

СОЦІАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглядаються соціально-психологічні особливості професіоналізації особового складу органів внутрішніх справ у контексті процесів соціалізації, самоідентифікації, самореалізації, їх вплив на розвиток особистості працівника ОВС.

Ключові слова: професіоналізація, ідентифікація, саморозвиток, самореалізація, суб'єктивні показники, об'єктивні показники, ціннісні орієнтації.

Постановка проблеми. Однією з основних проблем юридичної психології, зокрема психології діяльності правоохоронних органів, є професіоналізація особового складу органів внутрішніх справ. Екстремальні умови несення служби, підтримка громадського порядку і боротьба зі злочинністю впливають на функціональний стан співробітників. При цьому працівник міліції переживає не тільки фізичні, але і нервово-психічні навантаження. У зв'язку з цим соціальне та психологічне супроводження діяльності особового складу набуває значної актуальності в умовах невинної криміналізації суспільства.

Визначальну роль у професійному становленні і зростанні особистості, готовності до високопрофесійного несення служби виконують процеси соціалізації та соціокультурної ідентифікації правоохоронців. Тому вважаємо доцільним вивчити сферу професійного становлення особистості в органах внутрішніх справ, допомогти працівникам міліції знаходити такі варіанти, способи і шляхи оволодіння професією, які б призводили до задоволення своєю працею і сприяли їх усебічному розвитку і самореалізації.

Стан дослідження. Останнім десятиліттям проблеми професіоналізму стали предметом пильного розгляду психологічної науки. Наявні теоретичні розробки і накопичені емпіричні дані з різних видів професійної діяльності дають можливість говорити про істотне просування шляхом пізнання суті професіоналізму як соціального і психологічного феномена. Це роботи В.А. Бодрова з психології професійної придатності [1], Г.С. Никифорова з питань надійності професіонала [6], Г.В. Суходольського – у царині психологічної теорії діяльності [9]. Дотичні до означеної проблеми роботи В.Д. Шадрикова з проблем системогенезу професійної діяльності [10], М.А. Дмитрієвої – з психоло-

гічного аналізу системи «людина-професійне середовище» [2], Е.А. Клімова з проблем професійного самовизначення [5]. Професіоналізація особистості в зрілому віці розглядається в акмеології (О.О. Бодальов, А.А. Деркач, А.П. Ситников). Проте повною мірою завдання розкриття соціальних і психологічних механізмів формування і розвитку професіоналізму працівника міліції, їхнього впливу на становлення людини-професіонала в органах внутрішніх справ, його внутрішніх ресурсів і ресурсів професійного співтовариства, значення процесів соціалізації та ідентифікації невіршене.

Метою статті є аналіз сутності професіоналізації працівників органів внутрішніх справ у контексті впливу соціальних і психологічних чинників у процесі соціалізації, самоідентифікації та самореалізації особистості.

Виклад основних положень. Правоохоронна діяльність, як і робота в будь-яких інших організаціях, передбачає взаємодію працівників, що призводить до виникнення особистих відносин між ними. Соціально-психологічні відносини у колективі регулюються соціальними нормами, ціннісними орієнтаціями, які засвоюються особистістю, включеною в систему групових взаємин у процесі діяльності, через схвалення і дотримання традицій і звичаїв виробничого колективу.

Проте аналіз 2009–2011 років рівня корпоративної культури працівників органів і підрозділів внутрішніх справ із використанням методів експертного опитування, інтерв'ю засвідчив, що в колективах підрозділів охорони правопорядку традиції часто втрачаються у зв'язку, по-перше, з плінністю кадрів, по-друге, з недоліками в організації наставництва.

Аналізуючи причинно-наслідкові зв'язки в процесі розвитку особистості професіонала, необхідно виділити роль таких чинників, як взаємні соціальні і професійні очікування співробітників. Очікування в цьому випадку виступають критерієм оцінки відповідальності індивіда, який взяв на себе виконання певної соціальної ролі. Повна відповідність зумовлює емоційну задоволеність міжособистісними відносинами, а також спільною професійною діяльністю в цілому. Результати панельного анкетного опитування працівників міліції-слухачів факультету заочного навчання Львівського державного університету внутрішніх справ стосовно професійної діяльності показали, що 81% респондентів оцінили як позитивні стосунки з товаришами, 67% – у колективі і 56% – з керівництвом.

