

## ДЕСТРУКЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Чистяков К.* – студент,

научн.рук.: канд.пед.наук, проф. *Терентьева В.И.*,

МИСЭиП КрасГАУ, Красноярск,

Аннотация. Проблема воздействия профессии и служебной деятельности на личность специалиста привлекает к себе внимание, прежде всего, в связи с нервно-психическими деформациями и качеством выполнения должностных обязанностей.

Ключевые слова: *профессиональные деформации, специфика поведения, работа следователя, методы профилактики*

Abstract. The impact of the profession and performance on the identity of the expert draws attention, first of all, due to the neuro-psychiatric deformities and the quality of performance of official duties.

Keywords: *professional deformation, the specific behavior, the work of the investigator, methods of prevention*

В начале века Питирим Сорокин для обозначения влияния профессиональной деятельности на человека, прежде всего в негативном аспекте, ввел понятие "профессиональная деформация". В 60 - 70-е годы к этому понятию обратились юристы, специалисты в области юридической психологии. А.Р. Ратинов определил профессиональную деформацию как серьезные нравственно-психологические изменения, возникающие у следователей в связи с проблемами и трудностями следственного труда.

Важнейшим основанием выступило понимание целостности человеческой личности, проявляющейся в деятельности, общении; процессуальность развития личности; социальный характер ее

жизнедеятельности и активности. В рамках этого направления ведущими понятиями являются "деятельный способ существования" (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, А. В. Петровский), "общество и культура" (А.И. Арнольдov, В.С. Библер, В.В. Давыдов, М.К. Мамардашвили, М. Мид, С.Л. Рубинштейн, В.П. Зинченко, Э.А. Орлова и др.). Смысл настоящего подхода к изучению проблемы деформации состоит в необходимости рассмотрения человека как целого, в контексте его жизни и служебной деятельности, связей и взаимоотношений с другими людьми, в процессе возникновения, становления, функционирования, в ситуациях выбора, кризисов, т.е. в развитии. (П.П. Блонский, А.Р. Лурия, В.В. Давыдов, Д.Б. Эльконин, Э.Фромм и др.), опираясь на теорию подготовки личности к профессиональной деятельности. (Н.К. Бакланова, Е.А. Климов, Л.М. Митина).

Объект исследования: профессиональная деформация. Предмет исследования: профессиональная деформация юриста и ее преодоление.

Цель исследования: изучить процесс профессиональной деформации юриста и пути ее преодоления.

Задачи исследования:

- рассмотреть сущность и содержание понятия "профессиональная деформация";
- выявить особенности профессиональной деформации юристов;
- раскрыть способы и пути преодоления профессиональной деформации и разработать практические рекомендации.

1. Сущность и содержание понятия "профессиональная деформация".

Профессиональная деформация юриста - это негативное социальное явление, представляющее в виде самых разнообразных личностных поведенческих проявлений, оказывающих деструктивное влияние на процесс и результат служебной деятельности. Профессиональная деформация

выступает как результат негативного воздействия на служащего, его профессиональную деятельность, социальных отношений, проблем, зависимостей в служебной иерархии, которые преломляются в субъектно-объектных характеристиках среды, ситуациях, поведенческих актов сотрудника, а также выступает как результат нормативно-объектной и субъектной детерминации личности в конкретный момент жизнедеятельности. Профессиональная деформация юристов предстает как многоуровневая система адаптации личности к условиям профессиональной деятельности и как способ активного преобразования собственной жизнедеятельности в конкретной ситуации, в соответствии с психологическим опытом личности.

1. Под профессиональной деформацией личности юриста понимается негативное социально-психологическое проявление, которое направлено на деструктивное взаимодействие и взаимоотношение сотрудников. Одним из моментов профессиональной деформации юриста является то, что целью воздействия может быть патологическая редукция одного из его элементов. Речь, прежде всего, идет о редукции, инициирующей некую ошибочную схему, хотя и продуктивную в своей отправной точке - продуктивную в том понимании, что она позволяет личности юриста действовать только для своего блага, и позволяет ей развиваться соразмерно собственной позиции. Личность юриста с профессиональной деформацией нацелена на изменение рациональности партнера по взаимодействию до типологии собственной личности и, по существу, направлена на развитие негативных аспектов его психического опыта.

