

DOI: 10.12731/2218-7405-2014-3-17

УДК 159.923.5

КОНЦЕПЦИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ДЕВИАЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ С ДЕОНТОЛОГИЧЕСКИМ СТАТУСОМ

Майсак Н.В., Подосинников С.А.

В статье представлена оригинальная концепция профилактики девиаций специалистов с деонтологическим статусом. Она легла в основу модели превенции девиаций и формирования комплаенса учителей и врачей, которая прошла апробацию в системе повышения квалификации и переподготовки кадров. В модели отражены различные направления профилактики девиаций на микро-уровне (личностном), мезо-уровне (организационном) и макро-уровне (государственном). Для этого на основе SWOT-анализа были выявлены слабости и угрозы в стратегическом развитии педагогической и медицинской организационно-профессиональной среды: низкий уровень оплаты труда, недостаточное качество профессиональной деятельности, незнание правовых основ и инновационных технологий, саботаж инноваций, неудовлетворительный прогноз развития общества и состояния здоровья населения. Показано, что девиациям специалистов способствует сниженная мотивация к деятельности, распространенность психосоматических заболеваний, неустойчивость к стрессу, изменения стиля поведения и прочие. Факторы личностно-профессиональной дезадаптации были преобразованы в задачи формирования комплаенса специалистов.

Ключевые слова: девиации специалистов, деонтологический статус, концепция профилактики девиаций, модель профилактики девиаций и формирования комплаенса.

THE CONCEPTION OF DEVIANCE PREVENTION OF SPECIALIST WITH DEONTOLOGICAL STATUS

Maysak N.V., Podosinnikov S.A.

The original conception of preventing deviancies of specialists with the deontological status is presented. It became the basis for a model of forming compliance of teachers and doctors, and it has been tested in the system of training and retraining. The model reflects various directions of preventing deviances on micro-level (personal), meso-level (organizational) and macro-level (state). SWOT-analysis was used to identify weaknesses and threats in the strategic development of the educational and medical professional environment: low salary level, poor quality of professional work, ignorance of the legal basis and innovative technologies, sabotage of innovations, unsatisfactory forecast of the development of society and health of the population. It is proved that deviancies of specialists are promoted by the reduced motivation to activity, prevalence of psychosomatic diseases, instability to stress, changes in behaviours and other. Factors of personal-professional disadaptation have been transformed to the tasks of forming specialists' compliance.

It became the basis for a model of forming compliance of teachers and doctors, and it has been tested in the system of the advanced training and retraining.

Keywords: deviance of specialists, deontological status, conception of deviance prevention, model of prevention of deviance and formation of specialist compliance.

Введение. В Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы [26], наряду с обоснованием приоритетных задач социально-экономического развития Российской Федерации, отмечается возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития страны; подчеркивается необходимость преодоления

негативных тенденций в развитии и деятельности специалистов; обращается внимание на дополнительное образование взрослых, которое является значимой составляющей непрерывного образования, призванного оперативно и эффективно реагировать на новые требования отечественной и мировой экономики. При этом качество образования является одним из важнейших факторов повышения благосостояния граждан России, так как обеспечивает профессионализм специалиста, гибкость к инновациям, раскрытие ресурсов и личностный рост, способствует преодолению стагнации и вырождения профессионализма, нивелированию деформационно-деструктивных тенденций и девиаций деструктивной направленности.

Теоретические основы концепции профилактики девиаций в профессии

Девиации в профессии являются отклонением от социально-правовой и **профессионально-этической нормы**, под которой понимается ответственное выполнение субъектом труда обязанностей на основе сформированных профессиональных знаний, умений, навыков и адекватного эмоционального состояния, способствующего обязательному и творческому выполнению деятельности в пределах заданных норм [21].

Девиации в профессии могут носить как криминальный, так и некриминальный характер. К девиациям некриминального характера следует отнести все формы дезадаптации на личностном, эмоционально-волевом, поведенческо-коммуникативном, психосоматическом и духовно-нравственном уровне [10]. Их обобщение позволило выделить и описать **личностные девиации** (профессионально нежелательные качества), **поведенческо-коммуникативные** (дисгармоничный стиль поведения и общения специалиста с субъектами профессиональной деятельности) **и функциональные** (профессиональные ошибки и нарушения саморегуляции деятельности на основных ее этапах) [8], [11].

В рамках психологического подхода девиации рассматриваются в связи с внутриличностным конфликтом, деструкцией и деградацией вследствие блокирования личностного роста и саморазрушения личности [16, с. 7]. Феноменологический подход позволяет усматривать за каждым из отклонений в поведении механизмы психогенеза, что способствует выбору адекватной и эффективной тактики коррекции поведения. Психиатрический подход поведенческие расстройства и девиации поведения объясняет этиопатогенетическими механизмами, причем ответом индивиду со стороны действительности становится противодействие, изгнание или попытка изменения его поведения под требования реальности [16, с. 8]. Никем не корригируемые психопатологические тенденции с высокой степенью вероятности будут реализовываться в семье, быту, профессиональной деятельности и в криминальных ситуациях [22, с. 72].

