МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт непрерывного образования

Многопрофильный колледж

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине** «Начальная профессиональная подготовка

и введение в специальность»

**на тему** «Проблемы профессиональной деформации и выгорания сотрудников полиции»

**специальность –** *40.02.02. «Правоохранительная деятельность»*

 **Выполнил студент:**

 **Группа:**

**Проверил руководитель:** Тимошкина О.А.

 Федулов А.В.

 **Работа защищена с оценкой** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **Преподаватели** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А. Тимошкин

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Тимошкина

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. Федулов

**Дата защиты** «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

**Пенза, 2019**

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc26302657)

[1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ 5](#_Toc26302658)

[1.1 Причины профессиональной деформации сотрудников ОВД 5](#_Toc26302659)

[1.2 Пути преодоления нравственной деформации сотрудников ОВД 10](#_Toc26302660)

[2 ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ 14](#_Toc26302661)

[2.1 Синдром эмоционального выгорания, его характеристика, модели, методы исследования 14](#_Toc26302662)

[2.2 Синдром эмоционального выгорания у сотрудников оперативных служб в системе МВД 25](#_Toc26302663)

[2.3 Профилактика синдрома эмоционального выгорания 28](#_Toc26302664)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 32](#_Toc26302665)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 33](#_Toc26302666)

ВВЕДЕНИЕ

Как известно любая профессиональная деятельность накладывает свой заметный отпечаток на характер человека. Так, не секрет, что многие педагоги, длительное время работающие в системе образования, отличаются повышенной категоричностью, уверенностью в своей правоте, непринятием другой точки зрения, авторитарностью позиций, стремлением "поучать". Активное занятие деятельностью в сфере торговых отношений способствует формированию таких личностных черт, как практицизм, расчетливость, ориентация на личную выгоду, потребительское отношение к другим людям. Подобные специфические изменения в личности определяются содержанием, организацией и условиями осуществления деятельности, развиваются постепенно, со временем закрепляются и, в итоге, превращаются в относительно устойчивые психологические характеристики личности и являются признаками профессиональной деформации.

Специфика самой правоохранительной деятельности, сложность условий ее осуществления, психоэмоциональные и физические перегрузки благоприятствуют сравнительно быстрому развитию профессиональной деформации личности сотрудника ОВД. Несомненно, внутриличностные изменения, происходящие с человеком, отражаются на его поступках, стиле общения, предпочтениях, поведении в целом на службе и в быту[[1]](#footnote-1).

Специалист, несущий бремя груза общения, вынужден постоянно находиться в атмосфере чужих отрицательных эмоций, служить утешителем или мишенью для раздражения и агрессии. Человек не может оставаться равнодушным к проявлениям эмоций со стороны окружающих, он как бы заражается ими. Следствием всего этого может являться помимо собственного ухудшения здоровья человека еще и стойкое снижение результативности его работы.

Изучение синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников МВД особенно актуально в период проведения реформ системы МВД, которые приводят к интенсификации профессиональной деятельности.

Цель данной работы - изучение сущности профессиональной деформации и эмоционального выгорания сотрудников органов внутренних дел.

Объект: сотрудники оперативных служб МВД

Предмет: профессиональная деформация и эмоциональное выгорание.

Задачи:

1) изучить проблему профессиональной деформации и эмоционального выгорания в литературных источниках;

2) рассмотреть профилактику проблемы профессиональной деформации и эмоционального выгорания сотрудников ОВД.

Метод: анализ литературных источников

1 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ

1.1 Причины профессиональной деформации сотрудников ОВД

Профессиональная деформация - изменение профессиональных возможностей и личных качеств сотрудника органов внутренних дел в отрицательную сторону под влиянием условий и опыта профессиональной деятельности при наличии искаженного опыта или искаженного осмысления профессионального опыта сотрудником. Профессиональная деформация начинается с того, что сотрудник органа внутренних дел «утрачивает истинное представление о нравственном смысле своей профессии. Притупляется чувство профессионального долга, работа представляется все более бессмысленной, повышается восприимчивость к отрицательным влияниям...» Явление профессиональной деформации оказывает негативное влияние на мотивацию служебного поведения сотрудников ОВД, имеет широкий спектр проявлений (в нравственной, интеллектуальной, профессиональной и эмоциональной сферах), в том числе изменение отношения к объекту деятельности: от полного неприятия (агрессивности, хамства, грубости) до всепрощения, неслужебных связей с уголовно-преступными элементами, моральной и материальной зависимости от них, взятия на себя противоправных обязательств, что в итоге приводит к асоциальному поведению, правовым конфликтам.[[2]](#footnote-2) Знание и учет факторов и показателей профессионально-нравственной деформации сотрудников полиции имеют исключительно важное значение, прежде всего, для руководителей и работников кадрового аппарата, а также для сотрудников, осуществляющих воспитательную работу с личным составом. Для своевременной нейтрализации и профилактики, негативных факторе» нравственной деформации и преступной деградации служебного коллектива необходимо также знать и учитывать основные причины появления этих факторов, которые, конечно, в конкретном проявлении зависят от действий отдельных членов служебного коллектива, но в своей служебной основе имеют объективно существующие причины, порождаемые как спецификой службы (внутренние причины), так и определенными условиями общественной жизни (внешние причины):

негативный пример руководства;

перегруженность работой;

низкая нравственная воспитанность коллектива;

низкая правовая культура коллектива, «правовой нигилизм», низкий уровень

низкий социальный престиж правоохранительных органов;

воспитательной работы;

негативное воздействие семьи (там, где это есть).

