Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Кафедра общей психологии и конфликтологии

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ - СЛУЖАЩИХ В ОВД

Направление «37.04.01 – Психология»

Магистерская программа «Психологическое консультирование»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Л.А. Максимова
«____» _____ 2019 г.
_____

Исполнитель:
Сараева Светлана Дмитриевна,
обучающийся группы ПК-1701z
_____

Научный руководитель:
Водяха Юлия Евгеньевна,
канд. псих. наук, доцент кафедры
общей психологии и
конфликтологии
_____

Екатеринбург 2019

Содержание

ВВЕДЕНИЕ…… 3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СЛУЖАЩИХ В ОВД…… 10
1.1. Проблема профессионального становления личности в психолого-педагогической литературе в период ранней взрослости ……..... 10
1.2. Содержание процесса профессионального становления молодых специалистов– служащих ОВД……... 32
1.3. Особенности профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел……..... 49
Выводы по первой главе……... 64
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ СОТРУДНИКОВ ОВД…...… 66
2.1. Структура и содержание профессионального становления молодых сотрудников ОВД на примере полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу……. 66
2.2. Модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов- служащих в ОВД ……. 128
Выводы по второй главе…… 149
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.. ……... 152
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ……... ……. 157
ПРИЛОЖЕНИЯ…….. 164

Введение

Актуальность темы исследования. Проблема профессионального становления специалиста в настоящее время является одной из наиболее актуальных, поскольку она тесно связана со всевозрастающей потребностью общества в активной, целенаправленной, адаптированной в социальной среде, способной к продуктивной деятельности личности.

Исследования профессионального становления личности является значимым не только в контексте разработки социально-психологических условий процесса социализации, но и в контексте проблем самоопределения и самоактуализации индивида, генезиса его мотивационно-потребностной сферы, психологии способностей.

Изучение социально-психологических особенностей становления личности профессионалов привлекает внимание исследователей непосредственно в связи с возникновением и быстрым развитием таких областей практики как профориентация, профотбор и аттестация кадров, а также в соответствии с явной необходимостью психологического обеспечения профессионального образования и профессиональной адаптации.

Интерес к этим вопросам не случаен. Он вызван тем, что для обновления и процветания России необходимы психологическая личностная зрелость и высокий профессионализм большинства ее граждан.

Учитывая эти обстоятельства, можно понять, что совершенно неслучайно различные аспекты этой проблемы исследуются специалистами самого разного профиля: психологами и педагогами, социологами и физиологами, юристами и экономистами (К.А. Абульханова-Славская, Е.Н. Борисов, Н.Л. Гранат, А. П. Деркач, С.И. Змеев, Н.В. Кузьмина, Т.Н. Курбатова, И.Б. Пономарев, И.П. Раченко, А.Р. Ратинов, А.М. Столяренко, А.В. Филлипов, Ю.В. Чуфаровский, А.Д. Шадриков и др.).

В отечественной и зарубежной социальной психологии проблеме профессионального становления личности также уделяется существенное внимание. В работах В.С. Агеева, Г.М. Андреевой, С.Д. Артемова, В.В. Бойко, В.И.

Зацепина, Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинского, К.К. Платонова, А.В. Петровского, А.Ю. Панасюк, Н.А. Свиридова, В.В. Шпалинского, В.А. Ядова, М.Г. Ярошевского, П. Лазарсфельда, Б. Коллинза, Т. Ньюкома, Л. Фестингера, Г. Хоманса и др. рассматриваются разнообразные аспекты профессиональной адаптации, развития и межличностного общения субъекта деятельности, влияние различных социально- психологических условий на формирование профессионально значимых качеств, знаний, умений и навыков личности, обеспечивающих ее активное профессиональное становление.

Анализируя многочисленные подходы и направления в изучении процесса профессионализации, можно отметить разнообразие в выделении оснований анализа.

В качестве значимых единиц профессионального становления выделяются:

- профессиональная деятельность и совокупность образующих ее целей, задач, способов и приемов их решения (С.Д. Артемов, А.Н. Борискин, Е.В. Таранов и др.);

- условия труда, система ценностей, традиций и норм, предъявляемых человеку конкретной профессией (Д.П. Кайдалов, Е.В. Суименко и др.);

- трудовой коллектив, групповые и профессиональные отношения специалиста (Г.М. Андреева, Я.Л. Коломинский, И.М. Кондаков, А.В. Панасюк, В.А**.** Ядов и др.);

- личность и ее социальные и психологические проявления в процессе профессионализации (А.Г. Асмолов, М.А. Бобнева, В.С. Магун, А.Л. Свенцицкий и др.);

- операциональные функции личности, выполняемые ею в процессе труда (Д.Н. Завалишина, Е.П. Ильин, В.А. Крутецкий, В.Д. Шадриков и др.);

- факторы и условия профессионализации, включающие в себя социальную и мотивационную сферы, их взаимосвязь и влияние на успешность хода профессионализации личности (Е.Ю. Артемьева, В.А. Мерлин, А.К. Маркова, Э.С. Чугунова и др.).