В рамках девиантологии и психологии девиантного поведения, наряду с социальным осуждением, морально-экономическими санкциями, уголовным наказанием, изоляцией и лечением, традиционно рассматриваются такие способы предотвращения отклонений от социально-правовых, этических и прочих норм, как обучение и воспитание, просвещение и психопрофилактика. При этом некриминальные девиации как кризисные явления профессиональной жизни могут быть элиминированы посредством грамотного руководства и управления персоналом, включая его адаптацию, социализацию, обучение и развитие, причем основной акцент должен быть сделан на их превенцию.

Л. М. Митина отмечает, что любой профессиональный кризис может преодолеваться двумя путями [17]: **деструктивный путь** предполагает социальную фрустрацию и агрессию, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных обязанностей и функций, увольнение или смену деятельности; **конструктивный путь** - активизацию организационных усилий в направлении профессионального роста и развития специалистов в процессе обучения и переподготовки.

Е. Н. Богданов считает, что акмеологический инвариант субъекта деятельности должен включать движение к суперпрофессионализму, в основе которого лежит *профессионализм личности* как совокупности ценных деловых качеств и *профессионализм деятельности*, к интегральным показателям которой относятся эффективность, надежность, стабильность, социальная значимость, направленность на продуктивное личностно-профессиональное развитие и творческое созидание в течение всей жизни [2].

Для высоких уровней профессионализма важны: а) духовное наполнение профессии, включающее направленность деятельности на благо людей, ценности добра и справедливости; внутренний локус контроля; б) минимизация перегрузок, стрессов, конфликтов и кризисов; в) гармоничное прохождение всех этапов профессионализации: от адаптации – к мастерству и творчеству, а далее – к безболезненному завершению профессионального пути на основе высоких достижений в труде [19, с. 134].

Однако результаты эмпирических исследований показывают, что представителям как социономических (например, учителям и врачам), так и несоциономических профессий свойственны личностно-профессиональная дезадаптация на фоне дистресса, а также склонность к девиациям при дефиците волевого контроля или низкой мотивации [11]. Доказано, что профессиональная дезадаптация и социальная фрустрация как неудовлетворенность значимыми факторами жизнедеятельности выступают предикторами девиантности специалиста вследствие неадекватного купирования организационного и личностно-профессионального стресса [13]. Определено, что в социономических профессиях с деонтологическим статусом личностная профессиональная норма должна включать фрустрационную толерантность, продуктивное совладание на основе активных и просоциальных моделей поведения, антиципацию социально ожидаемого и одобряемого профессиональным сообществом результата деятельности, адекватный контроль и оценку ее этапов на основе рефлексии, лежащей в основе

конструктивного преобразования поведения и преодоления специалистом критических явлений профессиональной жизни [8; 9; 11; 13]. Следовательно, с целью улучшения результативности труда специалистов и достижения акме необходимо планировать работу, направленную, в первую очередь, на превенцию личностно-профессиональной дезадаптации и компенсацию деформационно-деструктивных тенденций, что обеспечит формирование комплаенса конкурентоспособного специалиста (от англ. compliance – уступчивость, гибкость, подчинение нормам и правилам). Эта задача является актуальной проблемой современной организационной психологии и психолого-педагогической практики [12].

В настоящее время службы комплаенса являются особым направлением профессиональной деятельности, привнесенным иностранными компаниями в российские организации финансово-банковской сферы (Commerzbank Eurasia, Альфа Банк, Банк Москвы, ФК Уралсиб и др.). Они выявляют и предотвращают нарушения закона и политики компании, применяют к девиантам морально-экономические санкции, минимизируют риски упущенной прибыли вследствие ненормативных действий сотрудников или бездействия, влекущего за собой неблагоприятные последствия [5]. Пока в российском законодательстве нет официального определения комплаенса, а у делового сообщества не сложилось единого понимания его функций [24], однако внедрение комплаенс-программ может способствовать профилактике отклонений специалистов от профессиональной нормы и формированию установки на соответствие деятельности социально-правовой и этико-профессиональной норме [28].

Мы полагаем, что ожидаемым результатом внедрения комплаенс-программ в работе со специалистами может стать успешность выполнения деятельности без значимых нарушений психофизического здоровья, эффективное взаимодействие с субъектами профессиональной деятельности; способность избегать и эффективно устранять ситуации, создающие угрозу для трудового процесса, рост квалификации и конкурентоспособности.

