

*more freedom, increasing adaptive opportunities personality. The empirical research of self-concept androgynous personality made it possible to distinguish the dominant factors affecting it.*

*Results of factor's analysis in androgynous men helped to identify the following important factors: «Adoption of yourself / others, emotionality and values», «Emotional and behavioral responses», «self-acceptance and behavioral flexibility», «Contradictory «I», «Significance «I», «Self-attachment and dominance», «Waiting perception of themselves other» and «Self-acceptance».*

*The factor's analysis distribution for androgynous women the influence of factors such as: «Leadership Trends and self-criticism», «Emotional and behavioral responses», «Adequacy of perception and control», «Self-value and self-acceptance others», «Emotional comfort», «Adequacy adoption» «Self-regulation», «Dominance».*

**Key words:** *androgyny, sex, gender, gender identity, masculinity, femininity, self-concept.*

*Стаття надійшла 26 квітня 2015 р.*

УДК 342.951:353.214

**М. В. Ковалів, С. С. Єсімов,  
О. Р. Клим, О. Р. Сірант**

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТНОЇ МІЛІЦІЇ: МАТЕРІАЛИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

*Подано емпіричні матеріали з дослідження психологічних особливостей професійної ідентифікації співробітників транспортної міліції. Професійну ідентифікацію розглянуто як процес розвитку особистісної рефлексії професійної ідентичності у співвідношенні з «еталонним образом» співробітника відповідної організації з метою досягнення позитивної професійної самоідентифікації. Наголошено на необхідності формування мотивації керівників і співробітників підрозділів, спрямованої на вдосконалення професійної психологічної підготовки.*

**Ключові слова:** *ідентифікація, активність, стратегія, самореалізація, особистісні цінності, професійна спрямованість.*

**Постановка проблеми.** Потреба держави та суспільства в підвищенні ефективності діяльності співробітників міліції з обслуговування об'єктів транспортної інфраструктури (далі – транспортної міліції) України зростає. Будучи структурою в системі вітчизняних

державних силових інститутів, що відповідають за забезпечення різних аспектів функціонування транспортної системи держави, реформування міліції охоплює завдання, сформульовані у проекті Закону України № 1550 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування органів внутрішніх справ»<sup>1</sup>, забезпечення безпеки у нових умовах. Законодавчо визначені пріоритети в діяльності транспортної міліції, своєю чергою, зумовлюють необхідність удосконалення діяльності його співробітників, зокрема його кадрового забезпечення, розробки та проведення адекватної ситуації кадрової політики. Як наголошується у Стратегії розвитку органів внутрішніх справ України, процес організації роботи транспортної міліції повинен супроводжуватися адекватним вирішенням кадрових проблем. Особливий розділ кадрових проблем пов'язаний з пошуком психологічних механізмів активізації керівником особистісного та професійного курсу співробітників.

Використання таких механізмів у реальній практиці управлінців у роботі органів внутрішніх справ дозволить збільшити потенціал усвідомленої активності співробітників у професійній самореалізації, допоможе подолати внутрішні конфлікти, пов'язані з проживанням і прийняттям себе в професії, виявити і усвідомлювати суперечності, що виникають у процесі професіоналізації в сучасних соціально-економічних умовах між силовими структурами і різними соціальними групами населення.

**Стан дослідження.** Концептуальні основи проблеми розвитку професіоналізму працівників органів внутрішніх справ України досліджують такі провідні науковці: В. Г. Андросюк, О. М. Бандурка, В. Т. Білоус, О. Ф. Бондаренко, І. П. Голосніченко, В. В. Гриценко, А. В. Гутник, З. Р. Кісіль, Л. І. Казміренко, П. В. Мельник, Н. Р. Нижник, О. І. Остапенко, А. І. Папкін, О. М. Піджаренко, Г. П. Піскун, П. Я. Пригунов, В. Д. Сущенко, Л. В. Терещенко, В. О. Шамрай, Г. О. Юхновець та ін.

У контексті одного з таких підходів до вирішення цієї проблеми може бути розглянута професійна ідентифікація як процес розвитку особистісної рефлексії професійної ідентичності у співвідношенні з «еталонним образом» співробітника відповідної організації з метою досягнення позитивної професійної самоідентифікації.

---

<sup>1</sup> Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування органів внутрішніх справ: Закон України від 12.02.2015 № 193-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/193-19>

**Метою** статті є розроблення теоретичних підходів до визначення шляхів розвитку професійної ідентифікації співробітників міліції з обслуговування об'єктів транспортної інфраструктури України.