Несмотря на вариативность точек зрения, многие исследования объединяет то, что авторы считают необходимым изучать процесс профессионального становления в связи с включенностью личности в реальную деятельность.

В отечественной социальной психологии общепринятым является положение о решающей роли деятельности в развитии, формировании и становлении личности профессионала. При взаимоотношении личности и деятельности проявляются не только профессионально значимые способности и качеств, но и взаимная адаптация, приспособление компонентов личностной и деятельностной структуры.

Признавая личностно образующую функцию деятельности Л.Н. Анциферова, К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, В.П. Зинченко, Б.И. Додонов, Б.Ф. Ломов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн, Г.В. Суходольский, Г.П. Щедровицкий и др. убедительно демонстрируют, что основа развития личности в зрелом возрасте наиболее тесно связана с выбором, подготовкой и выполнением человеком определенного вида профессиональной деятельности.

Анализ составляющих конкретной деятельности с психологической точки зрения позволяет определить не только совокупность профессиональных требований к личности специалиста, но и выделить условия, оптимально соответствующие профессиональному становлению.

Неразработанность комплексного подхода к проблеме профессионального становления молодых сотрудников ОВД в социальной психологии, а также ее практическая значимость и актуальность в условиях деятельности МВД обусловили выбор темы данного диссертационного исследования.

В этой связи возникает **проблема исследования**: противоречие между необходимостью и неразработанностью единого подхода к проблеме профессионального становления молодых специалистов-служащих ОВД в психологии служебной деятельности, а также ее практическая значимость и актуальность в условиях деятельности МВД позволили определить **тему**

исследования: «Модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов служащих в ОВД».

Объект исследования: профессиональное становление личности в период ранней взрослости.

Предмет исследования: процесс психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов ОВД.

Цель исследования – на основе анализа теоретического и практического аспектов проблемы разработать и частично реализовать модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов служащих в ОВД.

Гипотеза исследования - профессиональный рост молодых сотрудников ОВД будет обеспечен при реализации модели психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов ОВД, отражающей взаимодействие всех субъектов процесса профессионального становления, учитывающей стадии профессионального становления, типичные риски и особенности реализации профессиональной деятельности.

В соответствии с темой, целью, объектом и предметом исследования определены следующие **задачи**:

1. Провести теоретический анализ психологической литературы по проблеме профессионального становления личности в период ранней взрослости.
2. На теоретическом уровне изучить содержание и особенности процесса профессионального становления молодых специалистов-служащих ОВД.
3. На эмпирическом уровне выявить структуру и содержание профессионального становления молодых сотрудников ОВД.
4. Разработать и верифицировать модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов-служащих ОВД.

Теоретико-методологическая основа исследования опирается на основные принципы и положения отечественной психологической науки: принцип системности, принцип детерминизма, принцип развития, принцип единства сознания и деятельности, положение о личности как о субъекте жизнедеятельности и отношений, положение об определяющей роли активности личности в ее продвижении в процессе саморазвития (Б.Г. Ананьев, А.В. Петровский, Л.Н. Анциферова, В.Н. Романова, К.К. Платонов, В.А. Ядов, В.С. Мерлин, М.Г. Ярошевский, Е.А. Климов, А.К. Маркова и др.).

Методы исследования: метод теоретического анализа научной литературы по проблеме исследования, эмпирический психодиагностический метод (Методика «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенин), вербально-коммуникативный метод (анкетирование), методы математико-статистического анализа эмпирических данных (корреляционный анализ).

Экспериментальная база исследования: полк патрульно-постовой службы полиции Управления Министерства внутренних дел России по городу Екатеринбургу.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в следующем:

1. Анализ результатов отечественных и зарубежных исследований по проблеме социально-психологических аспектов профессионального становления личности позволил обобщить и систематизировать основные подходы и направления в изучении этого процесса.

2. Уточнено психологическое содержание процесса профессионального становления молодых сотрудников ОВД, выделены структура и особенности этапов этого процесса, а также эмпирически изучены различные компоненты профессионализации молодых кадров системы ОВД.

3. Выделены структура и содержание деятельности, способствующих профессиональному развитию молодых кадров ОВД.