Проявления профессиональной деформации личности сотрудника ОВД обусловлены воздействием комплекса детерминант (личностных, деятельностных, социально-психологических) и, в частности, содержащихся в них морально-психологических факторов, усугубляющих данный процесс и оказывающих значимое негативное влияние на успешность решения сотрудниками полиции профессиональных задач. Служба в ОВД относится к тем видам профессионального труда, условия и характер которых могут оказать травмирующее воздействие на психику (психическая напряженность труда, возможность получения физической травмы или гибели, большая ответственность). Длительное многолетнее выполнение подобной профессиональной деятельности может привести к профессиональным деформациям. Одним из действующих психологических механизмов профессиональной деформации в этом случае является конфликт, борьба или согласование нормативных регуляторов поведения, противоречивых по своей сути: (этических, нравственных и специфических профессиональных (служебных). В процессе выполнения своих служебных обязанностей работник ОВД усовершенствует повторяющиеся действия и операции. Формирование профессиональных привычек и стереотипов, автоматизмы в профессиональной деятельности экономят время специалиста, снижают уровень ошибок, ускоряют процесс вхождения в профессию - профадаптацию и профессионализацию. Но профессиональная деятельность сотрудника ОВД связана с большим количеством нестандартных ситуаций, т.е. в этом случае стереотипные, привычные действия не будут эффективными. Решать профессиональные задачи сотруднику ОВД часто приходится в условиях жесткого дефицита времени, что создает «легкость перехода» на привычный путь решений[[3]](#footnote-3). Регламентированность содержания профессиональной деятельности, неизменность процесса, жесткая алгоритмизация создают своеобразное «прокрустово ложе», деформирующее профессионала. Как правило, выделяют:

- общепрофессиональные деформации (типичные): синдром асоциальной перцепции, при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель, эмоциональная индеферентность, холодность к страданиям других; поведенческий трансфер, характеризующий формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих лицам, нарушающим закон, усвоение и употребление их жаргона;

- специальные профессиональные деформации, связанные с внутрипрофессиональной специализацией: у следователя - правовая подозрительность, у оперативного работника - актуальная агрессивность и т.п.;

- профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру деятельности: комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, доминантность, обусловленные реализацией работником властных функций;

- индивидуализированные деформации, обусловленные индивидуальными психологическими особенностями работников: профессиональные акцентуации, сверхкачества, сверхответственность, трудоголизм, трудовой фанатизм, сверхчестность.

Среди основных психологических детерминант профессиональных деформаций сотрудника ОВД главной является сама профессиональная деятельность, а также:

1) неадекватность мотива выбора профессии конкретного человека целям профессиональной деятельности (корыстные мотивы, стремление к власти, доминированию, самоутверждению);

2) несовпадение ожиданий молодого работника профессиональной реальности, трудности и неудачи на пути профессионализации;

3) стереотипизация, образование автоматизированных профессиональных умений;

4) действие механизмов психологической защиты в связи с повышенной эмоциональной напряженностью, насыщенностью, ответственностью, опасностью для жизни и здоровья, приводящих к синдрому «эмоционального выгорания» (эмоциональной холодности), рационализации, вытеснению, проекции, регрессии;

5) акцентуации характера, переходящие в профессиональные акцентуации, в сверхкачества;

6) задержки профессионального развития, (стагнации);

7) старение и снижение уровня интеллекта.

В систему основных показателей профессиональной деформации можно также включить:

Предвзятое отношение к объекту служебной деятельности - гражданам или группе граждан (различных субъектов правоотношений), для него характерны[[4]](#footnote-4):

- обвинительный уклон (установка) или презумпция первичной вины объекта;

- абсолютизация карательно-принудительных мер и вера в их универсальную эффективность;

- психологические барьеры в общении.

Субъективное толкование законопослушного поведения и нормативной регламентации служебной деятельности. Это приводит к:

- злоупотреблению властью или неприменению властных полномочий в случаях, предусматривающих их применение;

- личное установление недозволенных связей или их поощрение;

- использование запрещенных способов и приемов деятельности;

- употребление алкоголя в служебное время и злоупотребление им в застольях;

- перенесение особенностей служебного общения и отдельных профессиональных способов и приемов деятельности на внеслужебные сферы - властно-командный тон, тотальное использование жаргона (профессионального и уголовного), речевых штампов, ненормативной лексики, неуместное обращение к профессиональному юмору.

Профессиональное огрубление личности, которое проявляется:

- в сверхнормированном пребывании на службе без серьезных служебных причин;

- в стойком интересе к служебным делам вне службы (по выходным дням, в отпуске);

- в преимущественном пребывании в профессиональной среде (с постоянным ношением форменной одежды) по сравнению с внеслужебным окружением, социо-профессиональная самоизоляция. Изменения в образе «Я» (представление о самом себе), показателями которых служат: стойкая завышенная профессиональная самооценка, вызывающая пренебрежительное отношение к представителям других профессий, снисходительность в оценках коллег по службе; болезненная реакция на критику или контроль, проверку своей деятельности; фиксированная ориентация на собственный опыт, включающая презумпцию своей непогрешимости.