Формирование комплаенса специалиста возможно в процессе работы супервизорских групп учебно-дидактической и терапевтической направленности, коучинга и групповых тренингов, организация которых целесообразна в процессе профессиональной подготовки и оптимальна в системе повышения квалификации и дополнительного образования взрослых [6], [12]. При этом для достижения поставленных целей должны решаться следующие задачи:

1) совершенствование учебного процесса благодаря игромоделированию [1] и созданию условий квазипрофессиональной деятельности [4], воспроизводящей в ходе обучения процессы, происходящие в реальных ситуациях производственно-профессиональной деятельности;

2) проведение среди персонала социально-психологических тренингов, развивающих творческую активность и навыки эффективной коммуникации [20], а также продуктивное совладание с профессиональными трудностями на основе морально-нравственных норм, благодаря поведенческим альтернативам в условиях нормативных и ситуативных требований [25];

3) повышение профессиональной и социально-психологической компетентности специалистов, реестр поведенческих возможностей которых должен быть обогащен достигающими интроперзистивными и совместно-упорствующими интерперзистивными стилями [9], что будет способствовать ингрупповому фаворитизму и повышению статуса внутри профессиональной группы [23], карьерному росту и развитию.

Особого внимания в работе со специалистами должны заслуживать положения о путях трансформации риска личностно-профессиональных деформаций специалиста в ресурс развития как возможность «подняться и распрямиться» [18], осуществить личностно-профессиональный рост, трансформацию и трансгрессию как свободное проявление истинной сущности специалиста и выход за пределы возможного [7].

Нивелированию личностно-профессиональной дезадаптации могут служить идеи санапсихологии, изучающей основы здорового образа жизни, защитные факторы внутренней и внешней среды, обеспечивающие соматическое и личностное благополучие человека, а также запас адаптационных возможностей и эффективность совладания. При этом профилактика затрудняющих профессиональную деятельность пограничных нервно-психических расстройств может базироваться на донозологической диагностике, а среди специалистов сферы образования и здравоохранения, где высок риск выгорания специалистов, - психодиагностический скрининг должен вестись среди условно здоровых лиц [3].

В рамках профилактики девиантности специалистов с деонтологическим статусом – социально ожидаемого и требуемого «должного» поведения - актуальны также: укрепление просоциальных и профессионально важных качеств, стимулирование мотивации саморазвития, планирование карьеры, развитие креативности как открытости новому опыту, обучение саморегуляции, усиление резистентности к стрессу, что будет способствовать профилактике стагнации и выгорания [8].

Осмысленное принятие специалистом просоциальных ценностей рождается за счет понимания «нормы действия» и «нормы рефлексии» [1], что возможно в процессе дискуссий, мозгового штурма, деловых, креативных и развивающих игр, арт-терапевтической деятельности, позволяющих моделировать просоциальное поведение и способы проявления «Я» специалиста в сторону духовности, осознанной коррекции поведения по универсальным критериям. Оптимальным методом работы с личностью выступает позитивное убеждение, итогом которого выступает «ревизия рамок» и адекватное приспособление. В спонтанных действиях социальной игры могут рождаться инновации и креативно обновляться организационно-профессиональные нормы, утратившие свою жизнеспособность. Таким образом, психологическая работа в период обучения и переподготовки

специалистов позволяет эффективно решать задачи, связанные с преодолением кризисов личностно-профессионального развития, а в условиях квазипрофессиональной деятельности специалист учится прорабатывать проблемы с учетом профессионально-этических норм.

Следует отметить, что профилактика отклонений от профессиональной нормы должна строиться с учетом требований организационно-профессиональной среды как объективных факторов: сильных (Strengths) и слабых (Weaknesses) сторон, возможностей (Opportunities) и угроз (Threats). Поэтому *с целью создания концепции профилактики девиаций специалистов с деонтологическим статусом* нами был применен SWOT-анализ педагогической и медицинской организационно-профессиональной среды [14]. Экспертами выступили 58 человек - 31 врач и 27 педагогов в возрасте от 27 до 64 лет. В выборочной совокупности испытуемых учителей и врачей количество мужчин и женщин, городских и сельских специалистов отражало признаки генеральной совокупности описываемых профессиональных групп на территории Астраханской области.

Результаты SWOT-анализа и их обсуждение.

В группе педагогов SWOT-анализ показал преобладание суммы угроз ($T=9,53$) и слабостей ($W=4,95$) над силами ($S=7,21$) и возможностями ($O=4,60$), так как $T+W=14,48$ больше, чем $S+O=11,81$. Выявлено, что для педагогической среды опасными явились такие «угрозы», как безразличие властей, неуверенность в завтрашнем дне, низкий уровень вознаграждения за труд и падение престижа профессии, что способствует кризису gratification. Среди «слабостей» - снижение мотивации к педагогической деятельности и качества работы из-за чрезмерной занятости, распространенность психосоматических заболеваний из-за хронического стресса, недостаточная компьютерная грамотность. Выявленные тенденции могут свидетельствовать о ситуации стагнации в педагогической среде. При этом проявлениями «сил» являются хорошие педагогические традиции, любовь к учительскому делу, гуманность,

высокий уровень подготовки и постоянное самообразование, чему способствуют «возможности» раскрытия личностно-профессионального потенциала благодаря самообразованию, внедрению инноваций и информационных технологий, а также дополнительного заработка. Возможно, что данные положительные факторы выполняют компенсирующую функцию.

