

PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД**

*SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF
INTERNAL POLICE OFFICERS*

Нурымбетова Эльмира Жумамуратовна

Ассистент-преподаватель

Нукусский Государственный педагогический институт

Узбекистан, 230105 Нукус, И. Павлова 1

ТЕМАТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ: ПОЗИТИВНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Повышение профессиональной удовлетворенности

elmira_79@bk.ru

+998913916720

Fecha de recepción: 14 de enero de 2013

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2013

РЕЗЮМЕ

В статье описываются результаты и обсуждение исследования, посвященного изучению социально-психологических особенностей профессионального становления сотрудников органов внутренних дел в динамике их профессиональной карьеры.

Ключевые слова: профессиональное становление, сотрудники правоохранительных органов, профессионально-значимые характеристики личности, личностная тревожность, мотивация

ABSTRACT

The article describes the results and discussion of research devoted to the study of social and psychological characteristics of professional formation of law enforcement officers (Department of Internal Affairs) in the dynamics of their professional careers.

Keywords: professional formation; law enforcement agents; professionally valuable personality characteristics; personal anxiety; motivation

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF INTERNAL POLICE OFFICERS**

В психологической литературе широко используется понятие «профессиональное становление», которое рассматривается с различных методологических позиций. Хотя традиционно профессиональное становление рассматривается как процесс структурно-динамического развития субъекта, в ходе которого формируются и развиваются профессионально ориентированные подструктуры и профессионально-важные качества личности (Поваренков, 1999).

В.А. Бодров (1991) под профессиональным становлением понимает обеспечение достаточно надежного поведения индивида в конкретных и типичных жизненных и профессиональных условиях, что определяет формирование устойчивых черт личности. На овладение человеком новыми профессионально важными качествами и их развитие указывает А.К. Маркова (1996).

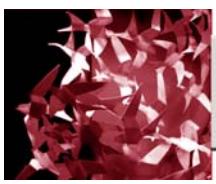
Достаточно большое количество исследований осуществлено российскими учеными в рамках юридической психологии. Они посвящены профессиональной деятельности силовых структур, в частности успешности деятельности сотрудников правоохранительных органов, а также факторам, обеспечивающим успешность, и анализу путей ее достижения (Иришева, 2005; Мальцева, 2004; Коконов, 2001).

Некоторые ученые посвятили свои исследования образовательному процессу и в частности анализу проблем психологической готовности к будущей профессии (Рябоконь, 2003; Сивак, 2004; Суннатова и др., 2005). А.И. Дубнякова (2009) профессиональное становление рассматривает через изучение мотивационной сферы, как важного фактора профессионального развития, особое внимание уделяется ее структуре, уровням выраженности и многомерного вклада ведущих мотивов в становление профессионализма сотрудников ОВД.

Другим, не менее значимым направлением в юридической психологии, является направление, рассматривающее влияние акмеологических факторов. Условиями развития профессиональной карьеры сотрудников ОВД являются: субъектное содержание и уровень развития личностно-профессиональных качеств (Тигунцева, 2005), комплекс внутренних и внешних социально-психологических условий успешного профессионального становления (Томилова, 2000). Диагностике и изучению комплекса профессионально значимых качеств, относящихся к основным свойствам личности, посвящены исследования А.В. Кокурина (2001), О.В. Хлудовой (2004). В этих исследованиях обозначена специфика формирования профессионально-важных качеств, заключающаяся в основном в двух моментах: 1) до вступления в профессиональную деятельность; 2) во время исполнения своих профессиональных обязанностей, что позволяет изучить сам процесс профессионального становления. Исследования в этой области решают такие задачи, как: изучение структуры профессионального становления, изучение факторов, блокирующих профессиональное становление. Также в рамках этих исследований осуществлена попытка создания моделей профессионализма; анализ профессиональной компетентности в преодолении трудностей в своем становлении; анализ условий профессионального становления и т.д.

В нашем исследовании мы осуществили попытку изучения профессионального становления в контексте эмоциональной устойчивости как фактора, предопределяющего успешность профессионального становления сотрудников ОВД. Эмоциональная устойчивость способствует снижению личностной тревожности, формированию мотивационной сферы, содействует преодолению конфликтных ситуаций, обеспечивает эффективность анализа в ходе выполнения трудных задач или задач в кризисной ситуации.

