

---

# Личностные проявления профессиональной деформации субъектов оперативно-розыскной деятельности

*Ю.С. Калягин,*

*доцент кафедры криминальной психологии факультета юридической психологии Московского городского психолого-педагогического университета uskalyagin@mail.ru*

*И.Н. Коноплева,*

*кандидат психологических наук, доцент кафедры юридической психологии факультета юридической психологии Московского городского психолого-педагогического университета ing01@mail.ru*

---

Специфика профессиональной деятельности оперативных работников оказывает значительное влияние на их личностные характеристики и может приводить к возникновению профессиональной деформации. Следствием развития данного феномена могут стать такие поведенческие проявления, которые влекут за собой нежелательные оценки окружающих и не соответствуют профессиональной этике. В описываемом исследовании были рассмотрены и проанализированы особенности социального восприятия оперативных работников в процессе профессиональной деятельности, специфика восприятия лиц, с которыми оперативные работники взаимодействуют в процессе деятельности, результаты оценки сотрудниками своего «Я-реальное», а также осуществлена диагностика показателей и форм агрессии. При проведении эмпирического исследования использовались методика «ДМЛО» Т.Лири, методика диагностики показателей и форм агрессии А.Баса и А.Дарки, методы математической статистики. В исследовании приняли участие 74 оперативных работника и 179 граждан.

**Ключевые слова:** профессиональная деформация, профилактика деформации, оперативные работники, профессиональная деятельность, особенности личности.

---

Деятельность работника правоохранительных органов способствует развитию и закреплению определенных важных качеств специалиста. Вместе с тем она имеет такие психические особенности, которые могут привести к нежелательным изменениям его личности, отрицательно влияющим на работу. В этих случаях говорят о профессиональной деформации, проявления которой возможны в любом виде человеческой деятельности, но особенно значимыми они являются в профессиональной деятельности оперативного сотрудника. Проявления деформации выражаются в огрублении личности, появлении

---

нежелательных качеств, которые мешают осуществлять профессиональную деятельность. В заостренных и глубоких формах деформация приводит к искажению характерологических свойств личности сотрудника и социальной дезадаптации.

Возникновение профессиональной деформации может начинаться как с преобразований социально-психологического характера, так и с преобразований психических. Как утверждает А.К.Маркова [5], профессиональная деформация начинается с негативных изменений в профессиональной деятельности и в поведении на социально-психологическом уровне. Подтверждают ее мысль и другие авторы, однозначно связывая обсуждаемое явление с негативными изменениями структуры личности. Принимаются во внимание стереотипы поведения [8], профессиональные привычки, стиль мышления и общения [4], навыки и склонности [2], которые затрудняют успешное осуществление профессиональной деятельности. По мнению других авторов, обсуждаемое явление вызывает нежелательные преобразования и собственно психических характеристик индивида [10].

Реализация служебных задач в профессиональной деятельности оперативного работника нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом и сопряжена с повышенной ответственностью сотрудников за принятые решения, необходимостью общаться с различным контингентом граждан, воздействием различного рода перегрузок, требует от сотрудника решительных действий, способности идти на риск и т.д. Эти особенности деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики оперативных работников и могут приводить к развитию профессиональной деформации. В наиболее общем виде следствием развития данного феномена могут стать такие поведенческие проявления, которые влекут за собой нежелательные оценки окружающих и не совпадают с профессиональной этикой. Профессиональная деформация может явиться следствием любой профессиональной деятельности, при этом наиболее значимыми факторами, способствующими ее развитию, являются организация, условия и опыт профессиональной деятельности.

Причины деформации двояки: во-первых, ее проявлению способствуют объективные факторы – определенные особенности той или иной профессии; во-вторых, к ней приводят субъективные факторы, личная психологическая предрасположенность работника к появлению у него отрицательных профессиональных качеств. Среди объективных причин профессиональной деформации можно упомянуть особенности деятельности работников правоохранительных органов: ненормированный рабочий день, наличие стрессовых факторов (дефицит времени, физические и информационные перегрузки); они могут привести к появлению спешки и торопливости, неаккуратности и недисциплинированности, к волоките в работе.