4. На основании результатов исследования разработана система модель психолого-педагогического сопровождения по эффективному обеспечению профессионального становления молодых сотрудников системы ОВД.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется тем, что полученные результаты позволяют повысить эффективность процесса профессионального становления молодых сотрудников ОВД на основе поэтапного и комплексного психолого-педагогического сопровождения этого процесса с участием психолога, руководителя, наставника. Реализация сконструированной модели по обеспечению профессионального становления молодых кадров может быть использована в службах и подразделениях органов внутренних дел.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СЛУЖАЩИХ В ОВД

1.1 Проблема профессионального становления личности в психолого-педагогической литературе в период ранней взрослости

Анализ отечественной и зарубежной литературы, посвященной проблеме профессионального становления личности показывает, что теоретические построения в данной области, как и эмпирические исследования, имеют в науке самые различные аспекты и отражают разнообразие подходов и взглядов авторов к этому явлению.

В одних работах проблема профессионального становления личности анализируется на основе изучения правовых аспектов социальной психологии, в других - с точки зрения организации больших систем, в третьих - в плане исследования вопросов формирования такой социальной общности, как коллектив. Множественность подходов к данной проблеме обусловлена не только разнообразием исходного эмпирического материала, но и различием отправных методологических установок.

Как отражение различных взглядов, подходов, методик в науке существуют разные трактовки понятия "профессиональное становление личности", и отсутствует единство в определении его содержания и структурных составляющих.

Прежде чем мы перейдем к исследованию главной темы, необходимо раскрыть понятие "профессия".

В отечественной психологической литературе этот термин, происходящий от латинского "ргоГеББю" - официально указанное занятие, специальность, вводится как "род трудовой деятельности человека, владеющего

комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате специальной подготовки, опыта работы [23, с. 14].

Среди психологов термин "профессия" понимается тоже по-разному. Е.А. Климов рассматривает ее как общность, причем речь ведется "не об организации, а о мыслимо представляемой незримой группе сходных по направленности и опыту людей". При этом профессия является, по его мнению, необходимой для общества, социально ценной и ограниченной, вследствие разделения труда, областью приложения физических и духовных сил человека, дающей ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития [30, с. 56].

В своих работах Е.А. Климов, анализируя профессию в ходе развития общества и появления разделения труда, указывает на профессии как на исторически возникшие формы деятельности, необходимые обществу, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности и профессионально значимые качества [30, с. 59].

В основе исследований О.А. Конопкина и В.И. Морсановой лежит взгляд на профессию как совокупность внешних условий и требований, предъявляемых к психической организации человека [37, с. 116].

Через призму конкретно-личностного восприятия, Н.И. Мягких определяет профессию как деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества, и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию [42, с. 98].

Профессиональная пригодность, самоопределение, адаптация, развитие личности по-разному преломляются в различных профессиях. Соответственно, различаются профессионально важные психологические качества, необходимые для труда в разных профессиях. В различных профессиях неодинаково легко и быстро могут проходить процессы адаптации к мастерству и творчеству, проявляться индивидуализация труда, по-разному может складываться соотношение саморазвития и самосохранения.

По нашему мнению, определение понятия "профессия" наиболее содержательно дано А.Ф. Караваевым, поэтому в нашей работе мы опираемся на ее трактовку данного понятия. Под профессией для каждого отдельного человека "социально зафиксированную обществом область его возможных трудовых действий, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности, профессионально важные качества личности" [25, с. 12].

Будем считать, что для человека профессия выражает:

- средство личностной самореализации;
- источник существования.

Самочувствие, удовлетворенность жизнью, физическое и психическое здоровье во многом определяются удовлетворенностью, содержанием профессиональной деятельности, отношением личности к ней, профессиональным выполнением своего труда, складывающимися межличностными отношениями.

Подход к профессионализму в труде различен в зависимости от содержания его в профессиях, а также складывающихся межличностных отношений.

Определение профессионализма в социальной психологии, социологии и управлении принято вводить через оппозицию двух крайних, но существенных интерпретаций (А.К. Маркова, Е.А. Климов): профессионализм как совокупность, набор личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда (имеются в виду нормативные требования профессии к личности человека), и профессионализм как определенная системная организация сознания, психики человека, включающая в себя компоненты внутреннего отношения человека к труду, состояние его психических качеств, информированность, знания, опыт, культуру [29, с. 112].

Уровня профессионализма в профессии каждый человек может достигнуть в процессе своего профессионального становления и развития.

В зарубежной психологии профессиональное становление личности понимается как процесс простого приспособления индивидов или групп к существующей структуре капиталистического общества, пассивного восприятия и усвоения норм и ценностей.

Зарубежными исследователями на основании взаимосвязи социальной психологии и психологии профессионального развития были выделены пять основных направлений исследования профессионального становления личности [52, с. 23].

