

**О.В. ХЛУДОВА**

---

---

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ  
ОСОБЕННОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РОСТА ЛИЧНОСТИ**

**(НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ  
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ)**

---

---

**Тамбов 2004**

ББК Ю94  
Х60

Рецензенты:

Доктор психологических наук, профессор  
*Н. А. Коваль*

Кандидат психологических наук, доцент  
*О. И. Миронова*

**Хлудова О.В.**

Х60 Психологические особенности профессионального роста личности (на примере сотрудников органов внутренних дел). Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. 24 с.

ISBN 5-8265-0149-9

В работе рассматриваются основные социально-психологические факторы профессионального становления сотрудников внутренних органов. Раскрываются механизмы профессионального роста, а также целый ряд аспектов, благоприятно способствующих данному процессу.

Издание предназначено для всех, кто интересуется психологией управления людьми, коллективом, личностным и профессиональным ростом.

ББК Ю94

**ISBN 5-8265-0149-9**

© Хлудова О.В., 2004  
© Издательство Тамбовско-  
го  
государственного техни-  
ческого  
университета (ТГТУ),  
2004

Министерство образования Российской Федерации  
Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина

Кафедра социальной психологии

**О.В. ХЛУДОВА**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ  
ОСОБЕННОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ЛИЧНОСТИ**

**(НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ  
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ)**

**Тамбов 2004**

Научное издание

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ  
ОСОБЕННОСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РОСТА ЛИЧНОСТИ**

**(НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ  
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ)**

**ХЛУДОВА Оксана Викторовна**

Редактор Е.С. Мордасова

Компьютерное макетирование И. В. Евсеевой

Подписано к печати 8.01.2004

Гарнитура Times New Roman. Формат 60 × 84/16. Бумага офсетная.

Печать офсетная. Объем: 1,39 усл. печ. л.; 1,27 уч.-изд. л.

Тираж 450 экз. С. 40<sup>М</sup>

Издательско-полиграфический центр ТГТУ

392000, Тамбов, Советская, 106, к. 14

## ВВЕДЕНИЕ

Основным видом деятельности взрослого человека является профессиональная деятельность, которая занимает большую часть жизни личности. Поэтому за последние двадцать лет проблема профессионализации личности стала одной из самых популярных в психологии. Особенный интерес и актуальность приобретает данная проблема в рамках юридической психологии, а именно психологии организации деятельности правоохранительных органов.

Экстремальные условия несения службы по охране объектов, поддержание общественного порядка и борьба с преступностью в системе единой дислокации накладывают серьезный отпечаток на функциональное состояние сотрудников. При этом сотрудник охраны правопорядка испытывает не только физические, но и нервно-психологические нагрузки. Именно поэтому психологическое обеспечение деятельности личного состава в условиях криминализации общества приобретает все большую актуальность.

Поскольку проблема профессионализации личности занимает центральное место в социальной психологии, то следует всесторонне исследовать сферу профессионального становления человека с целью помочь находить такие варианты, способы и пути овладения профессией, которые в конечном итоге приводили бы к удовлетворению своим трудом и способствовали всестороннему развитию и самореализации.

### 1 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

Основным видом деятельности взрослого человека является профессиональная деятельность, которая занимает большую часть жизни личности. Поэтому за последние двадцать лет проблема профессионализации личности стала одной из самых популярных в социальной психологии. Особенный интерес и актуальность приобретает данная проблема в рамках юридической психологии, а именно психологии организации деятельности правоохранительных органов.

В связи с этим возникли вопросы совершенствования нравственного, профессионально-эстетического воспитания и психологического сопровождения личного состава органов внутренних дел.

В современной психологии установлено, что личность есть продукт, результат многочисленных групповых влияний, в том числе влияния профессионального коллектива. Особую роль играет в развитии личности человека социальная группа и ведущая деятельность.

Как писали А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский и другие исследователи, коллектив в жизни и деятельности каждого отдельно взятого человека играет незаменимую положительную роль, а особенно в развитии индивида как личности. Поэтому важным моментом нашей работы является рассмотрение социально-психологических факторов, которые оказывают воздействие на человека – сотрудника органов внутренних дел – и приводят к развитию его личности.

Как и в любых других организациях, работа в правоохранительной системе, прежде всего предусматривает взаимодействие работников между собой, что приводит к возникновению особых отношений между людьми. Складывающиеся в коллективе отношения несут в себе социальные нормы, ценностные ориентации, которые усваиваются личностью, включенной в систему групповых взаимоотношений в процессе деятельности, через принятие и соблюдение традиций и обычаев производственного коллектива.

