

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ

Проаналізовано теоретичні підходи до розуміння поняття «самосвідомість», вияви та складові професійної самосвідомості працівників міліції; розглянуто можливість використання соціально-психологічного тренінгу як окремого засобу оптимізації професійної самосвідомості працівника міліції.

Ключові слова: *професійна самосвідомість, працівники міліції, «Я-концепція», соціально-психологічний тренінг.*

Постановка проблеми. Сучасні зміни соціально-економічних і політико-правових умов функціонування правоохоронної системи, курс нашої держави на євроінтеграцію актуалізують питання національної безпеки та потребу в реформуванні системи правоохоронних органів, її адаптації до суспільних потреб і можливостей держави.

Ефективне реформування правоохоронної системи України можливе найперше за умов чіткого усвідомлення працівниками ОВС усієї повноти відповідальності й обов'язку перед країною та собою. Самосвідомість особистості забезпечує орієнтацію на осмислення людиною своїх дій, почуттів, думок, мотивів поведінки, інтересів, своєї позиції в суспільстві. Своєю чергою, професіоналізація як форма становлення суб'єкта діяльності впливає на всі рівні самосвідомості. Професійна самосвідомість є одним із найважливіших компонентів самосвідомості людини, як суб'єкта діяльності. Формування професійної самосвідомості відбувається на фоні соціального досвіду особистості із залученням цього досвіду в «професійне Я» особистості.

Для працівника міліції важливе самоусвідомлення своєї ролі в суспільстві та використання провідних рис конкретної особистості в відповідній службовій діяльності і із позиції ефективності професійної діяльності, і збереження психічних ресурсів особистості.

Нині побутує стереотип про безтактовність і неввічливість працівників міліції. Змінити цей стереотип можна у безпосередній взаємодії з громадянами, що зумовлює ґрунтування іміджу міліції саме на діях працівників ОВС. Усвідомлення власної значущості та повноти покладених професійних обов'язків є детермінантою професійного розвитку і зумовлює уникнення професійної некомпетентності у відповідних професійних діях, професійного вигорання та деформації.

Стан дослідження. Проблемами професіоналізму та самосвідомості працівників правоохоронних органів в Україні займалися О.М. Бандурка, В.І. Барко, С.П. Бочарова, М.Й. Варій, Г.Є. Запорожцева, О.В. Землянська, П.В. Макаренко, Я.В. Мацегора, В.С. Медведєв, Л.І. Мороз, Н.В. Оніщенко, С.І. Яковенко та ін.

Проведений теоретичний аналіз показує, що без розвитку самосвідомості працівників міліції жодна реформа, спрямована на підвищення іміджу працівника ОВС? не матиме необхідної дієвості, що є важливим в умовах євроінтеграції. Також на ефективне вирішення поставлених службових завдань безпосередньо впливає «професійне Я» особистості.

Мета статті – вивчити особливості професійної самосвідомості працівників ОВС і пошук психотехнологій підвищення усвідомлення «професійного Я» особистості.

Виклад основних положень. Проблеми самосвідомості присвячено значну кількість робіт і у вітчизняній, і в зарубіжній психології (В.А. Аверин, Р. Бернс, Л.І. Божович, В. Джемс, І.С. Кон, А.А. Налчаджян, А.Г. Спіркін, В.В. Столін, Е. Еріксон, К. Роджерс, С.Л. Рубінштейн, І.І. Чеснокова та ін.). У роботах цих науковців розглядаються такі питання, як структура самосвідомості, динаміка її розвитку в онтогенезі, соціально-перцептивні аспекти самосвідомості, пов'язані з особливостях самооцінок, з самосвідомістю та пізнанням інших людей тощо.

У психології на пострадянському просторі дослідження сконцентровані в основному навколо трьох груп питань: філософсько-методологічні, історико-культурні аспекти самосвідомості, пов'язані з особистісною відповідальністю, моральним вибором, моральним самосвідомістю (І.С. Кон, А.Г. Спіркін, А.І. Титаренко та ін.); загальнопсихологічні аспекти становлення самосвідомості в контексті проблеми розвитку особистості (Л.І. Божович, І.І. Чеснокова, С.Л. Рубінштейн та ін.); соціально-перцептивні аспекти становлення самосвідомості в контексті проблеми розвитку особистості (Л.І. Божович, І.І. Чеснокова, С.Л. Рубінштейн); соціально-перцептивні аспекти самосвідомості, пов'язані з особливостями самооцінок, їх взаємозв'язком із оцінками інших, з самосвідомістю і пізнанням інших людей (А.В. Захарова, А.І. Липкіна, В.В. Столін та ін.).