1.2 Пути преодоления нравственной деформации сотрудников ОВД

Профилактика профессиональной деформации представляет собой совокупность предупредительных мероприятий, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок и проявлений профессиональной деформации. Работа по профилактике профессиональной деформации включает в себя меры как психологического, так и непсихологического (организационно-управленческого, воспитательного) характера. К частным задачам, решаемым в процессе профилактики профессиональной деформации работников органов правопорядка следует отнести:

- выработку у сотрудников профессионального иммунитета и высокой культуры в работе;

- развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех работников органов правопорядка;

- формирование у работников установки на следование в работе кодексу профессиональной чести;

- совершенствование стиля и методов управления персоналом;

- формирование оптимального морально-психологического климата в службах и подразделениях органов правопорядка.

Важную роль в профилактике профессиональной деформации личности сотрудников ОВД играет обеспечение их профессионально-нравственной надежности, что подразумевает соответствие морально-психологических аспектов личности требованиям профессии. Новые социальные условия, в которых осуществляется профессиональная деятельность сотрудников ОВД, обязывают их тщательно продумывать форму своих действий, предвидеть моральные последствия собственных поступков, оберегать авторитет государственной власти, содействовать росту престижа ОВД. В число обязательных задач, которые необходимо решать службе психологического обеспечения в ОВД, входят задачи по выявлению, коррекции и профилактике профессиональной деформации работников ОВД. Для этого практическому психологу необходимо[[5]](#footnote-5):

1) знание психологических механизмов профессиональной деформации, объективных и субъективных факторов этого процесса;

2) прогнозирование процесса профессиональной деформации с учетом конкретного профиля службы (следственная деятельность и т.п.) и служебного стажа. Известно, что до 5 лет службы появление деформации маловероятно, 6-10 лет - вероятность средняя, 11-15 лет - вероятность высокая или очень высокая, свыше 15 лет - деформация неизбежна или очень высока ее вероятность;

3) выявление деятельностных детерминант профессиональной деформации, связанных с характером служебной деятельности и содержанием задач, которые решаются (наличие властных полномочий, высокая ответственность, регламентированность, экстремальность, противоречивость, конфликтность, противодействия);

4) выявление личностных (индивидуально-психологических) детерминант, которые создают внутренние субъективные условия, первоначально блокирующие или интенсифицирующие внешнее деформирующее влияние. Со временем, аккумулировав в себе такое влияние, эти детерминанты могут преобразоваться во вторичный (после деятельности) источник деформации. Он изнутри подпитывает профессиональную деформацию (даже вне службы). Индивидуально-психологические профессионально важные качества можно разделить на общие (компетентность, принципиальность, дисциплинированность, порядочность, ответственность, самоконтроль, уровень притязаний, рефлексивность, тревожность, эмоциональная уравновешенность и др.) и специальные (морально-волевая надежность, социальная перцепция, стремление к профессиональному совершенствованию и т.п.);

5) учет микросоциальных детерминант, связанных с ближайшим социальным окружением. Оно в себя включает: служебный коллектив и внеслужебную среду (семья, родственники, друзья). Эти два вида социального окружения должны быть проанализированы с точки зрения как положительного, так и деструктивного их влияния на личность работника;

6) исследование профессионально-деформационных проявлений в деятельности и личности работника путем адекватно подобранных методов (наблюдение, беседа, естественный эксперимент, психодиагностические методы, тестирование, анализ процесса и результатов служебной деятельности и т.п.) с соблюдением требований профессиональной этики психолога;

7) лонгитюдный контроль (продленный во времени) процессов профессиональной деформации и т.п. Эти процессы динамичны во времени и имеют развивающе-обратный (регрессивный) характер. Периодичность сбора данных может быть различной (один раз в год, через полгода, четыре месяца) в зависимости от коэффициента деформации (начального, среднего, глубинного);

8) конкретно-практическая сторона профилактики коррекции профессиональной деформации предусматривает комплекс мероприятий в трех взаимосвязанных направлениях: организационно-административном, реабилитационном, психолого-педагогическом.

Задачей первого направления является ослабление деформирующего влияния деятельности путем временного отстранения работника от деятельности, профессионального окружения или их смены. Задача второго направления заключается в обновлении и укреплении физического, психологического, психофизиологического потенциала работника, поддержание его трудоспособности. Задачей третьего направления является формирование и развитие индивидуально-психологических качеств, которые блокируют деформирующее влияние.[[6]](#footnote-6) Показателями когнитивного критерия предупреждения деформаций личностно-профессионального развития руководителя являются: на конструктивно-прогрессивном уровне - высокие осознанность и качество знаний об успехах в профессии; реальное достижение высоких профессиональных результатов, адекватный выбор и реализация индивидуального пути профессионального саморазвития; на инструментально-стабильном уровне - неосознанные знания о достижении успехов в профессии, достижение высоких производственных показателей за счет улучшения средств и ресурсов производства (нечеловеческих); несоизмерение задач достижений в профессиональной деятельности и сохранения личности профессионала; неадекватный выбор и реализация индивидуального пути профессионального саморазвития; на деструктивно-регрессивном уровне - незнание об успехах в профессии; достижение низких профессиональных результатов, в том числе отсутствие варьирования, комбинаций задач и средств профессиональной деятельности в условиях социальной нестабильности; отсутствие универсальности в профессиональной деятельности; невозможность выбора и реализации индивидуального пути профессионального саморазвития.

2 ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ

2.1 Синдром эмоционального выгорания, его характеристика, модели, методы исследования

Понятие синдрома эмоционального выгорания было введено в психологию американским психиатром Фрейденбергом в 1974 году. Врачи называют это просто -переутомление.

