

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКАМИ МИЛИЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Стригуненко Ю.В.

адъюнкт Краснодарского университета

МВД России,

г. Краснодар

Проблема профилактики деформации личности и деятельности относится к практически важным, но недостаточно исследованным.

Учитывая причины возникновения профессиональной деформации, ее открытую и скрытую формы проявления, следует осуществлять целенаправленное профилактическое воздействие. Для профилактики профессиональной деформации личности сотрудников милиции следует осуществлять целенаправленное и непрерывное профилактическое воздействие. К числу направлений такого воздействия относятся общепрофилактические меры: организация надлежащей системы контроля за соблюдением законности в деятельности милиции; обеспечение социальной и правовой защищенности сотрудников в собственной среде; социально-экономические меры; действительная автономия органов внутренних дел; их равновесие и взаимосохранение с другими правоохранительными органами, подчинение их только закону и высокая ответственность перед законом.

К непосредственным мерам профилактики необходимо отнести следующие направления воздействия на профессиональную деформацию: качественное улучшение профессиональной подготовки; совершенствования организации и управления; коренное улучшение воспитательной работы; создание здорового нравственно-психологического климата в коллективах [1, с. 173].

Профилактика того или иного негативного явления представляет собой устранение причин, его порождающих. Соответственно, обращаясь к проблеме профилактики нравственно-профессиональной деформации, необходимо вести речь о разработке комплекса мероприятий, направленных на устранение причин данного явления. При этом объективные факторы профессиональной деформации личности сотрудника милиции не зависят от самой личности, а вот субъективные – обусловлены личностными особенностями сотрудника. Объективные причины, в свою очередь, условно классифицируются на вытекающие из самой специфики служебной деятельности и на

обусловленные иными, преимущественно внешними факторами, не связанными с сущностью профессиональной деятельности органов внутренних дел. Причины, обусловленные самой спецификой служебной деятельности органов внутренних дел, в принципе неустраняемы, они существовали и будут существовать всегда, пока будет существовать эта профессия. Соответственно в данном случае правомерно говорить о разработке комплекса мероприятий, смягчающих неблагоприятное воздействие данных факторов на личность сотрудников милиции. Что касается второй подгруппы объективных причин, то они непосредственно не обусловлены спецификой служебной деятельности и потому могут и должны быть устранены при наличии доброй воли со стороны субъектов (инстанций и лиц), в компетенции которых находится решение данных вопросов.

Организация надлежащей системы контроля за соблюдением законности в деятельности органов внутренних дел приобретает особую актуальность. Эффективный контроль за соблюдением законности имеет существенное профилактическое значение. Однако его надлежащий уровень может быть достигнут только путем координации усилий всех субъектов профилактики, способных реально оказывать профилактическое воздействие на рассматриваемое негативное явление. Это обусловлено тем, что именно комплексный подход в решении проблемы способен дать ощутимые результаты. Представляется объективно оправданным законодательно регламентировать на межведомственном уровне порядок рассмотрения фактов нарушений законности сотрудниками милиции при исполнении служебных обязанностей, зафиксировав при этом границы и полномочия внутриведомственного контроля. Подобная практика, несомненно, способствовала бы укреплению законности, развенчала бы веру определенной части сотрудников во вседозволенность и безнаказанность и имела бы позитивное общепредупредительное значение [2].

В этом свете особую остроту приобретает проблема обеспечения социальной и правовой

защищенности в собственной среде. Назрела необходимость создания в органах внутренних дел структуры, призванной объективно разрешать конфликты, возникающие в процессе служебной деятельности между сотрудниками, занимающими различное должностное положение, работающими в низовых и вышестоящих аппаратах служб. Важным аспектом в организации и деятельности подобных формирований должна стать их независимость. Несомненно, что именно их независимость, обусловленная отсутствием служебной подчиненности, а в ряде случаев более широкий кругозор и отсутствие закомплексованности существующими профессиональными стереотипами поведения, будут надежной гарантией объективности в решении конфликта.

