Г. Аракелов, который считает, что истинные причины стресса находятся в особенностях личности, а профессиональная деятельность может быть только поводом⁵⁶.

Т. В. Мальцева и А. А. Купцов изучая взаимосвязь механизмов психологической защиты и синдрома эмоционального выгорания у сотрудников полиции, пришли к выводу, что сотрудники, у которых отмечаются признаки профессионального выгорания (у 95 % из них) склонны к использованию неконструктивных стратегий защиты (подавление, регрессия, проекция и реактивные образования), а у всех сотрудников,

⁵⁶ Аракелов Г. Г. Стресс и его механизмы. – М., 2010. – С. 32.

использующих конструктивные психологические защиты (замещение, рационализация, отрицание, компенсация), признаки профессионального выгорания отсутствуют⁵⁷.

К личностным факторам, способствующим формированию профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов относятся:

- эмпатия, интровертированность, склонность к идеализации, гуманность, склонность увлекаться чем-либо;
- неудовлетворенность профессиональным ростом, потребность в поддержке, недостаток автономии;
- трудоголизм (люди, для которых работа представляет собой главную ценность); фанатизм в достижении поставленных целей;
- чувства социальной незащищенности;
- неуверенность в жизненной стабильности;
- отрицательные переживания, которые связаны с ощущением социальной несправедливости, что указывает на взаимосвязь социальных факторов и их психологической обработки как условия возникновения профессионального выгорания личности;
- стремление при возникновении конфликтных и/или стрессовых ситуации добиваться результата (победы) любой ценой, проявляя агрессию и не сдерживая эмоции;
- низкий уровень самооценки;
- экстернальный локус контроля (такие сотрудники стремятся видеть причину своих неудач во внешних обстоятельствах или других людях);
- стремление все держать под своим контролем;
- невозможность реализовать свои ценности в профессиональной деятельности;

⁵⁷ Мальцева Т. В., Купцов А. А. Взаимосвязь механизмов психологической защиты и синдрома эмоционального выгорания у сотрудников полиции. // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – Т. 24. – № 1(76). – С. 78.

– опыт негативного разрешения различного рода трудных жизненных ситуаций.

И. Ф. Шиляева и А. Р. Биктагирова указывают, что эмоциональное выгорание, как правило, происходит у людей, которые вначале очень воодушевленно относились к своей профессиональной деятельности, при этом доброжелательное и чуткое отношение к людям, которое наблюдалось у них в начале их деятельности, сменялось на равнодушное, циничное и отвергающее отношение. Состояние сотрудников при этом тоже изменялось (у них отмечалось эмоциональное истощение, и возникали симптомы, похожие на усталость, иногда депрессию)⁵⁸.

Т. В. Колузаева приводит в своей статье результаты психологических исследований лиц, принимаемых на службу в полицию. Больше половины кандидатов (64 %) указывают в качестве основного мотива поступления на службу желание помогать людям; 68 % кандидатов хотят обеспечивать соблюдение гражданами требований действующего законодательства; 72 % респондентов привлекает социальная защищённость; 48 % лиц привлекает профессия. Через 2 года 28 % опрошенных готовы уволиться из органов внутренних дел, а у 36 % сотрудников отмечается негативная тенденция, связанная с учащением случаев нарушений служебной дисциплины⁵⁹.

Выделяют социально-демографические факторы, которые также влияют на возникновение у сотрудников полиции профессионального выгорания. К ним относятся:

– молодежный возраст – от 19 до 25 лет (эмоциональное выгорание возникает у них в силу их неопытности и горячности), и сотрудники в возрасте от 40 до 50 лет (влияет накопившаяся усталость);

⁵⁸ Шиляева И. Ф., Биктагирова А. Р. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. // Педагогический журнал Башкортостана. – 2017. – № 1 (68). – С. 93.

⁵⁹ Колузаева Т. В. Эмоциональное выгорание: причины, последствия, способы профилактики. // Вестник Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова. – 2020. – № 1 (31). – С. 123-124.

– женщины, в силу их эмоциональности, более чем мужчины подвержены эмоциональному выгоранию;

– стаж работы (чаще эмоциональное выгорание возникает у молодых сотрудников (этому способствуют их нереалистичные ожидания) и сотрудники, которые длительное время замещают одну и ту же должность;

– отсутствие семьи (одинокое люди);

– высокий уровень притязаний.

И. В. Богатырева, Н. В. Козина⁶⁰ указывают, что предвестником возникновения профессионального выгорания личности служит отсутствие положительных эмоций, связанных с удовлетворением от труда, от осознания своей ненужности. Специалист понимает бесполезность собственных усилий и затрат, он не в силах соответствовать ожиданиям окружающих (граждан, коллег, родственников и т.д.).

В результате изучения феномена профессионального выгорания у сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел, А. П. Шихова пришла к выводу о том, что эмоциональное выгорание представляет собой динамический процесс, который возникает поэтапно (этапы согласуются с адаптационным стрессовым синдромом: эмоциональное выгорание в общем адаптационном синдроме на стресс соответствует стадии истощения, когда человек уже не способен не только к сопротивлению, но и приспособлению, поэтому склонен к развитию различных заболеваний (соматические симптомы))⁶¹.

Заметим, что выгорание всегда развивается последовательно. Описано несколько фаз формирования синдрома выгорания⁶²:

⁶⁰ Богатырева И. В., Козина Н. В. Особенности психологической устойчивости учителей средней и младшей школы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.docme.ru/doc/7008/bogatyreva-kozina-osobennosti-psiologicheskoy-ustojchivo> (дата обращения 25.04.2021).

⁶¹ Шихова А. П. Профессиональное выгорание сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел. // Вестник психотерапии. – 2009. – № 32. – С. 78.

⁶² Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб, 2007. – С. 31.

1. Предупреждающая фаза, характеризующаяся повышенным участием, высокой активностью, неучетом своих потребностей, которые не связаны с работой, ограниченностью социальных контактов. Выявляется истощение: чувство утомления, бессонница, угроза несчастных случаев.

2. Фаза понижения уровня личностного участия: характерно снижение интереса к работе и другим людям (происходит утрата позитивного восприятия окружающих людей), переход от помощи к контролю, перекадыванием ответственности за свои неудачи на других, формирование стереотипного поведения в отношении других людей. Снижение уровня своего участия в отношении к людям выражается в неэмпатичности, безразличии, цинизме при оценивании.