Значний вплив на формування потреби працівників органів внутрішніх справ в самореалізації, а отже і в підвищенні показників ефективності діяльності здійснює загальне задоволення трудовою діяльніс-

тю. Так, 58% опитаних працівників міліції Чернівецької і 72% – Тернопільської областей задоволені своєю професійною діяльністю. Водночас опитані правоохоронці зазначили фактори, які найбільше впливають на ступінь їхнього професійного задоволення: недостатня грошова винагорода за роботу (28–30%), неврахування і низьке оцінювання керівництвом складності і значущості служби (21%), неспокійний, напружений характер праці (19–22%), низький рівень інформаційно-технічного забезпечення праці (13–16%).

Одним із видів очікувань виступають вимоги керівників до працівника, серед яких жорсткі форми підпорядкування і внутрішнього розпорядку, спеціальні дисциплінарні права керівника. Вимоги керівного складу є важливою ланкою в управлінні процесом самореалізації рядового працівника органів внутрішніх справ. Важливою є узгодженість вимог із законодавчими актами, які регулюють різні відносини в системі МВС, такими як Статут працівника ОВС, Етичний кодекс, Кодекс честі. Водночас останні соціологічні та психолого-педагогічні дослідження свідчать, що сучасні умови професійної діяльності вимагають творчого підходу до управлінської діяльності, реальної допомоги молодим фахівцям у професійній адаптації до умов службової діяльності та інтеріоризації професійних цінностей. Так, визначаючи критерії складності професійної діяльності, респонденти відзначили «неадекватний пресинг з боку керівництва» (24–26%), «постійну критику з боку керівництва» (17–33%), «недооцінку особистісних і професійних якостей колегами по службі і керівником підрозділу» (11–12%), «страх покарання за порушення службової дисципліни, законності» (14–26%) та інше.

Суспільство, професійна спільнота впливають на особистість правоохоронця або безпосередньо, або через колектив, проте сам набір засобів дії можна звести за Ж. Піаже до норм, цінностей і значень (сенсів). Важливо відзначити, що процес засвоєння соціального досвіду відбувається на основі двох інших процесів: 1 – згортання інформації в найбільш інформативну частину; 2 – занурення: норми, правила і поняття професійної поведінки стають змістовними компонентами, категоріями мислення особистості. Занурення та згортання відбувається, за Гальперіним, в три етапи: 1) скорочення обсягу інформації; 2) підвищення інформативності кожного поняття; 3) уточнення образу мети (результату). Основним механізмом особистісного розвитку є набуття працівником нових особистісних сенсів і ціннісних орієнтацій.

Не менш важливим є процес професійної ідентифікації, який виступає одним із механізмів пізнання і розуміння іншої людини. Ідентифікація – це встановлення співвідношення особистості працівника з соціальною і професійною роллю. Позитивна соціальна і психологічна

ідентичність є однією з умов особистісного зростання і розвитку і, на-
впаки, негативна соціально-психологічна ідентичність, тобто незадо-
воленість своєю приналежністю гальмує процес самореалізації особис-
тості працівника органів внутрішніх справ у ході його трудової діяль-
ності. Отже, в результаті процесів професійної соціалізації і особистіс-
ної ідентифікації (індивідуалізації) формується «Я – концепція» фахів-
ця. «Я – концепція» є соціопсихічним утворенням особистості, що
охоплює систему соціально-смыслових установок людини «на себе».
Крім процесів соціалізації та ідентифікації, у формуванні «Я – концеп-
ції» беруть участь механізми емпатії, атракції та каузальної атрибуції.
Сукупні впливи вказаних соціально-психологічних чинників мають
об'єктом самосвідомість працівника і визначають систему його знань
про свої службові обов'язки, розуміння загального значення викону-
ваної службової діяльності. Такий підхід до розуміння самосвідомос-
ті, що розвивається в працях О.М. Леонтьєва, К.О. Абульханової,
М.Г. Ярошевського, дозволяє деталізувати структуру самосвідомості
особистості, долучивши висновки А. Маслоу, У. Джемса, Р. Бернса до
досягнень вітчизняної психології.

Самосвідомість особистості під впливом соціально-психологіч-
них чинників послідовно проходить ряд етапів (рівнів) свого розвитку:
1) найвищий рівень – рівень самореалізації; 2) рівень планування інди-
видуальної діяльності; 3) рівень виконання службових обов'язків.