Деятельность правоохранительных органов характеризуется правовой регламентацией, соблюдение которой формирует у сотрудников такие качества, как тщательное планирование деятельности, аккуратность, дисциплинированность. Вместе с тем все это может привести к привычке рассуждать и действовать по шаблону, ссылаясь при этом на нормативные документы. Приведенные особенности способствуют появлению формализма, в результате чего сотрудник становится равнодушным к людям, их судьбам.

При исследовании особенностей восприятия населением оперативных работников в процессе их профессиональной деятельности нами получены данные об особенностях восприятия оперативных работников гражданами, с которыми они взаимодействуют, и результаты оценки сотрудниками своего «Я-реальное» (рис. 1). Выборка оперативных работников составила 74 человека, граждан – 179 человек.

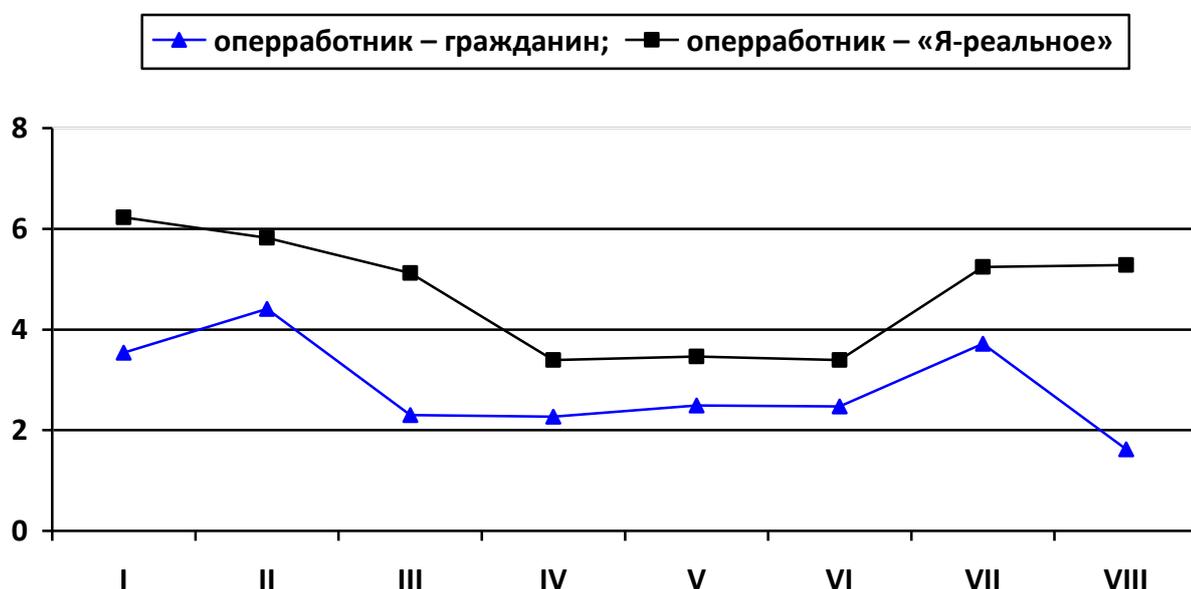


Рис. 1. Особенности восприятия оперативных работников гражданами (по методике «ДМЛО» Т. Лири). Октанты:

I – властный-лидирующий; II – независимый-доминирующий; III – прямолинейный-агрессивный; IV – недоверчивый-скептический; V – покорный-застенчивый; VI – зависимый-послушный; VII – сотрудничающий-конвенциональный; VIII – ответственный-великодушный

Как видно из диаграммы, тенденции по всем восьми октантам схожи, это говорит о том, что оперативные работники склонны воспринимать себя и своих партнеров по общению аналогичным образом. Данное обстоятельство может свидетельствовать о механизме переноса как ведущего защитного механизма оперативного работника. Различия в показателях по октанту I (властный-лидирующий) показывают, что оперативные

работники себе приписывают в большей степени качества, отражаемые этим октантом. Разнонаправленные показатели октанта III говорят о том, что оперативные работники приписывают себе более выраженные прямолинейно-агрессивные стратегии в межличностных отношениях. Одновременно с этим, согласно показателям октанта VIII, оперативные работники считают, что у них выражена ответственность по отношению к людям и они способны к построению конструктивных межличностных отношений.