3. Фаза эмоциональных реакций: появляются признаки депрессии (снижение самооценки, апатия, постоянное чувство вины); беспочвенные страхи, перепады настроения. Агрессия может выражаться в защитных установках, обвинении окружающих, игнорировании собственной роли в неудачах, снижении толерантности, отсутствии способностей в поиске компромисса, подозрительности, конфликтности.

4. Фаза деструктивного поведения: снижение концентрации внимания, трудности при выполнении трудных заданий, ригидность мышления. Снижение инициативы и эффективности деятельности, исполнение заданий осуществляется в основном только согласно инструкции.

Эмоциональное выгорание, в итоге, приводит к образованию некоего экзистенциального вакуума в виде ощущений внутренней опустошенности, которая формируется у субъекта по результатам бегства или отказов от жизненных ценностей, смыслов и целей, согласно мнению В. Франкла, – это «переживание бездны»⁶³.

Следовательно, профессиональное выгорание выступает как результат сложного сочетания неблагоприятных социальных условий и их

⁶³ Франкл В. Человек в поисках смысла. – М., Смысл, 2009. – С. 70.

психологической обработки, связанной с индивидуальными особенностями конкретного специалиста.

2.2. Результаты исследования профессионального и эмоционального выгорания сотрудников полиции (на примере Отдела министерства внутренних дел по г. Чапаевску)

Мы проводили исследования степени сформированности синдрома эмоционального и профессионального выгорания у сотрудников полиции на базе Отдела Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Чапаевску (далее – ОМВД).

ОМВД осуществляет деятельность по обеспечению общественного порядка и безопасности. Руководит ОМВД по г. Чапаевску является подполковник внутренней службы Шумилин Алексей Александрович.

В отделе осуществляется несколько направлений деятельности, каждое из которых курирует соответствующий заместитель начальника (штаб возглавляет начальник штаба, который непосредственно подчиняется начальнику ОМВД, но не является его заместителем). В структуру отдела входят:

1. Полиция общественной безопасности. Заместитель начальника ОМВД по охране общественного порядка курирует деятельность следующих структурных подразделений:

- отдел по соблюдению административного законодательства;
- участковые уполномоченные (УУП);
- отдел дознания;
- отдел лицензионно-разрешительной деятельности (ЛРД);
- подразделение по делам несовершеннолетних (ПДН), входят инспекторы по предупреждению преступности несовершеннолетних;
- отделение патрульно-постовой службы полиции.

2. Дежурная часть. Курирует деятельность заместитель начальника ОМВД – начальник дежурной части.

3. Криминальная полиция. Заместитель начальника ОМВД, который курирует деятельность по этому направлению, имеет заместителя по оперативной работе. В структуру криминальной полиции входят следующие структурные подразделения:

- группа по тяжким и особо тяжким преступлениям;
- группа по поиску пропавших без вести;
- группа по оперативно-розыскной работе в сфере имущественных преступлений.

4. Тыловые службы. Заместитель начальника ОМВД по тылу курирует деятельность следующих структурных подразделений:

- финансовая служба;
- техническая, ремонтная служба;
- кадровые подразделения;
- оружейные подразделения.

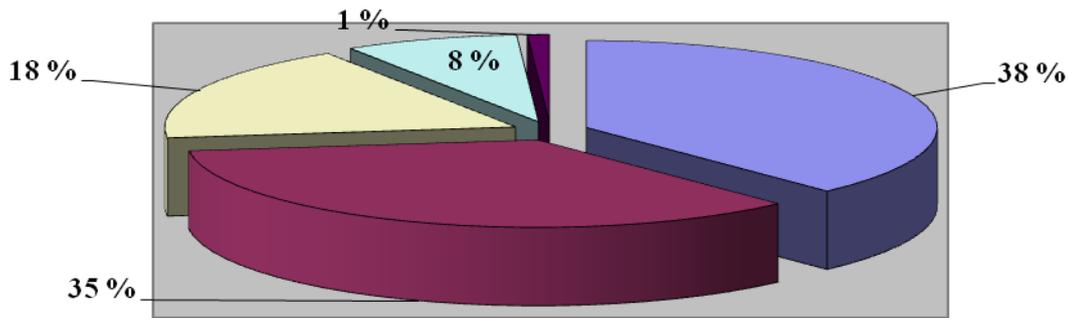
5. Следственный отдел. Заместитель начальника ОМВД, руководитель следственного отдела курирует деятельность следователей, каждый из которых специализируется по своему направлению.

6. Начальник штаба курирует работу штаба и инспектора учетно-регистрационной дисциплине.

В настоящее время в ОМВД работает 231 аттестованный сотрудник, что составляет 97 % от установленной штатной численности (237 человек)⁶⁴.

Образовательный уровень сотрудников полиции ОМВД представлен на рисунке 1.

⁶⁴ Справка о численности сотрудников отдела Министерства внутренних дел по городу Чапаевску // Материалы преддипломной практики в Министерства внутренних дел по городу Чапаевску / М. Н. Ионова (неопубликованный акт).



- Высшее юридическое образование
- Высшее не юридическое образование
- Нет высшего образования
- Получают высшее юрид. образование в гражд-их вузах
- Учатся в вузах МВД

Рис. 1 Уровень образования сотрудников полиции ОМВД по г. Чапаевску

Как видно из рисунка, большинство сотрудников ОМВД имеют высшее образование – 73 % (170 человек), из которых 88 человек имеют высшее юридическое образование. Кроме того, еще 20 человек в настоящее время получают высшее юридическое образование (9 %), из которых только 2 сотрудника (1 %) обучаются в профильных вузах МВД; 18 % сотрудников (41 человек) не имеют высшего образования.

В исследовании был применен метод психологического тестирования, испытуемым предлагалось заполнить опросный лист, состоящий из следующих методик:

– Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

– опросник, разработанный В.А. Винокуром, позволяющий выявить у сотрудников отношение к работе и профессиональное выгорание (далее – опросник ОРПВ)⁶⁵.

⁶⁵ Винокур В. А. Методика психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях. [Электронный ресурс] / В. А. Винокур. // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2010. – N 1. – Режим доступа: [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru) (дата обращения: 17.04.2021).

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко⁶⁶ направлена на выявление выраженности компонентов «выгорания» как стратегии защитного поведения у представителей коммуникативных профессий.