Одним из важнейших направлений по предотвращению профессионально-нравственной деформации личности является вопрос улучшения нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел. Главная задача воспитательной работы – это, прежде всего, формирование у каждого сотрудника активной жизненной позиции, деловитости, чувства нового, компетентности, сознательного отношения к труду, общественному долгу. Улучшение нравственного воспитания – важнейшее направление деятельности по предотвращению профессиональной деформации. Поступки – вот начало становления личности. Поэтому составной частью оценки воспитательной работы должны быть: постоянная готовность личного состава, высокий профессиональный уровень, обостренное чувство справедливости, нравственная чистота, строгое следование нормам закона.

В свою очередь можно назвать основные принципы воспитательной работы: принцип целеустремленности и воспитания в процессе служебной деятельности; воспитание единства слова и дела; индивидуальный и дифференцированный подход в воспитании; сочетание высокой требовательности к подчиненным с уважением их личного достоинства и заботой о них; единство теории и практики; учет положительного опыта в воспитании личности, коллектива.

Осуществление воспитательной работы в процессе служебной деятельности предполагает повседневное воспитание личного состава и вместе с тем, воздействие на сферу его внеслужебной деятельности. Семья сотрудника – своеобразный тыл, обеспечивающий его работу. Поэтому одна из важнейших задач, которая возлагается на начальника, это создание оптимальных ус-

ловий внеслужебной деятельности. Это укрепление семьи, обеспечение нормальных бытовых условий жизни сотрудников. Специфика работы, как правило, отрывает сотрудника в известной степени от семьи. Если к этому прибавить плохие бытовые условия, отсутствие жилья – это может привести к нежелательному конфликту в семье, ее распаду. Осуществляя воспитательную работу, начальник обязан оказывать помощь в укреплении семьи, формировать правильную реакцию членов семьи на трудности службы, обязан проявлять заботу об улучшении жилищных условий подчиненных.

Руководство органов внутренних дел должно вносить творческий компонент в процесс выполнения служебных обязанностей и его организацию (один раз в 5-7 лет – изменение вида, характера труда: переход на другую работу, например, с практической на научную, изменение предмета деятельности). Отсюда целесообразность перемены вида деятельности, реального продвижения по службе, материального и морального стимулирования на основе дифференцированного подхода [1, с. 172].

В юридической науке и практике мало внимания уделяется такому важнейшему фактору, как состояние здоровья и физическая подготовленность сотрудников соответствующих органов. Между тем, этот фактор значительно влияет на производительность, качество и эффективность юридической деятельности. Многие юридические профессии, особенно в правоохранительных органах, связаны с огромными эмоциональными, интеллектуальными и физическими нагрузками.

Если учесть также низкую научную организацию труда в этих органах, неудовлетворительные в целом условия деятельности, огромный объем рутинной канцелярской работы, отсутствие простейших средств оргтехники, механизации и автоматизации, то некоторые виды юридического труда должны быть отнесены к тяжелому физическому труду. Кроме того многие сотрудники осуществляют свою деятельность не только в дневное, но и в ночное время.

Однако в юридические образовательные учреждения, а затем и в правоохранительные органы попадают и те лица, которые по своим физическим данным не могут эффективно осуществлять определенные профессиональные функции.

Воздействие комплекса причин, обуславливающих изменение деятельности сотрудников органов внутренних дел, может привести перво-

начально к недобросовестному выполнению ими своих обязанностей, профессиональной деформации, а в некоторых случаях – и к деградации личности.

В настоящее время существует необходимость тщательного отбора кадров. Наряду с деловыми качествами сотрудника органов внутренних дел особо выделяются качества нравственные. От того, каков нравственный облик сотрудника милиции во многом зависит эффективность работы, исключение нарушений законности, положительный конечный результат.

Не вызывает сомнения, что в основу отбора должны быть положены результаты научно-обоснованного изучения личности кандидата, его психологических, нравственных, интеллектуальных, физиологических и физических качеств. Объективные данные подобного характера, полученные путем тестирования и применения иных методик изучения потенциальных возможностей конкретной личности, позволяют достаточно точно определить круг возможных кандидатов. Признаваемые в настоящее время приоритетными характеристики личности кандидата, такие как служба в армии (и тем более, сопряженное с ней пребывание в «горячих точках»), работа в любом из подразделений органов внутренних дел, не могут свидетельствовать о профессиональной пригодности.