К ним относятся:

1. Дифференциально-диагностическое (Ф. Парсонс, Г. Мюнстерберг, Г. Боген, Р. Мертон, и др.).
2. Психоаналитическое (У. Мозер, Э. Роу, Д. Боумрин и др.).
3. Теории решений (Х. Томэ, Г. Рис, П. Циллер, О. Хара, Д. Тидеман и др.).
4. Теории развития (Э. Шванглер. Ш. Бюлер, Д. Сьюпер, Э. Гинцберг).
5. Типологическое (Дж. Холланд, О. Липпман и др.).

Основоположником *дифференциально-диагностического подхода* к проблеме профессионального становления человека является Ф. Парсонс. Им были сформулированы посылки о том, что каждой профессии соответствует определенный набор психологических и физических качеств индивида, а удовлетворенность профессией и успешность профессиональной деятельности находятся в прямой зависимости от степени соответствия индивидуальных качеств и требований профессии. Авторами данного подхода отмечалось, что наряду со способностями большое значение для профессиональной успешности и удовлетворенности имеют личностные характеристики и интересы, что позволяет противопоставлять принцип склонностей принципу пригодности. Впервые было выделено психологическое понятие ПВК - профессионально-важных качеств, которое в дальнейшем стало играть ведущую роль в исследованиях профессионального становления личности, а также были названы и описаны методические средства, которые можно использовать в ходе

анализа процесса становления личности профессионала (опросник Кеттела, опросники интересов Стронга и Кьюдера и т.д.) [52, с. 38-39].

К недостаткам данного направления относятся игнорирование тех фактов, что как личностные структуры, так и профессиональные требования в реальной жизни являются весьма изменчивыми, а не стабильными, как это принимается в большинстве теоретических построений.

В русле *психоаналитического подхода*, в противоположность первому по методическим и теоретическим основаниям, постулируется центральная роль в процессе профессионального становления личности различных форм потребностей - от витальных интересов до комплексных психодинамических механизмов и структурно-личностных инстанций, а также различным форм интерперсональных взаимодействий, в первую очередь – детско-родительских отношений (У. Мозер, Д. Боумрин, Э.Роу и др.) [57, с. 119].

В этом контексте полезно рассмотреть концепцию Э.Роу, содержание которой представляет интерес как попытка провести параллель между "типом взаимодействия" родителей с ребенком в семье и его последующим профессиональным выбором. По Э.Роу существуют такие параметры взаимодействия родителей с детьми, как эмоциональное принятие-неприятие, наличие-отсутствие контроля, стимулирование-нестимулирование активности ребенка, которое и определяет тип ориентации профессиональных интересов детей как индивидная - предметная, защитная - незащитная, на других - на себя, - соответственно. В исследованиях Э.Роу было показано, что при наличии в семье атмосферы эмоционального принятия и сотрудничества, преобладании методов убеждения и поощрения, четком распределении функций дети выбирают профессии, связанные с работой с людьми. При преобладании во взаимоотношениях между родителями и детьми эмоциональной стороны дети чаще ориентированы на выбор в сфере искусства. В тех же случаях, когда в семье существует атмосфера отчуждения, преобладают методы наказания, дети стремятся избегать контактов с людьми, выбирая профессии из "мира вещей" [57, с. 184].

Концепции авторов психоаналитического подхода подвергались ряду критических замечаний как общих для всего психоанализа, так и касающихся непосредственно данных теорий. В, частности, в работах игнорируется личностная активность индивида в процессе его профессионального становления.

Следующим направлением изучения профессионального становления зарубежными исследователями в контексте профессионального развития является *теория решений*. Исследовательские установки авторов данного направления ориентированы прежде всего на изучение процесса выбора профессии, а сам профессиональный выбор выступает как система ориентировок в различных профессиональных альтернативах и принятии решений (Х.Томэ, Г.Рис, П. Циллер и др.). В качестве таких различных ориентировок авторы выдвигают цели, стоящие перед индивидом, возможность поражения и готовность к риску, а также ожидаемый успех. Центральным компонентом теории решений выступают варианты профессиональной судьбы (профессионального пути), которые определяются последовательностью выбираемых позиций [53, с. 412].

При помощи методического аппарата ТАТ (по Хекхаузену), системы проверки достижений LPS, социального ориентирования SSE, проверки атрибутивных действий авторами данного направления были проведены широкие эмпирические исследования компонентов профессионального выбора. К недостаткам подхода теории решений можно отнести тот факт, что за рамками исследования остаются профессиональные способности, родительские установки, отношение и влияние социального окружения.