Основной гипотезой являлось предположение о том, что успешность профессионального становления сотрудников ОВД может предопределяться осознанием себя в процессе своего профессионального становления, осуществляющегося в рефлексии себя и своих действий в профессиональной деятельности, что также может предопределяться низкой



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

личностной тревожностью. Нам представляется, что выслуга лет, как стаж трудовой деятельности, недостаточен для становления профессионализма. Иными словами, если каждый трудовой день реализуется одними и теми же способами трудовой активности, и субъектом не осмысливается то, каким образом происходит формирование его успешности и что мешает эффективности, то в определенной мере блокируется личностное развитие в рамках профессиональной деятельности. Эффективность и успешность в профессиональной деятельности обеспечивается «внутренней работой» осмыслиения, анализа того, каким образом осуществляется эта деятельность.

Мы также предположили, что на профессионализм и качество работы могут влиять такие характеристики, как тревожность, мотивации достижения удачи и избегания неудач, особенности эмоционального состояния на работе и типы регулирования конфликтных ситуаций.

В исследовании принимали **участие** 104 следователя ОВД из разных регионов республики. В соответствии с целями и задачами работы в ходе исследования был подобран и использован комплекс **методик**:

- для изучения и измерения уровня тревожности у сотрудников ОВД – методика «Шкала тревоги», разработанная Teylor и адаптированная Т.А. Немчиным;
- для выявления особенностей регулирования конфликтных ситуаций, типов взаимоотношений в сложных условиях – личностный опросник, разработанный К. Томасом;
- с целью изучения определенных свойств личности сотрудника ОВД, её самосознания, межличностных отношений – личностный дифференциал (Ч. Осгуд);
- для определения мотивации достижения и избегания неудач – методика А. Мехрабиян;

Был проведен сравнительный анализ среди испытуемых по данным методикам по критерию стажа работы и принципа деления на группы «Молодые» (стаж работы от 3 до 6) и «Со стажем» (стаж работы от 14-17).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Изучение тревожности у сотрудников ОВД с различным профессиональным стажем осуществлялось при помощи сравнительного анализа двух групп, организованных на основе качественного анализа по результатам методики Дж. Тейлора. Статистически мы оформили эту процедуру через однофакторный дисперсионный анализ, в программе SSPS 13.

В ходе нашей первичной обработки данных, включающих в себя процедуру описательной статистики, было получено нормальное распределение, что даёт нам право утверждать, что наша выборка является репрезентативной. Исходя из этого мы выявили различные уровни тревожности наших испытуемых. В итоге мы получили выраженность тревожности в группах с различным стажем работы.

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF INTERNAL POLICE OFFICERS**

Таблица 1. Средний балл двух групп по методике тревожности Дж. Тейлора

Группы	Среднее	Нижняя граница	Верхняя граница
Со стажем работы (14–17 лет)	24,4	16,0	32,7
Молодые (стаж: 3–6 лет)	34,9	26,5	43,2

Полученные обозначения в таблице 1 являются показателем влияния стажа работы на уровень значимости тревожности. F-значение составило 3,5 при уровне значимости 0,07, что на 0,02 превышает уровень значимости 0,05. Проведенный сравнительный анализ двух групп по методике Дж. Тейлора показал, что тревожность сотрудников ОВД при наличии опыта снижается, тогда как молодые сотрудники до адаптации в новую профессиональную сферу испытывают значительное волнение при решении сложных профессиональных задач. Однако, несмотря на тревожность, эффективность в трудовой деятельности у молодых сотрудников не снижена. (Мы полагаем, что выявленный уровень тревожности, не влияя на эффективность, все же может негативно отражаться на здоровье человека.) Иными словами, мы не можем констатировать, что наличие высокого уровня тревожности является фактором, предопределяющим профессиональную неуспешность.