Следование традициям и обычаям коллектива правоохранительных органов можно было бы считать первым фактором, влияющим на процесс личности профессионального сотрудника ОВД. Однако при проведении анализа корпоративной культуры органов внутренних дел на примере отдела по борьбе с экономической преступностью, используя метод наблюдения и устного опроса, мы можем говорить о том, что традиций в коллективе органов охраны правопорядка как таковых нет в связи с текучестью кадров, обусловленной тяжелым экономическим положением системы правоохранительных органов в целом, а, следовательно, и ее работников.

Анализируя причинно-следственные связи в процессе развития личности профессионала, необходимым является выделить из общей массы социально-психологических явлений роль таких факторов, как взаимные ожидания сотрудников.

Ожидания в данном случае выступают как критерий оценки соответствия человека занимаемому месту в трудовом коллективе, то есть взятой на себя социальной роли. Полное соответствие роли влечет за собой эмоциональную удовлетворенность межличностными отношениями, а также совместной деятельностью в целом. Всецелое удовлетворение трудовой деятельностью оказывает значительное влияние на формирование потребности сотрудников органов внутренних дел в самореализации, следовательно, и повышение показателей эффективности деятельности.

Одним из видов ожиданий выступают требования руководителей к работнику. К особенностям такого типа ожидания следует отнести жесткие формы подчинения и внутреннего распорядка, типа воинского; специальные дисциплинарные права руководителя.

Требования руководящего состава являются важным звеном в управлении процессом самореализации личности рядового сотрудника органов внутренних дел. Причем важна согласованность данных запросов с законодательными актами, регулирующими различного рода отношения в системе МВД, такими как Устав и Кодекс чести.

Итак, отметив основные, по нашему мнению, социально-психологические факторы, влияющие на развитие личности сотрудника органов внутренних дел, мы считаем необходимым рассмотреть механизм действия данных факторов, а именно социально-психологические процессы, развивающие личность работника правоохранительной системы.

Это процессы социализации и идентификации, неизбежно присутствующие в становлении и развитии личности человека-профессионала.

Социализация – это процесс активного усвоения индивидом ценностей и норм общества и формирование их в систему установок, которые определяют позиции и поведение личности в обществе.

Таким образом, социализация – это двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей, в том числе и в производственном коллективе; с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей, ценностей и норм за счет его активной деятельности.

Вообще выделяют три сферы, где осуществляется становление личности: деятельность, общение, самосознание. В рамках нашей работы нас интересует процесс социализации индивида в сфере его трудовой деятельности, поэтому рассмотрим его более подробно, хотя очень важна общность всех трех сфер.

Итак, в процессе социализации личности в сфере правоохранительной деятельности можно выделить три этапа:

1) ориентировка в системе связей, присутствующих в каждом виде деятельности и между ее различными видами. Она осуществляется через личностные смыслы, что означает выявление для каждой личности особо значимых аспектов деятельности, причем не просто уяснение, но и их освоение. Андреева Г.М. называет продукт такой ориентации личностным выбором деятельности;

2) центрирование вокруг главного, выбранного, сосредоточения внимания на нем и соподчинение ему всех остальных видов деятельности;

3) освоение личностью в ходе реализации деятельности новых ролей, осмысление их значимости.

Если кратко выразить сущность этих преобразований в системе деятельности развивающегося индивида, то можно сказать, что перед нами процесс расширения возможностей индивида именно как субъекта деятельности.

Итак, личность в процессе социализации развивается под влиянием социальных факторов и деятельности. Особенностью социальных факторов являются искусственно созданные понятия, суждения, умозаключения, также символы и знаки. Сторонники субъективно-деятельностного подхода А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова и другие наиболее существенными факторами развития личности считают систему социальных знаний, общественных значений выполняемой деятельности и личностные смыслы этой деятельности.

На всех стадиях социализации общество воздействует на личность или непосредственно, или через группу, но сам набор средств воздействия можно свести вслед за Х. Пиаже к следующему: это норма ценностей и знаки.

Иными словами, можно сказать, что общество и группа (в частности, трудовой коллектив) передают личности некоторую систему норм и ценностей посредством значений и смыслов. Таким образом, коллектив работников правоохранительных органов можно считать одним из институтов социализации его сотрудников.

Важно отметить, что процесс усвоения социального опыта происходит на основе двух других процессов:

1 – свертывание информации в наиболее информативную часть;

2 – погружение: нормы, правила и понятия социального поведения становятся содержательными компонентами, категориями мышления личности.

