



Ю. Е. Киселева

Студент 3 курса ЧПОУ «Ивановский колледж управления и права»,
г. Иваново, Россия

*Научный руководитель – Е. Г. Сизарова, кандидат философских наук,
доцент, зав. кафедрой ИТГПиГН Ивановского филиала
ЧОУ ВО «Институт управления», г. Иваново, Россия*

Проблема профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов

Статья посвящена проблеме профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов. Рассматриваются вопросы актуальности проблемы, влияния морально-психологического климата в коллективе, а также эмпирического исследования эмоционального выгорания, как частного проявления деформации.

Ключевые слова: профессиональная деформация, когнитивное искажение, эмоциональное выгорание, сотрудники ОВД, стереотипность мышления, коррупция.

Профессиональная деформация (от лат. *deformatio* – «искажение») – когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности [0]. Ключевыми признаками являются: перенос профессиональной роли в жизнь, эмоциональные изменения, стереотипность мышления.

Один из самых ярких и узнаваемых признаков профессиональной деформации – это перенос профессиональной роли в жизнь, который также называют ролевым трансфером. Суть явления заключается в том, что человек, привыкнув выполнять определенную социальную роль на работе, перестает ее контролировать и бессознательно переносит профессиональные паттерны поведения, способы общения и даже мышления в сферы, где эта роль не является уместной – в семью, дружеское общение, досуг.

Эмоциональные изменения при профессиональной деформации – это устойчивая трансформация эмоционального реагирования, которая затрагивает все сферы жизни человека. Эти изменения тесно связывают с синдромом эмоционального выгорания, однако понятие эмоциональной деформации шире и включает в себя не только истощение, но и качественные изменения характера переживаний. Эмоциональные изменения развиваются постепенно, проходя несколько стадий:

1. Стадия мобилизации. Человек работает на пределе возможностей, игнорируя усталость, при этом эмоциональные ресурсы тратятся, но не восполняются.

2. Стадия истощения. Запасы «эмоционального топлива» заканчиваются. Возникает ощущение опустошенности.

3. Стадия искажения. На фоне истощения включаются защитные механизмы. Психика начинает работать, искажая нормальные эмоциональные реакции. Именно на этой стадии формируются устойчивые патологические изменения.

Если эмоциональные изменения касаются того, что человек чувствует, то стереотипность мышления определяет то, как он думает, воспринимает информацию и принимает решения. В широком смысле это утрата гибкости мышления, неспособность выходить за рамки привычных схем и шаблонов, сформированных профессиональным опытом. В любой ситуации, даже новой, человек действует по раз и навсегда заученному алгоритму. Он не ищет новых решений, а применяет старые методы, даже если они неэффективны. Нестандартная ситуация вызывает растерянность или раздражение. Таким образом, то, что когда-то помогало эффективно работать, начинает мешать адекватно воспринимать мир. Специфика работы в правоохранительных органах неизбежно влечет за собой изменения в личности сотрудников. Причиной тому служат постоянный стресс, необходимость принимать решения в непредсказуемых условиях и груз ответственности. Помимо взаимодействия с правона-

рушителями, на сотрудников воздействуют психические и физические нагрузки.

Р. Балч в своих исследованиях отметил, что существует ряд характеристик, уникальных для полицейского менталитета. К таким характеристикам относятся: подозрительность, условность, цинизм, предубеждение и недоверие к необычному. Хороший полицейский подозревает зло в любом месте. К положительным признакам субкультуры полиции относят безопасность, товарищеский дух сопереживание, поддержку, командную работу и лояльность, а к отрицательным — цинизм, узкий кругозор в связи с закрытостью службы, искажения и предрассудки, высокую консервативность, подозрительность и авторитаризм [0]. Исследователь Буданов А. В. выделяет три группы факторов, которые могут привести к образованию профессиональной деформации: факторы, обусловленные особенностями деятельности органов правопорядка; факторы личностного свойства; факторы социально-психологического характера.

К факторам, обусловленным особенностями деятельности правоохранительных органов, относятся: детальная правовая регламентация деятельности сотрудников; наличие властных полномочий по отношению к гражданам; гипертрофированная корпоративность деятельности; повышенная ответственность за результаты своей деятельности; нестабильный график работы, психические и физические перегрузки; экстремальность службы; необходимость контакта с правонарушителями, что может привести к усвоению элементов криминальной субкультуры; неудовлетворительный уровень оперативно-технического оснащения служб и подразделений ОВД.

Ко второй группе факторов, которые отражают особенности сотрудников ОВД, относятся такие факторы как: завышенный уровень притязаний сотрудника, который не соответствует его возможностям; низкая профпригодность сотрудника к работе в ОВД по психологическим качествам (особенности темперамента, уровень мотивации к службе, профессиональные установки); разочарование в профессиональной деятельности; неуверенность в нужности своей профессии.

К факторам социально-психологического характера относятся: грубый стиль руководства; конфликты между сотрудниками; различные виды психологического насилия в коллективе; неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (семья, друзья и пр.); негативное освещение деятельности правоохрани-

тельных органов в СМИ; низкий социальный престиж правоохранительных органов [0].

Было проведено исследование синдрома эмоционального выгорания как частного проявления феномена профессиональной деформации личности. В нем приняли участие 20 сотрудников ОВД. Это мужчины и женщины в возрасте от 23 до 45 лет, имеющие высшее образование. Выборка была разделена на 3 группы: I группа — сотрудники со стажем до 5 лет; II группа — сотрудники со стажем от 5 до 10 лет; III группа — сотрудники со стажем более 10 лет.