Весьма важным представляется вопрос о целеустремленности кандидата к овладению профессией сотрудника милиции. Его выявление необходимо в каждом конкретном случае, как при приеме на учебу, так и в ее процессе. Поэтому представляется целесообразным производить набор обучающихся в количествах, превышающих предполагаемый план выпуска, создавая резерв для естественного и вынужденного отсева.

Естественно, что важным субъектом не только непосредственной, но и ранней профилактики являются юридические учебные заведения системы МВД, которые способны внести значительный вклад в предупреждение данного негативного явления. Но само формирование студентов как специалистов органов внутренних дел проходит непосредственно на практике. При этом по большей части происходит замещение теоретических профессиональных знаний стереотипами сложившейся практики, подражанием, копированием поведенческих установок более опытных сотрудников в решении служебных задач [3].

Соответственно, актуальна и задача профессионально-этического воспитания курсантов

учебных заведений МВД. Эта задача реально выполнима при правильной постановке всего учебного процесса, а также в ходе изучения дисциплин, определяющих сущность профессии. Процесс обучения должен иметь сугубо профессиональный уклон, основанный на концептуальных направлениях подготовки специалистов обозначенной профессии. Это направление способно сократить до минимума количество обучающихся, имеющих цель не получение конкретной профессии, а юридического образования вообще и будет способствовать повышению качества знаний обучающихся за счет их личной заинтересованности и целеустремленности.

Поскольку в учебных заведениях МВД проводится переподготовка практических работников, можно полагать, что эти подразделения способны проводить работу как в плане ранней, так и непосредственной профилактики.

Профессиональная деформация – это, прежде всего, нравственная деформация. И если сотрудник милиции нравственно обеднел, то это может привести к злоупотреблению служебным положением, нарушению законности. Получая различного рода информацию, такой сотрудник может использовать ее в личных целях, поэтому нравственная надежность играет важную роль, так как в этой профессиональной системе имеется сравнительно доступная возможность удовлетворить свои материальные и иные потребности за счет лиц, попавших в сферу деятельности.

Именно наличие моральных качеств и нравственное воспитание сотрудников создает барьер профессиональной деформации.

Совершенствование организации и управления всей структурой милиции является важным направлением в профилактике профессиональной деформации. Недостатки, упущения, пренебрежение вопросами научной организации и управления могут способствовать развитию профессиональной деформации, которая проявляется в нечетком распределении функциональных обязанностей подчиненных, неравномерности служебной нагрузки, разобщенности, отсутствии четкой задачи и цели, конкретных путей их достижения.

Руководитель должен знать науку управления, постоянно внедрять научную организацию управленческого труда, так как эта функция является его главной служебной обязанностью. Современным руководителем может быть только профессионально грамотный, деятельный человек, требовательный к себе и подчиненным, готовый взять на себя ответственность.

Как уже отмечалось, конфликт в деятельности сотрудника милиции заложен в самой природе этой работы. Она осуществляется в постоянном напряжении, в экстремальных условиях. Все это требует своеобразной психологической закалки. Многое зависит от того, как сотрудник относится к работе. Потеря интереса к ней может привести, в конечном итоге, к нервозности, усталости, конфликтности с руководством.

Неправильная организация рабочего времени, постоянная перегрузка работой могут даже у сотрудника, любящего свое дело, сформировать усталость, физическое и психическое переутомление. В таком состоянии проявляется апатия, безразличие и даже отвращение к работе. Нравственная надежность сотрудника милиции играет важную роль, поскольку он имеет сравнительно доступную возможность удовлетворять свои материальные и иные потребности за счет лиц, попавших в сферу его деятельности [4]. Поэтому психологическая подготовка сотрудников милиции является важнейшей защитой от профессиональной деформации. Она создает внутренние источники служебной активности сотрудников, повышает профессиональную дееспособность всех психических функций, формирует высокоэффективное проявление знаний, умений, навыков.