**Виклад основних положень.** У сучасній психології є велика кількість досліджень, спрямованих на вивчення професійної ідентифікації. Незважаючи на активні дослідження цієї проблеми як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології, спостерігається очевидний дефіцит робіт, спрямованих на виявлення її специфіки у тих, хто безпосередньо працює в силових структурах, зокрема у співробітників транспортної міліції. В основному ці роботи присвячені специфіці діяльності державних службовців, представників бізнесу, співробітників промислових підприємств і торговельних установ, педагогів [1].

Для виявлення особливостей професійної ідентичності співробітників транспортної міліції використано низку методик. Були розроблені анкети з виявлення рівнів рефлексії професійної ідентифікації співробітників транспортної міліції. Отримані та проаналізовані емпіричні дані дозволили зробити такі висновки. У нашому дослідженні як респонденти виступили співробітники транспортної міліції (458 респондентів). Необхідно відзначити, що середній вік слідчого становить 26 років, вік керівника середньої ланки – 34 роки, середній вік інспектора патрульної служби відділу – 32 роки.

Для виявлення особливостей професійної ідентифікації нами були складені дві анкети:

1. Перша анкета була орієнтована на виявлення «еталонних характеристик», які повинні бути притаманні співробітнику транспортної міліції, що орієнтують його поведінку на «закони» корпоративного співтовариства і утворюють «фундамент» корпоративної культури. Ця анкета охоплює 16 питань, по 4 питання в кожній з 4 пропонованих шкал: перша шкала – питання про стать, вік, посади, стаж роботи; друга шкала пов'язана з питаннями щодо виявлення рівня інформованості співробітника про вимоги нормативно-регламентуючих документів із приводу особистісних особливостей співробітників транспортної міліції; третя шкала виявляє уявлення про те, які якості співробітника є найбільш важливими для його професійної успішності (4 якості фізичної підготовки; 4 якості, пов'язані з інтелектуальним розвитком; 4 якості, пов'язані з емоційно-вольовими характеристиками; 4 якості, пов'язані з ціннісними орієнтаціями); четверта шкала пов'язана з виявленням уявлень співробітника про взаємини в корпоративному співтоваристві (відносини з начальством, взаємини з підлеглими, стосунки з протилежною статтю на службі, відносини зі співробітниками старшого віку).

2. Друга анкета орієнтована на виявлення різних видів ідентифікації, які притаманні співробітникам транспортної міліції, а також етапів залучення співробітника в професійне співтовариство, наявності бар'єрів «залучення» в професійне співтовариство [2]. Анкета складається з 12 питань, які орієнтовані на виявлення особливостей професійної ідентифікації, організаційної ідентифікації, корпоративної ідентифікації, випереджальної ідентифікації, нейтральної ідентифікації, амбівалентної ідентифікації.

Анкетування здійснювалося з метою виявити специфіку ціннісних установок учасників дослідження (позитивні чи негативні) щодо ставлення до цінностей, позиціонується як пріоритетним для співробітників транспортної міліції регламентуючими документами.

Відповіді оцінювалися за допомогою частотного аналізу та контент-аналізу. Визначено такі параметри:

- позитивне або негативне ставлення до своєї професії (професійна ідентифікація);
- позитивне або негативне ставлення до конкретної організації, де працює співробітник (організаційна ідентифікація).

Відтак виявлено стадії ідентифікації з прийняття професійних еталонів як особистісної цінності.

Для цього були виокремлені категорії (сформована категоріальна сітка), які вказували на такі особливості особистісного розвитку співробітника:

- емоційно-вольові (здатність взаємодії, співчуття, співпереживання і розуміння інших людей; зрілість емоційної сфери; розвинені самоконтроль, цілеспрямованість та інтегрованість особистості; висока толерантність до фрустрації);
- когнітивні (інтелектуальність; високий рівень самоаналізу і рефлексії, виражені в диференційованому сприйнятті професійних перешкод, бар'єрів і усвідомленні внутрішніх конфліктів);
- мотиваційні (спрямованість на сфері професійного життя, навчання та освіти; термінальні цінності «збереження власної індивідуальності», «розвиток себе»).

Охарактеризовано еталонні характеристики (еталонні професійні компетенції та універсальні дії).

Виявлені параметри (відповідність уявлень співробітника про власний професійний образ і його відповідність еталонним характеристикам) дозволили виокремити і охарактеризувати рівні професійної та організаційної ідентифікації співробітників [3].