Синдром эмоционального выгорания проявляется в виде нарастающего безразличия к своим обязанностям, событиям, происходящим на работе, растущим негативизмом по отношению как к пациентам или клиентам, так и к сотрудникам, ощущении собственной профессиональной несостоятельности, ощущении неудовлетворенности работой, явлениях деперсонализации, а в конечном итоге резким ухудшением качества жизни. В дальнейшем могут развиваться невротические расстройства и психосоматические заболевания.

Развитию данного состояния способствует необходимость работы в одном и напряженном ритме с большой эмоциональной нагрузкой личностного взаимодействия с трудным контингентом. Вместе с этим развитию синдрома способствует отсутствие должного материального и психологического вознаграждения за выполненную работу, что заставляет человека думать, что его работа не имеет ценности для общества.

Фрейденберг указывал, что подобное состояние развивается у людей, склонных к сочувствию, идеалистическому отношению к работе, вместе с тем неустойчивым, склонным к мечтаниям, одержимых навязчивыми идеями. В этом случае синдром эмоционального выгорания может представлять собой механизм психологической защиты в форме частичного, либо полного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия[[7]](#footnote-7).

Феномен «эмоционального выгорания» был детализирован Маслач, Пельманом и Хартманом в 1982 году, в результате чего выделился его синдром. Они выделили три главных компонента: эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация и сниженная рабочая продуктивность.

Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, исчерпанности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше.

Деперсонализация связана с возникновением равнодушного и даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам. Подобные состояния имеют место в замкнутых рабочих коллективах, выполняющих длительное время (до полугода) совместную деятельность.

Сниженная рабочая продуктивность проявляется в снижении самооценки своей компетентности (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, негативном отношении к себе как личности.

К трем основным факторам, играющим существенную роль в «эмоциональном выгорании», относят следующие факторы: личностный, ролевой и организационный.

Среди личностных особенностей, способствующих «выгоранию», Фрейнденберг выделяет эмпатию, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность. Имеются данные, что у женщин эмоциональное истощение наступает быстрее, чем у мужчин, хотя это подтверждается не во всех исследованиях.

С коллегами установили связь «выгорания» с чувством значимости себя на рабочем месте, с профессиональным продвижением, автономией и уровнем контроля со стороны руководства. Значимость работы является барьером для развития «выгорания». В то же время неудовлетворенность профессиональным ростом, потребность в поддержке, недостаток автономии способствую «выгоранию».

Роль таких личностных особенностей, как самооценка и локус контроля. Людям с низким уровнем самооценки и экстернальным локусом контроля больше угрожает напряжение, поэтому они более уязвимы и подвержены «выгоранию».

Наиболее уязвимыми, «выгорающими» считает тех, кто разрешает стрессовые ситуации агрессивно, в соперничестве, несдержанно, любой ценой, а также «трудоголиков», т.е. людей, решивших посвятить себя только реализации рабочих целей, кто нашел свое призвание и работает до самозабвения.

«Выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. Выгорание отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности[[8]](#footnote-8).

К организационному фактору, способствующему развитию «выгорания», относят:

-многочасовой характер работы, не оцениваемой должным образом, имеющей трудноизмеримое содержание, требующей исключительной продуктивности;

-неадекватность содержанию работы характера руководства со стороны начальства.

Среди организационных факторов указываются следующие причины «выгорания»:

-чрезмерный уровень напряжения и объем работы, монотонность работы вследствие слишком большого количества повторений;

-вкладывание в работу больших личностных ресурсов и недостаток признания и положительной оценки;

-физическое изнеможение, недостаточный отдых или отсутствие нормального сна;

-работа без дальнейшего профессионального совершенствования; напряженность и конфликты в межличностных отношениях;

-недостаточная поддержка со стороны коллег;

-эмоциональная насыщенность или когнитивная сложность коммуникации.

В настоящее время выделено около 100 симптомов связанных с синдромом эмоционального выгорания.

Прежде всего, следует отметить, что условия профессиональной деятельности порой могут явиться и причиной синдрома хронической усталости, который довольно часто сопутствует синдрому эмоционального выгорания. При синдроме хронической усталости типичными жалобами являются прогрессирующая усталость, снижение работоспособности; плохая переносимость ранее привычных нагрузок; мышечная слабость; боль в мышцах; расстройства сна; головные боли; забывчивость; раздражительность; снижение мыслительной активности и способности к концентрации внимания. У лиц, страдающих синдромом хронической усталости, может регистрироваться длительный субфебрилитет, боли в горле. При постановке этого диагноза следует учитывать, что при этом должны отсутствовать другие причины или заболевания, способные вызвать появление подобных симптомов.

Выделяются три ключевых признака синдрома эмоционального выгорания.

1.Развитию синдрома эмоционального выгорания предшествует период повышенной активности, когда человек полностью поглощен работой, отказывается от потребностей, с ней не связанных, забывает о собственных нуждах, а затем наступает первый признак - истощение. Оно определяется как чувство перенапряжения и исчерпания эмоциональных и физических ресурсов, чувство усталости, не проходящее после ночного сна. После отдыха эти явления уменьшаются, однако возобновляются по возвращении в прежнюю рабочую ситуацию.

2. Личностная отстраненность. Профессионалы при изменении своего сострадания к пациенту (клиенту), расценивают развивающееся эмоциональное отстранение как попытку справиться с эмоциональными стрессорами на работе. В крайних проявлениях человека почти ничто не волнует из профессиональной деятельности, почти ничто не вызывает эмоционального отклика - ни положительные, ни отрицательные обстоятельства. Утрачивается интерес к клиенту (пациенту), который воспринимается на уровне неодушевленного предмета, само присутствие которого порой неприятно.