Погружение в свертывание (по Гальперину) происходит в три этапа:

1) сокращение объема информации;

2) повышение информативности каждого понятия;

3) уточнение образа цели (результата);

Проанализировав основные этапы процесса социализации индивида в зрелом возрасте, то есть находящегося в трудовой стадии, можно сказать, что основным механизмом личностного развития является приобретение человеком новых личностных смыслов и ценностных ориентаций.

Процесс идентификации – это установление сходства одного человека с другим, направленное на собственное развитие идентифицирующегося с ним лица.

Таким образом, термин «идентификация» буквально означающий отождествление себя с другим, выражает установленный эмпирический факт, что одним из самых простых способов понимания другого человека является уподобление себя ему. Это, разумеется, не единственный способ реальных ситуаций взаимодействия, в том числе и на рабочем месте часто пользуются таким приемом, когда предположение о внутреннем состоянии партнера строится на основе попытки поставить себя на его место. Таким образом, в этом плане идентификация выступает в качестве одного из механизмов познания и понимания другого человека.

В то же время идентификация – это соотнесение человека с человеком или группой людей, социальной ролью или каким-либо социальным понятием.

Следовательно, правомерно говорить о том, через отнесение к какой-либо группе (в том числе к коллективу органов внутренних дел) реализует свою потребность в самоутверждении. Через отождествление с определенной группой человек отвечает на вопрос: «Кто я?». Следует, что позитивная социальная идентичность является одним из условий личностного роста и развития и, наоборот, негативная социальная идентичность, то есть неудовлетворенность своей принадлежностью тормозит процесс самореализации личности сотрудника органов внутренних дел в процессе его трудовой

Итак, в результате процессов социализации и личностной идентификации (индивидуализации) формируется «Я – концепция» профессионала. Таким образом, «Я – концепция» является психическим образованием личности, включающим в себя систему социально-смысловых установок человека «на себя». Понятие «Я – концепция» впервые ввел в 1890 г. У. Джемс, а развил Р. Бернсом.

Кроме процессов социализации и идентификации в формировании «Я – концепция» участвуют механизмы эмпатии, аттракции и каузальные атрибуции.

Эмпатия – это процесс эмоционального понимания другого человека.

Аттракция – привлекательность, влечение одного человека к другому, сопровождающееся положительными эмоциями.

Каузальная атрибуция – процесс приписывания объяснительной причины наблюдаемому действию или поступку человека.

Влияние социально-психологических факторов на развитие сотрудника органов внутренних дел и достижение им уровня самореализации можно представить следующей таблицей.

Социально – психологические факторы воздействия на личность сотрудника	Объект воздействия
--	--------------------

Традиции и обычаи подразделения ОВД	Самосознание сотрудника, система знаний, значение смыслов
Социальные ожидания успеха в расследовании дела	Я – концепция
Стиль управления персоналом	Самооценка, самоконтроль
Социализация, адаптация и идентификация личности	Уровни развития личности
Аттракция, эмпатия, каузальная атрибуция	1 Уровень самореализации 2 Уровень планирования 3 Уровень выполнения своих обязанностей

Социально-психологический анализ развития сотрудника предполагает в первую очередь выделение межличностных отношений, взаимодействий, явлений и феноменов, непосредственно влияющих на процесс активного, творческого усвоения сотрудником социальных норм, ценностей, способов поведения работников правоохраны. Проведенный анализ структуры социально-психологических факторов позволил выяснить роль и значение каждого из этих явлений. К их числу следует отнести традиции и обычаи служебной деятельности подразделений органов внутренних дел, социальные ожидания сотрудниками конкретных результатов расследования уголовных дел, процессы социализации, адаптации, идентификации личности. Немаловажное значение имеют социально – психологические явления эмпатии, аттракции и каузальной атрибуции.

Совокупные действия указанных социально-психологических факторов имеют объектом самосознание сотрудника, представляют системы знаний о своих служебных обязанностях, понимание общего значения выполняемой служебной деятельности и личностного фактора. Такой подход к пониманию самосознания, развиваемый в работе А. Леонтьева, А.В. Брушлинского, К.А. Абульхановой, М.Г. Ярошевского позволяет детализировать структуру самосознания личности и применить выводы А. Маслоу, У. Джемса, Р. Бернса и достижения отечественной психологии.