У подальших етапах дослідження брали участь ті співробітники, у яких виявлено середній рівень професійної ідентифікації. У процесі

аналізу відповідей учасників дослідження, орієнтованих на виявлення особливостей професійної та організаційної ідентифікації, були виявлені бар'єри (перешкоди і труднощі), які усвідомлюються співробітниками як те, що перешкоджає їм відповідати еталонним характеристикам і сформувати гармонійні відносини з колегами та керівництвом. Контент-аналіз відповідей на запропоновані співробітникам питання двох анкет дозволив виявити стратегії професійної ідентифікації співробітників.

Ці стратегії розглядалися як похідні від сутнісної життєвої стратегії і стратегії професійної поведінки, які об'єднали у дві групи: «позитивні» і «негативні». Порівняння дозволило розпочати наступний етап дослідження.

У групах із «позитивними» стратегіями ідентифікації виявлена значуща кореляція з орієнтацією на соціальну активність для досягнення життєвого успіху.

Аналіз даних цієї ж групи виявив статистично значущий взаємозв'язок між особистісним диференціалом (який властивий тим, у кого позитивна професійна ідентифікація) і такими цінностями, як повага інших, соціальний статус, матеріальний добробут і можливість займатися улюбленою справою [4].

Позитивна кореляція виявлена також між профілем ставлення до справи зі ставленням до інших і соціальним статусом. У процесі обробки результатів виявлено негативний взаємозв'язок між амбівалентною стратегією професійної ідентифікації та конфліктостійкістю.

Чим вищий рівень конфлікту між внутрішньою і зовнішньою трудовою мотивацією, тим нижча конфліктостійкість, відтак тим вища ймовірність, що в умовах підвищеної емоційної напруженості співробітник буде погано володіти собою, може провокувати конфлікти як із товаришами по службі, так і з іншими учасниками професійної взаємодії. Саме для цих респондентів була характерна «негативна» стратегія.

Отримані дані свідчать про те, що для співробітників із «позитивними» стратегіями професійної ідентифікації характерна спрямованість на те, щоб люди, суспільство бачили і розуміли, що їхня праця приносить реальну користь і повинна високо оцінюватися як важлива і суспільно значуща діяльність.

Співробітники транспортної міліції, які мають позитивну професійну ідентифікацію середнього рівня, реалізують її в таких стратегіях:

– нейтральна стратегія з позитивною тенденцією (сподіваюся, що позитивні зміни в країні допоможуть співробітникам більшою мірою відповідати тому, що від них чекають суспільство і населення) – 3%;

– нейтральна стратегія з негативною тенденцією (розумію, що реформи потрібні, але через певний час система сама стане досконалою) – 6%;

– амбівалентна стратегія, наявність бар'єру залучення (рефлексія внутрішніх чинників), неузгодженість між професійною та організаційною ідентичністю (знаю, що в іншій організації все більш вдало, і в мене є шанс у майбутньому) – 11%;

– позитивна стратегія (розумію, що зміни необхідні) – 63%;

– випереджальна позитивна стратегія (я готовий проявити активність для подальшого професійного вдосконалення в іншій професії) – 17%.

У дослідженні, основною метою якого було виявити, як людина відчуває себе частиною професії і співробітником конкретної організації, були виявлені так звані «бар'єри залучення», які розглядалися як ціннісно-сміслові труднощі в ідентифікації себе з професією і організацією, як те, що перешкоджає людині у професійній самореалізації і в набутті гармонії з товаришами по службі і керівництвом [5].

На основі даних виділено два види ціннісно-сміслових бар'єрів, які перешкоджають позитивній професійній і організаційній ідентифікації співробітників транспортної міліції:

– зовнішні бар'єри – це бар'єри, що перешкоджають зовнішньому (з боку професії і організації) стимулюванню позитивної професійної ідентифікації, «бар'єри» стимулів (відсутність часу для професійного вдосконалення, перевантаженість, відсутність кваліфікованих помічників, некомпетентні перевіряючі, відсутність комфорту в організації робочого місця (необладнані кабінети, несучасна форма), невелика зарплата;

– внутрішні бар'єри (прагнення підвищити престиж професії серед населення, але нерозуміння, як це зробити; відсутність реальних еталонів у професійній самореалізації – розбіжність між тим, що потрібно, і тим, що є) [6].