У літературі використовується безліч найрізноманітніших термінів: «самосвідомість», «Я», «Я-концепція», «уявлення про себе», «ставлення до себе», «самооцінка», «образ Я» тощо. Автори низки робіт намагалися співвіднести поняття, упорядкувати термінологічне поле проблеми (М.І. Лісіна, В.В. Столін). Поняття «самосвідомість» використовується як родове, для позначення всієї сфери загалом,

включаючи і процесуальні, і структурні характеристики. Терміни «самосвідомість», «уявлення про себе» застосовуються для опису когнітивної боку самосвідомості, знання людини про себе. Емоційна сторона самосвідомості описується за допомогою термінів «ставлення до себе» і «самооцінка». «Образ Я» розглядається як структурне утворення самосвідомості, свого роду «підсумковий продукт» нерозривної реалізації трьох його сторін – когнітивної, емоційної та регуляторної.

На основі аналізу теоретичного матеріалу з метою дослідження психологічних характеристик самосвідомості працівників ОВС було обрано низку методик, що дозволяють оцінити рівень вияву самосвідомості працівників міліції. Дослідження за методиками вивчення самовідношення, ціннісних орієнтацій Рокіча, самооцінки Дембо-Рубінштейна та самооцінки Будассі було проведено серед працівників батальйону патрульної служби міліції у кількості 55 працівників чоловічої статі. Вікові межі опитаних респондентів коливаються від 20 до 36 років, стаж роботи у ПСМ у середньому становить від 1 до 3-х років. Обрані методики дозволяють швидко та якісно оцінити особливості самосвідомості.

Під час аналізу отриманих результатів дослідження самовідношення, зокрема за шкалою відкритості, варто зважити на середні показники у більшості респондентів (98%), що свідчить про усвідомлення внутрішнього «я», рефлексивність і критичну оцінку власних дій та вчинків. Респонденти ситуативно здатні до відвертості та можуть не приховувати значущу неприємну інформацію. Результати не мають крайніх високих значень. Отже, отримані дані можна вважати достовірними і вони не є перебільшено соціально бажаними. Для працівників міліції це є позитивним фактором і говорить про їх самостійність і свідому оцінку власних дій, що важливо в екстремальних ситуаціях.

За шкалою самовпевненості у досліджуваних рівень вияву варіюється в межах норми (98%). Вони самостійні, вольові, знають, за що себе поважають. Це позитивний фактор після переживання стресових ситуацій та відновлення власних емоційних сил, що забезпечується наявними у людини життєвими цілями та здатністю любити себе.

Самокерованість працівників за середнім статистичним показником 7 стенів, але мода – 8 стенів, що говорить про наявність у них чіткого уявлення про власне «я», високих амбітних планів, переконання, що їхня доля залежить від власних вчинків і прийнятих рішень (67%). Вони мають відчуття надійності та послідовності своїх внутрішніх цінностей, виявляють достатній рівень саморегуляції. Для працівника міліції необхідно постійно правильно та адекватно реагувати на ситуацію та мати високий рівень самоконтролю, що є однією з професійно-значущих якостей працівника ОВС.

Але у 10,9% респондентів виявлено низький рівень самоконтролю. Для них характерно підвладність ситуативним впливам, відсутність тенденції аналізувати власні дії, результати праці тощо. Вони йдуть за плином обставин, не намагаються змінити ситуацію. З такою категорією працівників необхідно проводити в межах психокорекційної роботи бесіду, за можливості – тренінг особистісного зростання, самоусвідомлення власних сил і можливостей тощо.

Аналіз шкали відображення самовідношення дозволяє відзначити очікування (у 95%) працівників позитивного ставлення, поваги з боку інших, схвалення та розуміння, але водночас реального усвідомлення потенційного виникнення ситуацій, де громадяни виявлятимуть непокору, неповагу, нецензурно висловлюватимуться щодо особистості працівника міліції тощо. Такі результати відповідають реальним сучасним умовам діяльності працівника патрульної служби міліції.

Працівники зацікавлені у власному «я» (95%), іноді проявляється високомірність. Одночасно вони критично оцінюють власну значущість для інших, що підтверджують показники шкали самоцінності.