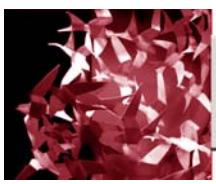
Таблица 2. Показатели средних значений по методике мотивации достижения
А. Мехрибиян в двух группах

Группа	Среднее ранговое значение	Уровень значимости
Стаж: от 3 до 6	21,9	0,461
Стаж: от 14 до 17	19,1	

Как видно по данным таблицы 2, полученные результаты свидетельствуют о том, что значимых различий по средним значениям нет, так как полученный уровень значимости составил 0,461. Отметим, что особенности сформированности мотивационной сферы сотрудников на уровне выше нормы. Проведенный анализ с использованием статистического метода Манна – Уитни не выявил различий по средним значениям. Мотивационная сфера «не испытывает на себе» влияния стажа работы по средним значениям, однако проведенный факторный анализ показал различия на уровне выбора конкретных пунктов в методике в каждой возрастной группе. На основании процентного соотношения дисперсии в группе молодых и опытных сотрудников были выделены следующие факторы.

В группе «Молодые» были выделены 2 фактора. Первый фактор получил название «мотивация достижения» (пункты 29, 30, 2, 9), составляющие фактора указывают на недостаток профессионального опыта при решении задач в своей трудовой деятельности (пункт 2). Второй фактор получил название «профессиональное развитие» (пункты 20, 3, 18, 27).

В группе «Со стажем» было выделено 3 фактора. Первый и второй факторы получили такие же названия, как факторы в группе со стажем от 3 до 6 лет, но составляющие этих факторов разные: так в факторе «мотивация достижения» основными особенностями являются командная работа (27, 23, 2), упорство в достижении результата по решению зада-



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

чи (пункты 24,16). Во втором факторе «профессиональное развитие» основным содержанием выступает постоянная работа над развитием своих умений и навыков. Этот фактор является отличительной особенностью в мотивационной сфере сотрудников ОВД со стажем от 14 до 17 лет. В третьем факторе отличительной особенностью является осмысленность (рефлексия) при выполнении профессиональных задач.

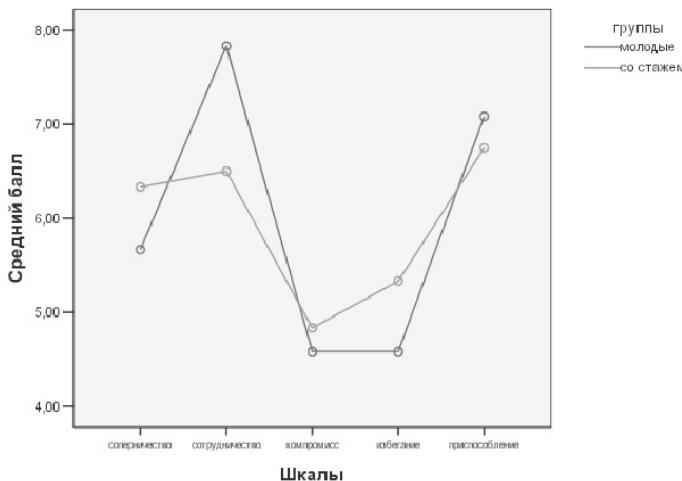
В таблице № 3 приведены результаты сравнительного анализа по методике К. Томаса «Особенности регуляции конфликтных ситуаций», где осуществляется проверка на наличие различий по средним значениям у испытуемых в 2 группах. Для этого мы решили использовать однофакторный дисперсионный анализ, где в качестве фактора выступает стаж. После проведения однофакторного дисперсионного анализа мы получили следующие результаты:

Таблица 3. Оценка влияния факторов

Факторы	F	Sig
Типы урегулирования конфликтов	6,68	0,046
Стаж	0	0,999
Типы урегулирования конфликтов* Стаж	1,51	0,204

Приведенные в таблице значения позволяют судить о том, существует ли влияние выделенного фактора на зависимую переменную, выступающую в качестве суммы полученных данных испытуемыми по каждой шкале (типы регулирования конфликтных ситуаций). Соответственно оценка влияния фактора стажа в виде F-значения (0) (критерий Фишера) не позволяет нам говорить о том, что стаж проработанных лет предопределяет тот или иной тип регулирования конфликтных ситуаций. Уровень значимости, который мы получили, по отношению к этому фактору равен почти 1, что также говорит об отсутствии влияния фактора. В таблице также представлены типы регулирования конфликтов. В данном случае существуют различия по тому, каким образом испытуемые разрешают конфликтные ситуации. Здесь F-значение составляет 6,68 и уровень значимости $p < 0,05$ (0,046).