2. Психологическим механизмом профессиональной деформации юриста выступают негативные изменения психологического опыта личности под влиянием служебной деятельности. Психологический опыт - это не только нечто, что человек должен освоить, чтобы включиться в структуру

социума, культуры, но и модель определенных адаптационно-компенсаторных возможностей юриста. Это форма потенций человека, это процесс интеграции общества в личности. Изменение психологического опыта в сторону снижения роли в служебной деятельности нравственных регуляторов гуманистической ориентации и доминирование жестких управленческих, административных норм, связано с формированием устойчивой эгоцентрической позиции с отсутствием четких нравственных доминант при повышении роли гедонистских мотивов. Данные негативные изменения психологического опыта под влиянием служебной деятельности определяют возникновение профессиональной деформации, ее особенности, структуру, динамику проявлений.

3. Процесс преодоления профессиональной деформации юриста возможен прежде всего как опосредованный (прямо или косвенно) личностью другого человека процесс возвращения личности к глубинной самобытности собственного миропонимания; отказ от системы навязанных и принятых ею жестких управленческих стереотипов служебного поведения, собственных систем подавления других людей; переосмысления оснований, этико-психологических парадигм собственного психологического опыта с его последующей переструктуризацией.

## 2. Пути преодоления профессиональных деформаций.

В данной работе мы рассмотрим пути преодоления профессиональной деформации, такие как саморегуляция, самоконтроль профессиональной деятельности, профессиональная компенсация.

1. Саморегуляция профессиональной деятельности. Саморегуляция предполагает осуществление целенаправленной деятельности, предварительное психологическое программирование действий и их регуляцию в ходе самой деятельности.

Другим важным звеном в процессе саморегуляции является психологическая настройка на работу в определенных условиях. Настройки, адекватные представлению человека о задачах и условиях предстоящей деятельности, являются необходимыми компонентами общей структуры процессов программирования и регуляции деятельности.

Для обеспечения нормального функционирования организма и целенаправленной деятельности процессы саморегуляции осуществляются на биологическом, психофизиологическом и психологическом (неосознанном и осознанном) уровнях. Функция саморегуляции заключается в том, что субъект "на основе представлений (по прошлому опыту) о собственной надежности оценивает степень неопределенности возникшей задачи и, исходя из этого, так организует ее информационную базу или доводит обобщение образа до такого уровня, который позволяет ему снять эту неопределенность и решить задачу" (Емельянов А.М., Котик М.А.). В экспериментальных исследованиях было установлено, что с ростом уровня обобщения образа задачи возрастает надежность ее разрешения.

Итак, сложность и субъективная значимость задачи интенсифицирует информационные процессы и мобилизует процессы энергетического обеспечения деятельности. Состояние напряженности, тревоги сопровождается эмоциональными переживаниями, которые, как правило (при определенной степени напряженности), активизируют профессионально значимые психические процессы, способствуют познавательной активности специалиста. Необходимо лишь отметить, что по такому "сценарию" влияние процессов саморегуляции на надежность субъекта развивается лишь при наличии у него потенциальной возможности преодолеть информационные трудности и стеническом характере эмоций – в противном случае подобные условия сопровождаются ростом ошибочных действий и иногда отказом в работе системы.

2. Самоконтроль профессиональной деятельности. Одним из ведущих механизмов обеспечения надежности субъекта деятельности, отражающим степень его профессиональной пригодности, является самоконтроль за своими действиями по управлению и регулированию трудового процесса, а также за результатами деятельности.