Результаты оценки себя оперативными работниками следующие. Выявленные тенденции по октанту I (властный-лидирующий) и октанту II (независимый-доминирующий) свидетельствуют об умении оперативного работника быть хорошим наставником и организатором, о наличии у него способностей к лидерству. Так же, как и у их партнеров по общению, у оперативных работников выявлена уверенность в себе, независимость, деловитость. В целом эти октанты говорят о преобладании уверенного, независимого и соперничающего стиля межличностных отношений. Низкие оценки по октанту VI (зависимый-послушный) отражают такие особенности межличностных отношений, как уважительность, благодарность, стремление быть хорошим в глазах партнера. Данное обстоятельство может указывать на то, что оперативные работники не нуждаются в помощи и доверии со стороны окружающих.

Результаты, полученные при исследовании оперативных работников по октанту I и октанту II с помощью методики «ДМЛО», имеют положительную корреляцию ( $r = 0,7086$ ), свидетельствуя о том, что властно-лидирующий и независимо-доминирующий стили являются взаимосвязанными и выступают у оперативного работника при организации взаимодействия как комплексная стратегия поведения. При этом указанные октанты положительно связаны и с октантом III (прямолинейный-агрессивный; соответственно:  $r = 0,5124$ ;  $r = 0,5957$ ).

Положительная корреляция октантов IV и III ( $r = 0,5846$ ) говорит о взаимосвязи недоверчиво-скептической и прямолинейно-агрессивной стратегий поведения.

Выраженность покорно-застенчивой стратегии межличностного поведения октанта V положительно коррелирует с недоверчиво-скептической стратегией октанта IV ( $r = 0,4396$ ). Октант VI взаимосвязан с октантом I ( $r = 0,4559$ ) и октантом III ( $r = 0,4962$ ). В данном случае, в отличие от таких же закономерностей у граждан, зависимость властно-лидирующей и прямолинейно-агрессивной стратегий от зависимо-послушной у оперативного работника, на наш взгляд, обусловлена иерархичностью отношений в профессиональной среде правоохранительных органов. Также октант VI прямо связан с октантом V ( $r = 0,6805$ ). Октант VII положительно коррелирует с октантом V ( $r = 0,5005$ ) и октантом VI ( $r = 0,6796$ ).

Анализируя результаты исследования восприятия гражданами оперативных работников (рис. 2), мы видим, что воспринимаемое гражданами высокое доминирование оперативных работников может снижать эффективность общения, так как приводит к блокированию одной из базовых потребностей человека – потребности в безопасности.