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома эмоционального выгорания: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов. Сформированность синдрома эмоционального выгорания определяется по степени сформированности трех фаз: фаза напряжения, фаза резистенции и фаза истощения, которые отражают три фазы переработки стресса (общий адаптационный синдром): 1 фаза – нервное (тревожное) напряжение (его создают хроническая напряженная психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента);

2 фаза – резистенция, т.е. сопротивление (человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений);

3 фаза – истощение (оскуднение психических ресурсов, изменения в эмоциональной сфере).

Каждая фаза имеет по 4 стадии, которые позволяют проследить подробную картину синдрома «эмоционального выгорания».

Методика позволяет определить выраженность 12 соответствующих симптомов:

Фазу «Напряжение» отражают следующие стадии:

- 1) переживание психотравмирующих обстоятельств;
- 2) неудовлетворенность собой;
- 3) чувство «загнанность в клетку»;
- 4) тревога и депрессия.

Фазу «Резистенция» отражают следующие стадии:

⁶⁶ Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.

- 1) неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- 2) эмоционально-нравственная дезориентация;
- 3) расширение сферы экономии эмоций»;
- 4) редукция профессиональных обязанностей.

Фазу «Истощение» отражают следующие стадии:

- 1) эмоциональный дефицит;
- 2) эмоциональная отстраненность;
- 3) личностная отстраненность (деперсонализация);
- 4) психосоматические и психовегетативные нарушения.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10-15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

Симптомы относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания», если сотрудник набирает по нему 20 и более баллов.

Считается, что фаза не сформировалась, если ее показатель не превышает 36 баллов; фаза находится в стадии формирования при 37-60 баллов; фаза сформировалась, если ее показатель – 61 балл и более.

Результаты, полученные с помощью этой методики представлены в приложении.

Как видно из таблицы, приведенный в приложении у 23 % сотрудников симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств» – складывается, а у 10 % – сложился. Данный симптом проявляется в усиливающемся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно устранить или вовсе невозможно. Раздражение ими постепенно растет, накапливается отчаяние и негодование.

У 20 % опрошенных складывается симптом «неудовлетворенность собой». Этот симптом часто возникает в результате неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, при этом человек обычно

испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями.

У 10 % выявлен складывающийся симптом «загнанность в клетку», а у 3 % – он уже сложился. Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика, связанного с чувством беспомощности.

У 20 % сотрудников складывается симптом «тревоги и депрессии», а у 3 % – он уже сложился. Этот симптом приводит к мощному энергетическому напряжению в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе или избранной профессии, должности или месте службы.

Фаза напряжения находится в стадии формирования у 17 % сотрудников полиции.

У 57 % опрошенных выявлено наличие симптома «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» (а еще у 13 % он складывается). Сотрудник неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует по принципу «хочу – не хочу». Субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует эмоциональную черствость и равнодушие и воспринимает это как неуважение к себе.

У 23 % сотрудников проявляется симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» (еще у 30 % он складывается). Неадекватная реакция в отношениях с коллегами, осужденными и т.д. Стратегия подобного плана: «такие люди не заслуживают доброго отношения, таким нельзя сочувствовать и т.д.» (в отношении к осужденным).

У 23 % проявляется симптом «расширение сферы экономии эмоций» (еще у 20 % он складывается). Это форма психологической защиты вне профессиональной области – в общении с родными, знакомыми (на работе сотрудник еще держится, а дома замыкается в себе и старается избежать общения с близкими, которые часто становятся «жертвами»).

У 20 % выявлено наличие симптома «редукции (упрощение) профессиональных обязанностей» (попытка сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат (обделить вниманием) еще у 27 % он складывается.

Фаза резистенции сформировалась у 30 % сотрудников полиции, а у 27 % – находится в стадии формирования.

У 17 % проявляется симптом «эмоционального дефицита» (еще у 30 % он складывается). Человек перестает сопереживать, сочувствовать, возникает резкость, грубость, раздражительность и т.п. эмоции.

У 13 % сотрудников проявляется симптом «эмоциональной отстраненности» (еще у 20 % он складывается). Сотрудник приучается работать как автомат, почти полностью исключая эмоции из профессиональной деятельности.

У 10 % сотрудников проявляется симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации» (еще у 10 % он складывается). Происходит частичная или полная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия, который воспринимается как неодушевленный предмет, как объект манипуляций. Этот симптом уже свидетельствует о профессиональной деформации личности и отталкивает, травмирует субъекта общения. Проявляется также и вне работы.

20 % имеют выраженный симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» (еще у 13 % он складывается). Профессиональная деятельность приводит к отклонениям в соматических или психических состояниях (сосудистые реакции, бессонница, чувство страха, обострение хронических заболеваний и т.д.).

Фаза истощения у 13 % сотрудников полиции сформировалась, а у 13 % находится в стадии формирования.

Опросник ОРПВ («Отношение к работе и профессиональное выгорание») содержит 137 утверждений, отражающих определенные эмоциональные реакции и стили отношения к работе, позволяющие

определить степень выраженности у сотрудников проявлений профессионального выгорания. В основе данной методики используется когнитивно-феноменологическая модель стресса Р Лазаруса.

Ответы, полученные с помощью данного опросника, оцениваются по 9 шкалам, отражающим степень сформированности синдрома профессионального выгорания: 1) эмоциональное истощение; 2) напряженность в работе; 3) снижение удовлетворенности работой и оценка ее значимости; 4) профессиональный перфекционизм; 5) общая самооценка; 6) самооценка качества работы; 7) помощь и психологическая поддержка коллег в работе; 8) профессиональное развитие и самоусовершенствование; 9) состояние здоровья и общая адаптация.

Утверждения оцениваются испытуемым в диапазоне от 1 до 10 баллов.

92 вопроса этой методики являются прямыми (чем выше показатели, тем сильнее выражен симптом), а 45 – обратными (чем ниже значение, тем выше степень профессионального выгорания по данному показателю).

Подсчет баллов ведется в соответствии с методикой визуальной аналоговой шкалы (VAS). Опросник содержит дополнительную шкалу «интегративный индекс профессионального выгорания», который вычисляется как среднее арифметическое показателей 9 шкал.

При интерпретации результатов использовались нормативные показатели по профессиональной группе «государственные служащие», приведенные в методике (таблица 1).

