

---

# ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ ЮРИСТА



---

**Профессиональная деформация личности – это** изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые появляются под влиянием выполнения профессиональной роли.

**Профессиональная деформация личности юриста -** негативное социально-психологическое проявление, которое направлено на деструктивное взаимодействие и взаимоотношение сотрудников.

---

## **К факторам, обусловленным спецификой деятельности правоохранительных органов относятся:**

1. Детальная правовая регламентация деятельности
2. Наличие властных полномочий по отношению к гражданам
3. Корпоративность деятельности
4. Повышенная ответственность за результаты своей деятельности;
5. Психические и физические перегрузки
6. Экстремальность деятельности
7. Необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт с правонарушителями

## **К факторам, отражающим особенности сотрудников органов правопорядка, относятся:**

1. Неадекватный возможностям сотрудника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания;
2. Недостаточная профессиональная подготовленность;
3. Специфическая связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности сотрудника
4. Профессиональный опыт;
5. Профессиональные установки
6. Особенности социально-психологической дезадаптации личности органов правопорядка
7. Изменение мотивации деятельности

---

## **К факторам социально-психологического характера относятся:**

1. Неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными;
2. Неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей и др.);
3. Низкая общественная оценка деятельности органов правопорядка
4. Сущность профессиональной деформации юриста.

---

**К частным задачам, решаемым в процессе профилактики профессиональной деформации работников органов правопорядка, следует отнести:**

1. Выработку у сотрудников профессионального иммунитета и высокой культуры в работе;
2. Развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех работников органов правопорядка;
3. Формирование у работников установки на следование в работе кодексу профессиональной чести;
4. Совершенствование стиля и методов управления персоналом;
5. Формирование оптимального морально-психологического климата в службах и подразделениях органов правопорядка<sup>1</sup>.