

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ ЮРИСТОВ

**Закирова Татьяна  
Ивановна**

доцент кафедры психологии и  
педагогики  
кандидат педагогических наук



# Учебные вопросы

- ◆ Профессиональная деформация
- ◆ Виды профессиональной деформации
- ◆ Профилактика профессиональной деформации
- ◆ Коррупция как фактор нравственной деградации личности
- ◆ Нормы и принципы в системе противодействия коррупции

Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, В.Н. Козлов,  
Н.В. Кузьмина, А.К.Маркова, Л.М. Митина,  
В.Д. Шадриков

**Многолетнее** выполнение любой профессиональной деятельности **не только развивает** профессионально важные качества, но и **создает предпосылки** для возникновения деформаций личности, снижающих продуктивность осуществления трудовых функций.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ

изменение уровня выраженности эмоционально-волевой, коммуникативной, интеллектуально познавательной, мотивационной сфер личности под влиянием содержания профессиональной деятельности и индивидуально-психологических особенностей личности.

# Сферы личности

коммуникативная



интеллектуально-  
познавательная

эмоционально-волевая



мотивационная

# ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ

- ◆ Типичные для работников одной профессии
- ◆ Прослеживаются у большей части работников со стажем, делают работников профессии узнаваемыми, похожими
- ◆ Так, например, у работников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции»

# СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ

- ◆ Возникающие в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций.
- ◆ Так, у оперативного работника проявляется правовая подозрительность, у адвоката – профессиональная изворотливость, у прокурора – обвинительность.

# Профессионально-типологические деформации

Обусловлены наложением индивидуально психологических особенностей личности: темперамента, способностей, характера – на психологическую структуру деятельности. В результате складываются личностно обусловленные комплексы:

- ◆ **деформации профессиональной направленности личности:** искажение мотивации деятельности («сдвиг мотивов на цель»), перестройка ценностных ориентаций, пессимизм;
- ◆ **деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей:** организаторских, коммуникативных, интеллектуальных (комплекс превосходства, завышенная самооценка, психологическая герметизация);
- ◆ **деформации, обусловленные чертами характера:** ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность и др.



# ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННЫЕ ДЕФОРМАЦИИ

В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности происходит психологическое сращивание личности и профессии.

Отдельные профессионально важные качества, как впрочем, и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению **сверхкачеств, или акцентуаций** (сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм).



# СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

- ◆ Под «психическим выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющиеся в профессиях социальной сферы.
- ◆ Синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм), редукцию профессиональных достижений.


# СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

- ◆ **эмоциональное истощение** - чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.
- ◆ **деперсонализация** - циничное отношение к труду и объектам своего труда.
- ◆ **редукция профессиональных достижений** - возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней

# Выгорание – результат несоответствия между личностью и работой (M. Belter )

- ◆ Между требованиями, предъявляемыми к работнику и его ресурсам (повышенные требования к личности и ее возможностям).
- ◆ Между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в своей работе и жесткой политикой руководства (авторитарный тип).
- ◆ Отсутствие вознаграждения, что переживается работником как непризнание его труда.
- ◆ Потеря чувства положительного взаимодействия с другими людьми в рабочей среде. Люди лучше функционируют, когда они получают одобрение, утешение, поддержку, радость, хорошее настроение от тех людей которых они любят и уважают.
- ◆ Отсутствие представления о справедливости на работе. Справедливость обеспечивает признание и закрепление самооценности работника.
- ◆ Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы.

# ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

- ◆ Собственно-профессиональная деформация
  - ◆ Должностная деформация
  - ◆ Депривационная деформация
  - ◆ Адаптационная деформация
- 

# СОБСТВЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ

- ◆ Использование в речи нецензурных выражений в общении
- ◆ Использование бранных слов-кличек  
Постоянное употребление жаргона, использование их в быту.
- ◆ Скрытое или открытое пренебрежительное, враждебное отношение к людям
- ◆ Проявление грубости.
- ◆ Моральное и физическое унижение человеческого достоинства других.
- ◆ Утрата чувствительности к человеческому горю, беде, переживаниям.
- ◆ Притупление чувства личной опасности

# ДОЛЖНОСТНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ

- ◆ Чувство вседозволенности.
- ◆ Неограниченность своих властных полномочий и возможностей.
- ◆ Стремление к подавлению воли, чести, достоинства и самолюбия другого человека. Амбициозность.
- ◆ Проявление самодурства.
- ◆ Нетерпимость к мнению других, критическим замечаниям.
- ◆ Склонность к проявлению агрессивных действий.
- ◆ Отсутствие умения видеть свои ошибки и признавать их.
- ◆ Чинопочитание, угодничество, ориентация на руководящее мнение.