Таблица 1

Нормативные показатели по профессиональной группе
«государственные служащие» (в баллах)

Название шкалы	Низкие показатели	Средние показатели	Высокие показатели
Эмоциональное истощение	до 40,00	40,01–56,54	от 56,55
Напряженность в деятельности	до 39,07	39,08–55,92	от 55,93
Снижение удовлетворенности работой и оценка ее значимости	до 41,82	41,83–63,17	от 63,18
Профессиональный перфекционизм	до 46,82	46,83–60,90	от 60,91
Общая самооценка	до 37,14	37,15–52,49	от 52,50
Самооценка качества работы	до 37,78	37,79–54,43	от 54,44
Помощь и психологическая поддержка коллег в работе	до 37,57	37,58–57,13	от 57,14
Профессиональное развитие и самоусовершенствование	до 35,71	35,72–52,85	от 52,86
Состояние здоровья и общая адаптация	до 42,27	42,28–64,54	от 64,55
Интегративный индекс профессионального выгорания	до 43,14	43,15–55,21	от 55,22

В исследовании принимали участие 30 сотрудников ОМВД.

У испытуемых не были выявлены высокие показатели по шкале «эмоциональное истощение», при этом у 43 % сотрудников (13 человек) были выявлены средние показатели по этой шкале (они склонны долго переживать стресс).

По шкале «напряженность в деятельности» высокие показатели также не были выявлены, однако у 60 % сотрудников (18 человек) отмечаются средние показатели профессионального выгорания по этой шкале. Это свидетельствует о том, что при определенных условиях, связанных с повышенной напряженностью служебной деятельности, такие сотрудники (их возможности) могут не соответствовать требованиям профессиональной деятельности.

Шкала «снижение удовлетворенности работой и оценка ее значимости» является обратной, то низкие значения свидетельствуют о ценности для респондентов элементов деятельности и ее результатов, а высокие значения свидетельствуют о невысокой значимости профессиональной деятельности, а, следовательно, о незаинтересованности в получении

высоких ее результатов. Средний уровень профессионального выгорания по этой шкале был выявлен только у 3 сотрудников (10 %).

Только у 2 сотрудников (7 %) отмечаются низкие показатели по шкале «профессиональный перфекционизм» (у остальных – средний уровень), что свидетельствует о том, что почти все респонденты склонны следовать средним стандартам деятельности и предъявлять к собственной личности средние требования. Следует отметить, что завышенные требования к себе у сотрудников полиции часто приводят к негативным результатам (такие сотрудники слишком обеспокоены своими ошибками и негативной оценкой своих действий, поэтому не проявляют инициативы). Чрезмерно высокие требования к собственной личности и результатам деятельности выступают фактором профессионального выгорания.

Шкала «общая самооценка» является обратной, поэтому высокие значения по ней интерпретируются как низкая самооценка себя, как субъекта труда. У 37 % испытуемых (11 человек) выявлены низкие показатели по этой шкале, что указывает на наличие у них достаточно высокой самооценки, у остальных сотрудников (63 %) отмечается средний уровень самооценки себя в профессиональном плане. Обесценивание себя как субъекта труда часто сопровождается чувством собственной несостоятельности, которое проявляется в безразличии к работе.

Шкала «самооценка качества работы» также является обратной. Высокая самооценка качества своей работы отмечается у 40 % сотрудников, у остальных показатели по этой шкале находятся на среднем уровне.

Шкала «помощь и психологическая поддержка коллег в работе» также является обратной. У 27 % испытуемых (8 человек) отмечаются высокие показатели по этой шкале, такие сотрудники избегают не только обращаться за помощью к коллегам при возникновении затруднений, но и доверительных взаимоотношений с коллегами, предполагающих возможность оказания психологической поддержки в трудных жизненных и служебных ситуациях. У 20 % отмечаются низкие, а у 53 % средние показатели по данной шкале.

Полученные результаты свидетельствуют о затруднениях, которые испытывают сотрудники полиции в ситуациях, когда необходимо обратиться за помощью к более опытным коллегам.

Шкала «профессиональное развитие и самоусовершенствование» также является обратной. У 16 сотрудников (50 %) выгорание по данному показателю находится в пределах низкого уровня выраженности. Такие сотрудники демонстрируют готовность развиваться в профессии. У остальных сотрудников отмечается средний уровень выгорания, что говорит о недостаточном желании таких сотрудников прилагать усилия для профессионального развития

Шкала «состояние здоровья и общая адаптация» также является обратной. У 63 % сотрудников отмечаются низкие показатели, что означает, что они не имеют проблемы со здоровьем и общей адаптацией. У 37 % сотрудников отмечаются показатели среднего уровня выраженности, что свидетельствует о наличии у респондентов некоторых проблем со здоровьем и общей адаптацией.

Значения интегративного индекса профессионального выгорания показывают, что высоких значений по данной шкале, которые интерпретируются как профессиональное выгорание, не выявлено. У 63 % отмечается низкий уровень профессионального выгорания, а у 37 % – показатели в пределах среднего уровня выраженности.

Полученные результаты свидетельствуют о наличии эмоциональных состояний, детерминирующих профессиональное выгорание сотрудников полиции.

Итак, в картине синдрома эмоционального выгорания среди работников полиции преобладают симптомы фазы «резистенция». Это проявляется неадекватным эмоциональным реагированием на коллег, партнеров, осужденных к лишению свободы, отсутствием эмоциональной вовлеченности и контакте с ними, утратой способности к сопереживанию

людям, усталостью, ведущей к редукции профессиональных обязанностей и негативному влиянию работы на личную жизнь.

Таким образом, у многих сотрудников полиции отмечаются показатели, свидетельствующие об эмоциональном и профессиональном выгорании. Данные факты могут объясняться повышенным стрессовым характером профессиональной деятельности сотрудников полиции. Это обусловлено воздействием различных неблагоприятных факторов криминальной среды преступников и напряженностью самого трудового процесса.

Выводы по второй главе.

Во второй главе было выявлено, что эмоциональное выгорание представляет собой одну из форм профессиональной деформации, которая формируется в основном в системе «человек–человек» из-за дезадаптации к широкому спектру коммуникативных стрессов в профессиональной деятельности и представляет собой стереотип поведения, возникающий из-за нарушений адаптационных возможностей организма человека.

Определено, что выгорание всегда развивается последовательно (имеет несколько фаз, поэтому проявляться через комплекс симптомов: эмоциональный дефицит; деперсонализация, или личностная отстраненность; психосоматические и психовегетативные нарушения).