Не було виявлено внутрішнього дисонансу неприйняття себе (89%), що доводить збалансованість процесів самосприйняття. Респондентам притаманно саморозуміння свого внутрішнього світу, прийняття себе такими, якими є, хоч із урахуванням соціальних норм і загальноприйнятих моделей поведінки.

Характерним є задоволеність власним я, але досліджувані ситуативно проявляють бажання змінюватись. Це може бути викликано потребою адаптації до нової ситуації, стресових факторів; соціальне неприйняття певних форм поведінки. Для працівника ОВС з огляду на особливості службової діяльності необхідна гнучкість і бажання самодосконалення, зокрема у безпосередній професійній діяльності.

Показники шкали внутрішньої конфліктності нижчі середнього для більшості працівників (73%). Вони усвідомлюють власні труднощі, що сприяє розвитку професійної самосвідомості. Хоч їм притаманно відторгнення деяких проблем, але це пояснюється особливостями службової діяльності й наявністю нормального рівня емпатії, адже за високих показників за цією шкалою можна спостерігати тривожно-депресивні стани, що негативно впливають на фізіологічний та психічний стан людини.

Самозвинувачення не притаманне досліджуваним працівникам ПСМ, вони не готові присвоїти собі вину за всі свої невдачі, хоч можуть критично оцінювати події та явища (76%). В такому випадку все залежить від умов і причин ситуації та думки найближчого соціального оточення.

Рівень самоповаги у працівників має показники в межах норми, що дає можливість прицелювати їм мотивацію досягнення успіху. Це забезпечує підтримку позитивного іміджу працівника міліції за умови соціальносхвалювальної діяльності.

Аутосимпатія працівників варіюється в межах норми й гарантує стабільний емоційний фон, якщо не має значних стресових факторів, та виключає можливість суїцидальних проявів.

Самоприниження не характерне для опитаних працівників, вони намагаються виправдати свої дії та мають вище середнього самооцінку.

Проведене кореляційне дослідження виявило залежності від віку та стажу однієї зі складових самовідношення. Виявлено залежність особливостей самозвинувачення від віку та стажу: що молодший працівник, то більший рівень самозвинувачення. Це не можна пов'язати з професійною діяльністю, адже тут важливу роль виконує вік. У 20-річному віці не всі мають сформовані життєві плани, йде пошук власного «я», що спричиняє самозвинувачення і є допустимими в цьому віковому періоді.

Виявлено прямий кореляційний зв'язок між шкалою самовпевненості та відображенням самовідношення (0,42). Це доводить, що чим вища самооцінка, тим вищі очікування соціального прийняття та визнання. Відповідно до кореляції самовпевненість взаємопов'язана із самоприйняттям (0,39). Працівники, що приймають власні риси особистості як належне, мають високу думку про себе. Це сприяє їх особистісному розвитку за умови, якщо це в межах норми. Самоприйняття корелюється з шкалою самокерованості (0,38). Що вищий рівень усвідомлення залежності від результату власних дій, то вищий рівень самокерованості. Це дозволяє балансувати власні сили та засоби в досягненні поставленої цілі. Закономірним є виявлені кореляційні зв'язки між шкалою відображення самовідношення та самоцінністю (0,37); самоприйняттям і самоцінністю (0,34).

За аналізу методик, спрямованих на виявлення самооцінки, підтверджуються попередні висновки про вищий середнього та середній рівень самооцінки. Тут потрібно зважати й на вікові особливості, адже більшості опитаних 20–30 років. Їм характерно визначеність і сформованість конкретних професійних цілей; амбіційність у їх реалізації, що детермінує необхідність самопереконавання, що «я це можу», і формує вище середнього рівень самооцінки. Також як можлива причина – професійна діяльність – «я – працівник міліції, людина, яка захищає закон, відстоює справедливість, чесно заробляє гроші» (особливо, якщо враховувати ситуацію в країні щодо працевлаштування молоді).

Більшість досліджуваних вважають себе розумними або менш чи більш розумними. Меншість оцінює себе як середнього розуму і жоден не зазначив себе найрозумнішим, чи нерозумним, що позитивно характеризує працівників міліції.