Головною потребою фахівця – працівника ОВС – є потреба в
самореалізації, самоактуалізації, у підтримці і підвищенні свого «Я»
для себе і для своїх колег по службі. Для встановлення і підтримки
гармонії у відносинах між трудовим колективом і внутрішнім світом
молодий правоохоронець застосовує різні види психологічного захис-
ту і саморегуляції, з метою професійної адаптації. Адаптація молодих
співробітників в основному завершується до кінця першого року слу-
жби. Це виявляється у засвоєнні ним основних професійних прийомів,
методів роботи і в ціннісних орієнтаціях. Молодий фахівець розпочи-
нає ідентифікувати себе з правоохоронними органами, у нього
з'являється відчуття «ми», почуття професійної гордості, він бачить
перспективи зростання і результати професійної діяльності.

Результатом самореалізації і самотворчості кожної людини є її
індивідуальність і в професійній діяльності, і в житті загалом. Процес
самореалізації передбачає безперервну саморегуляцію, яку не можна
представити у вигляді одноразового акту. Не всі процеси трудової дія-
льності мають однакове значення для самореалізації в правоохоронній
діяльності. У цьому аспекті їх можна розділити на процеси активної
професійної діяльності, які сприяють прогресивному розвитку індивіда,

процеси нейтральні та процеси, які призводять до деградації особистості працівника ОВС. Нейтральні процеси пов'язані з видами діяльності, що постійно повторюється, і є звичними для індивіда. Проте вони можуть стати рушійними в деградації особистості, або навпаки – її розвитку.

В ході життєтворчості можуть бути виділені «вузлові» етапи, пов'язані з поворотними моментами в біографії індивіда, крупними подіями в його житті, з історичними змінами, що відбулися в суспільстві. Багато у життєтворчості людини залежить від того, чи є вона стихійною чи свідомою. Загалом, можна виділити три «блоки» внутрішнього руху особистості до самореалізації: когнітивний, конативний (поведінковий), емотивний (регулятивний). До когнітивного належать такі етапи: самовідчуття, самоспостереження, самопізнання, самооцінка, цілепокладання. Причому кожний з подальших етапів охоплює попередні і може існувати тільки на їх основі. Порядок цих етапів також відповідає історичному розвитку особистості працівника органів внутрішніх справ.

До конативного блоку входять: професійні самопідготовка, самоосвіта, самовиховання, саморозвиток. Кожна з цих категорій характеризує певний етап формування особистості, спрямований на становлення себе як суб'єкта правоохоронної діяльності. Кожний з елементів цього «блоку» конкретизується системою понять, що описують засоби їх здійснення. Наприклад, самовиховання реалізується через самопримус, самовизначення, самонавіювання, самопереконання, які можна віднести до регулятивного блоку.

Регулятивний блок виконує дві основні функції: 1) виступає частиною когнітивного і поведінкового блоків, оскільки формується на їх основі і відображає мету особистості працівника правоохоронних органів на шляху до самореалізації; 2) здійснює безпосередній коригуючий вплив на перші два блоки, стимулюючи самодіяльність особистості і регулюючи її. До цього блоку необхідно віднести самоконтроль, саморегуляцію, самодисципліну. Причому кожна подальша ланка цього блоку неможлива без попередньої. Крім того, багато експериментальних матеріалів свідчать про те, що кожен період перебування на посаді характеризує відповідний етап самореалізації як вищої потреби людини.

За результатами дослідження, у фахівців із стажем роботи в правоохоронних органах від одного до трьох років домінують *потреби в матеріальному благополуччі*. У правоохоронців, які мають стаж три-п'ять років, чільне *потреби пошани і пізнання* (або духовні потреби). Такі працівники велику увагу приділяють процесу самоосвіти, що підвищує рівень професіоналізму і слугує джерелом їхнього особистісного розвитку. Фахівці зі стажем від п'яти до десяти років уважають професійні знання необхідною цінністю, що дозволяє досягти ще ви-

щого професійного рівня. Головна спрямованість професійної правоохоронної діяльності співробітника на цьому етапі – самореалізація, що дозволяє вибирати орієнтири для зростання і самовдосконалення, реалізувати свою індивідуальність і поширювати одержані знання згідно з професійними уявленнями. Фахівці ж із десятирічним стажем служби в органах внутрішніх справ вибирають оптимальні шляхи подальшої самотворчості і саморозкриття в професійній діяльності. Вони зазвичай розгалужують мережу професійної підготовки, яка дозволяє мати висококваліфіковану і творчу роботу, або перетворити її наявні способи у прийоми більш кваліфікованого забезпечення охорони громадського порядку. Терміни досягнення рівня самореалізації вельми індивідуальні і залежать від успішності процесів соціалізації, ідентифікації, професійної адаптації на основі засвоєння норм і цінностей правоохоронної діяльності, а також нейтралізації і відходу від особистісної деформації працівників органів внутрішніх справ.