Установлено, что формированию у сотрудников полиции синдрома профессионального выгорания способствуют организационный, личностный и ролевой факторы, а предвестником возникновения профессионального выгорания личности служит отсутствие положительных эмоций, связанных с удовлетворением от труда, от осознания своей ненужности.

В результате изучения степени сформированности синдромов эмоционального и профессионального выгорания у сотрудников полиции ОМВД по г. Чапаевску было установлено:

У сотрудников сложились (складываются) следующие симптомы:

1) в фазе напряжения

– симптом «переживание психотравмирующих событий» (сложился у 10 % респондентов, складывается у 23 % сотрудников полиции);

– симптом «неудовлетворенность собой» складывается у 20 сотрудников полиции;

– симптом «загнанность в клетку» сложился у 3 % сотрудников, у 10 % сотрудников он складывается;

– симптом «тревоги и депрессии» сложился у 3 % сотрудников, у 20 % сотрудников он складывается

2) в фазе резистенции

– симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» сложился у 57 % респондентов, складывается еще у 13 % сотрудников полиции;

– симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» сложился у 23 % сотрудников полиции и складывается еще у 30 % респондентов;

– симптом «расширение сферы экономии эмоций» сложился у 23 % сотрудников полиции, у 20 % сотрудников он еще складывается;

– симптом «редукции профессиональных обязанностей» сложился у 20 % сотрудников полиции, у 27 % сотрудников он складывается

2) в фазе истощения:

– симптом «эмоционального дефицита» сложился у 17 % респондентов, складывается еще у 30 % сотрудников полиции;

– симптом «эмоциональной отстраненности» сложился у 13 % сотрудников полиции и складывается еще у 20 % респондентов;

– симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации» сложился у 10 % сотрудников полиции, у 10 % сотрудников он еще складывается;

– симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» сложился у 20 % сотрудников полиции, у 13 % сотрудников он складывается

Опросник ОРПВ позволил получить следующие результаты:

- 1) по шкале «эмоциональное истощение» 43 % сотрудников полиции склонны долго переживать стресс;
- 2) по шкале «напряженность в деятельности» у 60 % сотрудников отмечаются средние показатели;
- 3) по шкале «снижение удовлетворенности работой и оценка ее значимости» средний уровень выявлен только у 10 % сотрудников;
- 4) по шкале «профессиональный перфекционизм» 97 % сотрудников полиции отмечаются средние показатели;
- 5) по шкале «общая самооценка» у 63 % сотрудников полиции отмечается средний уровень самооценки себя в профессиональном плане;
- 6) по шкале «самооценка качества работы» высокая самооценка отмечается у 40 % сотрудников, у 60 % респондентов показатели по этой шкале находятся на среднем уровне;
- 7) по шкале «помощь и психологическая поддержка коллег в работе» у 27% сотрудников полиции отмечаются высокие показатели (шкала обратная), у 53 % средние показатели по данной шкале;
- 8) по шкале «профессиональное развитие и самоусовершенствование» только 50 % сотрудников полиции готовы развиваться в профессии (у остальных – средние показатели);
- 9) по шкале «состояние здоровья и общая адаптация» у 37 % сотрудников полиции отмечаются показатели среднего уровня выраженности.

Заключение

Таким образом, анализ процесса формирования у сотрудников правоохранительных органов синдромов эмоционального и профессионального выгорания выявил, что они являются формой проявления профессиональной деструкции (личностной деформации), проявляющейся в комплексе негативных психологических переживаний, отражающихся на функциональном состоянии организма сотрудника полиции. В основе всех факторов, влияющих на возникновение синдрома выгорания, лежат межличностные взаимодействия, которые характеризуются напряженностью (когнитивной или эмоциональной) и носят продолжительный характер.

Изучение научной литературы и нормативно-правовых актов, регламентирующих профилактику эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов, позволили прийти к выводу о том, что профилактика предполагает комплекс различных мер правового, социального, организационного, психологического, воспитательного и информационного, направленных на выявление причин и условий, способствующих формированию этого феномена, их устранение, а также на оказание необходимого воздействия (предупредительного характера) на лиц, склонных к совершению противоправных действий, и воспитательного воздействия на лиц, склонных к профессиональной деформации и/или профессиональной деструкции. При этом комплекс вышеуказанных мер должен носить межведомственный характер.

Установлено, что профессиональная деформация затрагивает профессионально-интеллектуальную, эмоционально-волевою и нравственную сферы. Формированию деструктивного поведения у сотрудников правоохранительных органов способствуют как особенности их служебной деятельности (объективные факторы, связанные со стрессовым, напряженным и опасным для жизни родом деятельности) и восприятие и отношение сотрудников к своей профессиональной

деятельности (субъективные факторы, связанные с низким социально-психологическим климатом в коллективе; низким общим уровнем правовой и профессиональной культуры сотрудников; формальным и конфликтным характером взаимоотношений внутри коллектива; падением престижа профессии и слабой социальной защищенностью), так и индивидуально-личностные факторы (отсутствие или недостаточная развитость нравственных, волевых и профессионально-значимых качеств личности сотрудников; высокий уровень ожиданий от служебной деятельности; низкий самоконтроль и неадекватная самооценка; низкая антикриминальная и эмоционально-психологическая устойчивость).

Выявлено, что эмоциональное выгорание представляет собой одну из форм профессиональной деформации (определенный стереотип поведения), которая развивается последовательно и формируется в основном в системе «человек–человек» из-за нарушений адаптационных возможностей организма человека вследствие неспособности сотрудника правоохранительных органов приспособиться к наличию широкого спектра коммуникативных стрессов в профессиональной деятельности.

В работе рассматривалась трехфакторная модель эмоционального выгорания (К. Маслач и С. Джексон), с точки зрения которой синдром выгорания проявляется в эмоциональной истощенности, деперсонализации и редуцировании персональных достижений.

Возникновению профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов способствуют организационный, ролевой (конфликтный характер служебной деятельности, усугубляемый ролевой неопределенностью) и личностные факторы (интровертированность, склонность к идеализации, эмпатия, трудоголизм, неуверенность в жизненной стабильности, чувство социальной несправедливости, экстернальный локус контроля, низкий уровень самооценки, стремление все держать под своим контролем, невозможность реализовать свои ценности в профессиональной деятельности).