Самосознание личности под влиянием социально-психологических факторов последовательно проходит ряд этапов (уровней):

- 1) наивысший уровень – уровень самореализации;
- 2) уровень планирования индивидуальной деятельности;
- 3) уровень исполнения своих служебных обязанностей.

Главной потребностью профессионала – работника МВД – является потребность в самоактуализации, в поддержании и повышении своего «Я» для себя и для своих коллег по работе. Для установления и поддержания гармонии в отношениях между трудовым коллективом и внутренним миром сотрудник применяет различные виды психологической защиты и регуляции, в первую очередь адаптации.

## **2 ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКА НА РАЗВИТИЕ ЕГО ЛИЧНОСТИ**

В самом общем виде адаптация (лат. *adapto* – приспособляюсь) – приспособление работника к условиям внешней и внутренней среды. Термин «адаптация» чрезвычайно широк и применяется в различных областях.

В психологии профессиональная адаптация – это процесс вступления индивида в новую производственную сферу, усвоение новой социальной роли, различных норм производственной (правоохранительной в данном случае) деятельности.

Число работников, вынужденных осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, постоянно увеличиваются. Профессиональная адаптация является исходным этапом самоопределения человека. Именно на этом этапе каждый убеждается в правильности своего выбора, или, наоборот, осознает ошибку. В процессе приспособления сотрудника органов внутренних дел в производственной среде возникает немало вопросов, например: нужно ли принимать работнику среду как должное и всеми силами приспособляться или изменять саму среду.

Различают первичную производственную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии, и вторичную – при последующей смене работы.

По результатам наших исследований, через процесс адаптации к работе в органах внутренних дел прошли 84 % опрошенных нами сотрудников и 16 % – вторичную адаптацию.

На процесс профессиональной адаптации влияют две группы.

1 Объективные внешние факторы, среди которых можно выделить условия труда и его организацию, оплату труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и так далее.

2 Субъективные внутренние факторы, связанные с индивидуальными особенностями работников.

Действие объективного фактора определяется временем адаптации и радикальностью изменений в каждом объекте. Трудовая адаптация происходит при изменении содержания деятельности, но иногда становится невозможной.

Наиболее значимыми для адаптации субъективными факторами являются:

1) исходный уровень знаний, умений и навыков. Чем шире умения и навыки, тем быстрее происходит процесс профессиональной адаптации;

2) определенное мотивированное отношение к деятельностным мотивам, ускоряющим процесс адаптации. Сюда можно отнести:

– интерес к правоохранительной деятельности;

– чувство долга;

– стремление к профессиональному и личностному росту у сотрудников милиции;

3) индивидуально-психологические свойства личности. Ригидность препятствует адаптации, а пластичность облегчает этот процесс.

В связи с многоаспектностью производственной среды можно выделить психофизическую адаптацию, производственную (или организационную), профессиональную и социально-психологическую адаптацию. Каждая из них имеет свой объект, свои целевые показатели эффективности.

Психофизиологическая адаптация – это адаптация трудовой деятельности на уровне организма работника. Результатом такой адаптации являются меньшие изменения его функционального состояния (меньшее приспособление к высоким физическим нагрузкам и тому подобное).

Профессиональная адаптация – полное и успешное овладение профессией, то есть привыкание и приспособление к содержанию труда, его условиям и организации. Она выражается на определенном уровне овладения профессиональными знаниями и умениями, в соответствии с характером личности работника органов внутренних дел, характером его профессиональной деятельности. Ковалев В. под профессиональной адаптацией понимает приспособление новичков к требованиям данной профессии, которые определяются должностной инструкцией, а М.П. Будякина и А.А. Русалинова понимают как привыкание к характеру, режиму и условиям труда по специальности.

Социально-психологическая адаптация человека к правоохранительной деятельности – это адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива сотрудников органов внутренних дел, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она подразумевает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого его членами. Ковалев В.И. отмечает, что социально-психологическая адаптация – это не просто принятие уже сложившихся межличностных отношений, ценностей и норм, но и активное влияние на них со стороны нового работника. Поэтому процесс социально-психологической адаптации наиболее яркий пример двусторонности этого процесса.

Очень интересен подход к определению производственной адаптации в психологии.

Производственная адаптация по Русалиновой и Будякиной объединяет в себе социально-психологическую и профессиональную адаптацию. Ковалев В.И. говорит о том, что производственная

адаптация это приспособление к особенностям организации труда, ритмичности труда, к дисциплине, санитарно-гигиеническим условиям в системе поощрения и наказаний и т.д.