График 1. Показатели средних значений по шкалам методики К.Томаса в группах «Молодые» и «Со стажем»



**SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF INTERNAL POLICE OFFICERS**

На графике 1 представлены показатели средних значений по шкалам методики К. Томаса в группах «Молодые» и «Со стажем». Согласно графику, очевидно, что основным типом регулирования конфликтных ситуаций, которым руководствуются работники ОВД, является «Сотрудничество».

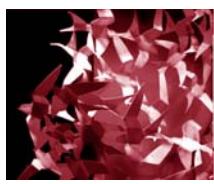
При анализе методики ЛД (Личностный дифференциал) в группе «Молодые» были выявлены такие качества, как заинтересованность, отзывчивость, старательность, что подтверждает выявленный тип взаимодействия в качестве основного (в группе «Молодые» этот тип регуляции конфликтов является доминирующим).

Другим типом взаимодействия в двух группах (значения средних почти совпадают) было «Приспособление». Особенностью этого типа является принесение в «жертву» собственных интересов ради другого. Этот тип взаимодействия отражает специфику работы в команде. Он позволяет эффективно решать задачи в профессиональной деятельности, т.е. вырабатывать альтернативные способы решения, прислушиваться к мнению коллег и ориентироваться в большей степени на условия и ситуацию задачи.

Таким образом, мы полагаем, что приспособление как тип регулирования конфликтной ситуации обеспечивается ответственностью и зрелостью рефлексивных процессов. Проведенный анализ личностных особенностей сотрудников показывает, что в профессиональном становлении критерий стажа работы не может являться значимой особенностью работников правоохранительных органов.

Таблица 4. Показатели категорий по методике Ч. Осгуда (стаж: от 3 до 6)

Качество	Стаж: от 3 до 6
	Факторная нагрузка
Трудолюбивый	0,816
Честный	0,797
Собранный	0,778
Бодрый	0,760
Довольный	0,749
Уверенный	0,735
Отзывчивый	0,729
Удовлетворенный	0,707
Справедливый	0,701
Старателеный	0,697
Добрый	0,671
Заинтересованный	0,668
Чувствительный	0,662
Деятельный	0,552
Активный	0,549



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

В таблицах 4 и 5 приведены результаты факторного анализа с целью выявления влияния стажа работы на профессиональные особенности эмоционального состояния сотрудников ОВД по методике ЛД (Ч. Осгуд). Как видно из данных таблицы 4, выделенные нами качества личности сотрудника ОВД с соответствующими факторными нагрузками в группе со стажем от 3 до 6, включающие в себя категории, соответствуют из выделенных прежде факторов – Оценки и Силы. Такие же категории были выделены и в группе со стажем от 14 до 17.

Таблица 5. Показатели категорий по методике Ч. Осгуда (стаж от 14 до 17)

		Стаж: от 14 до 17
		Факторная нагрузка
Положительный полюс	Качество	
	Старательный	0,899
	Честный	0,898
	Уверенный	0,897
	Ответственный	0,895
	Деятельный	0,879
	Бодрый	0,790
	Собранный	0,785
	Довольный	0,741
	Справедливый	0,731
	Добрый	0,726
	Удовлетворенный	0,708
	Активный	0,704
	Выносливый	0,675
Отрицательный полюс	Качество	Факторная нагрузка
	Подчиненный	0,608
	Спокойный	0,585
	Заинтересованный	0,544
	Разочарованный	-0,780
	Неуспевающий	-0,692
	Уставший	-0,620
	Рассеянный	-0,569
	Безответственный	-0,557

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF INTERNAL POLICE OFFICERS**

В группе «Молодые» процентное соотношение дисперсии составило 24,15; в группе «Со стажем» – 31, 93%. Изначально при факторизации мы полагали, что необходимо выделить 2 фактора. Однако результаты факторизации показали объединение принятых качеств достаточно противоречивым по смыслу (если в первом факторе были выделены такие качества, как собранный, бодрый, довольный и т.д., то во втором факторе – безответственный, неискренний, рассеянный, пассивный и т.д.).

Сравнительный анализ тревожности в двух группах испытуемых также выявляет различия в уровнях тревожности. Надо отметить, что тревожность у сотрудников ОВД (сравнение уровней тревожности у сотрудников, дифференцированных по стажу) имеет показатели чуть выше нормы, что относится к специфике самой профессии, характеризующейся наличием экстремальных обстоятельств. Более того, уровень тревожности имеет тенденцию к снижению показателей в зависимости от стажа проработанных лет.