Одной из причин, снижающей (или сводящей на нет) эффективность профилактики синдрома выгорания у сотрудников правоохранительных органов, является скачкообразный характер его формирования. Сначала изменения, происходящие в поведении сотрудника практически не заметны, поэтому, с учетом сложным и напряженным характером профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, профилактические меры осуществляются, по большей степени, формально, а когда у сотрудника начинают формироваться уже симптомы выгорания, то коррекция их представляет собой очень сложный и длительный процесс, предполагающий наличие желания справиться с этой проблемой у самого сотрудника.

Исследование эмоционального и профессионального выгорания у сотрудников полиции ОМВД по г. Чапаевску показало, что у 30 % сотрудников полиции сформировалась (еще у 27 % она находится в стадии формирования) фаза резистенции, то есть больше половины респондентов не только неадекватно эмоционально реагируют как на коллег по службе, так и на граждан, с которыми по роду деятельности они имеют дело, и не сопереживают человеческому горю, но и их работа негативным образом сказывается на их личной жизни. При этом симптомы этой фазы преобладают и сформировались у многих сотрудников, а симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» сложился у 57 % респондентов, складывается еще у 13 % сотрудников полиции, что позволяет обозначить его как одно из первых ярких проявлений выгорания, препятствующего сотрудникам полиции эффективно выполнять свою служебную деятельность.

У 17 % сотрудников полиции фаза напряжения уже находится в стадии формирования, при этом симптом «переживание психотравмирующих событий» почти у трети респондентов либо сложился, либо складывается, а 20 % сотрудников полиции складываются симптомы «неудовлетворенность собой» и «тревоги и депрессии» (у 3 % сотрудников симптом «тревоги и депрессии» уже сложился).

Тревогу вызывает тот факт, что у 13 % сотрудников сложилась, а у 13 % уже складывается фаза «истощение», которая проявляется в негативном отношении к работе с людьми, эмоциональном истощении, психосоматических и психовегетативных нарушениях. Кроме этого у трети сотрудников полиции уже начали появляться проблемы с состоянием здоровья и общей адаптацией.

Требует повышенного внимания и тот факт, что 43 % сотрудников полиции склонны долго переживать стресс, 60 % – ощущают определенную напряженность в деятельности и не очень высоко оценивают качество своей работы, при этом 27% сотрудников категорически не считают нужным обращаться за психологической помощью ни к коллегам, ни к психологам, а 53 % к этому относятся неоднозначно.

93 % сотрудников полиции склонны следовать средним стандартам деятельности и предъявлять к собственной личности средние требования, при этом развиваться в профессии намерены только 50 % респондентов.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о наличии негативных проявлений эмоционального и профессионального выгорания у сотрудников полиции, которые возникают у них под воздействием напряженного характера служебной деятельности.

Считаем необходимым по аналогии с утратившим силу приказом МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» законодательно закрепить понятие профессиональной нравственной деформации сотрудников полиции.

В связи с этим мы разработали рекомендации, направленные на совершенствование профилактики эмоционального выгорания у сотрудников полиции:

– организация социальной среды, способствующей профилактике формирования деструктивного поведения у сотрудников правоохранительных органов (формирование нравственной культуры

общества и нетерпимого отношения всех граждан к деструктивному поведению, и т.п.);

- просветительская работа (информирование) сотрудников правоохранительных органов о характере проявления синдрома выгорания, его проявлениях и негативных последствиях

- проведение с сотрудниками полиции тренингов, направленных на формирование у них стрессоустойчивости, выработку у них устойчивого негативного отношения к негативным воздействиям криминально зараженных личностей и криминальной субкультуры и способности не зависеть от внешних влияний и оценок (ассертивность);

- организация здорового образа жизни;

- формирование общих целей и служебных перспектив для большинства членов коллектива;

- назначение на должности руководителей профессионально грамотных специалистов, имеющих высокий социометрический статус в данном коллективе и опыт решения профессиональных задач;

- создание нормальных условий для несения службы, ее плановости и соразмерности предельно допустимым нагрузкам;

- создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- создание благоприятных условий для профессионального, нравственного и культурного становления личности сотрудника;

- формирование у сотрудников правосознания и нравственных качеств, способствующих сознательному соблюдению закона и профессионально-этических принципов и норм;

- развитие морально-психологической устойчивости и деловой направленности сотрудников;

- информирование сотрудников о признаках и последствиях негативных изменений личности в профессиональной деятельности;

- воспитание у сотрудников высокой общей и профессиональной культуры, эстетического вкуса, развитие самостоятельного художественного творчества;

- максимальную укомплектованность вакантных должностей, что позволит избежать дополнительной нагрузки на каждого сотрудника;

- развитие содержания труда, а именно использование современных методов организации и его планирования, формирование способностей личного состава по рациональному использованию своего рабочего времени, сокращение документооборота, внедрение новых технологий, в частности, максимально возможная автоматизация труда, что позволит выполнять ряд обязанностей гораздо быстрее и заменить ресурсы человека на некоторых этапах профессиональной деятельности;

- повышение уровня мотивации сотрудников (руководители должны акцентировать внимание не только на негативных моментах, но и уделять должное внимание личному вкладу в общее дело каждого сотрудника), профессионально грамотная постановка задач, обсуждение результатов работы;

- организацию психологической разгрузки, снятия напряжения после рабочего дня.

Тяжесть и многоаспектность последствий профессионального выгорания и профессиональной деформации побуждают продолжать исследования, направленные на выявление и анализ причин и условий, обуславливающих развитие данного состояния.

Библиографический список

Нормативные правовые акты

1. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2021 г. № 111-ФЗ [принят 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ] // "Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 30 апреля 2021 г.

2. О полиции: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 80-ФЗ [принят 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ] // Собрание законодательства РФ. – 2021. – № 15 (Часть I). – Ст. 2447.

3. Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации: федеральный закон от 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 26 (Часть I). – Ст. 3851.

4. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 24 апреля 2020 г. № 147-ФЗ [принят 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ] // "Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru) 24 апреля 2020 г.

5. Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138 [Электронный ресурс] // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [Официальный сайт]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-mvd-rf-ot-24122008-n-1138/> (дата обращения: 16.03.2021) (утратил силу).