3.Ощущение утраты собственной эффективности, или падение самооценки в рамках выгорания. Человек не видит перспектив в своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности.

Синдром эмоционального выгорания является комбинацией физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления, при этом главным фактор - эмоциональное истощение.

В настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома эмоционального выгорания, но можно сказать, что он представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных и напряженных отношений в системе «человек-человек». Последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и в сугубо психологических (когнитивных, эмоциональных, мотивационно-установочных) изменениях личности. То и другое имеет непосредственное значение для социального и психосоматического здоровья личности.

У людей, пораженных синдромом эмоционального выгорания, как правило, выявляется сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции. Наблюдаются хроническая усталость, когнитивная дисфункция (нарушения памяти, внимания), нарушения сна, личностные изменения. Возможно развитие тревожного, депрессивного расстройств, зависимостей от психоактивных веществ, суицид. Общими соматическими симптомами являются: головная боль, гастроинтестинальные (диарея, синдром раздраженного желудка) и кардиоваскулярные (тахикардия, аритмия, гипертония) нарушения.

Выделяют 5 ключевых групп симптомов, характерных для синдрома эмоционального выгорания:

- физические симптомы (усталость, физическое утомление, истощение; изменение веса; недостаточный сон, бессонница; плохое общее состояние здоровья, в т.ч. по ощущениям; затрудненное дыхание, одышка; тошнота, головокружение, чрезмерная потливость, дрожь; повышение артериального давления; язвы и воспалительные заболевания кожи; болезни сердечнососудистой системы);

- эмоциональные симптомы (недостаток эмоций; пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни; безразличие, усталость; ощущение беспомощности и безнадежности; агрессивность, раздражительность; тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться; депрессия, чувство вины; истерики, душевные страдания; потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив; увеличение деперсонализации своей или других - люди становятся безликими, как манекены; преобладает чувство одиночества);

- поведенческие симптомы (рабочее время более 45 часов в неделю; во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи - падения, травмы, аварии и пр.; импульсивное эмоциональное поведение);

- интеллектуальное состояние (падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем; скука, тоска, апатия, падение вкуса и интереса к жизни; большее предпочтение стандартным шаблонам, рутине, нежели творческому подходу; цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах - тренингах, образовании; формальное выполнение работы);

- социальные симптомы (низкая социальная активность; падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой; скудные отношения на работе и дома; ощущение изоляции, непонимания других и другими; ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег).

Таким образом, синдром эмоционального выгорания характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни.

В настоящее время существует несколько теорий, выделяющих стадии эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание как пятиступенчатый прогрессирующий процесс.

- Первая стадия эмоционального выгорания - работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия и работник становится менее энергичным.

- Вторая стадия эмоционального выгорания - появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности.

- Третья стадия эмоционального выгорания - хронические симптомы. Чрезмерная работа без отдыха, приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также психологическим переживаниям - хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности.

- Четвертая стадия эмоционального выгорания - кризис. Развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

- Пятая стадия эмоционального выгорания, когда физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой.

Динамическая модель представляет четыре стадии эмоционального выгорания.

- Первая стадия - напряженность, связанная с дополнительными усилиями по адаптации к ситуационным рабочим требованиям.

- Вторая стадия сопровождается сильными ощущениями и переживаниями стресса.

- Третья стадия сопровождается реакциями основных трех классов (физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие) в индивидуальных вариациях.

- Четвертая стадия представляет собой эмоциональное выгорание как многогранное переживание хронического психологического стресса. Будучи негативным последствием психологического стресса, переживание выгорания проявляется как физическое, эмоциональное истощение, как переживание субъективного неблагополучия - определенного физического или психологического дискомфорта.

Развитие синдрома эмоционального выгорания проходит ряд стадий. Сначала возникают значительные энергетические затраты - следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляются чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе. Следует отметить, что Развитие эмоционального выгорания индивидуально и определяется различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека.

В развитии синдрома эмоционального выгорания М. Буриш выделяет следующие стадии или фазы.

1. Предупреждающая фаза:

а) чрезмерное участие: чрезмерная активность; отказ от потребностей, не связанных с работой, вытеснение из сознания переживаний неудач и разочарований; ограничение социальных контактов;

б) истощение: чувство усталости; бессонница; угроза несчастных случаев.

2. Снижение уровня собственно участия:

а) по отношению к сотрудникам, пациентам: потеря положительного восприятия коллег; переход от помощи к надзору и контролю; приписывание вины за собственные неудачи другим людям; доминирование стериотипов в поведении по отношению к сотрудникам, пациентам - проявление негуманного подхода к людям;

б) по отношению к остальным окружающим: отсутствие эмпатии; безразличие; циничные оценки;

в) по отношению к профессиональной деятельности: нежелание выполнять свои обязанности; искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени; акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой.

г) возрастание требований: потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях; чувство переживания того, что другие люди используют тебя; зависть.

3. Эмоциональные реакции:

а) депрессия: постоянное чувство вины, снижение самооценки; безосновательный страхи, лабильность настроения, апатии;

б) агрессия: защитные установки, обвинение других, игнорирование своего участия в неудачах; отсутствие толерантности и способности к компромиссу; подозрительность, конфликты с окружением.