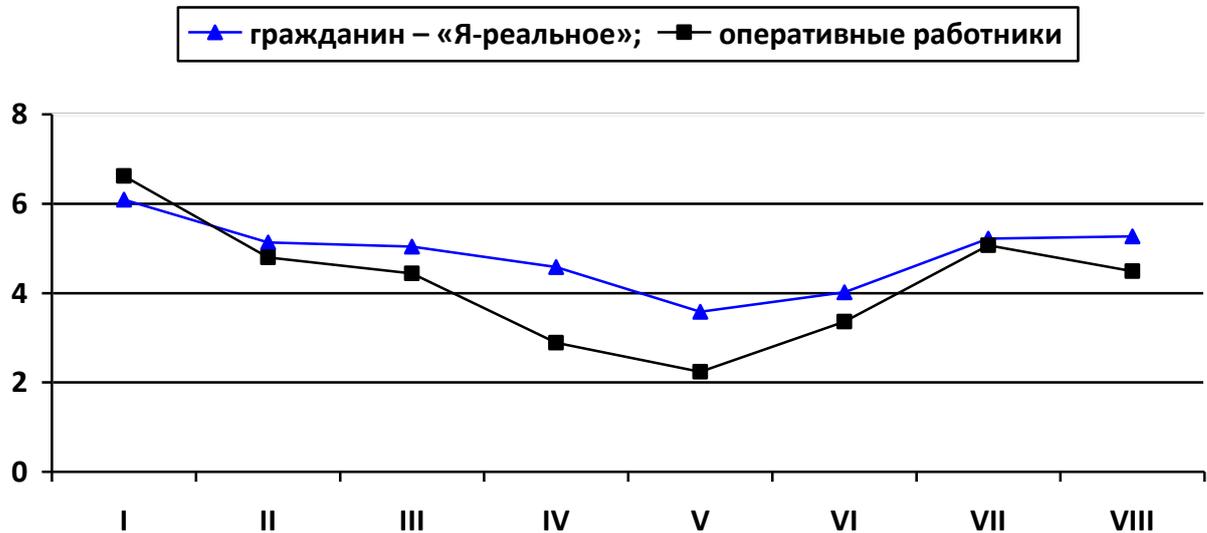


Рис. 2. Особенности восприятия гражданами своего «Я-реальное» и восприятия ими оперативного работника. Октанты:

I – властный-лидирующий; II – независимый-доминирующий; III – прямолинейный-агрессивный; IV – недоверчивый-скептический; V – покорный-застенчивый; VI – зависимый-послушный; VII – сотрудничающий-конвенциональный; VIII – ответственный-великодушный

Одновременно с этим в процессе осуществления профессиональной деятельности оперативный работник нередко достигает результата как раз за счет фрустрированной потребности в безопасности у партнера по общению. С учетом этого целесообразно предотвращать закрепление данного (доминирующего) стереотипа поведения и его переноса в повседневную жизнь оперативного работника. Мы полагаем, что путь к этому лежит через осознание оперативным работником того, что способ общения с позиции доминирования может быть эффективен в достаточно узком спектре задач профессионального взаимодействия с другими людьми. Более того, на наш взгляд, стратегия доброжелательности, направленная на удовлетворение потребности в безопасности у партнера по взаимодействию, в конечном итоге более выгодна и эффективна.

Наблюдаются общие тенденции самовосприятия в исследуемых выборках. Данное обстоятельство может говорить как о механизме проекции (или переноса), так и о развитых механизмах ролевой подстройки под оперативного работника. Наиболее выражены различия по октанту IV (недоверчивый-скептический) и октанту V (покорный-

застенчивый). Это свидетельствует о том, что в целом во взаимодействии с оперативным работником граждане придерживаются позиции скептицизма и подчиненности.

Среди субъективных факторов профессиональной деформации личности оперативного работника необходимо отметить то обстоятельство, что ему постоянно приходится сталкиваться с преступлениями и правонарушителями. Это может привести к появлению и развитию у сотрудника подозрительности и недоверия, которые сами по себе являются видами профессиональной деформации, поскольку неизбежно приводят к предвзятости, необъективности, а также к проявлениям грубости и раздражительности. В ходе профессиональной деятельности у работников правоохранительных органов накапливается опыт, растет мастерство, однако при отсутствии самокритичности и снижении самоконтроля это может породить чрезмерную веру в себя, убежденность в своей непогрешимости и как следствие – высокомерие.

Для изучения отдельных негативных особенностей личности нами было проведено исследование оперативных работников с помощью методики диагностики показателей и форм агрессии А.Баса и А.Дарки. В связи с тем, что максимальные показатели по разным шкалам различаются, в таблице мы привели показатели в процентном соотношении от максимального значения по каждой шкале (табл. 1).

**Т а б л и ц а 1**

**Результаты показателей агрессии (методика А.Баса и А.Дарки)**

<b>Виды агрессии</b>	<b>T-баллы</b>	<b>%</b>
Физическая агрессия	64,22	58,4
Вербальная агрессия	57,16	55,0
Косвенная агрессия	67,73	57,9
Негативизм	34,05	34,05
Раздражительность	40,62	41,03
Подозрительность	38,35	34,9
Обида	40,95	39,75
Аутоагрессия	55,89	56,45

Полученные нами результаты показывают, что проявления агрессии в целом невысоки, наиболее выражена у оперативных работников косвенная агрессия, т.е. использование окольным путем направленных против других лиц злословия, шуток и проявление ненаправленных, неупорядоченных вспышек злости. Заслуживает внимания и то, что выражен показатель аутоагрессии, характеризующий отношение и действия по отношению к себе, проистекающие из возможного убеждения оперативного работника в