6. О признании утратившим силу приказа МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138: приказ МВД России от 31 октября 2013 г. № 883 (неопубликованный акт) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

Научные, учебные, справочные издания

7. Аванесов Г. А. Профилактика: термины и понятия / Г. А. Аванесов. // Профилактика правонарушений. Проблемы организации профилактики правонарушений в районе сверхкрупного города. – М., 1978. – С. 63-68.
8. Аракелов Г. Г. Стресс и его механизмы / Г. Г. Аракелов. – М., 2010. – 122 с.
9. Бакаев А. А. Система профилактики правонарушений несовершеннолетних: монография / А. А. Бакаев, Н. И. Остапенко; под науч. ред. В. А. Лелекова; М-во внутр. дел Рос. Федерации, Гос. учреждение «Всерос. науч.-исслед. ин-т». – М.: Изд. ВНИИ МВД России, 2003. – 138 с.
10. Бойко В. В. Синдром «профессионального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – М.: Феникс, 2012. – 105 с.
11. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении / В. В. Бойко. – М.: информационно-издательский дом «Филинь», 2005. – 278 с.
12. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова и В. П. Зинченко. – М., СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК (Санкт-Петербург), Олма-Пресс (Москва), 2005. – 666 с.
13. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая Рос. энцикл.; СПб.: Норинт, 2004. – 1456 с.
14. Ветров Н. И. Криминологическая характеристика правонарушений молодежного возраста / Н. И. Ветров. – М.: Академия МВД СССР, 1981. – 115 с.
15. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практ. пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 180 с.
16. Водопьянова Н. Е., Виданова Ю. И. Психическое выгорание как барьер профессиональной самореализации личности / Н. Е. Водопьянова, Ю. И. Виданова. // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012. – С. 30-33.

17. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С. 360-362.
18. Долгова А. И. Криминология / А. И. Долгова. – М.: Норма, 2018. – 342 с.
19. Ежова О. Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография / О. Н. Ежова. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2015. – 169 с.
20. Ежова О. Н., Маслов В. В., Ощепкова О. В. Профилактика и коррекция профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы: учебно-методическое пособие / О. Н. Ежова, В. В. Маслов, О. В. Ощепкова. – Самара, изд-во СЮИ ФСИН России. – 2005. – 138 с.
21. Еникеев М. И. Юридическая психология / М. И. Еникеев. – М.: Норма: Инфра-М, 2013. – 512 с.
22. Закалюк А. П. Прогнозирование и предупреждение индивидуального преступного поведения / А. П. Закалюк. – М., 1986. – 192 с.
23. Змановская Е. В. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения): Учеб. пособие / Е. В. Змановская. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 288 с.
24. Ильин Е. П. Эмоции и чувства: учебное пособие / Е. П. Ильин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2011. – 782 с.
25. Лекарь А. П. Профилактика преступлений / А. П. Лекарь. – Москва: Юрид. лит., 1972. – 102 с.
26. Лексиконы психиатрии Всемирной Организации Здравоохранения. – М., 2001. – 500 с.
27. Монтескье Ш. Избранные произведения / под общ. ред. М. П. Баскина; Академия наук СССР. Ин-т философии. – М.: Госполитиздат, 1955. – 799 с.

28. Назаренко Г. В. Уголовное право: курс лекций. / Г. В. Назаренко. – М.: Осъ-89, 2005. – 253 с.
29. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: ИТИ технологии. – изд. 4-е, доп., 2013. – 880 с.
30. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М., 2008. – 300 с.
31. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – СПб.: Питер, 2000. – 528 с.
32. Профилактика деструктивного поведения в молодежной среде / Составители И. Ф. Шиляева, Ю.А. Федорова. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2019. – 169 с.
33. Психология: Словарь. / Под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Наука, 2013. – 300 с.
34. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Д. Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
35. Сидоров П. И. Синдром профессионального выгорания: учеб. пособие / П. И. Сидоров, А. Г. Соловьев, И. А. Новикова. – Архангельск: СГМУ, 2007. – 176 с.
36. Словарь синонимов русского языка: практический справочник: около 11 000 синонимических рядов / З. Е. Александрова. – 17-е изд., стер. – Москва: Дрофа: Рус. яз. – Медиа, 2010. – 564 с.
37. Толковый словарь живого великорусского языка: избр. ст. / В. И. Даль; совмещ. ред. изд. В. И. Даля и И. А. Бодуэна де Куртенэ. – М.: Олма-Пресс: Крас. пролетарий, 2004. – 700 с.
38. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М., Смысл, 2009. – 500 с.
39. Чуносков М. А. Направления профилактики правонарушений в Республике Крым / М. А. Чуносков М. А. // по материалам Всерос. науч.-практ. конф. от 5 февр. 2016 г. «Развитие государственности и права

в Республике Крым» – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – С. 261-264.

Материалы периодической печати

40. Антонян Ю. М. О понятии профилактики преступлений. / Ю. М. Антонян. // Вопросы борьбы с преступностью. – 1977. – Выпуск № 26. – С. 25-34.

41. Анохина Н. В. Понятие и содержание профилактической работы, осуществляемой полицией / Н. В. Анохина. // Виктимология. – 2014. – № 1 (1). – С. 38-42.

42. Варданян Ю. В. и Воробьева О. М. Исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции в контексте психологической безопасности / Ю. В. Варданян и О. М. Воробьева. // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 2 – С. 203-218.

43. Габдулхаков В. Ф., Чанышева Г. Г., Зиннуров Ф. К. О педагогических принципах профилактики девиантного поведения подростков / В. Ф. Габдулхаков, Г. Г. Чанышева, Ф. К. Зиннуров // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 2. – С. 93-94.

44. Гербеков И. И. Понятие и виды профилактики правонарушений / И. И. Гербеков. // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2017. – № 4 (42). – С. 99-105.

45. Григорьев В. В. Правовые и процессуальные аспекты профилактики преступлений в условиях чрезвычайных ситуаций / В. В. Григорьев. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2014. – Вып. 4. – Т. 14. – С. 38-44.

46. Детерминанты делинквентного поведения сотрудников патрульно-постовой службы полиции / О. В. Десятова, В. И. Майоров. // Вестник Уральского юридического института МВД России. – 2018 – № 2. – С. 3-7.