Одним из весьма популярных за рубежом направлений, связанных с изучением профессионального становления личности, выступает на наш взгляд, *направление теории развития*, ориентированной на педагогическую практику, что определяет синтетический характер теорий данного подхода. Авторы подхода теорий развития рассматривают процесс профессионального становления в своих работах в связи с особенностями выбора профессии и его возрастной динамики, а также выделяют, что поиск профессии является одной из основных

характеристик юношеского возраста и он обусловлен достижением определенного уровня развития, сформированностью склонностей и способностей (Э. Шпрангер, Ш.Бюлер). Э.Гинцберг определил профессиональный выбор как длительный процесс, состоящий из ряда этапов. Он отмечает, что этот процесс является необратимым, так как более ранние решения ограничивают дальнейшие возможности выбора, и в целом процесс выбора заканчивается компромиссом между внешними (престижность и пр.) и внутренними факторами (индивидуальные особенности, потребности и др.). Так, в качестве основных проблем подростков, возникающих в связи с необходимостью профессионального выбора. Э. Гинцберг выделил следующие: использование своих способностей, обдумывание временной перспективы, поиски адекватной формы удовлетворения личных потребностей и интересов [57, с. 204].

Д. Сьюпер разработал ступенчатую модель профессионального становления, основанную на развитии и реализации "Я-концепции". В процессе профессионального развития он выделяет следующие стадии:

- стадия побуждения (от рождения до 14 лет), в пределах которой Я-концепция развивается благодаря идентификации со значимыми взрослыми. На первой фазе этой стадии - фантазии (от 4 до 10 лет) доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в фантазии. В течение второй фазы - интересов (10-12 лет) формируются профессионально значимые предпочтения. В фазе способностей (13-14 лет) опробываются индивидуальные способности, проявляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании;

- стадия исследования (от 15 до 24 лет) - здесь индивид пытается попробовать себя в различных ролях при ориентации на свои индивидуальные возможности. В тентативной фазе (15-17 лет) делается предварительный профессиональный выбор. В фазе перехода происходит попытка реализации Я-концепции. В фазе апробации ведется поиск поля деятельности в профессиональной жизни;

- стадия консолидации (от 25 до 44 лет) характеризуется стремлением индивида обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию [55, с. 216-217].

В дальнейшем индивид проходит стадии сохранения и спада. Одновременно с понятием стадиальности Д. Сьюпер вводит понятие профессиональной зрелости, относящееся к личности, поведение которой соответствует задачам профессионального становления и развития, характерным для данного возраста. Можно также отметить, что вслед за Э. Роу, Д. Тидельманом, Ш. Бюлером для теории профессионального развития Д. Сьюпера характерно обращение к понятию "Я-концепция". Профессиональное становление, в сущности (по Д. Сьюперу), состоит в развитии и реализации "Я-концепции", во взаимодействии ее с реальностью и проигрывании индивидом профессиональных ролей [55, с. 116].

Слабой стороной в исследованиях авторов теорий развития является недостаточная операционализация и формальность характеристик вводимых ими понятий профессионального становления и развития, что несет за собой трудности в дальнейших экспериментальных исследованиях, а тем более в диагностике.

Еще одно направление рассматривает проблему профессионального становления *с точки зрения возможности построения различных типологий* (типов профессий и типов личности). К этому направлению относятся, прежде всего, работы О. Липпмана и Дж. Холланда. Наиболее интересным, с нашей точки зрения, является подход к классификациям типов профессий, развитый в исследованиях О. Липпмана. Он предложил разделить все многообразие профессий на три типа: *высший, средний и низкий.* Для профессий "высшего" типа критерием приспособления (соответствия) является соответствие особенностей профессии особенностям профессиональной направленности; для "средних" - особенностям профессионального мышления, для "низших" - соответствие отдельных показателей развития психических функций и психомоторики (О. Липпман). Для теории типов Дж. Холланда характерно

утверждение, что человек выбирает такую профессию, которая наиболее соответствует его типу личности. Он выделил шесть базисных типов: *исследовательский, реалистический, социальный, предпринимательский, конвенциональный, артистический.* По его мнению, большинство профессий могут быть описаны в пространстве этих типов, и таким образом любая профессиональная среда получает профиль, аналогичный личностному. По его предположению, человек вступает в ту профессиональную среду, которая соответствует типу его личности, аналогично, среда "отбирает" людей в соответствии с собственным профилем. Дж. Холланд в своей теории подчеркнул значение профессионального поведения как части личностного развития и в некотором роде соединил теорию личности с теорией профессионального поведения [58, с. 236-237].

К недостаткам типологического направления относится сам принцип, на основании которого осуществляется построение типов, в связи с чем реальный индивид зачастую не соответствует ни одному из личностных типов, связанных с определенной профессиональной средой.

Анализируя труды отечественных психологов по вопросам профессионального становления личности, следует, прежде всего, подчеркнуть их многообразие и разнообразие.

Ключевой категорией исследуемой нами проблемы является категория "становление".