По данным методики диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко) было выявлено, что синдром эмоционального выгорания выражен у 20% сотрудников ОВД, у 15% сотрудников диагностирован данный синдром в начальной стадии развития, у 65% респондентов синдром эмоционального выгорания выявлен не был. Наиболее подвержены эмоциональному выгоранию оказались сотрудники, имеющие стаж менее 5 лет, наименее — стаж более 10 лет.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Риск возникновения синдрома эмоционального выгорания присущ в большей степени молодым сотрудникам ОВД. Для них характерной является ярко выраженная фаза «напряжения», что может быть связано с начальным этапом адаптации к службе. Сотрудники старшего возраста, имеющие продолжительный срок службы, прошли адаптацию в профессии, у них сформированы механизмы психологической защиты, расставлены приоритеты в профессиональной деятельности [0].

Деформация создает психологическую основу для принятия коррупционных решений. При этом связь между профессиональной деформацией и коррупционным поведением не является автоматической, но достаточно отчетливо прослеживается в материалах следственных органов и судебной практике последних лет. Основным психологическим механизмом, связывающим деформацию и коррупцию, является развитие профессионального цинизма. Постепенно снижая критическое отношение к незаконным способам обогащения, сотрудник начинает воспринимать взяточничество или злоупотребление служебным положением как обычную, вынужденную или неизбежную часть своей работы. Этот цинизм позволяет рационализировать собственные корыстные поступки, объясняя их низкой заработной платой или несправедливостью системы. В тесной связи с цинизмом развивается деформация правосознания, часто принимающая форму обвинительного уклона. У сотрудника формируется ложное убеждение в соб-

ственном особом статусе и праве нарушать закон ради достижения целей или в силу своей принадлежности к правоохранительной системе. Это порождает чувство вседозволенности и неуязвимости, при котором получение взятки или участие в противозаконных схемах перестает восприниматься как преступление, а рассматривается как допустимый атрибут власти.

Важно отметить, что профессионально-нравственная деформация сотрудников органов внутренних дел зависит еще и от морально-психологического климата в коллективе. Данное утверждение справедливо и в отношении служебных коллективов правоохранительных органов. Морально-психологический климат в служебном коллективе - это атмосфера, дух отношений, складывающийся между его членами. Состояние морально-психологического климата в служебном коллективе определяется объективными и субъективными показателями.

В состав объективных показателей входят удовлетворенность сотрудников органов внутренних дел содержанием и материально-техническим обеспечением служебной деятельности, уровнем оплаты труда и иных предоставляемых социальных благ.

Субъективные показатели определяются характером восприятия сотрудниками сторон жизни и деятельности коллектива, степенью удовлетворенности положением дел, а также поведением большинства членов коллектива.

В коллективах с неблагоприятным климатом, где царят конфликты, грубый стиль руководства и психологическое насилие, начинают формироваться искаженные групповые нормы. Это напрямую ведет к поддержке ложной корпоративной солидарности, основанной на круговой поруке, когда нарушения "своих" покрываются, а криминальная субкультура может проникать в служебные отношения. Исследования показывают, что при неблагоприятном климате эффективность труда может падать на 15–40%. Постоянная напряженность и неустойчивость межличностных отношений приводят к хронической усталости, перенапряжению и, как следствие, к нервно-психическим срывам. Это создает почву для таких проявлений деформации, как раздражительность, конфликтность, эмоциональное истощение и равнодушие к службе [0].

Осознавая эту проблему, Министерство внутренних дел Российской Федерации 10 августа 2012 г. издало приказ № 777, в соответствии с которым была организована морально-психологическая подготовка сотрудников. При-

казом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 было утверждено Положение об организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации. Приказом МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 утвержден Порядок организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Несмотря на принятые меры, до сих пор большая часть сотрудников органов внутренних дел подвержена профессиональной деформации. По данным исследования А. И. Позина и Н. В. Ефимкиной, в настоящее время порядка 60 % сотрудников полиции имеют симптомы профессиональной деформаций. В связи с этим, изучение проблемы профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел, не теряет своей актуальности.

Библиографический список:

1. Вородюхин С. Е, Лысенко В. А, Васильев В. В. Профессионально-нравственная деформация как фактор коррупции в органах внутренних дел. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-nravstvennaya-deformatsiya-kak-faktor-korrupsii-v-organah-vnutrennih-del/viewer> (дата обращения: 15.05.2026).
2. Корнеева Я. А., Симонова Н. Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-lichnostnaya-deformatsiya-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 14.05.2026).
3. Князева Т. И. Деформация личности сотрудников ОВД // Сборник тезисов участников межвузовской научно-практической интернет-конференции по юридической психологии. – URL: https://psyjournals.ru/nonserialpublications/icjp_2011/contents/41804 (дата обращения 15.05.2026).
4. Князева Т. И. Деформация личности сотрудников ОВД // Сборник тезисов участников межвузовской научно-практической интернет-конференции по юридической психологии. URL: https://psyjournals.ru/nonserialpublications/icjp_2011/contents/41804 (дата обращения: 15.05.2026).
5. Прокурова С. В., Попова А. А. Юридическая психология. // [Электронный ресурс]. — URL: <https://lawinfo.ru/articles/6023/vzaimosvyaz-stilya-rukovodstva-kollektivom-s-socialno-psixologiceskim-klimatom-v-sisteme-organov-mvd-rossii> (дата обращения: 14.05.2026).
6. Профессиональная деформация. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Профессиональная_деформация. (дата обращения: 14.05.2026).

Киселева Ю. Е., Сизарова Е. Г., 2026