Проанализировав различные точки зрения, можно сказать, что производственная адаптация включает в себя следующие аспекты:

1) административно-правовой, который предполагает овладение знаниями о целях и функциях управления;

социально-экономический, состоящий в адаптации к экономическим условиям и работе;

2) управленческий, который связан со становлением работника и субъекта управления и включением сотрудника в управление;

4) рекреационный аспект, означающий адаптацию к быту в коллективе.

Таким образом, успешность адаптации зависит от характера производственной среды и личности самого работника органов внутренних дел. Чем сложнее производственная среда, чем больше ее отличие от привычной среды, чем больше связано с ней изменений, тем труднее происходит процесс адаптации.

В нашем исследовании установлено, что процесс социально-психологической адаптации влияет на личностные и психофизиологические особенности сотрудников.

По нашим данным, процесс социально-психологической адаптации способствует личностному развитию при следующих условиях: при развитых ценностных ориентациях сотрудника: гибкости мышления, эмоционально-волевой устойчивости; развитых профессионально важных качествах сотрудника ОВД, а также при эффективной работе системы профессионального психологического отбора сотрудников. Среднестатистический показатель социально-психологической адаптации, по нашим данным, составил срок пять месяцев (для подразделений, проходящих службу в обычном режиме) и четыре месяца (для проходящих службу в усиленном режиме). Обследование сотрудников проводилось по таким показателям:

а) успешность (неуспешность) в овладении программой служебной боевой подготовки, то есть прочность знаний, умений и навыков служебной деятельности. Данный замер проводился в рамках служебной подготовки.

б) удовлетворенность (неудовлетворенность) своим служебным положением, денежным содержанием, жилищными условиями, характером межличностных отношений с руководителями.

в) оценка показателей по методике САН.

При определении сроков адаптации в качестве ее предела могут быть использованы определенные количественные показатели, характеризующие отдельные ее стороны:

– объективные показатели – уровень и стабильность количественных показателей труда (систематическое выполнение норм, отсутствие нарушений в ритме работы, профессиональная устойчивость, квалификация, уровень трудовой дисциплины);

– субъективные показатели – уровень удовлетворенности профессией, условиями труда, коллективом и так далее.

Итак, процесс профессиональной адаптации – это сложный процесс взаимодействия с новой для него социальной общностью, в котором можно выделить несколько ступеней:

1) внешняя переориентация, когда индивид не признает ценность норм коллектива, но не вступает в конфликт;

2) личность и коллектив признают систему эталонов друг друга, но меняют свои позиции. В итоге одна из сторон начинает доминировать.

3) личность и коллектив воспринимают ценности друг друга и меняются;

4) индивид полностью принимает ценности коллектива и становится как все другие.

Кроме рассмотренной структуры адаптации наиболее интересной в рамках нашей работы представляется классификация по результатам воздействия на работника. Так, выделяют программную и прогрессивную адаптации.

С точки зрения концепции личностного роста и вообще психологии развития личности наиболее желательными являются прогрессивные результаты адаптации.

Это связано с развитием не только понимания смысла деятельности, дисциплинированностью сотрудников, развитием профессионально важных качеств, но и оптимизацией межличностных отношений в коллективе, которые в свою очередь также оказывают влияние на продуктивность деятельности, в том числе и правоохранительной.

На процесс адаптации сотрудников органов внутренних дел оказывает влияние такое качество, как конформность. При всем ее положительном значении в данном процессе избыток этого качества нежелателен.

Нонконформность, стремление к самостоятельности ведет к игнорированию традиций, общественного мнения, порождает конфликты с опытными работниками.

Учитывая изложенное выше, следует отметить, что полученные знания и сформировавшиеся умения и навыки, требующиеся для выполнения определенной профессиональной, то есть правоохранительной деятельности, а также индивидуальный стиль ее выполнения (являющийся результатом прогрессивной адаптации) могут существенно снижать возможность развития личности специалиста, так как ему необходимо выходить за пределы всего этого для полноценного личностного развития. При этом внешние формы поведения могут являться компенсаторными и не отражают реальной профессиональной пригодности. Это чревато тем, что при сложных затруднениях, фрустрирующих ситуациях, при выполнении профессиональной деятельности они могут распадаться и в поведении проявляться действительные личностные особенности. При этом может выясниться, что работник, который отвечал всем требованиям, зарекомендовал себя хорошим специалистом, оказывается профессионально несостоятельным.

Адаптация и ее сроки в значительной степени зависят от организационной системы профессионально-квалификационного продвижения сотрудников.