В группе врачей SWOT-анализ показал, наоборот, преобладание суммы сил ($S=8,02$) и возможностей ($O=5,73$) над слабостями ($W=4,79$) и угрозами ($T=7,02$), поскольку $S+O=13,74$ больше, чем $W+T=11,8$. Следовательно, среди испытуемых врачей имеет место оптимистичный прогноз развития медицинской организационной среды, причем за счет таких «сил», как любовь к врачебному делу, возможность бесплатного повышения квалификации и стремление к профессиональному росту, а также «возможности» качественного улучшения переподготовки врачей, внутриорганизационного обучения, развития инновационных, компьютерных технологий и материально-технической базы медучреждений. На фоне этих достоинств выявлены такие «слабости», как недостаточность медицинских услуг в сравнении с другими развитыми странами, незнание юридических основ медицинской деятельности, слабая материально-техническая база медучреждений и неумение работать с современной аппаратурой. «Угрозами» для медицинской среды выступает плохая экологическая обстановка, распространенность среди населения социально опасных болезней, низкий уровень вознаграждения за труд, неудовлетворенность результатами профессиональной деятельности и недостаточно развитая правовая база медицинской помощи.

Итак, результаты исследования показали, что низкий уровень оплаты труда, недостаточное качество профессиональной деятельности, незнание правовых основ, инновационных технологий и современных методов работы, саботаж инноваций, неудовлетворительный прогноз развития общества, состояния здоровья населения и экологической обстановки можно рассматривать как барьеры в стратегическом развитии педагогической и

медицинской организационно-профессиональной среды. Выступая факторами социальной фрустрации педагогов и врачей как представителей социально значимых профессий, данные факторы могут составлять угрозу национальной безопасности. Ведь слабости (W) и угрозы (T) показывают не просто отрицательные аспекты организационно-профессиональной среды, но и текущее состояние социально-экономического объекта в целом [15].

Поскольку в основе профилактики отклонений специалиста от нормативной линии профессионального поведения должны лежать стратегии реагирования руководства на слабости и угрозы (W+T), нами были определены стратегические ориентиры в обучении и развитии специалистов социально-экономических профессий. Так, на основе анализ сил и возможностей (S+O) мы определили следующие стратегии: в первую очередь, начиная с обучения в вузе, среди педагогов и врачей следует формировать любовь к профессии и гуманные качества; стремление к самообразованию и профессиональному развитию, установку на открытость опыту и освоение инновационных технологий. Стратегии преобразования организационно-профессиональной среды были построены с учетом слабостей и возможностей (W+O). Так, преобразования должны начинаться с повышения квалификации специалистов, совершенствования коммуникации, освоения юридических основ профессиональной деятельности, материального стимулирования процесса овладения новыми компетенциями и инновационными технологиями при лоббировании интересов педагогов и врачей со стороны государства и разного уровня власти, реагирующей на масштабные угрозы состоянию здоровья населения в целом [15].

Особого внимания заслуживают результаты корреляционного анализа между факторами SWOT и шкалами таких психологических тестов, как «Склонность к отклоняющемуся поведению» А. Н. Орла и «Опросник выраженности психопатологической симптоматики» в адаптации Н. В. Тарабриной. Корреляционные связи подтверждают вероятность того, что:

1) психосоматическим проявлениям и дистрессу способствуют: признаки деформаций и выгорания педагогов (W6), бюрократизация образовательного процесса (W3), низкий уровень социально-экономического благосостояния (T2), неуверенность в завтрашнем дне и пессимистичный взгляд на развитие страны и отечественного образования (T8);

2) нарушению норм и отклонениям в поведении специалистов способствуют: снижение мотивации профессиональной деятельности (W10), противодействие инновациям (W8), распространенность психосоматических заболеваний (W11) и неустойчивость к стрессу (W12);

3) угрозу распространения в обществе отклоняющегося поведения деструктивной направленности несут социально-экономическая нестабильность (T1), утрата патриотизма среди населения (T10), падение в обществе престижа социально значимых профессий (T12), безразличие со стороны власти к статусу ее представителей (T12), а также бездуховность Интернет-среды и СМИ, распространяющих деструктивные технологии (T4).

Таким образом, теоретический анализ и эмпирические данные позволили разработать концепцию профилактики девиаций и формирования комплаенса специалистов социономических профессий с деонтологическим статусом. Она прошла апробацию в Астраханском институте повышения квалификации и переподготовки, на факультете дополнительного профессионального образования Астраханского государственного института и на факультете послевузовского образования Астраханской государственной медицинской академии. Концепция нашла свое отражение в представленной ниже Модели профилактики девиаций и формирования комплаенса представителей социономических профессий с деонтологическим статусом:

***Модель профилактики девиаций и формирования комплаенса
 специалистов с деонтологическим статусом***

Направления профилактики девиаций в профессии	Задачи профилактики девиаций и формирования комплаенса специалистов
МАКРО-УРОВЕНЬ (ГОСУДАРСТВЕННЫЙ)	
Социально-экономическая политика власти по отношению к представителям профессий с деонтологическим статусом	Повышение в обществе престижа социально значимых профессий с деонтологическим статусом
	Забота государства и населения об экологической обстановке и состоянии здоровья граждан
	Формирование духовности и патриотизма населения благодаря СМИ, Интернет, обучению и развитию представителей социально значимых профессий, формирующих менталитет нации
	Внимание всех уровней власти к социально-экономическим проблемам специалистов социально значимых профессий и их реальная финансовая поддержка
МЕЗО-УРОВЕНЬ (ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ)	
Грамотный менеджмент в повышении лояльности членов организации	Формирование положительной мотивации к работе
	Грамотный менеджмент в снижении кризиса гратификации как неудовлетворенности профессией и/или условиями профессиональной деятельности
	Тренинги с целью тайм-менеджмента, стресс-менеджмента и командообразования
	Развитие эффективного межличностного взаимодействия членов коллектива, профилактика всех форм психологического насилия

МИКРО-УРОВЕНЬ (ЛИЧНОСТНЫЙ)	
Сохранение профессионального здоровья как ресурса успешности специалиста	Профилактика хронической усталости и выгорания, личностно-профессиональных деформаций и деструкций
	Превенция депрофессионализации и утраты профессиональной идентичности
	Развитие стрессоустойчивости, совладающего поведения, жизнестойкости и резильентности личности, сопротивляющейся деструкции и создающей жизнь социально одобряемым путем
	Внедрение технологий здоровьесбережения и сохранения жизненного оптимизма
	Рациональная организация труда для надлежащего исполнения специалистом функциональных обязанностей
Совершенствование профессиональной компетентности и мастерства специалиста как слагаемых профессиональной нормы	Развитие профессионально-важных качеств: компетентности, этичности, самостоятельности, ответственности, самоконтроля и саморегуляции, рефлексивности, эмпатии, антиципации и др.
	Повышение мотивации профессионального роста и развития
	Формирование конфликтологической компетентности
	Развитие коммуникативной компетентности в вербальном и невербальном общении, интро- и интерперзистивных (нормативных) реакций на фрустрацию, гармоничного стиля деятельности
	Развитие творческого потенциала, гибкости к инновациям
Овладение профессиональной этикой и деонтологией	Рефлексия реализации в деятельности специалиста этико-деонтологических норм
	Раннее выявление диагностических маркеров девиативных тенденций специалиста на экзистенциально-бытийном, когнитивном, эмоционально-волевом, поведенческо-коммуникативном и психосоматическом уровне
	Рефлексивный анализ девиативного дискурса
	Построение и корректировка имиджа специалиста, стимулирование делового честолюбия, развитие навыков инграции как моделирования собственного образа на основе общепринятых норм

	Формирование конструктивного (нормативного) стиля профессиональной деятельности, общения и жизни на основе саногенного мышления, с учетом этико-профессиональных и организационных норм
Просвещение в области правовых основ профессиональной деятельности	Изучение правовых основ профессиональной деятельности на международном, государственном, муниципальном, организационном и личностном уровне: права и обязанности гражданина, защита прав человека (международные документы, Конституции РФ; Уголовный, Гражданский, Административный, Трудовой и Семейный кодекс; муниципальные и организационные нормативные документы, регламентирующие профессиональную деятельность специалистов; Кодекс этики специалиста)

Заключение. Итак, теоретический анализ и результаты эмпирических исследований, проведенных среди представителей социномических и несоциномических профессий, позволили выявить девиативные тенденции специалистов, а также слабости и угрозы организационно-профессиональной среды. Выявленные среди учителей и врачей как представителей профессий с деонтологическим статусом признаки личностно-профессиональной дезадаптации и девиативные тенденции стали мишенями в работе по профилактике отклонений от профессионально-этической и организационной нормы; на их основе были определены направления формирования комплаенса с целью соответствия поведения, деятельности и общения специалистов социально ожидаемым и требуемым нормам. Они нашли свое отражение в Модели профилактики девиаций и формирования комплаенса специалистов, которая может быть использована в системе послевузовского образования, повышения квалификации и переподготовки кадров. Формирование комплаенса как инновационного направления в сопровождении процесса обучения специалистов будет служить не только совершенствованию профессионально важных качеств и повышению мотивации к личностно-

профессиональному росту, но и созданию цивилизованного общества с престижностью в нем высококвалифицированного труда. В. М. Шепель считает, что для создания такого общества нужна новая философия менеджмента, в которой основополагающими принципами являются человековедческий, человекоберегающий и личностно-возвышающий [27, с. 3].