На показатели мотивации достижения успеха и избегания неудач не оказывает влияние стаж работы, поскольку у представителей обеих групп выявлена заинтересованность к своей работе и в целом к профессии, а также ориентированность на достижения и профессиональный рост.

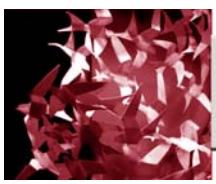
В качестве основных мотивирующих факторов были выявлены: осознание необходимости и принятие ответственности, желание помочь другим людям, осознание важности своей профессии; самоактуализация и самовыражение в рамках своей профессиональной деятельности; психологическая готовность и устойчивость к экстремальным ситуациям, осознание ответственности и важности своей профессиональной деятельности.

Характерной особенностью мотивационной сферы сотрудников ОВД явилась независимость мотивирующих факторов от стажа работы в правоохранительных органах.

В заключение необходимо отметить, что мы отдаём отчет в пока еще незавершенности исследования и доказательстве всех сформулированных гипотез. Однако подводя итоги этого этапа исследования, можно утверждать, что профессиональное становление и личностное развитие сотрудников правоохранительных органов не могут быть однозначно связанными с выслугой лет. С одной стороны, такие характеристики, как личностная тревожность, со стажем стабилизируются, но, с другой стороны, изменения в доминирующем типе регулирования конфликтных ситуаций свидетельствует о «некоторых потерях». По-видимому, смена такого типа регулирования конфликтов, как «сотрудничество» на «приспособление» в рамках деятельности защитника правопорядка может рассматриваться как результат процесса адаптации. Но сама адаптации не «прибавляет» мастерства и эффективности профессиональной деятельности сотрудника ОВД. В определенной мере можно констатировать, что и уровень тревожности стабилизируется благодаря адаптации молодого сотрудника к специфике деятельности. Выявленные не только нами, но и в других исследованиях такие профессионально-значимые качества сотрудников правоохранительных органов, как заинтересованность и справедливость, старательность и собранность, бодрость и ответственность, могут рассматриваться необходимым фундаментом развития профессионализма в рамках трудовой деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

- Бодров В.А. (1991). *Психологические исследования проблемы профессионализации* // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М. : Институт психологии АН СССР.
- Дубнякова А.И. (2009). Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург.



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

- Иришева А.М. (2005). Профессиональное становление адвоката в современном российском обществе : дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург.
- Коконов А.В. (2001). Психологическое обеспечение профессиональной подготовки курсантов образовательных учреждений МВД России : дис. ... канд. психол. наук. М. : Академия управления МВД России.
- Кокурин А.В. (2001). *Психологическая диагностика профессионального становления личности курсантов и слушателей* (на материалах высших образовательных учреждений МВД и МЮ России) : дис. ... канд. психолог. наук. Москва.
- Мальцева Т.В. (2004) Психологическое консультирование курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России в ситуациях внутриличностных конфликтов профессионального становления : дис. ... канд. психол. наук. Москва.
- Маркова А.К. (1996). *Психология профессионализма*. М. : Международный гуманитарный фонд «Знание».
- Поваренков Ю.П. (1999). Профессиональное становление личности : дис. ... докт. психол. наук. Москва.
- Рябоконь Е.А. (2003). Профессиональное становление будущего военного специалиста в воспитательно-образовательном процессе вуза : дис. ... канд. пед. наук. Кемеров.
- Сивак А.Н. (2004). Психологическое обеспечение успешности учебно-профессиональной деятельности курсантов вузов МВД России : дис. ... канд. психол. наук: СПб. : СПбУ МВД России.
- Суннатова Р.И. и др. (2005). *Самосознание субъекта жизнедеятельности*. Ташкент : ФАН.
- Тигунцева Н.А. (2005). Акмеологические условия и факторы развития профессиональной карьеры следователей следственных отделов при УВД РФ : дис. ... канд. психол. наук. Москва.
- Томилова О.В. (2000). Социально-психологические условия профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук. Москва.
- Хлудова О.В. (2004). Развитие профессиональных качеств сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях деятельности : дис. ... канд. психол. наук. Тамбов : Изд-во Тамбовского государственного технического университета