Важную роль в адаптации работников играет психологический климат в коллективе. Деловые взаимоотношения развивают чувство товарищества, взаимопомощи, повышают трудовую активность работника, удовлетворенность трудом.

Также адаптация может быть полной и неполной. При этом адаптация может считаться полной, если при высоком и среднем уровне овладения специальностью наблюдается устойчивое положительное отношение и наличие благоприятной социальной позиции новичка по отношению к производственной группе. Неполная адаптация, как правило, характеризуется либо отсутствием должного уровня овладения специальностью в положительном отношении к ней, либо управление этим процессом адаптации требует большой организационной работы со стороны руководства и высокой компетентности со стороны психологов. В различных подразделениях целесообразно проводить социально-психологические тренинги. И прежде всего – тренинги уверенности в себе. Опыт показывает, что тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплачивают молодых сотрудников, формируют чувство уверенности в себе. В обязанности психолога входит анализ факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации, а также разработка мер по их оптимизации.

Итак, адаптация молодых сотрудников в основном завершается к концу первого года работы. Это проявляется в усвоении основных профессиональных приемов, методов работы и ценностных ориентациях. Молодой сотрудник начинает идентифицировать себя с правоохранительными органами, у него появляется чувство «мы», чувство профессиональной гордости, он видит перспективы роста и результаты профессиональной деятельности.

### **3 САМОРЕАЛИЗАЦИЯ КАК УСЛОВИЕ ПРОГРЕССИВНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ**

Результатом самореализации, то есть самотворчества каждого человека, является его индивидуальность как в профессиональной деятельности, так и в жизни вообще. Процесс самореализации предлагает непрерывную саморегуляцию, которую никак нельзя представить в виде единовременного акта.

Как уже отмечалось ранее, далеко не все процессы трудовой человеческой деятельности имеют одинаковое значение для самореализации в правоохранительной деятельности. В этом плане их можно разделить на:

– процессы деятельности, способствующие прогрессивному развитию;

– процессы, нейтральные для развития личности;

– процессы, ведущие к деградации личности сотрудника ОВД.

Нейтральные процессы связаны с постоянно повторяющимися, привычными видами деятельности. Однако нейтральные процессы могут стать ведущими в деградации личности, или, наоборот, в ее развитии.

В разные периоды жизни потребность в самореализации проявляется с разной степенью интенсивности. Наиболее интенсивен процесс самореализации в период социального становления человека, то есть в юности, когда формируются его физические, психические и социальные качества. Наименее интенсивно этот процесс идет в пожилом возрасте, когда человек уже сложился. Однако нет такого периода в человеческой жизни, когда бы этот процесс прекратился. В связи с этим трудовую активность сотрудника можно считать этапом средней интенсивности потребности в самореализации. Все же следует заметить, что интенсивность данного процесса, его конкретные специфические особенности глубоко индивидуальны. Одна и та же форма деятельности может иметь разное значение для формирования разных людей. Особое значение для развития личности имеют те процессы деятельности, с которыми человек сталкивается впервые. Вот почему смена видов деятельности имеет столь важную роль в развитии личности сотрудника органов внутренних дел.

В ходе жизнетворчества могут быть выделены «узловые» этапы, которые связаны с поворотными моментами биографии индивида, крупными событиями в его жизни, с историческими переменами, свершившимися в обществе и так далее.

Многое в жизнетворчестве человека зависит от того, является ли оно стихийным или сознательным.

В целом, можно выделить три «блока» внутреннего движения личности к самореализации:

- когнитивный,
- поведенческий,
- регулятивный.

К когнитивному относятся следующие этапы:

- 1 Самоощущение.
- 2 Самонаблюдение.
- 3 Самопознание.
- 4 Самооценка.
- 5 Самоцель.

Причем каждый из последующих этапов включает предыдущие и может существовать только на их основе. Порядок этих этапов также соответствует историческому развитию личности сотрудника органов внутренних дел.

К поведенческому блоку относятся:

- 1 Самоподготовка.
- 2 Самообразование.
- 3 Самовоспитание.
- 4 Саморазвитие.

Каждая из этих категорий характеризует определенный этап формирования личности, ее деятельности, направленной на становление самой себя как субъекта правоохранительной деятельности. Каждый из элементов этого «блока» конкретизируется целой системой понятий, описывающих средства их осуществления. Например, самовоспитание реализуется через самопринуждение, самоопределение, самовнушение, самоубеждение, которые можно отнести к регулятивному блоку.