С точки зрения материалистической диалектики понятие *"становление"* отражает объективный процесс, в ходе которого новый предмет, новое явление начинает из реальной возможности превращаться в действительность. В.М. Гордон предлагает различать два типа становления: первый - это "становление абсолютно нового предмета (явления), т.е. такого который возникает в жизни впервые, не имея аналогов в предыдущем...". Становление второго типа, в отличие от первого, условно можно назвать "запрограммированным становлением", ибо здесь "возникновение нового, его становление, идет уже по за-

ранее известному пути и каждый раз повторяет в общих чертах путь предыдущих экземпляров данного рода" [57, с. 288].

Философское содержание категорий "становление" (общее) через субъекта - носителя профессии (единичное) проявляется в его *профессиональном становлении* (особенное).

Большинство отечественных исследователей профессионального становления в своих работах исходят из идеи детерминации развития личности деятельностью, их взаимообусловливаемости и влияния друг на друга. Движение личности в пространстве и времени профессионального труда получило название профессионального становления субъекта деятельности, это часть онтогенеза человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности (Д.В. Оборина). Разделяя подход Н.В. Кузьминой к трактовке профессионализма в деятельности и его основных признаков (характеристик), можно определить понятие "профессиональное становление" специалиста как целенаправленное овладение им избранным видом деятельности до уровня ее продуктивного осуществления [57, с. 215].

Иными словами, речь идет о профессиональном развитии специалиста в конкретной деятельности, о приобретении им таких профессиональных качеств, которые бы позволили ему продуктивно осуществлять избранный вид деятельности. Следует отметить, что каждая профессия имеет свою специфику (как по содержанию, так и по способам реализации), которая определяет и специфические требования к специалисту, его профессиональным качествам.

Таким образом, под *профессиональным становлением* мы понимаем процесс продвижения человека к профессионализму в его труде, мотивированное стремление к позитивной динамике профессионального и личностного роста, формирование человеком в себе признаков и качеств профессионала, необходимых для осуществления конкретной деятельности на уровне высоких образцов и стандартов.

Процесс становления личности профессионала является многоплановым, разноаспектным и сложным процессом, если рассматривать его с точки зрения его объективного и субъективного содержания (Б.Ф. Ломов) [39, с. 13].

В социально-психологической литературе (Е.В. Александрова, Н.П. Аникеева, В.В. Бойко, В.К. Дьяченко, Е.Н. Дубровская, Е.А. Жданов, Р.Л. Кричевский, Я.Л. Коломинский, А.К. Маркова, Р.С. Немов, Б.Д. Парыгин, А.Г. Ростунов, Л.И. Уманский В.А. Ядов и др.), посвященной проблеме профессионального становления личности, выделяют различные направления и теоретические концепции, отражающие многогранность аспектов взаимодействия индивида с профессиональной средой.

В настоящее время в исследованиях, касающихся проблемы профессионального становления, фактически отсутствуют какие-либо развернутые концепции генезиса профессиональных интересов, склонностей, намерений, собственного профессионального выбора и дальнейшего профессионального развития.

На наш взгляд, *важными аспектами профессионального становления личности* выступают два:

- целенаправленная коррекция мотивационно-смысловой стороны отношения к профессии, т.е. формирование профессиональной направленности, мотивов содержательного типа, становление устойчивого мировоззрения, ценностных ориентаций, потребностей, склонностей и интересов;

- овладение профессиональными знаниями, умениями, навыками, формирование профессионального мастерства, эмоциональной уверенности в себе, своих деятельностных возможностей [47, с. 44].

Е.С. Романова выделяет два аспекта рассмотрения профессионального становления человека: во-первых - с точки зрения социально-экономической, а во- вторых - с точки зрения психолого-педагогической.

Такое разделение она объясняет специфическими противоречиями самого процесса профессионального становления, который на социальном уровне выступает как противоречие между потребностями общества в профессиональных

кадрах и реальными профессиональными (жизненными) планами людей, а на индивидуально-психологическом уровне - как противоречие между потребностью быть полезным обществу и потребностью в самореализации.

Мы считаем, что точнее было бы назвать первый аспект *как социально-личностный***,** так как речь идет о личности не в индивидуальном смысле, а в социально-психологическом плане; а *второй аспект как профессионально-психологический,* потому что овладение знаниями, умениями, навыками, формирование профессионального мастерства, эмоциональной уверенности в себе, своих деятельностных возможностей происходит не только на индивидуально-психологическом уровне, но и на профессиональном, который представляет собой формирование профессионально значимых ценностей, которые человек преобразует внутри себя и которыми он должен овладеть [47, с. 57-58].

Наличие этих двух аспектов позволяет говорить нам о том, что профессиональное становление работников невозможно построить без учета каких-либо условий, которые в свое время могут быть существенными факторами и будут определять уровень этого профессионального становления. Поэтому мы, на наш взгляд, должны обязательно изучить и социально-психологические условия, в которых протекает профессиональное становление личности.

