

*Тихонова Евгения Александровна, студент, 2 курс, направление подготовки «Юриспруденция 40.04.01» Владивостокский государственный университет экономики и сервиса Россия, г. Владивосток*

## **К ВОПРОСУ О ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Аннотация:** В статье рассматриваются причины развития профессиональной деформации прокурорских работников и содержательные ее проявления. Дается ответ на вопрос способах и возможностях ее предупреждения.

**Ключевые слова:** профессиональная деформация, прокурор, профессиональная деятельность, правосознание.

**Annotation:** The article examines the reasons for the development of professional deformation of prosecutors and its substantive manifestations. The answer is given to the question of ways and possibilities of its prevention.

**Key words:** professional deformation, prosecutor, professional activity, legal awareness.

Предупреждение профессиональной деформации правосознания сотрудников органов прокуратуры относится к первостепенным задачам при возвращении личности профессионального, эффективного и успешного работника. Об указанном положении дел свидетельствует не только имеющаяся практическая необходимость. Соответствующее указание отражено в Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утв. Приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17.03.2010 № 114 [1] (далее – Концепция).

Указанный нормативно-правовой документ определяет основные принципы и направления воспитательной работы органов и организаций прокуратуры, особое внимание при этом уделяет психологическому воспитанию личности работника.

Вопрос профессиональной деформации личности прокурорского работника является весьма узким, и, в большинстве своем, обособляется от иных видов профессиональной деформации личности юриста набором профессиональных качеств-требований, предъявляемых к прокурорам. Исходно полезные качества и черты личности работника в процессе труда претерпевают изменения и постепенно приобретают негативный характер.

В психологии под профессиональной деформацией понимаются негативные, деструктивные изменения в личности работника, искажение восприятия, формирование определенных стереотипов мышления и поведения, способов общения, наступающие под действием длительного выполнения профессиональной деятельности [2].

Профессиональная деформация личности находит свое выражение в поведении человека как в профессиональном поле, так и во внеслужебной деятельности. Под ее влиянием снижаются эффективность и качество трудовой деятельности, ухудшаются взаимоотношения с людьми: коллегами, поднадзорными, близкими, друзьями и др.

В 2014 году НИИ Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации проведена обширная работа по изучению феномена профессиональной деформации прокурорских работников [3]. До этого момента специальных исследований в указанном направлении почти не проводилось.

В ходе исследования использовался подход, широко применяемый в социальной психологии: изучались не сами деструктивные изменения личности и поведения работников, а мнения, представления сотрудников органов прокуратуры о причинах возникновения и формах проявления профессиональных деформаций у прокуроров.

По результатам работы установлен ряд факторов, отрицательно влияющих

на личность прокурорских работников:

1. Плохие условия и организация труда работников органов прокуратуры, недостаточное ресурсное обеспечение (чрезмерные объемы работы, ненормированный рабочий день, нехватка свободного времени, рост сложности и увеличение числа задач, бюрократизм, нехватка материальных и кадровых ресурсов). Примечательно, что сами авторы акцентировали внимание на то, что 52,3 % ответов опрошенных так или иначе касались данных факторов.

2. Характер профессиональной деятельности прокуроров (повышенная ответственность, значительный объем властных полномочий, конфликтность, столкновение с различным «негативом» - взаимодействие с преступниками, асоциальными элементами, с людьми, испытывающими острые отрицательные эмоции, находящиеся в горе, беде, обвинительный уклон).

3. Недостатки в деятельности коллег и руководства (дефицит помощи и поддержки, жесткий контроль со стороны руководства).

Содержательные проявления профессиональной деформации у прокуроров выражались в следующих формах:

1. Эмоциональная неустойчивость, слабый самоконтроль, низкая стрессоустойчивость (23,6 % опрошенных). Как отмечают авторы, вероятно, их развитие в значительной мере обусловлено крайне высокой производственной нагрузкой, стрессогенными условиями труда [3].

2. Снижение активности и ответственности исполнителей, существенное снижение у них мотивации труда, безынициативность, безразличие, равнодушие к работе, формализм, нежелание принимать на себя ответственность (14,3 % ответов).

3. Закрытость, дистанцированность от окружающих, нежелание общаться с ними, вникать в их проблемы, безразличие к подчиненным, нежелание решать их проблемы (4,2 %).

Авторы указывают, что прокурорам присущи и иные проявления профессиональной деформации, характерные для представителей многих юридических профессий: циничность, черствость, подозрительность,

недоверчивость к людям, шаблонность мышления и поведения, приверженность стереотипам; высокомерие, неприятие любой критики кроме высказанной начальством, ориентация лишь на собственное мнение, пренебрежение социальными нормами поведения; завышенная самооценка, снижение самокритичности; повышенная требовательность и др.