4. Фаза деструктивного поведения

а) сфера интеллекта: снижение концентрации внимания, отсутствие способности выполнить сложные задания; фригидность мышления, отсутствие воображения.

б) мотивационная сфера: отсутствие собственной инициативы; снижение эффективности деятельности; выполнение заданий строго по инструкции;

в) эмоционально-социальная сфера: безразличие, избегание неформальных контактов; отсутствие участия в жизни других людей либо чрезмерная привязанность к конкретному лицу; избегание тем, связанных с работой; самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука.

5. Психосоматические реакции и снижение иммунитета; неспособность к релаксации в свободное время; бессонница, сексуальные расстройства; повышение давления, тахикардия, головные боли; боли в позвоночнике, расстройства пищеварения; зависимость от никотина, кофеина, алкоголя.

6. Разочарование и отрицательная жизненная установка; чувство беспомощности и бессмысленности жизни; экзистенциальное отчаяние.

Согласно М. Буришу сильная зависимость от работы приводит в итоге к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте.

Рассмотрим подробнее факторы, влияющие на уровень эмоционального выгорания у людей, помогающих профессий[[9]](#footnote-9).

Влияние социально-демографических характеристик на эффект выгорания довольно подробно изучалось в зарубежной психологии. Из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет возраст, что подтверждается многочисленными исследованиями. Обнаруживается наличие отрицательной связи возраста и выгорания.

Склонность более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто несоответствующей их ожиданиям. Специфика влияния возраста на эффект выгорания тоже неоднозначна. Наиболее тесная его связь обнаруживается с эмоциональным истощением и деперсонализацией, менее - с редукцией профессиональных достижений.

Взаимоотношения между полом и выгоранием не так однозначны. В ряде исследований отмечается, что мужчины в большей степени подвержены процессу выгорания, чем женщины в то время как другие исследователи приходят к совершенно противоположным заключениям.

Риск подвергнуться выгоранию зависит от того, насколько выполняемые работниками функции соответствуют их поло-ролевой ориентации. Так, установлено, что мужчины более чувствительными к воздействию стрессоров в тех ситуациях, которые требуют от них демонстрации истинно мужских качеств, таких, как физические данные, мужская отвага, эмоциональная сдержанность, показ своих достижений в работе. В то же самое время женщины оказались более чувствительны к стрессовым факторам при выполнении тех обязанностей, которые требуют от них сопереживания, воспитательных умений, подчинения.

В качестве другого объяснения предлагается тезис о том, что работающая женщина испытывает более высокие рабочие перегрузки (по сравнению с мужчинами) из-за дополнительных домашних и семейных обязанностей.

Исследование взаимоотношений между полом и выгоранием представляется довольно важным, особенно для тех профессий, где велика доля женского труда (учитель, средний медицинский персонал, работники детских лечебно-воспитательных учреждений).

Данные о взаимосвязи между стажем работы по специальности и выгоранием довольно противоречивы. В большинстве исследований отмечается отсутствие значимых корреляционных связей между указанными переменными, и только отдельные работы выявляют отрицательную зависимость между ними.

Таким образом, исследование особенностей личности в их взаимоотношениях с выгоранием - важная область изучения данного феномена. Ряд ученых считают, что личностные особенности намного больше влияют на развитие выгорания не только по сравнению с демографическими характеристиками, но и факторами рабочей среды.

2.2 Синдром эмоционального выгорания у сотрудников оперативных служб в системе МВД

Можно выделить следующие особенности работы сотрудников сферы МВД.

1. Объект профессиональной деятельности обладает не только социальными, но и субъективными характеристиками: реагированием на профессиональное воздействие по своей собственной, а не профессиональной логике;

2. Эти профессии обладают свойствами «встречного социального резонанса»: сами зависят от общества, общество зависит от них.

Особенности работы в сфере МВД сами по себе являются условиями развития негативных симптомов, ведущих затем к формированию синдрома выгорания в целом.

Имеются в виду следующие социально-психологические факторы деятельности:

1. содержание деятельности: работа с задержанными, подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными отличается противоречивым характером, поскольку связана, с одной стороны, с их перевоспитанием и ресоциализацией, а с другой, с жестким контролем над их поведением и постоянными контактами с криминальной субкультурой, которая сама по себе является закрытой и строго структурированной;

2. особенности «клиентов»: воспитательная работа с задержанными, подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными должна строиться в рамках личностного подхода, который предполагает безоценочное, принимающее отношение к их особенностям, к их прошлому, настоящему и будущему, а также заинтересованность в их развитии и самореализации. С другой стороны, практически у каждого из работников правоохранительных органов существует психологический барьер, связанный с безоценочным отношением к осужденным, который либо игнорируется, либо скрывается и не находит своего адекватного выражения в профессиональной деятельности;

3. временные параметры деятельности и объема работы: повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа стимулируют развитие выгорания. Этому также есть подтверждения в исследованиях, согласно которым между продолжительностью рабочего дня и выгоранием существует достоверная корреляционная связь;

4. характер отношений с коллегами: ролевые, определенные уставом, отношения не позволяют удовлетворить потребность субъекта в самораскрытии, не предполагают эмоционально открытое, доверительное общение, что противоречит самой природе человека. Кроме того, имеет значение и степень профессиональной самостоятельности и независимости, необходимость принимать важные, социально значимые решения.