Список литературы

1. Анисимов О. С. Духовное самоопределение в игромоделировании // Духовное становление личности в современных условиях. Материалы международной научной конференции 18-20 сентября 2002 г. Астрахань: Издательство Астраханского гос. пед. ун-та, 2002. С. 9-11.
2. Богданов Е. Н. Акмеологическая теория профессионализма в управлении: перспективы создания // Прикладная юридическая психология. 2010. № 3. С. 8-17.
3. Великанова Л. П. Донозологическая диагностика и профилактика пограничных нервно-психических расстройств. Сравнительно возрастной аспект: автореф. дис. ... д-ра мед. наук. М., 2008. 44 с.
4. Вербицкий А. А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 32-37.
5. Комплаенс в России: эффективные решения и практика построения системы комплаенс-контроля. Ежегодная конференция в России. Москва, 4 мая 2012 // URL: http://www.ros.biz/files/COMPLIANCE2012_CONFERENCE_BROCHURE.pdf (дата обращения: 17.11.2012).
6. Лебедева Н. В. Обучение взрослых на курсах переподготовки и повышения квалификации: принципы и условия // Научный диалог, 2013. № 4 (16): Психология. Педагогика. С. 63-73.

7. Магомед-Эминов М. Д. Деятельностно-смысловой подход к психологической трансформации личности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2009. 53 с.

8. Майсак Н. В. Норма и девиации в социономических профессиях: проблемы и пути решения // Вестник ВятГГУ. 2013. № 2 (3). С. 132-138.

9. Майсак Н. В. Тест «Деловые ситуации» в выявлении фрустрационных реакций и девиативных паттернов учителей и врачей // Актуальные проблемы психологической науки и практики. Теоретические и практические проблемы психологии. 2012. № 4. С. 155-171.

10. Майсак Н. В. Феноменология девиантного поведения в профессии: подходы, концепции, типология // Прикладная юридическая психология, 2011. № 1. С. 83-90. URL: // http://alpmag.info/datas/users/2/9_2.pdf (дата обращения: 23.08.2013).

11. Майсак Н. В., Великанова Л. П. Девиативные тенденции в профессиях: сравнительные аспекты // Фундаментальные исследования. 2013. № 10 (часть 4). С. 879-885. URL: // <http://www.rae.ru/fs/pdf/2013/10-4/32421.pdf> (дата обращения: 21.10.2013).

12. Майсак Н. В., Рябичкина Г. В. Формирование комплаенса специалистов в системе послевузовского образования // Гуманитарные исследования. 2013. № 1(45). С. 90-96. URL: // <http://elibrary.ru/item.asp?id=18981780> (дата обращения: 05.11.2013).

13. Майсак Н. В., Яковец Д. А. Социальная фрустрация как условие дезадаптации и предиктор девиантности специалиста // Фундаментальные исследования. Электронный научный журнал. 2013. № 10 (часть 8). С. 1830-1837. URL: // <http://www.rae.ru/fs/pdf/2013/10-8/32673.pdf> (дата обращения: 05.11.2013).

14. Майсак О. С., Ветрова А. А. Подсистема автоматизации SWOT-анализа // Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ

№ 2010615478. Зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27 августа 2010 г.

15. Майсак О. С., Майсак Н. В., Сагитова Г. Р. SWOT-анализ как средство совершенствования медицинской организационной среды // Современные проблемы науки и образования. Электронный журнал. 2011. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/100-5080> (дата обращения: 05.11.2013).

16. Менделевич В. Д. Феноменология и симптоматология в современной психиатрии: все дальше от Ясперса // Неврологический вестник. 2013. Т. XLV, вып. 3. С. 3-9.

17. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2004.

18. Москвина Н. Б. Трансформация риска личностно-профессиональных деформаций учителя в ресурс развития: педагогическое обеспечение: дис. ... д-ра пед. наук. Хабаровск, 2005. 431 с.

19. Подосинников С. А. Психологические основы конкурентоспособности личности: монография. Астрахань: Издатель: Сорокин Роман Васильевич, 2011.

20. Подосинников С. А. Технологическая модель развития конкурентоспособности личности // Российский научный журнал. 2010. № 6 (19). С. 172-177.

21. Психологические аспекты изучения профессиональной деятельности // URL:// <http://ovendij.ru/profdeyt/143-2013-02-22-15-05-09.html> (дата обращения: 16.10.2013).

22. Решетников М. М. Психическое здоровье населения в свете современных тенденций // Неврологический вестник. 2013. Т. XLV, вып. 3. С. 71-77.

23. Сачкова М. Е. Западноевропейский подход к исследованию феноменов власти и статусных отношений в группах разного типа //

Психологическая наука и образование (электронный журнал), 2010. № 5. URL: <http://www.psyedu.ru/journal/2010/5/Sachkova.phtml> (дата обращения: 30.10.2013).

24. Тимошкин А. В. Корпоративный комплаенс-контроль как инструмент экономической безопасности: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2010. 26 с.

25. Тюрин П. Т. Поведенческие альтернативы в условиях нормативных и ситуативных требований (ПАУНСТ). М.: Московский психолого-социальный институт, 2010.

26. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы // <http://www.rg.ru/2011/03/09/obrazovanie-site-dok.html> (дата обращения: 23.10.2013).

27. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. М.: Дом педагогики, 2000.

28. Online Compliance Training Solutions // <http://www.wecomply.com/ethics-training/294232-domestic-violence-and-the-workplace-compliance-training-courses-classes> (accessed November 02, 2013).