В своих выводах авторы подчеркивают важность мероприятий, направленных на профилактику профессиональной деформации прокуроров, предлагают пути преодоления сложившейся ситуации как психологического, так и организационно-управленческого характера.

Соглашаясь с выводами М.В. Кроза и Н.А. Ратиновой, следует отметить, что авторы перекладывают бремя ответственности за психологическое благополучие работников прокуратуры на их собственные плечи, рассуждая о возможностях осуществления самодиагностики и самопрофилактики, о смене вида деятельности, переключении на занятия спортом, творчеством и хобби во внерабочее время. «Любые меры психологической коррекции эффективны, только если сам человек сознательно пожелает устранить и минимизировать имеющиеся у него изменения личности, предпримет для этого собственные усилия» – отмечают авторы [4]. А в завершении своей работы приводят цитату генерала-лейтенанта полиции, доктора педагогических наук, доктора юридических наук, профессора В.Я. Кикотя, который на одну чашу весов кладет профессиональное развитие, на другую – профессиональную деформацию. Дословно, работник сам должен решить – «деформироваться» либо развивать свою личность. Сказанное представляется весьма логичным, но с обратной стороны медали, в этих словах прослеживается цинизм.

Таким образом, предлагается в большей степени противостоять развитию профессиональной деформации «изнутри» - за счет сил и средств самого работника.

В ходе исследования М.В. Кроз и Н.А. Ратинова самостоятельно отметили, что больше половины опрошенных связывали развитие профессиональной деформации с плохими условиями и организацией труда, недостаточным

материальным и кадровым обеспечением, ростом сложности и увеличением числа задач и т.д. К сожалению, на наличие указанных факторов личность конкретного работника не может оказать какого-либо влияния.

Главные изменения должны происходить в организационной деятельности органов прокуратуры, необходимо менять приоритеты: сокращать показатели статистической отчетности, внедрять в практику оценку качества прокурорской работы, характеризующих не объем, а ее сложность и значимость для общества, рассматривать вопросы об увеличении числа оперативных работников в районных прокуратурах, осуществлять мониторинг социально-психологического климата в коллективах. В связи с тем, что сотрудники большую часть своего времени проводят совместно с коллегами, под одной крышей, как одна «семья», оказание адресной помощи должно отходить на второй план, на первый – коллективная работа по преодолению сложившегося кризиса. Здесь уже стоит отметить важную роль института «наставничества».

В последние годы личностный состав органов прокуратуры пополнился большим количеством молодых специалистов. Вчерашние студенты, попадая в новую среду, действуя в непривычном для себя статусе, требующем самостоятельного принятия решений и персональной ответственности, неизбежно сталкиваются с трудностями.

Закрепление молодых специалистов за работниками прокуратуры из числа наиболее опытных, квалифицированных и пользующихся авторитетом в коллективе оказывает позитивный воспитательный эффект. Наставничество позволяет ускорить процесс профессионального становления молодого работника, сформировать у него профессиональные ориентиры. Однако оно эффективно ровно тогда, когда оба сотрудника (и молодой специалист и наставник) заинтересованы в результате. К сожалению, не все наставники надлежащим образом исполняют обязанности, регламентированные Концепцией, что препятствует адаптации молодых специалистов в коллективе органа прокуратуры.

Немалая часть ошибок и просчетов в работе прокуратур имеет в своей

основе именно недооценку руководителями значения работы с молодыми специалистами [4].

Кратко подводя итог всему вышеизложенному, хотелось бы отметить, что профессиональная деформация является неизбежной стадией развития личности прокурорского работника. Весьма самонадеянным было бы утверждение о том, что ее можно предупредить. Однако, если подходить системно к решению данной проблемы, вполне возможно свести негативные ее проявления до минимума. Работа по профилактике профессиональной деформации будет эффективна тогда, когда все части единого централизованного механизма будут работать совместно.

#### **Библиографический список:**

1. Зеер Э.Ф. Психологические факторы профессиональной деформации. URL: <http://www.elitarium.ru/>.

2. Кроз М.В., Ратинова Н.А. Профессиональная деформация прокурорских работников. Научное обеспечение деятельности органов прокуратуры в 2014 году. Сборник научных докладов. Под общей редакцией О.С. Капинус. Москва, 2015. С. 149-176.

3. Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации: Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 17.03.2010 N 114 (ред. от 16.09.2020) // СПС «КонсультантПлюс».

4. Петров А.В. Молодой специалист: проблемы адаптации // Законность. 2014. N 9. С. 35-40.