Регулятивный блок имеет две основные функции:

1) выступает частью когнитивного и поведенческого блоков, так как формируется на их основе и отражает цель личности сотрудника правоохранительных органов на пути к самореализации;

2) оказывает непосредственное регулирующее влияние на первые два блока, стимулируя самостоятельность личности и регулируя ее.

К этому блоку необходимо отнести:

- самоконтроль,
- саморегуляцию,
- самодисциплину.

Причем каждая последующая категория этого блока невозможна без предыдущей.

Кроме того, многие экспериментальные материалы свидетельствуют о том, что временный период пребывания в должности отражается на процессе самореализации как высшей потребности человека. Так, у специалистов со стажем работы в правоохранительных органах от одного года до трех лет доминируют потребности в материальном благополучии. У сотрудников органов внутренних дел, имеющих стаж три – пять лет, на первое место выходят потребности уважения и познания (или духовные потребности). Работники большое внимание уделяют процессу самообразования, что, в свою очередь, повышает уровень профессионализма и служит источником личностного развития сотрудника органов правоохраны. Специалисты со стажем от пяти до десяти лет считают профессиональные знания необходимой ценностью, позволяющей достигнуть более высокого профессионального уровня. Главное условие в профессиональной правоохранительной деятельности сотрудника на данном этапе – самореализация, позволяющая выбирать ориентиры для роста и самосовершенствования, реализовать свою индивидуальность и распространять полученные знания, соответствующие ценностным представлениям личности профессионала. Специалисты же с десятилетним стажем, или более того, в органах внутренних дел выбирают оптимальные пути дальнейшего самотворчества и самораскрытия в профессиональной деятельности. При этом обычно они разветвляют сеть профессиональной подготовки, которая позволяет иметь высококвалифицированную и творческую работу, либо преобразовать имеющиеся в наличии способы и приемы осуществления уже имеющегося труда по охране правопорядка.

Сроки достижения уровня самореализации весьма индивидуальны и зависят от успешности процессов социализации, идентификации, профессиональной адаптации, что в своей основе зависит от успешности усвоения норм и ценностей правоохранительной деятельности, а также нейтрализации и ухода от личностной деформации сотрудников органов внутренних дел.

Из результатов проведенного нами исследования с помощью социометрического метода видно, что иерархия ценностных ориентаций в группе испытуемых на примере социально-желательных качеств личности сотрудника выстраивается следующим образом:

- |                                     |                             |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1 Самостоятельность.                | 6 Воспитанность.            |
| 2 Оптимизм.                         | 7 Честность.                |
| 3 Ответственность за свои поступки. | 8 Трудолюбие.               |
| 4 Доброжелательность.               | 9 Жизненный опыт, мудрость. |
| 5 Аккуратность.                     | 10 Требовательность к себе. |

Как видим, самостоятельность занимает первое место, а требовательность к себе последнее. Причем групповая оценка по предложенным качествам позволяет говорить о взаимоприемлемых отношениях сотрудников со своим коллективом (приблизительно 25 % отделения).

Проведенный нами анализ наиболее нежелательных в социальном отношении качеств личности сотрудников, позволяет также ранжировать их и выделить наименее желательного в коллективе работника.

Итак, иерархия нежелательных личностных качеств выстраивается следующим образом:

- |                               |                        |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 Пессимизм.                  | 6 Эгоизм.              |
| 2 Зависимость, непостоянство. | 7 Неискренность, ложь. |
| 3 Коварство.                  | 8 Нерешимость.         |
| 4 Зависть, злобность.         | 9 Лень.                |

Причем, глупость и легкомыслие являются самыми нежелательными личностными качествами сотрудника органов внутренних дел.

Итак, при сравнении групповой оценки наиболее желательных членов коллектива с их личностными ожиданиями (то есть качествами, по которым они оценивают других) оказалось, что личностные ожидания «лидеров» не противоречат иерархии ценностей в целом по отделению.

В соответствии с нашим предположением у людей, ценностные ориентации которых соответствуют (не противоречат) ценностям и нормам коллектива, должна наблюдаться большая интенсивность самореализации, чем у других сотрудников. Поэтому нами была использована методика Л.Я. Гозмана для определения степени самоактуализации для выявления данного факта. При анализе результатов мы получили, что наша гипотеза подтвердилась.