# ДЕПРИВАЦИОННАЯ ДЕФОРМАЦИЯ

- ◆ Направленность поступков на материальную выгоду.
- ◆ Усвоение вредных привычек и зависимостей (злоупотребление алкоголем, наркотическими средствами).
- ◆ Потребности в неадекватном самоутверждении, самоактуализации, подкреплении властных полномочий
- ◆ Нарушение законности
- ◆ Совершение дисциплинарных поступков.
- ◆ Наличие острых ситуаций в семейно-бытовых отношениях.

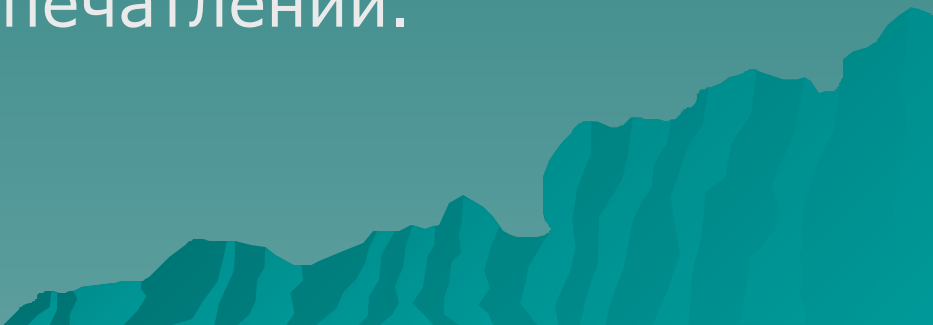
# АДАПТАЦИОННАЯ ДЕФОРМАЦИЯ

- ◆ Пассивное приспособление сотрудника к условиям службы.
- ◆ Привыкание сотрудника к сложившимся в коллективе социально-психологическим отношениям.
- ◆ Внешнее приспособление, чтобы не быть «белой вороной».
- ◆ Безынициативность, выполнение работы только по приказу.
- ◆ Отсутствие интереса к работе.

# ФАКТОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ЛИЧНОСТНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ СОТРУДНИКА

- ◆ недостаточный уровень профессиональной и психологической подготовленности;
- ◆ завышенные личностные ожидания от службы или отсутствие перспектив продвижения по «служебной лестнице»;
- ◆ неуверенность в собственных силах и возможностях;
- ◆ недостаточный жизненный опыт и отсутствие необходимых коммуникативных качеств;
- ◆ отсутствие эффективных навыков самоконтроля и саморегуляции поведения;
- ◆ разочарование вследствие неправильного выбора вида профессиональной деятельности или места службы;
- ◆ зависимый (конформный) стиль поведения;
- ◆ слабое развитие волевых и мотивационных качеств личности.

# ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ СПЕЦИФИКОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- ◆ наделение сотрудников властными полномочиями;
  - ◆ психофизические перегрузки, связанные с неустойчивым графиком работы, длительным лишением сна, частыми дежурствами и т.д.;
  - ◆ повышенная ответственность при выполнении своих служебных обязанностей;
  - ◆ экстремальные условия деятельности (постоянный риск, ожидание опасности);
  - ◆ высокая эмоциональная насыщенность при дефиците позитивных впечатлений.
- 

# ФАКТОРЫ, СВЯЗАННЫЕ СО СТИЛЕМ РУКОВОДСТВА, СЕМЕЙНО-БЫТОВЫМИ ПРОБЛЕМАМИ

- ◆ неадекватный стиль руководства коллективом;
- ◆ несправедливая оценки деятельности сотрудников со стороны руководителей, вызывающая у них чувства бессилия и неполноценности;
- ◆ напряженные, конфликтные отношения по работе;
- ◆ острые ситуации в семейно-бытовой сфере

# Способы предупреждения развития профессиональной деформации

## Уровень государства

- ◆ повышение престижа профессии;
- ◆ создание нормативно-правовой базы;
- ◆ социальная защита.

## Уровень руководства

- ◆ четкость в выполнении должностных обязанностей сотрудников;
- ◆ укрепление уровня сплоченности (профессионального ядра) коллективов, развитие положительных традиций и обычаев, развитие наставничества;
- ◆ создание предпосылок для служебного продвижения и личностного роста сотрудников ;
- ◆ ротация кадров (горизонтальная, вертикальная);
- ◆ проявление заботы о реализации актуальных потребностей сотрудников со стороны руководства;
- ◆ моральное и материальное вознаграждение

## УРОВЕНЬ СОТРУДНИКА

- ◆ повышение образовательного уровня;
- ◆ формирование широкого круга интересов и потребностей
- ◆ смена вида деятельности;
- ◆ активный отдых;
- ◆ физическая нагрузка;
- ◆ формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния;
- ◆ повышение стрессоустойчивости;
- ◆ развитие коммуникативных навыков;
- ◆ занятие спортом;