Самоконтроль выступает как функция компенсации вероятных ошибок, нарушений в деятельности и осуществляется путем проверки субъектом своих действий, их дублирования, усиления значимости гностических движений, углубленной оценки ожидаемого результата и использования этой оценки по механизму обратной связи для коррекции конкретных управляющих воздействий.

По мнению Г.С. Никифорова, самоконтроль представляет собой одно из звеньев замкнутого контура самоуправления или саморегуляции, функциональным назначением которого является установление степени рассогласования между эталонным (или заданным) и контролируемым значением тех или иных параметров (технических, психологических, физиологических).

Важно отметить, что функция самоконтроля подвержена целенаправленному развитию в процессе профессионализации личности. В производственной деятельности формы самоконтроля довольно разнообразны и зависят от этапа технологического прогресса, от характера выполняемых действий, от модальности используемых каналов восприятия и т. д.

Реализация самоконтроля обуславливается особенностями его структуры, в которую включают эталонные и контролируемые компоненты, а также каналы прямой и обратной связи. Функция самоконтроля, а, следовательно, и надежность субъекта деятельности зависит от уровня развития, полноты использования каждого из ее элементов. Речь идет об

адекватности и полноте эталона ситуации, о функционировании канала обратной связи с точки зрения своевременности представления информации и т. д.

Реализация самоконтроля зависит от содержательности и побудительной силы мотивов трудовой деятельности, особенно в экстремальных условиях, когда нарушение этой функции может повлечь существенное ухудшение профессиональной надежности. Нарушение самоконтроля возможно и в связи с ухудшением психического состояния человека, которое отражается на обеспечивающих эту функцию когнитивных процессах, волевых усилиях и т. д.

Уровень самоконтроля, степень его выраженности зависят от сложности профессиональной деятельности. При осложнении деятельности, возникновении аварийной ситуации могут произойти либо временная блокировка этой функции, либо ее гиперактивация (повторный контроль или многократная перепроверка), что снижает надежность деятельности. Важно отметить, что ухудшение самоконтроля, снижение его активности возможно и в простых условиях работы, это объясняется недостаточной общей активацией личности, низким уровнем профессиональной ответственности, развитием состояния преждевременной психической демобилизации.

В проявлениях функции самоконтроля существенную роль играют индивидуально-психологические особенности личности. Можно предположить, что роль многих психологических характеристик субъекта деятельности в обеспечении ее надежности проявляется, в частности, и через механизмы реализации самоконтроля.

Подводя итог проведенному изучению проблемы регуляции процессов формирования профессиональной пригодности и обеспечения надежности деятельности субъекта деятельности, следует сказать, что этот механизм является весьма сложным и непрерывно развивающимся явлением.

Регуляция профессиональной пригодности определяется особенностями содержания трудовой деятельности, ее целевыми ориентирами и, соответственно, мотивами их реализации, а также субъективной значимостью конкретных трудовых процессов в достижении основных критериев эффективности и надежности деятельности. В обеспечении пригодности, помимо состояния психологической функциональной системы деятельности, существенную роль играют профессиональные характеристики субъекта, его подготовленность, опыт, индивидуальные стратегии и способы решения трудовых задач. Представляет интерес соотношение функциональных и профессиональных характеристик, факторов обеспечения пригодности к конкретной деятельности, их взаимной компенсации, активации и проявления в различных формах рабочего поведения — эти вопросы требуют специального изучения.

3. Профессиональная компенсация. Преодоление негативных явлений в профессиональном становлении человека (деформаций, последствий кризисов) осуществляется путем компенсации и реабилитации. Компенсация – это уравнивание, выравнивание наступивших в психике нарушений путем развития замещающих функций, это возмещение недоразвитых или нарушенных психических функций путем использования сохранных или перестройки частично нарушенных функций.