Как и предполагалось, лидеры более склонны к творческой реализации себя в профессиональной деятельности. Один сотрудник оказался одним из людей, которые еще не достигли данной степени развития своей личности. В целом же по отделу наблюдается средняя степень самореализации людей. Однако полученные данные нельзя считать полностью надежными и репрезентативными, поскольку исследование охватило только один отдел органов внутренних дел. Также при тестировании возможно присутствие у работников фактора социальной желательности, что очень четко отражено в результатах одного из испытуемых.

Кроме ранее перечисленных факторов, влияющих на процесс продвижения сотрудника органов внутренних дел к ступени самореализации, нужно назвать еще один – это личная жизнь работников правоохранительных органов. Ратинов А.Р. отмечает, что личная жизнь, связи, поведение в быту не должны вступать в противоречия с требованиями профессии сотрудника органов внутренних дел.

Однако личная жизнь работников органов охраны правопорядка не всегда складывается в этом отношении благополучно. В связи с этим появляются внешние и внутренние конфликты у людей данной профессии.

По данным нашего исследования 74 % опрошенных сотрудников органов внутренних дел указали, что специфика их работы оказывает непосредственное влияние на возникновение конфликтов.

Причем, причинами были отмечены:

- ненормированный рабочий день (52 % случаев);
- нервные перегрузки на работе (27 % случаев).

В связи с этим у психолога, работающего с личным составом органов внутренних дел, определяется еще одна задача – работа с семьями работников органов правоохраны.

Итак, говоря о проблеме личностного роста сотрудников органов внутренних дел, нужно отметить, что для перехода от самопознания к действиям по реализации его результатов необходимо несколько субъективных условий, которые могли бы способствовать полной самореализации.

Другими словами, выявив свои достоинства и недостатки, сотрудник правоохранительных органов должен принять твердое решение – сделать все возможное для развития достоинств и устранения своих недостатков. Однако сам факт отношения человека к своим достоинствам и недостаткам является вторичным: он зависит от мировоззренческих и нравственных принципов сотрудника органов внутренних дел. Одна из важнейших функций морали – быть средством саморегуляции поведения индивидуума, его самовоспитания и становления. Вот почему внутренним условием самореализации выступали и будут выступать нравственные принципы человека, степень его нравственного развития. Подчас это внутреннее воздействие морали на саморегуляцию индивида оказывается более сильным и действенным, чем любые влияния на него извне.

Осознание своих достоинств (недостатков) и желание преодолеть последние еще не могут обеспечить переход от мысли к действию. Сотруднику органов внутренних дел здесь необходима твердая воля, самодисциплина, отказ от жизненных соблазнов, мешающих выполнению задуманной цели. Она мобилизует и физические и духовные возможности человека на преодоление трудностей, встающих перед ним в процессе реализации себя в профессиональной деятельности.

Таким образом, самореализация сотрудника органов внутренних дел в профессиональной деятельности складывается из сочетания трех основных моментов:

- 1) реальной потребности личности в осуществлении самореализации в правоохранительной сфере;
- 2) соотношения потребностей с возможностями (реализуются только имеющиеся у сотрудника способности);
- 3) условий для самореализации: общество и конкретная социальная среда должна нуждаться в реализации соответствующих способностей, то есть должна быть востребованность личности.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Достижение высшего уровня развития личности сотрудника органов внутренних дел – уровня самореализации, относительно длительный управляемый процесс. Основными противоречиями этого процесса, на наш взгляд, являются:

- отсутствие последовательности в личностном развитии сотрудников, что объясняется противоречиями в мотивационно-смысловой сфере психики специалистов;
- абсолютизация наличного уровня развития специалиста как конечного результата его служебной карьеры;
- достижение уровня самореализации имеет внутренние закономерности, этапы (стадии).

Серьезной проблемой также является недостаточная проработанность в гуманистической психологии самой научной категории «самореализации».

Понимание психического как деятельности и как процесса, принятого в отечественной психологии, ориентирует социального психолога на исследование отдельных функций и структур самосознания личности. Такой деятельностный подход имеет важное методологическое значение для определения содержания и методики развития личности сотрудника ОВД. Понимание единства строения психической функции и ее задачи требует от психолога систематического содержательного воздействия на базовые психические образования личности. К ним, в первую очередь, относятся система ценностных ориентаций личности, «Я – концепция», самоконтроль и самооценка.

Обследования персонала показали, что для достижения уровня самореализации при организованном содержательном воздействии на сознание подчиненных требуется не менее семи – десяти лет. При этом необходимо предотвратить влияние факторов профессиональной деформации, неорганизованности и негативного влияния криминальной субкультуры.