Описанные в литературе исследования подчеркивают важность такого фактора, как обратная связь, отсутствие которой соотносится со всеми тремя компонентами выгорания, приводя к повышению уровня эмоционального истощения и деперсонализации, снижая профессиональную самоэффективность.

Большее значение имеет личностная готовность сотрудников к деятельности в оперативных условиях.

Иногда термин «готовность» употребляется как синоним термина «пригодность». Однако, стоит отметить, что готовность - более интегральное образование, нежели «пригодность», потому что отражает целостное состояние личности, включающее в себя не только наличие способностей и качеств, необходимых в предстоящей деятельности, но и отношение к ней, выражающееся в потребностях, желаниях, мотивах.

Понятие готовности соотносится также с понятием профессиональной компетентности. Компетентность - это некоторый психологический фактор, в который входят исчерпывающие знания предмета и объекта деятельности; умение разобраться в любом нестандартном вопросе, относящемся к этой деятельности; умение и способность объяснить любые явления, связанные с деятельностью; способность точно оценивать качество работы и ее последствия.

Компетентность является скорее потенциальной способностью к выполнению какой-либо деятельности, в то время как готовность показывает соотношение потенциального и актуального, возможности и действия, целеполагания и исполнения, личности и деятельности.

По мнению некоторых авторов, эффективность деятельности профессионала обеспечивается определенным сочетанием качеств личности: активным отношением к деятельности, а также наличием ряда характерологических черт, отражающих специфику деятельности. Более эффективными сотрудниками оказываются те, кто имеет, с одной стороны, высокий уровень стрессоустойчивости, а с другой - занимается какой-либо деятельностью, отличительной от профессиональной - спорт, творчество, обучение. Творческая деятельность выступает механизмом компенсации негативных переживаний, которые появляются в процессе работы, и способствует конструктивному поведению в условиях напряжения.

2.3 Профилактика синдрома эмоционального выгорания

Профилактика синдрома эмоционального выгорания обязана быть комплексной и вестись в разных направлениях.

Руководители должны помогать своим подчиненным в борьбе с эмоциональным выгоранием и проводить следующие мероприятия[[10]](#footnote-10):

-предельно четко разъяснить каждому сотруднику его место в структуре, функции, права и должностные обязанности.

-отслеживать особости отношений между сотрудниками и создавать благоприятный психологический климат в коллективе. Доброжелательные деловые отношения между коллегами предпочтительнее перед строгим соблюдением субординации.

-обговаривать с сотрудниками перспективы их профессионального роста с четким обозначением критериев продвижения. Таким образом, предотвращается одно из главных проявлений синдрома выгорания - ощущение бессмысленности работы.

-выработать традиции во всем: деловой стиль одежды, еженедельные совещания с коллегами, совместный коллективный отдых.

-структурировать работу и организовать рабочие места так, чтобы дело стало значимым для исполнителя.

-обсудить с сотрудником вероятность перехода в смежную профессиональную область, чтобы его прежние знания, умения и навыки нашли новое применение.

-создать в организации перспективы горизонтальной карьеры.

-сделать акцент не на том, что сотрудник уже знает, умеет, освоил, а на том, что является для него направлением роста, чтобы профессия стала восприниматься как инструмент развития.

-оптимизировать профессиональную нагрузку, изменить график дежурств, ввести дополнительные формы морального и материального поощрения сотрудников.

-особое значение имеют предоставление сотрудникам вероятности вносить свои предложения в рабочий процесс и создание условий для их внедрения.

-при этом для руководителя не меньше важно заниматься самообразованием и самовоспитанием, профилактикой развития синдрома эмоционального выгорания у себя самого, выражающегося, например, в нетерпимости к мнению, которое отличается от собственного, грубости в общении с работниками, стремлении превышать свои полномочия.

- стиль руководства коллективом должен быть гибким и адекватным.

-профилактические и лечебные меры при эмоциональном выгорании во многом схожи: то, что защищает от развития данного синдрома, может быть использовано и при его лечении.

Профилактические, лечебные и реабилитационные мероприятия должны направляться на снятие действия стрессора: снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации, выравнивание баланса между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением. При появлении и развитии признаков эмоциональном выгорании у сотрудника необходимо обратить внимание на улучшение условий его труда (организационный уровень), характер складывающихся взаимоотношений в коллективе (межличностный уровень), личностные реакции и заболеваемость (индивидуальный уровень)[[11]](#footnote-11).

Существенная роль в борьбе с эмоциональным выгоранием отводится, прежде всего, самому человеку. Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, он не только сможет предотвратить возникновение, но и достичь снижения степени его выраженности эмоционального выгорания :

-определение краткосрочных и долгосрочных целей (это не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что пациент находится на верном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию; достижение краткосрочных целей - успех, который повышает степень самовоспитания);

-использование «тайм-аутов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);

-овладение умениями и навыками саморегуляции (релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к выгоранию);

-профессиональное развитие и самосовершенствование (одним из способов предохранения от эмоционального выгорания является обмен профессиональной информацией с представителями других служб, что дает ощущение более широкого мира, нежели тот, который существует внутри отдельного коллектива, для этого существуют различные способы - курсы повышения квалификации, конференции );

-уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда ее нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным);

-эмоциональное общение (когда человек анализирует свои чувства и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается или процесс этот оказывается не столь выраженным);

-поддержание хорошей физической формы.

В целях направленной профилактики эмоционального выгорания следует:

-стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;

-учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;

-проще относиться к конфликтам на работе;

-не пытаться быть лучшим всегда и во всем. Медицинская газета

Таким образом, эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Синдром выгорания представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Он рассматривается как результат неудачно разрешенного стресса на рабочем месте.