Методика виявлення ціннісних орієнтацій Рокіча дозволяє виявити основні цінності, що для людини виконують провідну роль. За аналізу виявлено 5 термінальних цінностей (цінності – цілі), що для більшості працівників патрульної служби міліції мають вагоме значення:

- здоров'я (психічне та фізичне);
- любов (духовна та фізична близькість із коханою людиною);
- матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних проблем);
- наявність хороших і вірних друзів;
- щасливе сімейне життя.

Здоров'я для працівників є провідною цінністю, що може характеризувати їх як громадян, що повністю усвідомлюють усю необхідність підтримання власного фізичного та психічного стану та залежність від цього їх благополуччя.

Матеріальна забезпеченість життя турбує сьогодні кожного громадянина, адже можливість задовольнити основні свої вітальні потреби дозволяє розвиватись потребі в повазі, самореалізації (за ієрархією потреб Маслоу), зокрема й у професійному розвитку. На ґрунті проблем, що виникають через матеріальні цінності, відбуваються конфлікти в сім'ї, колі друзів тощо. В умовах міста жити без грошового забезпечення (правомірно) неможливо, що й зумовлює акцентуацію на матеріальних цінностях.

Щасливе сімейне життя – історико-культурна цінність, сформована в нашому національному характері, модель поведінки, закладена нам з дитинства. Для більшості працівників вона є провідною цінністю в житті, що свідчить про традиційність їх моделей поведінки. Сімейне життя також детермінується закладеними в нас інстинктами продовження роду.

До першої п'ятірки найбільш важливих цінностей досліджувані віднесли наявність хороших і вірних друзів, що є закономірним явищем. Кожна людина тією чи іншою мірою прагне взаємодіяти з соціумом, а наявність друзів дає таку можливість. У нашій країні немає традиції відвідувати психолога чи психотерапевта, до них приходять в останню чергу, а йдуть спочатку до друзів, де отримують психологічну підтримку, можливо, емоційну розрядку. Те, що працівники прагнуть мати надійних хороших друзів, свідчить про адекватність сформованих поглядів на життя, їх відкритість, здатність йти на контакт, комунікабельність.

За аналізу цінності «любов» 55% опитаних визнають її однією з провідних у власній системі цінностей, але 33% респондентів присвоюють їй останні позиції. Це може бути пов'язано із невдачами в особистому житті, ситуативному розчаруванні в коханні, пережитими стресовими ситуаціями на тлі почуття любові. Тут варто було б визначити, чи дійсно це пов'язано з певною подією. Тоді попрацювати психологу з цією особою.

Для тих, хто обрав любов як провідну, можна допустити, що більшість переживає це почуття в цей проміжок часу, або цінує це почуття незалежно від ситуації, що виникла.

Працівники ПСМ не вважають для себе цінністю красу природи та мистецтва, творчість, що є закономірним, адже їх професійна діяльність не пов'язана з мистецтвом. Вони не зважають на щастя інших, тобто їх матеріальні статки, рівень розвитку, можливості та проблеми людей і народу в цілому тощо, адже їх особисті проблеми турбують досліджуваних найперше, що, на жаль, для сучасної людини стало моральною нормою життя.

Працівники не надають важливого значення задоволенням: відсутність обов'язків, наявність великої кількості розваг, що можна інтерпретувати як концентрацію на інших потребах, цінностях, та шляхам їх задоволення.

Цікавим фактором є відторгнення цінності «впевненість в собі», що відображає внутрішню гармонію, свободу від внутрішніх протиріч, сумнівів, що виявилось у 38% опитаних. Можливо це пов'язано із реалізацією механізмів психологічного захисту, або віковими особливостями; або ж задоволеністю цієї цінності.

Інтерпретація інструментальних цінностей (цінності-засоби) дозволяє виокремити характеристики, важливі для працівників ПСМ, що можна пов'язати із особливостями їх професійної діяльності.

Вихованість, вміння поводитися відповідно до норм культури поведінки є показовим для працівників, адже в їхній професійній діяльності необхідно володіти тактовністю, вмінням іти на компроміс тощо.

Акуратність визнали важливою 60% працівників. Це одна із характеристик, що дозволяє уникнути непорозумінь, пов'язаних із чіткістю ведення справ, умінні підтримувати порядок у власних речах, документації.

Також до основних цінностей засобів працівники віднесли чесність, освіченість, життєрадісність. Ці характеристики є детермінантою успішної діяльності. Працівники, що мають достатній рівень освіти, ефективніше взаємодіють із населенням, адже можуть більш про-

дуктивно провести опитування, знайти спільну мову з людьми різних груп. Чесність є запорукою діяльності будь-якого представника закону.