том, что он является плохим человеком, поступает нехорошо – вредно, злобно или бессовестно. Менее всего выражена форма агрессии в виде подозрительности. Показатели проявления вербальной и физической агрессии находятся у оперативных работников в прямой зависимости ( $r = 0,5350$ ). Кроме того, вербальная агрессия также положительно связана с косвенной агрессией ( $r = 0,4465$ ) и негативизмом ( $r = 0,5371$ ). Уровень обиды оперативного работника положительно коррелирует с проявлением подозрительности ( $r = 0,5050$ ).

Результаты по выборке оперативных работников дают определенную характеристику их психологических качеств, но вопрос о происхождении этих качеств остается за рамками нашего исследования. Предметом отдельного изучения могут стать и вопросы о приобретении данных психологических качеств в процессе оперативной деятельности, а также о привлекательности этой деятельности для лиц с выявленными психологическими качествами.

С учетом изложенного можно утверждать, что при взаимодействии оперативного работника с гражданами из рассматриваемой среды преобладают властно-лидирующая, независимо-доминирующая и прямолинейно-агрессивная стратегии. При этом высокое доминирование оперативных работников достаточно точно воспринимается партнерами по взаимодействию, что снижает эффективность общения, так как приводит к блокированию потребности в безопасности.

При наблюдении за сотрудниками, помимо указанных особенностей, можно заметить следующие признаки, говорящие о наличии профессиональной деформации: обвинительный уклон в отношении к другим людям; чрезмерная подозрительность; правовой нигилизм; усвоение элементов криминальной субкультуры; упрощение речевого общения, выражающееся в снижении культуры и этики общения с гражданами; уверенность в собственной непогрешимости и др. По мнению В.Л.Васильева [1; 2], основной причиной профессиональной деформации является несоответствие индивидуально-психологических характеристик личности уровню требований, которые предъявляет к ней профессиональная деятельность. Ведущим аргументом служит тот факт, что в одних случаях люди, проработавшие не один десяток лет, приобретают лишь положительные качества, в других – нежелательные изменения в личности появляются у человека буквально в первые годы его работы. Таким образом, «профессиональная деформация есть результат неспособности, неправильной адаптации личности к трудным условиям и требованиям служебной деятельности» [1, с. 53].

Проблема нравственного облика сотрудников специальных служб оперативных аппаратов во многом схожа во всех развитых странах. Так, наиболее распространенные проступки сотрудников ФБР – употребление спиртных напитков на службе, использование

информации расследуемых дел в корыстных целях, представление докладов о вымышленных расследованиях, приписки к расходам, употребление наркотиков, установление «деловых отношений» с торговцами наркотиков, аморальное поведение в быту и др. Как отмечает А.С.Петрова [6], только 20 % оперативного состава работают с инициативой и полной отдачей, 60 % сотрудников относятся к категории «среднячков», а остальные 20 % – просто балласт. Последние, по мнению автора, и составляют наибольшую часть нарушителей.

Рассматривая вопросы профессиональной деформации, необходимо иметь представление и о способах профилактики данного феномена. Профилактика профессиональной деформации должна включать в себя широкий спектр предупредительных мер психологического и непсихологического характера.

В первую очередь психологическая профилактика профессиональной деформации подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение рассматриваемого явления. Субъектами психологической работы выступают практические психологи органов, подразделений и учреждений правоохранительной системы, преподаватели психологии ведомственных учебных центров и образовательных учреждений. Отдельное направление в системе предупреждения профессиональной деформации личности сотрудников – проведение профессионального психологического отбора при приеме на службу. В ходе психологического консультирования как метода профилактики профессиональной деформации возможно повышение уровня психологической грамотности оперативных работников. Немаловажно для профилактики профессиональной деформации проведение психологических тренингов, на которых сотрудники осваивают элементы аутотренинга. Аутотренинг и упражнения по релаксации – эффективные методы профилактики и преодоления развития синдрома эмоционального выгорания как проявления профессиональной деформации личности.