Не случайно сама жизнь настоятельно требует от руководства органов внутренних дел постоянно изучать и знать приемы и методы снятия психологического напряжения подчиненных, заботиться о сохранении и укреплении их здоровья.

Таким образом, морально-психологическая подготовка сотрудников также является важнейшей защитной мерой от их профессионально-нравственной деформации. Психологическая подготовка сотрудников милиции – важнейшая защитная мера от нравственно-профессиональной деформации. Жизнь настоятельно диктует создание в горрайорганах восстановительных центров, которые включать кабинет психологической разгрузки, спортивный комплекс, сауну и др. Учитывая психологическую разгрузку, различные конфликтные ситуации, отрицательные эмоции, сотруднику важно знать способы эмоциональной разрядки. Например, следующие несложные способы релаксации полезны при появлении злобы, чувства агрессивности:

имитация бокса, карате с невидимым противником

(бой с тенью) – 3 мин.;

дыхательные упражнения или приседания

(20-40 раз);

прогулка (30 мин.) и др.

В современных условиях ведущее место должна занимать психологическая устойчивость сотрудника милиции. Экстремальные условия работы требуют от сотрудников оперативных служб своеобразной психологической закалки, умения быстро разряжаться, восстанавливать работоспособность, в связи с чем в подготовке сотрудников милиции существенно возрастает роль психолога. Психолог оказывается важен и для снятия стрессовых ситуаций, повышенной агрессивности сотрудника. Значимым становится обучение определенным типическим способам поведения и конкретных действий в тех или иных кризисных ситуациях. Очень важна в данном случае профессиональная самостоятельность и компетентность сотрудника.

Психологическая профилактика профессиональной деформации личности подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение проявлений рассматриваемого явления [5]. Субъектами психологической работы выступают практические психологи органов, подразделений и учреждений внутренних дел, преподаватели психологии ведомственных учебных центров и образовательных учреждений.

Психологическое направление профилактики профессиональной деформации личности сотрудника милиции предусматривает проведение: просветительно-разъяснительных лекций и бесед о вероятности, сущности и последствиях профессиональной деформации;

индивидуального консультирования, психологической поддержки (с привлечением лиц вне служебного окружения);

сеансов регуляции и саморегуляции общего психологического состояния и поведения, проведения психотренировок и социально-психологических тренингов;

психологического стимулирования к личностному и профессиональному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

Безусловно, решающую роль в правоохранительной деятельности играет нравственная надежность сотрудников. «Знания без нравственного воспитания – как меч в руках слабоумного. Неисчислимы потери общества, если его члены будут попустительствовать безоглядно-утилитарному, меркантильно-выгодному отношению к труду или общественной деятельности», – писал Д.И. Менделеев. Допуская нарушения законности, ук-

рывательство преступлений и тому подобное сотрудники вольно или невольно дискредитируют систему правосудия, способствуют увеличению латентности преступности и создают благоприятную почву для совершения новых преступлений.

Предупреждение нравственно-профессиональной деформации сотрудников милиции в настоящее время перешло границы узковедом-

ственной проблемы и представляет общегражданский интерес в качестве проблемы, от решения которой зависит гражданский мир и общественное согласие людей. Так, профессиональная деформация личности сотрудника милиции – это не только негативное явление современного социума, а еще и одна из форм девиаций, угрожающая глобальной трансформации российского общества.

Литература:

1. Сокова З.К. Профессиональная этика: курс лекций. М., 1999.
2. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. Методическое пособие. М., 2004. С. 39.
3. Калугина П.Г. Нравственно-профессиональная деформация сотрудников ОВД и пути ее преодоления // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1997. № 1. С. 14.
4. Проблемы профилактики дезадаптации и профессиональной деформации у сотрудников ОВД. Сборник научных трудов. М., 1993. С. 131.
5. Такасаева К.Р. Социально-психологические аспекты профессиональной деформации сотрудников ОВД // Сборник научных статей. Якутск, 1998. С. 67.