Необходимо подчеркнуть, что разрешение противоречия между социально- личностным и профессионально-психологическим аспектами на социальном уровне невозможно без воздействия на индивидуальный процесс профессионального становления личности и наоборот. Это означает, в частности, что объективные условия человеческой жизни и человеческих отношений в обществе невозможно привести в соответствие с интересами каждого человека, и вместе с тем, объективные условия не могут однозначно определять индивидуальный выбор (Л.Н. Анциферова, А.Г. Асмолов, В.П. Зинченко, Е.С. Кузьмина, А.В. Петровский, Б.Д. Парыгин, Г.П. Щедровицкий и др.).

Изучение вопросов профессионального становления личности в исследованиях отечественных психологов позволило нам выделить наиболее важные, на наш взгляд, теоретические направления и подходы, которые будут раскрыты нами немного ниже, при непосредственном рассмотрении и сравнительном анализе структуры, содержания, социально-психологических условий и факторов процесса профессионального становления личности, поскольку результаты исследований отечественных психологов представляют несомненный интерес именно с точки зрения концепций профессионального развития личности и моделей профессионалов, которые в них предлагаются. Кроме того, данные отечественных психологов будут специально обсуждаться при описании нами подходов к психологическому анализу профессиональной деятельности сотрудников ОВД [6, с. 36].

В этой связи мы дадим лишь самую общую характеристику работ отечественных психологов в плане исследуемой темы.

Изучение данных источников показывает, что исследования профессионального становления в этих работах ведется по трем направлениям (условно выделенным нами):

1. По схеме процесса профессионального становления;
2. По структуре профессиональной деятельности индивида;
3. По построению модели (образа) профессионала.

Первое направление (по схеме процесса) характеризуется наличием определенной стадийности, этапности, периодичности и их временной последовательности, которые отражают качественные и количественные изменения в психике индивида, связанные с изменением его социального положения и с эффективностью самой трудовой деятельности. (А.А. Бодалев, В.П. Венда, Т.В. Кудрявцев, Б.Ф. Ломов, Г. Суходольский, Д.И. Пахиенко, Г.Р. Шупейко и др.).

Одним из фактических примеров, подтверждающих неравномерность изменения психологических характеристик человека в процессе профессионального становления, наличия в нём переходных ситуаций, является так назы-

ваемый "феномен плато", обнаруженный психологами еще в 30-е годы и активно исследуемый в последнее время (В.К. Вудворс, Е.Э. Геллерштейн) Установлено, что через определенные периоды у человека наступает временное снижение показателей качества работы, происходит перестройка способов профессиональных действий и поиск новых стратегий, внутренняя реорганизация деятельности в целом. Критические этапы, моменты трансформации в процессе профессионального становления индивида связываются с перестройкой операционных механизмов психических свойств в оперативные (В.Д. Шадриков), переходом человека на новые концептуальные уровни деятельности, формированием оптимальной стратегии решения задач (А.И. Лебедева) и иных структур психической деятельности (К.И. Галактионов, З.Р. Янушкин), перестройкой мотивационной сферы деятельности (К.Л. Дружинин) [51, с. 106-107].

Исходя из проведенного анализа, можно говорить, что современные взгляды о стадийности и этапности профессионального становления личности могут выступать в качестве теоретической основы общего анализа информации, получаемой в процессе психологического и социально-психологического изучения представителей различных профессиональных групп.

Второе направление представлено в литературе по структуре профессиональной деятельности индивида**,** отражающей совокупность её средств и способов, а также их последовательность друг за другом, которая имеет целевую, а не временную детерминацию (Г.И. Королёв, Е.А. Пономарёв, Д.А. Ошанин, Е.А. Сурков и др.). В контексте данного направления, исследователями уделяется большое внимание личностной саморегуляции как системе внутреннего обеспечения направленности действия, которая позволяет осуществлять человеку интеграцию профессионально-важных качеств и индивидуальных психологических характеристик с целью организации своего поведения в деятельности и межличностном общении и оптимизации

профессиональной деятельности (Л.И. Анциферова, И.С. Клецина) [51, с. 111-112].