Задачами профилактики профессиональной деформации у сотрудников являются достижение высокой культуры в работе, развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности, формирование установки на следование Кодексу профессиональной чести, совершенствование социально-психологического климата в службах и подразделениях [9]. Помимо этого немаловажное значение имеет формирование необходимых морально-волевых и интеллектуальных качеств [8] – принципиальности, мужества, критичности, самокритичности, решительности, организованности [3].

Предупредительные меры непсихологического характера включают в себя организационно-управленческую и воспитательную (педагогическую) работу, осуществляемую преимущественно кадровыми и воспитательными аппаратами,

сотрудниками по работе с личным составом, руководством органов, подразделений и учреждений правоохранительной системы.

### Литература

1. Васильев В.Л. Психологические основы организации труда следователя. Волгоград, 1976.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология: Учебник Нового века. СПб., 2000.
3. Калугина Н.Г. Некоторые особенности профессиональной деформации следователя // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1998. № 2.
4. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности. //Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.Никифорова. СПб., 1991.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
6. Петрова А.С. Проблема профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел //Психопедагогика в правоохранительных органах. 2000. № 2.
7. Ратинов А.Р. Советская судебная психология. М., 1967.
8. Романович Г.Г., Батюк В.И. Профессиональная деформация сотрудников ОВД // Информационный бюллетень МВД БССР. 1988. № 3-4.
9. Фомин Н.С., Папкин А.И. Деятельность практических психологов по профилактике предкриминального поведения сотрудников ОВД. //Психопедагогика в правоохранительных органах. 2001. № 2.
10. Шиханцов Г.Г. Юридическая психология. М., 1998.

# The Personal Manifestations of Professional Deformation in Agents of Investigative Activity

*Yu.S. Kalyagin,*

*Assistant Professor, Department of Criminal Psychology, Faculty of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology and Education,  
uskalyagin@mail.ru*

*I.N. Konopleva,*

*Ph.D. in Psychology, Assistant Professor, Department of Legal Psychology, Faculty of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology and Education,  
ing01@mail.ru*

---

Specifics of professional activity of operatives have a significant impact on their personal characteristics and can lead to professional deformation. The consequence of this phenomenon can be such behavioral manifestations that lead to undesirable valuations by others and do not meet professional ethics. In the described study the features of the social perception of operational employees in the process of professional activity were reviewed and analyzed, as well as the specificity of the perception of persons with whom operational staff interacts during their professional activities, the results of staff self-evaluation of "real Self", as well as diagnostics of indicators and forms of aggression was carried out. The "DMLO" method by T. Leary and diagnostics technique of indicators and forms of aggression A. Buss and A. Durkee were applied in the empirical study. The study involved 74 operational staff and 179 civilians.

**Keywords:** professional deformation, preventing deformation, operatives, professional activity, personality traits.

---

## References

1. Vasil'ev V.L. Psihologicheskie osnovy organizatsii truda sledovatelya. Volgograd, 1976.
2. Vasil'ev V.L. Yuridicheskaya psihologiya: Uchebnik Novogo veka. SPb., 2000.
3. Kalugina N.G. Nekotorye osobennosti professional'noi deformatsii sledovatelya // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 1998. № 2.
4. Korneeva L.N. Professional'naya psihologiya lichnosti. //Psihologicheskoe obespechenie professional'noi deyatel'nosti / Pod red. G.S.Nikiforova. SPb., 1991.
5. Markova A.K. Psihologiya professionalizma. M., 1996.

6. Petrova A.S. Problema professional'noi deformacii lichnosti sotrudnika organov vnutrennih del //Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2000. № 2.
7. Ratinov A.R. Sovetskaya sudebnaya psihologiya. M., 1967.
8. Romanovich G.G., Batyuk V.I. Professional'naya deformaciya sotrudnikov OVD // Informacionnyi byulleten' MVD BSSR. 1988. № 3-4.
9. Fomin N.S., Papkin A.I. Deyatel'nost' prakticheskikh psihologov po profilaktike predkriminal'nogo povedeniya sotrudnikov OVD. //Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2001. № 2.
10. Shihancov G.G. Yuridicheskaya psihologiya. M., 1998.