К основным факторам, играющим существенную роль в эмоциональном выгорании, относят следующие: личностный, ролевой и организационный.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная деформация представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работника органа правопорядка под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдается развитие его профессиональной деформации. При этом профессиональная деформация негативно влияет на деловое общение работника и эффективность его служебной деятельности. В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера. Синдром выгорания представляет собой процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личностной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. Он рассматривается как результат неудачно разрешенного стресса на рабочем месте.

Относительно профессии феномен «эмоционального выгорания» рассматривается как специфический вид профессионального хронического состояния лиц, работающих с людьми (учителей, психологов, психиатров, священников, полицейских, юристов, тренеров, работников сферы обслуживания и др.).

Среди мер профилактики данного состояния мы выделили: определение краткосрочных и долгосрочных целей; использование «тайм-аутов»; овладение умениями и навыками саморегуляции; профессиональное развитие и самосовершенствование; уход от ненужной конкуренции; эмоциональное общение; поддержание хорошей физической формы и здоровый образ жизни.

Таким образом, профессиональная деформация и эмоциональное выгорание развивается под влиянием факторов, относящихся к внешней среде деятельности, а также факторов внутрисистемного взаимодействия. Часто проявления профессиональной деформации являются следствием обращения работника к неадекватным защитным механизмам в своей деятельности: рационализации (объяснения своих незаконных действий интересами раскрытия и расследования преступления и т.п.); вымещения (например, словесного оскорбления задержанных и т.п.); замещения; изоляции (сокращения контактов с другими людьми вне рамок своей правоохранительной системы, сужение коммуникативных связей) и др. Одной из актуальных проблем, стоящей перед психологической службой ОВД, является профилактика и предупреждение профессиональной деформации и эмоционального выгорания среди сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аксенов Ю.А. Криминологический анализ и предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел.- СПб., 2014.
2. Бандурка А.М. Юридическая психология; Учебник для вузов - М., 2015.
3. Буданов А.В. Программа и практические рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников ОВД. - М., 2017.
4. Петров А.С. «Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел» // Психопедагогика в правоохранительных органах 2 (14) - ОМСК - Издательство Омской академии МВД России, 2015.
5. Пилюгина Т.В. Социально-психологические факторы риска развития криминальных форм поведения сотрудников правоохранительных органов // Общество и право, № 4, 2017.
6. Подвойский В.П. Профессиональная деформация и модели адаптации руководителя в служебной деятельности // Профессиональная деформация и проблемы профессионализма: Сб. науч. трудов. Вып. 5. М., 2012.
7. Проклов О.В. Проблемы правовой и мотивационно-ценностной деформации в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право, № 5, 2016.
8. Простяков В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая психология, № 1, 2016.
9. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учебное пособие. / Под ред. А.В. Опалева, Г.В. Дубова. - М.: Щит-М, 2017.
10. Психология. Педагогика. Этика; Учебник для вузов / О.В. Афанасьева, В.Ю. Кузнецов и др.; Под ред. проф. Ю.В. Наумкина. - М.: Закон и право, ЮНИТИ, 2015.
11. Рыбников В.В., Останкович Е.А. Психологические особенности совершения должностных преступлений сотрудниками полиции // Юридическая психология, № 4, 2018.
12. Скворцова Е.В. Психологическое обеспечение профилактики и преодоления профессиональной деформации личности сотрудников полиции // Юридическая психология, № 2, 2016.
1. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов: Учебное пособие. / Под ред. А.В. Опалева, Г.В. Дубова. - М.: Щит-М, 2017. [↑](#footnote-ref-1)
2. Рыбников В.В., Останкович Е.А. Психологические особенности совершения должностных преступлений сотрудниками полиции // Юридическая психология, № 4, 2018. [↑](#footnote-ref-2)
3. Бандурка А.М. Юридическая психология; Учебник для вузов - М., 2015. [↑](#footnote-ref-3)
4. Петров А.С. «Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел» // Психопедагогика в правоохранительных органах 2 (14) - ОМСК - Издательство Омской академии МВД России, 2015. [↑](#footnote-ref-4)
5. Буданов А.В. Программа и практические рекомендации по профилактике профессиональной деформации сотрудников ОВД. - М., 2017. [↑](#footnote-ref-5)
6. Скворцова Е.В. Психологическое обеспечение профилактики и преодоления профессиональной деформации личности сотрудников полиции // Юридическая психология, № 2, 2016. [↑](#footnote-ref-6)
7. Аксенов Ю.А. Криминологический анализ и предупреждение преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел.- СПб., 2014. [↑](#footnote-ref-7)
8. Простяков В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая психология, № 1, 2016. [↑](#footnote-ref-8)
9. Пилюгина Т.В. Социально-психологические факторы риска развития криминальных форм поведения сотрудников правоохранительных органов // Общество и право, № 4, 2017. [↑](#footnote-ref-9)
10. Подвойский В.П. Профессиональная деформация и модели адаптации руководителя в служебной деятельности // Профессиональная деформация и проблемы профессионализма: Сб. науч. трудов. Вып. 5. М., 2012. [↑](#footnote-ref-10)
11. Проклов О.В. Проблемы правовой и мотивационно-ценностной деформации в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Административное и муниципальное право, № 5, 2016. [↑](#footnote-ref-11)