Rereferences

1. Anisimov O. S. Duhovnoe samoopredelenie v igromodelirovanii [Spiritual self-determination in play-modelling] // Duhovnoe stanovlenie lichnosti v sovremennyih usloviyah. Materialyi mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii 18-20 sentyabrya 2002. - Astrahan: Izdatelstvo Astrahanskogo gos. ped. un-ta (2002): 9-11.

2. Bogdanov E. N. Akmeologicheskaya teoriya professionalizma v upravlenii: perspektivy i sozdaniya [Akmeological theory of professionalism in management: prospects for a creating] // Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya, no 3 (2010): 8-17.

3. Velikanova L. P. Donozologicheskaya diagnostika i profilaktika pogranychnyh nervno-psihicheskikh rasstroystv. Sravnitelno vozrastnoy aspekt:

avtoref. dis. ... d-ra med. Nauk [Prenosological diagnosis and prevention of border neuropsychiatric disorders]. M., 2008. 44 p.

4. Verbitskiy A. A. Kontekstno-kompetentnostnyiy podhod k modernizatsii obrazovaniya [Context-competence approach to modernizing education] // Vyishee obrazovanie v Rossii, no 5 (2010): 32-37.

5. Komplaens v Rossii: effektivnyie resheniya i praktika postroeniya sistemyi komplaens-kontrolya. Ezhegodnaya konferentsiya v Rossii. Moskva, 4 maya 2012 [Compliance in Russia: Effective solutions and practice of building a system of compliance control] // URL: http://www.ros.biz/files/COMPLIANCE2012_CONFERENCE_BROCHURE.pdf (accessed October 23, 2013).

6. Lebedeva N. V. Obuchenie vzroslyih na kursah perepodgotovki i povyisheniya kvalifikatsii: printsipy i usloviya [Adult learning on courses for retraining and advanced training: principles and conditions] // Nauchnyiy dialog: Psihologiya. Pedagogika, no 4 (16), (2013): 63-73.

7. Magomed-Eminov M. D. Deyatel'nostno-smyslovoy podhod k psihologicheskoy transformatsii lichnosti: avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk [Activity-based semantic approach to psychological transformation of personality]. M., 2009. 53 p.

8. Maysak N. V. Norma i deviatsii v sotsionomicheskikh professiyah: problemyi i puti resheniya [Norm and deviation in socioeconomic professions: problems and solutions] // Vestnik VyatGGU, no 2 (3), (2013): 132-138.

9. Maysak N. V. Test «Delovyye situatsii» v vyyavlenii frustratsionnyih reaktsiy i deviativnyih patternov uchiteley i vrachey [The test «Business situations» in revealing reactions of frustration and deviance patterns of teachers and doctors] // Aktualnyie problemyi psihologicheskoy nauki i praktiki. Teoreticheskie i prakticheskie problemyi psikhologii, no 4 (2012): 155-171.

10. Maysak N. V. Fenomenologiya deviantnogo povedeniya v professii: podhodyi, kontseptsii, tipologiya [Phenomenology of deviant behavior in the

profession: approaches, concepts, typology] // Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya, no 1 (2011): 83-90. URL: // http://alpmag.info/datas/users/2/9_2.pdf (accessed October 23, 2013).

11. Maysak N. V., Velikanova L. P. Deviativnyie tendentsii v professiyah: sravnitelnyie aspekty [Deviative tendencies in professions: comparative aspects] // Fundamentalnyie issledovaniya, no 10 (part 4) (2013): 879-885. URL: // <http://www.rae.ru/fs/pdf/2013/10-4/32421.pdf> (accessed October 10, 2013).

12. Maysak N. V., Ryabichkina G. V. Formirovanie kompliansa spetsialistov v sisteme poslevuzovskogo obrazovaniya [Formation of the specialists' compliance in the system of postgraduate education] // Gumanitarnyie issledovaniya, no 1(45), (2013): 90-96. URL: // <http://elibrary.ru/item.asp?id=18981780> (accessed November 03, 2013).

13. Maysak N. V., Yakovets D. A. Sotsialnaya frustratsiya kak uslovie dezadaptatsii i prediktor deviantnosti spetsialista [Social frustration as a condition of disadaptation and a predictor of specialist deviance] // Fundamentalnyie issledovaniya. Elektronnyiy nauchnyiy zhurnal, no 10 (part 8) (2013): 1830-1837. URL: // <http://www.rae.ru/fs/pdf/2013/10-8/32673.pdf> (accessed November 05, 2013).

14. Maysak O. S., Vetrova A. A. Podsystema avtomatizatsii SWOT-analiza [The Automation SWOT-analysis] // Svidetelstvo o gosudarstvennoy registratsii programmy dlya EVM № 2010615478. Zaregistrovano v Reestre programm dlya EVM August 27, 2010.

15. Maysak O. S., Maysak N. V., Sagitova G. R. SWOT-analiz kak sredstvo sovershenstvovaniya meditsinskoy organizatsionnoy sredy [SWOT-analysis as a means of improving the health of the organizational environment] // Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya. Elektronnyiy zhurnal, no 6 (2011). URL: <http://www.science-education.ru/100-5080> (accessed November 05, 2013).