47. Ежова О. Н. Профилактика деструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы / О. Н. Ежова. // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2017. – № 3 (39). – С. 73-79.
48. Карнаухова А. О. Профессиональные деформации личности сотрудников УИС с разным стажем службы / А. О. Карнаухова. // Молодой ученый. – 2017. – № 1 (135). – С. 299-403.
49. Колузаева Т. В. Эмоциональное выгорание: причины, последствия, способы профилактики / Т. В. Колузаева. // Вестник Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова. – 2020. – № 1 (31). – С. 122-130.
50. Круглова М. А., Круглов В. Г., Верещагина Л. А., Горюнова Л. Н., Погребницкая В. Е., Мулюкова Р. Р. Агрессия как предиктор профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов / М. А. Круглова, В. Г. Круглов, Л. А. Верещагина, Л. Н. Горюнова, В. Е. Погребницкая, Р. Р. Мулюкова. // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта – 2015. – № 11 (129). – С. 274-278.
51. Мальцева Т. В., Купцов А. А. Взаимосвязь механизмов психологической защиты и синдрома эмоционального выгорания у сотрудников полиции / Т. В. Мальцева, А. А. Купцов. // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – Т. 24. – № 1(76). – С. 74–79.
52. Пирожкова И. Г., Попов А. М. Нормативное закрепление понятия «профессиональная деформация сотрудника ОВД» / И. Г. Пирожкова, А. М. Попов. // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2018. – № 1. – С. 41-46.
53. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 85–95.
54. Степанова А. А. Психологическая профилактика деструктивности в образовательных организациях / А. А. Степанова. // Педагогическое образование в России. – 2017. – № 12. – С. 147-152.
55. Сульдина Ю. А., Левкова Е. А. Перспективные исследования профессиональных деформаций и копинг-стратегий сотрудников

правоохранительных органов / Ю. А. Сульдина, Е. А. Левкова. // Психология в экономике и управлении. – 2014. – № 1. – С. 68-70.

56. Форманюк Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк. // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57–63.

57. Чуносков М. А. Психолого-педагогические средства и методы профилактики правонарушений / М. А. Чуносков. // Таврический научный обозреватель. – 2017. – № 10 (27). – С. 72-78.

58. Шиляева И. Ф., Биктагирова А. Р. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности / И. Ф. Шиляева, А. Р. Биктагирова. // Педагогический журнал Башкортостана. – 2017. – № 1 (68). – С. 93-101.

59. Шихова А. П. Профессиональное выгорание сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел / А. П. Шихова. // Вестник психотерапии. – 2009. – № 32. – С. 78-84.

Диссертации и авторефераты

60. Черненко А. П. Планирование профилактики правонарушений в органах внутренних дел: дис. ... канд. юрид. наук / А. П. Черненко. – М.: Российская правовая акад. М-ва юстиции РФ, 2002. – 165 с.

Материалы юридической практики

61. Справка о численности сотрудников отдела Министерства внутренних дел по городу Чапаевску // Материалы преддипломной практики в Министерстве внутренних дел по городу Чапаевску / М. Н. Ионова (неопубликованный акт).

Электронные ресурсы

62. Богатырева И. В., Козина Н. В. Особенности психологической устойчивости учителей средней и младшей школы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.docme.ru/doc/7008/bogatyreva-kozina-osobennosti-psihologicheskoy-ustojchivo> (дата обращения 25.04.2021).

63. Винокур В. А. Методика психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях. [Электронный ресурс] / В. А. Винокур. // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2010. – N 1. – Режим доступа: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 17.04.2021).

64. Замолдинова М. Р. Эмоциональное, профессиональное сгорание, профессиональная деформация гештальт-терапевта [Электронный ресурс] / М. Р. Замолдинова. – Режим доступа: <http://www.svoypsycholog.ru> (дата обращения 25.04.2021).

65. МКБ-11. Информационный бюллетень [Электронный ресурс] // International Classification of Diseases 11th Revision – Режим доступа: <https://icd.who.int/en> (дата обращения 13.02.2021).

66. Фрейденбергер Г. Выгорание сотрудников [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/194152/> (дата обращения: 03.02.2021).

Результаты, полученные по Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко
у сотрудников полиции

напряжение				резистенция				истощение				интегральный показатель			
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	Н	Р	И	итог
13	10	0	0	7	19	13	5	18	3	0	5	23	44	26	93
15	10	12	10	26	20	23	18	15	13	20	15	47	87	63	197
1	8	7	10	17	10	10	30	23	18	23	18	40	67	82	189
20	5	6	8	13	12	14	5	18	15	5	8	39	44	46	129
5	3	7	11	22	23	17	3	10	8	17	5	26	65	40	131
7	13	5	3	16	17	10	15	8	16	3	3	28	58	30	116
17	7	15	16	26	7	25	15	25	21	20	25	55	73	91	219
7	3	5	3	3	15	7	12	13	3	2	2	18	37	20	75
0	8	6	6	5	7	8	13	15	10	12	15	20	33	52	105
14	10	21	5	17	20	8	20	19	28	15	25	50	65	87	202
5	0	0	0	17	17	22	22	10	15	6	0	5	78	31	114
7	10	8	11	17	15	18	15	2	3	8	3	36	65	16	117
0	0	1	0	0	0	3	2	15	3	3	0	1	5	21	27
0	0	1	8	15	10	12	7	3	5	0	0	9	44	8	61
12	0	1	8	17	17	16	7	0	8	3	0	21	57	11	69
5	0	1	5	18	2	0	0	2	8	3	8	11	20	21	52
5	0	0	0	8	2	5	7	5	8	0	0	5	22	13	40
2	3	3	11	18	9	3	13	5	8	8	5	19	43	26	88
0	3	1	0	3	12	5	2	0	3	0	0	4	22	3	29
2	0	1	3	17	2	0	18	0	0	3	3	6	37	6	49
0	0	1	0	10	10	2	4	0	3	5	0	1	26	8	35

0	0	11	0	20	2	4	7	15	8	0	0	11	33	23	67
0	0	0	3	3	4	5	2	2	7	3	3	3	14	15	32
27	7	3	3	22	15	23	30	7	13	5	15	40	90	40	170
10	8	0	6	2	5	5	5	0	3	3	3	24	32	12	68
2	3	0	3	18	7	2	5	5	3	1	3	8	32	12	52
1	2	2	3	3	5	2	5	0	0	1	3	8	15	4	36
10	8	7	6	26	15	10	13	15	7	8	5	31	64	35	130
15	2	6	5	20	7	7	2	10	13	20	5	36	36	48	120
2	10	6	10	13	2	5	10	3	8	0	0	23	30	11	64
Средние значения															
6,45	4,8	4,45	5,15	13,15	9,75	9,1	10,0	8,3	8,3	6,35	5,8	21,6	44,6	30,05	95,85