Більшість із досліджуваних не мають високих запитів стосовно забезпечення життя, приймають недоліки в собі та інших. Працівники не надають значення умінню логічно мислити, приймати обдумані раціональні рішення, терпимості до поглядів та думок інших, широті поглядів, умінню зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки. З цим варто працювати психологу та прищеплювати повагу до інших поглядів на життя, релігійних спрямувань, молодіжної культури тощо.

Отже, працівники ПСМ мають нормальний рівень самоусвідомлення себе, але необхідно провести роботу з деякими працівниками з їх внутрішньою конфліктністю та звернути увагу на розвиток професійно-важливих якостей. Нами розроблено та апробовано тренінгову програму «Розвиток професійної самосвідомості працівника патрульної служби міліції», яка спрямована на професійне самоусвідомлення працівників батальйону патрульної служби особливостей професійного розвитку, формування іміджу працівників міліції в цілому. У ній передбачено вправи-криголами, мозковий штурм, обговорення, дискусії, рольові ігри та вправи на розвиток чи засвоєння навичок. Програма містить елементи тренінгу особистісного розвитку.

Після проведення вхідного та вихідного опитування за допомогою методики вивчення самовідношення нами проведено порівняльний аналіз. У працівників спостерігається підвищення мотивації досягнення успіху, що детермінує високі професійні досягнення. Працівники отримали навички ефективного планування, навчились ставити цілі, керуючись власними переконаннями та бажаннями, а не ті, що нав'язуються соціальним середовищем чи відповідають сформованим стереотипам.

У працівників, що мали низькі показники самокерованості, така характеристика має середнє значення, що підтверджує усвідомлення працівниками залежності від власних дій майбутнього результату. Працівники визнали, що варто кожному представнику правоохоронних органів зважати на власні висловлювання та вчинки, адже це впливає на формування уявлення про працівників в цілому.

Висновки. Отже, проведене дослідження дозволяє сформувати цілісне уявлення про особливості професійної самосвідомості працівників ПСМ, а також виокремити ключові цінності – цілі та цінності – засоби, за допомогою яких можна впливати на поведінку особи, та як метод психопрофілактичної та виховної роботи запропонована тренінгова програма. Розроблена та апробована кафедрою загальної та соціальної психології ННІ ПКГБПС НАВС, тренінгова програма «Розвиток

професійної самосвідомості працівника патрульної служби міліції» сприяє розвитку складових професійної самосвідомості працівників міліції та їхньому особистісному зростанню. Вона є швидким та ефективним методом реалізації одного із завдань, що ставить перед правоохоронцями держава – підтримання позитивного іміджу працівника міліції.

-
1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Мысль, 1986. – 188 с.
 2. Дянова З.В. Самосознание личности / З.В. Дянова, Т.М. Щеголева. – Иркутск, 1998. – 127 с.
 3. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И.С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
 4. Кригер Г.Н. К изучению проблемы структуры самосознания личности в отечественной психологии / Г.Н. Кригер. – Кемерово: КГУ, 2002. – С. 59–63.
 5. Психология самосознания. Хрестоматия. – Самара: Бахрах – М, 2000. – 672 с.
 6. Сафин В.Ф. Психология самоопределения личности / В.Ф. Сафин. – Свердловск, 1989. – 143 с.
 7. Столин В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 284 с.
 8. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. – М.: Мысль, 1977. – 412 с.

Иванова Е.В. Психологические аспекты профессионального самосознания сотрудников милиции

Проанализированы теоретические подходы к пониманию понятия «самосознание», проявления и составляющие профессионального самосознания работников милиции, рассмотрена возможность использования психологического тренинга как отдельного средства оптимизации профессионального самосознания сотрудника милиции.

Ключевые слова: *профессиональное самосознание, работники милиции, «Я-концепция», социально-психологический тренинг.*

Ivanova O.V. Psychological aspects of professional self-consciousness of law enforcement workers

The article analyzes theoretical approaches to understanding of the notion “self-consciousness”, manifestations and elements of professional self-consciousness of police officers. The possibility of the use of socio-psychological training as a separate means of optimization of a law enforcement worker is considered.

Key words: *professional self-consciousness, law enforcement workers, «Self-concept», Socio-psychological training.*