**Висновки.** Внутрішні та зовнішні бар'єри суттєво впливають на специфіку розвитку професійної та організаційної ідентифікації в реальній трудовій діяльності. Наявність цих бар'єрів необхідно враховувати за опису стратегій професійної ідентифікації співробітників. Урахування особливостей професійної ідентифікації співробітників повинно стати обов'язковим компонентом ефективного керівництва в умовах роботи транспортної міліції. Керівник, який працює в специфічних умовах транспортної міліції, опинився в ситуації пошуку потенційних ресурсів співробітників, активізувавши які, можна

досягти більш ефективної і продуктивної професійної діяльності. Професійна ідентичність і її динамічна складова, професійна ідентифікація, є таким ресурсом.

**Перспективи подальшої роботи.** Проблеми вдосконалення професійної ідентифікації співробітників міліції з обслуговування об'єктів транспортної інфраструктури зумовлені необхідністю підвищення ефективності оперативно-службової діяльності.

Одним із важливих завдань, що визначають ефективність будь-якого психологічного впливу, є формування мотивації керівників і співробітників підрозділів, спрямованої на вдосконалення професійної психологічної підготовки.

Для цього необхідно вивчати психологічні особливості професійної ідентифікації співробітників міліції з обслуговування об'єктів транспортної інфраструктури.

---

1. Психология управления: учебное пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х.: Титул, 2007. – 532 с.

2. Управління персоналом органів внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навчальний посібник / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Д. Й. Никифорчук, П. П. Підюков. – К.: Київський юридичний інститут, 2005. – 278 с.

3. Психология управления: курс лекцій / В. І. Барко, В. М. Клачко, О. В. Волошина, Т. В. Остафійчук. – К.: АУ МВС, 2009. – 123 с.

4. Юридична психологія: підручник. – 2-ге вид., доопр. та доп. / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – К.: КНТ, 2008. – 352 с.

5. Юридична психологія: словник / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. – Вид. 2-ге, уточ. та доп. – К.: КНТ, 2008. – 224 с.

6. Юридична психологія: практикум / за ред. Л. І. Казміренко. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. – 190 с.

**Ковалив М. В., Есимов С. С., Клим А. Р., Сирант А. Р. Психологические особенности профессиональной идентификации сотрудников транспортной милиции: материалы эмпирического исследования**

*Представлены эмпирические материалы по исследованию психологических особенностей профессиональной идентификации сотрудников транспортной милиции.*

*Профессиональная идентификация рассматривается как процесс развития личностной рефлексии профессиональной идентичности в соотношении с «эталонным образом» сотрудника соответствующей организации с целью достижения положительной профессиональной самоидентификации.*

*Отмечена необходимость формирования мотивации руководителей и сотрудников подразделений, направленной на совершенствование профессиональной психологической подготовки.*

**Ключевые слова:** *идентификация, активность, стратегия, самореализация, личностные ценности, профессиональная направленность.*

**Kovaliv M. V., Yesimov S. S., Klim A. R., Sirant O. R. Psychological features of professional identification of transport infrastructure militiamen: empirical study materials**

*In modern psychology there are a lot of researches aimed at studying professional identification.*

*Despite numerous researches of this problem, both in domestic and in foreign psychology there is an obvious shortage of works aimed at detection of its specificity of those officers involved in power structures, particularly in the transport militia staff.*

*The article deals with the empirical materials of psychological features of professional staff transport militia identification. Professional identification is determined as a process of personal reflection of professional identity in relation to the «standard image» of the personnel of the organization in order to achieve positive professional self-identification.*

*A number of techniques were used to identify the features of professional identity of transport militia employees. Questionnaires have been developed to detect levels of reflection of professional identification of staff transport militia.*

*Obtained and analyzed empirical data led to the following conclusions. Transport militia officers were as respondents.*

*External and internal barriers significantly affect the specificity of the development of the professional and organizational identification in real working activities.*

*The existence of these barriers should be considered when we describe strategies of staff professional identification. Taking into account the features of staff professional identification should be a compulsory component of effective leadership of traffic militia activities.*

*The leader working in the specific conditions of the transport militia is in a situation of search of staff potential resources that can achieve more effective and productive professional activity.*

*The problems of improving professional identification of transport infrastructure militiamen are caused by the necessity to improve operative-official activities.*

*One of the important tasks that determine the effectiveness of any psychological impact is the formation of motivation of leaders and employees.*

**Key words:** *identification, activity, strategy, self-realization, personal values, professional orientation.*

*Стаття надійшла 26 квітня 2015 р.*