Компенсации предшествует декомпенсация, то есть нарушение равновесия, для восстановления которого и требуется приспособление. Компенсаторное приспособление – это восстановление равновесия между требованиями профессии и психическими функциями человека. Компенсаторное приспособление может быть сознательным, когда, например, человек применяет приборы и записи при слабой памяти, или неосознаваемым самим человеком. В течение профессиональной жизни возможно несколько "волн" компенсаторного приспособления. Замечено, что



в усложняющихся условиях деятельности (профессиональное старение, экстремальные ситуации и др.) компенсаторные возможности человека возрастают. В литературе отмечается, что явления компенсаторного приспособления возникают не только при наличии явно выраженных дефектов, но и в процессе временного ухудшения или застоя в развитии. Между процессом профессионализации и жизнедеятельностью человека в целом также могут сложиться отношения компенсации: при невозможности добиться самореализации в одной сфере человек стремится компенсировать это в другой.

Профессиональная компенсация, как показывают исследования психологов, это заменяемость недостаточного уровня развития одного профессионально-важного качества более высоким уровнем развития другого (или других ПВК). Общими механизмами компенсации являются взаимозаменяемость, замещение недостающих психических качеств другими, более развитыми, более сохранными или перестраивание частично пригодных качеств, порой повышенное развитие выравнивающих качеств, (например, тактильная чувствительность у слепых), вовлечение новых психических качеств, ранее не участвующих в деятельности. Кроме того, распространено выравнивание в профессиональной деятельности за счет выработки индивидуального стиля, то есть компенсация недостаточно выраженных способностей и качеств определенными способами деятельности.

Описана внутрисистемная компенсация, происходит за счет других профессиональных способностей и межсистемная компенсация - за счет общих способностей. Например, при слабости и инертности нервных процессов возникают: компенсаторно высокая ориентировка, стремление к предвосхищению критических ситуаций, гибкость.

Различают (Айзенк Г.Ю.) социальную и деятельностную компенсацию. В первом случае речь идет о том, что люди с разными (но достаточно выраженными способностями) могут добиться социально равных достижений, приобретая одинаково высокий статус, но в разных видах деятельности. Эта компенсация дает основание говорить, что нет вообще неспособных людей и что каждый способен по-своему, хотя и в разной степени. Деятельностная компенсация возникает, когда люди имеют одинаковую эффективность в одном и том же виде деятельности. Здесь возможны следующие виды компенсации: недостаток способностей компенсируется приобретаемыми знаниями и умениями, формированием типического стиля деятельности, другой способностью, более развитой. Если деятельность предъявляет жесткие требования, то полная компенсация, по мысли того же автора, вряд ли возможна, а если требования к деятельности человека не очень жесткие, то компенсация может быть достаточно полной, и тогда люди с разными способностями могут одинаково успешно (на среднем I уровне) выполнять одну и ту же деятельность, хотя отсутствие некоторых способностей делает деятельность менее гибкой.

В каждой профессии есть мало компенсируемые (ядерные, стержневые) психологические качества и более легко компенсируемые. Например, для учителя необходимым и с трудом компенсируемым качеством является гуманистическая ориентация на развитие личности взрослеющего человека (ученика), а педагогические способности, педагогические технологии могут при их отсутствии компенсироваться.

Компенсация может иметь бессознательный характер и различаться в зависимости от типа профессионала. Вопросы компенсации достаточно остро стоят при наличии профессиональных заболеваний. Профессиональная заболеваемость не прямо связана, с условиями труда, а существенно зависит от качеств психики человека. Профессиональные заболевания бывают

вызваны не только объективными причинами – профессиональными вредностями, напряженными условиями профессиональной деятельности, но и слабой психической устойчивостью, низкой сопротивляемостью, плохой интегрированностью психики человека, участвующего в труде и просто состоянием его здоровья, иммунной системы и т.д.

3. Практические рекомендации по сохранению профессиональной работоспособности.