Відповідно до результатів проведеного нами вивчення перспективної життєвої стратегії працівників ОВС-слухачів курсів підвищення кваліфікації, курсантів і студентів заочної форми навчання Львівського державного університету внутрішніх справ (N=730) за списком інструментальних і термінальних цінностей М. Рокича сформувалася ієрархія ціннісних орієнтацій опитаних правоохоронців: 1) здоров'я (фізичне і психічне); 2) цікава робота; 3) любов (духовна та фізична близькість з коханою людиною); 4) матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів); 5) наявність хороших і вірних друзів.

Оцінка працівниками інструментальних цінностей за М. Рокичем дозволила встановити груповий рейтинг якостей особистості: 1. Самостійність. 2. Оптимізм. 3. Відповідальність за свої вчинки. 4. Доброзичливість. 5. Акуратність. 6. Вихованість. 7. Чесність. 8. Працьовитість. 9. Життєвий досвід, мудрість. 10. Вимогливість до себе. Отже, показник «самостійність» посідає перше місце, а «вимогливість до себе» – останнє. Водночас у колективах навчальних груп проведено соціометричні дослідження з ранжування найбільш негативних характеристик колег із навчальних груп і курсових підрозділів. Під час порівняння групової оцінки референтних членів колективу з їхніми особистісними очікуваннями (тобто якостями, за якими вони оцінюють інших) з'ясувалося, що особистісні очікування «лідерів» не суперечать ієрархії цінностей колективів підрозділів у цілому.

Згідно з нашим припущенням, у індивідів, ціннісні орієнтації яких відповідають (не суперечать) цінностям і нормам колективів, повинна спостерігатися більша інтенсивність самореалізації, ніж в інших курсантів і слухачів. Тому для визначення ступеня самоактуалізації

майбутніх правоохоронців ми використали методика Е. Шострома (створену на основі теорії самоактуалізації А. Маслоу й адаптовану Л.Я. Гозманом). Аналіз результатів підтвердив гіпотезу дослідження. Як і передбачалося, лідери більше схильні до творчої самореалізації у професійній діяльності. Більшість обстежуваних (56%) за шкалою «компетентність у часі» отримала вищі від середнього бали, що свідчить, по-перше, про здатність суб'єктів жити «сьогоденням», а також про високий рівень самоактуалізації особистості. За шкалою «самопідтримка» для 36% курсантів і слухачів значущою є відносна незалежність у вчинках, прагненні керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що проте не означає ворожість до інших і конфронтацію з груповими нормами. За шкалою «цінність самоактуалізації» 57% опитаних поділяють цінності, властиві самоактуалізованим особистостям. Характеристики доповнили шкали «Цінності і гнучкості поведінки», які допомогли сформувати блок цінностей, характерний для обстежуваних; «реактивної чутливості» (шкали Fr і S) – рівень розуміння курсантами почуттів і реакцій інших людей. Тест САТ (шкали Sr і Sa) діагностував у 67% опитаних здатність цінувати свої чесноти, позитивні властивості характеру, самоповагу. Позитивні характеристики отримали 57% обстежуваних за шкалою «синергія», що пов'язує такі протилежності, як гра і робота, тілесне і духовне та інше. Достатньо високі бали, отримані 38% обстежуваних за шкалою «прийняття власної агресії», свідчать про їхню здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний вияв людської природи. Цей показник можна інтерпретувати і як готовність до виконання службових обов'язків щодо захисту життя і здоров'я громадян. За шкалою «контактність» (A і C) у 36% учасників обстеження виявлено здатність до швидкого налагодження глибоких і тісних емоційно-насичених контактів, до суб'єкт-суб'єктного спілкування. Виражені пізнавальні потреби (шкали Cog і Cr) притаманні 47% досліджуваних, що свідчить про прагнення до оволодіння знаннями про навколишній світ, до пізнання та креативності.