16. Mendelevich V. D. Fenomenologiya i simptomatologiya v sovremennoy psihiatrui: vse dalshe ot Yaspersa [Phenomenology and symptomatology in modern

psychiatry: farther from Jaspers] // Nevrologicheskiy vestnik, T. XLV, vol. 3 (2013): 3-9.

17. Mitina L. M. Psihologiya truda i professionalnogo razvitiya uchitelya: Ucheb. posobie dlya stud. vyissh. ped. ucheb. Zavedeniy [Work Psychology and professional development of teachers]. – M.: Izdatelskiy tsentr «Akademiya», 2004.

18. Moskvina N. B. Transformatsiya riska lichnostno-professionalnykh deformatsiy uchitelya v resurs razvitiya: pedagogicheskoe obespechenie: dis. ... d-ra ped. nauk [Transformation of risk professional teacher deformations in resource of development: pedagogical software]. Habarovsk, 2005. 431 p.

19. Podosinnikov S. A. Psihologicheskie osnovy konkurentosposobnosti lichnosti: monografiya [Psychological basis of competitiveness of personality]. – Astrahan: Izdatel: Sorokin Roman Vasilevich, 2011.

20. Podosinnikov S. A. Tehnologicheskaya model razvitiya konkurentosposobnosti lichnosti [The technological model of development of the personality competitiveness] // Rossiyskiy nauchnyiy zhurnal, no 6 (19), (2010): 172-177.

21. Psihologicheskie aspekty izucheniya professionalnoy deyatel'nosti [Psychological aspects of the study of professional activity] // URL:// <http://ovendij.ru/profdeyt/143-2013-02-22-15-05-09.html> (accessed October 21, 2013).

22. Reshetnikov M. M. Psihicheskoe zdorove naseleniya v svete sovremennykh tendentsiy [Mental health in the light of current trends] // Nevrologicheskiy vestnik. T. XLV, vol. 3 (2013): 71-77.

23. Sachkova M. E. Zapadnoevropeyskiy podhod k issledovaniyu fenomenov vlasti i statusnykh otnosheniy v gruppah raznogo tipa [The West European approach to the study of the phenomena of power and status relations in groups of different types] // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie (elektronnyiy zhurnal), no 5 (2010). URL: // <http://www.psyedu.ru/journal/2010/5/Sachkova.phtml> (accessed November 05, 2013).

24. Timoshkin A. V. Korporativnyiy kompliens-kontrol kak instrument ekonomicheskoy bezopasnosti: avtoref. dis. ... kand. ekon. Nauk [Corporate compliance monitoring as a tool for economic security]. Moskva, 2010. 26 p.

25. Tyurin P. T. Povedencheskie alternativyi v usloviyah normativnyih i situativnyih trebovaniy (PAUNST) [Behavioral alternatives in terms of regulatory requirements and situational]. M.: Moskovskiy psihologo-sotsialnyiy institut, 2010.

26. Federalnaya tselevaya programma razvitiya obrazovaniya na 2011-2015 godyi [The federal target program for the development of education in 2011-2015] // <http://www.rg.ru/2011/03/09/obrazovanie-site-dok.html> (accessed November 03, 2013).

27. Shepel V. M. Chelovekovedcheskaya kompetentnost menedzhera. Upravlencheskaya antropologiya [Chelovekovedcheskih competence of the manager. managerial anthropology]. M.: Dom pedagogiki, 2000.

28. Online Compliance Training Solutions // <http://www.wecomply.com/ethics-training/294232-domestic-violence-and-the-workplace-compliance-training-courses-classes> (accessed November 02, 2013).

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Майсак Надежда Васильевна, доцент кафедры общей психологии и психологии развития, кандидат психологических наук, доцент

Астраханский государственный университет

ул. Татищева, 20А, Астрахань, Астраханская область, Россия

n-maisak@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 5227-7810

Подосинников Сергей Александрович, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой педагогики и психологии

Астраханский институт повышения квалификации и переподготовки

ул. Адмиралтейская, д. 21, г. Астрахань, 414000, Россия

s_pod73@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 4320-7227

DATA ABOUT AUTHORS

Maysak Nadezhda Vasilevna, senior lecturer at the department for general psychology and developmental psychology, Ph.D. (Psychology), associate professor

Astrakhan State University

20A, Tatishchev Str., Astrakhan, Astrakhan Region, Russia

e-mail: n-maisak@mail.ru

Podosinnikov Sergey Alexandrovich, candidate of psychological sciences, associate professor, head of chair of pedagogics and psychology

Astrakhan Institute of Training and Retraining

21, Admiralteyskaya Str., Astrakhan, Astrakhan Region, 414000, Russia

s_pod73@mail.ru

Рецензент:

Сачкова Марианна Евгеньевна, доктор психологических наук, профессор,
Московский государственный психолого-педагогический университет