Нами выделены некоторые практические рекомендации по преодолению профессиональной деформации и сохранению работоспособности:

- пересматривайте устаревшие убеждения, работайте над своими мыслями, помните, что вы несете стопроцентную ответственность за все события своей жизни;

- выражайте свои желания только в позитивной форме (я умею, я могу), причем в настоящем времени;

- ведите дневник, осмысливайте пережитый опыт, чтобы не упустить свои находки; описывайте свою профессиональную биографию, выражая отношение к ее событиям; записывая тревожащий Вас эпизод, перепишите эту историю так, как бы Вы хотели, чтобы она произошла;

- развивайте у себя не только способность думать, но и способность не думать, успокаивать разум, достигать время от времени тишины ума, состояния совершенного покоя; контролируйте течение мысли и отгоняйте нежелательные мысли, рисующие негативное развитие событий;

- усиливайте свой жизненный потенциал, жизнестойкость, добивайтесь высокой профессиональной квалификации, рассматривая ее как источник независимости;

- готовьте себя к резким поворотам судьбы и к построению новых моделей поведения;

- больше доверяйте внутреннему голосу, не осуществляйте самотиранию и самодиверсию, подчеркивая "я должен, я обязан" (К. Сиссон), не внушайте себе неизбежности трудности, не откладывайте приятные дела до тех пор, пока не будут сделаны все неприятные, экономьте положительную энергию и др.

Каждому человеку совершенно необходимо и вполне реально построить свою индивидуальную программу профессионального развития и самосохранения, стремясь постоянно приближаться к решению поставленных задач в разной степени в зависимости от зрелости своей личности. Результатом и показателем эффективности программы самосохранения являются физическое, а также профессиональное творческое долголетие человека.

#### Заключение.

Профессиональная деформация юриста - это негативное социальное явление, представляющее в виде самых разнообразных личностных поведенческих проявлений, оказывающих деструктивное влияние на процесс и результат служебной деятельности. Профессиональная деформация юристов предстает как многоуровневая система адаптации личности к условиям профессиональной деятельности и как способ активного преобразования собственной жизнедеятельности в конкретной ситуации, в соответствии с психологическим опытом личности.

Процесс преодоления профессиональной деформации юриста возможен прежде всего как опосредованный (прямо или косвенно) личностью другого человека процесс возвращения личности к глубинной самобытности собственного миропонимания; отказ от системы навязанных и принятых ею жестких управленческих стереотипов служебного поведения, собственных систем подавления других людей; переосмысления оснований,

этико-психологических парадигм собственного психологического опыта с его последующей переструктуризацией.

В данной работе мы рассмотрели пути преодоления профессиональной деформации, такие как саморегуляция, самоконтроль профессиональной деятельности, профессиональная компенсация.

Саморегуляция профессиональной деятельности предполагает осуществление целенаправленной деятельности, предварительное психологическое программирование действий и их регуляцию в ходе самой деятельности.

Одним из ведущих механизмов обеспечения надежности субъекта деятельности, отражающим степень его профессиональной пригодности, является самоконтроль за своими действиями по управлению и регулированию трудового процесса, а также за результатами деятельности.

Профессиональная компенсация. Преодоление негативных явлений в профессиональном становлении человека (деформаций, последствий кризисов) осуществляется путем компенсации и реабилитации.

Каждому человеку совершенно необходимо и вполне реально построить свою индивидуальную программу профессионального развития и самосохранения, стремясь постоянно приближаться к решению поставленных задач в разной степени в зависимости от зрелости своей личности.

#### Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. - М., 1991.
2. Абрумова Л.Н. Анализ состояния психологического кризиса и их динамика // Психологический журнал, 1985. № 6.
3. Артамонова В.Г., Шаталов Н.Н. Профессиональные болезни. - М., 1988.

4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - М., 2001.
5. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности / Психологическое обеспечение профессиональной деятельности // Под ред. Г.С. Никифорова. СПб, 1991.
6. Маркова А.К. Психология профессионализма. -М., 1998.
7. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. СПб.: СпбУ, 1996.
8. Розенблат В.В. Проблема утомления. - М., 1975.
9. Степанова Л.П., Рождественская В.И. Особенности работоспособности в условиях монотонной деятельности // Вопросы психологии, 1986. № 3.