Таким чином, самореалізація працівника органів внутрішніх справ у професійній діяльності складається з поєднання трьох основних моментів:

- 1) реальної потреби особистості в самореалізації у правоохоронній сфері;
- 2) співвідношення потреб із можливостями;
- 3) умов для самореалізації: суспільство і конкретне соціальне (професійне) середовище повинні потребувати реалізації відповідних здібностей (затребуваність особи).

Висновки. Досягнення вищого рівня розвитку особистості працівника органів внутрішніх справ – рівня самореалізації – порівняно тривалий керований процес. Основними проблемами цього процесу, на наш погляд, є відсутність послідовності в особистісному розвитку працівників, що пояснюється протиріччями у мотиваційній сфері фахівців; абсолютизація наявного рівня розвитку фахівця як кінцевого результату його службової кар'єри у той час, коли досягнення рівня самореалізації має внутрішні закономірності, етапи (стадії). Серйозною проблемою також є недостатня опрацьованість у педагогіці, психології, соціології виховання наукової категорії «самореалізація». Діяльнісний підхід має важливе методологічне значення для визначення змісту і методики, вивчення основоположних сфер розвитку особистості працівника ОВС, зокрема системи ціннісних орієнтацій особистості, «Я – концепції», рівня самоконтролю і самооцінки. Саме на це повинні бути зорієнтовані подальші дослідження. Також необхідно зважати на вплив чинників професійної деформації, кримінальної субкультури.

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

2. Дмитриева М.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала / М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование: Альманах Сибирского отделения РАО. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2000. – Вып. 4. – С. 18–30.

3. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е.П. Ермолаева // Психол. журн. – 2001. – Том 22. – № 4. – С. 51–59.

4. Завалишина Д.Н. Профессиональное развитие и профессиональное мышление / Д.Н. Завалишина // Вестник Балтийской педагогической академии: научное издание. – СПб.: Изд-во БПА, 1998. – Вып. 18. – С. 71–75.

5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.

6. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 176 с.

7. Родіна О.Н. О понятии успешность трудовой деятельности / О.Н. Родіна // Вестник МГУ. Сер. 14 Психология. – 1996. – № 3. – С. 51–60.

8. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология / Ю.К. Стрелков. – М.: Издательский дом «Академия»; Высшая школа, 2001. – 360 с.

9. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности / Г.В. Суходольский. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1998. – 168 с.

10. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональности деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

Каляянов Д.П. Социальные и психологические факторы профессионализации работников органов внутренних дел.

Рассматриваются социально-психологические особенности профессионализации личного состава органов внутренних дел в контексте процессов социализации, самоидентификации, самореализации, их влияние на развитие личности сотрудника ОВД.

Ключевые слова: профессионализация, идентификация, саморазвитие, самореализация, субъективные показатели, объективные показатели, ценностные ориентации.

Kalayanov L.P. Social and psychological factors of professional development of law enforcement workers.

The article examines peculiarities of professional development of the personnel of law enforcement organs in the context of socialization, self-identification, self-realization, their influence on the development of a personality of a law enforcement worker.

Key words: professional development, identification, self-development, self-realization, subjective indexes, objective indexes value orientations.

УДК 159.9

О.Д. Каляянова

**ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ
ПРО ЗЛОЧИН ІЗ ОБ'ЄКТІВ ЕКСПЕРТНОГО
ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДОМ КОРЕЛЯЦІЇ
СВІДОМОСТІ СУБ'ЄКТІВ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ**

Розглянуто питання теми науково-методичного забезпечення експертної діяльності у вирішенні практичних питань правового, процесуального і криміналістичного характеру у сучасних умовах на засадах новітніх міжнародних і вітчизняних дослідницьких розробок психічного і духовного аспектів. Показано вплив причинних факторів у створенні труднощів, що виникають у процесі вирішення експертних завдань, а також намічені шляхи їх подолання через унесення коректив у погляд на науково-методологічне, методичне і організаційне забезпечення. Висвітлено протиріччя у наукових позиціях щодо статусу експерта в його можливостях реалізації спеціальних знань, а також акцентовано і обґрунтовано необхідність комплексного підходу у створенні класифікації рівнів експертних завдань з точки зору новітніх позицій науки.

Ключові слова: інформація; енергетична анатомія; класифікація рівнів експертних завдань; експертна діяльність як самостійний об'єкт наукового дослідження; інтуїція, метод, спосіб, прийом мислення в реалізації експертних завдань.