Исследователями явления профессионального становления и развития личности в области инженерной, авиационной и космической психологии установлено, что для реализации человека как профессионала в предметных действиях и деятельности вообще, необходимо формирование такого психологического компонента, как "образ программы деятельности", включающего в себя представление о составе деятельности, средствах, способах и условиях достижения поставленной цели на основе объективных и субъективных условий ее выполнения (Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко и др.). В ходе исследований было выявлено, что сформированная в процессе обучения функциональная структура деятельности не полностью соответствует реальным условиям профессиональной деятельности специалиста (В.С. Магун, Н.Д. Левитов, В.А. Моляко). Особенно это относится к профессиональной деятельности, которая осуществляется в сложных нестандартных или стрессогенных условиях, которые вызывают значительные сдвиги в эмоциональной сфере специалиста, изменения мотивации, нарушения в контролирующих и исполнительных подсистемах деятельности человека (Г.М. Евелькин, Р.Р. Бибрих, И.А. Васильев). Нивелирование подобных явлений возможно только при активном включении системы эмоционально-волевой регуляции (о которой упоминалось выше), позволяющей целенаправленно изменять состояние специалиста и оптимально организовывать его деятельность (Л.И. Веккер, Д.А. Кикнадзе) [6, с. 106-107].

Авторами также отмечается, что профессиональная деятельность (ее содержание, характер профессиональных задач, способы и приемы их выполнения, условия деятельности) формирует специфическую психику, накладывает свой ^ отпечаток на все характеристики человека как индивида, субъекта деятельности и межличностных отношений, личность и индивидуальность, а также на метасистему, в которой он работает. Из

абстрактного "субъекта деятельности" человек превращается в конкретного "субъекта профессиональной деятельности" (Т.В. Суходольский) [50, с. 13].

В рамках *третьего направления* анализируемой проблемы становление личности профессионала, представленного в отечественной психологической литературе работами по изучению и конструированию модели профессионала в различных профессиях, можно выделить две тенденции исследований, являющихся относительно независимыми.

В русле *первой тенденции* исследований данного направления конструируются "идеальные модели" личности профессионала, где вычленяются личностные критерии успешности профессиональной деятельности: профессионально-важные качества (ПВК), способности, знания и умения (Г.Н. Александрин, Ф.В. Шарипов, Е.М. Иванова, Н.Н. Котельников) [8, с. 62].

Вторая тенденция связана с изучением личностных особенностей "реальных профессионалов", которые формируются в процессе взаимодействия личности и профессиональной деятельности. Работы такого рода многочисленны, и, как представляется, именно изучение реально складывающихся особенностей в наибольшей степени отвечает запросам практики (Н.В. Андреев, Н.В. Минаева и др.) [8, с. 73].

В социологии и психологии "модель" определяется как:

1. эталон, стандарт;
2. образ, аналог, схема некоего фрагмента оригинала.

Она используется в случаях, когда требуется в удобной, наглядной форме представить, либо изучить свойства исследуемого объекта (при этом учитывается, что модель и оригинал не тождественны, а лишь сходны).

В психологии труда разрабатывается модель специалиста - как отражение объёма и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений, в совокупности представляющих его обобщённую характеристику как члена общества (Е.Э. Смирнова) [47, с. 87].

В целом модель специалиста, как указывает А.К. Маркова, может включать в себя следующие компоненты:

- профессиограмму, как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста;

- профессионально-должностные требования - описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющие, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной должности;

- квалификационный профиль - сочетание необходимых видов деятельности и степень соответствия ПВК индивида к требованиям "модели" специалиста, существующей на уровне профессиональной группы [40, с. 214].

Описанная структура модели специалиста является одной из возможных т.к. исследователи, в зависимости от своего подхода, строят различные её варианты.

Многие авторы к определению требований, условий и факторов профессионального становления личности, подходят с разных позиций, что позволяет нам выделить внутри рассмотренных выше социально-психологических направлений, следующие, условно обозначенные нами, подходы:

1. Личностный.
2. Организационно-функциональный.
3. Социально-обусловленный.
4. Системный.

Попытка определения общих подходов выявления системы критериев для описания требований различных видов профессиональной деятельности была предпринята Е.А. Климовым. Автором была предложена теоретическая структура субъективных свойств профессиональной самоидентификации для всего мира профессий в целом. Выделение такого рода подхода считается недостаточно обоснованным, т.к. позволяет определить лишь общеконцептуальные основания оценки профессиональной пригодности для всего многообразия видов деятельности [30, с. 188].

Представляется интересным и продуктивным проведение сравнительно-аналитических исследований под руководством Т.В. Кудрявцева и А.В.

Сухарева для понимания процесса становления личности профессионалов, работающих в рамках различных типов деятельности, где изучались взаимоотношения личности и профессиональной деятельности, а также рассматривались и обобщались различные характерологические особенности профессионалов [38, с. 36].

Личностный подход основывается на разделяемых авторами концепциях личности. Как правило, объектом изучения становиться отдельные характеристики личности профессионала (М.Н. Бобнева, А.Л. Свенцицкий, А.Г. Ковалев и др) [12, с. 217].

Авторы рассматривают профессиональное становление специалиста как целенаправленную реализацию внутренних возможностей личности при выполнении ею конкретных профессиональных задач на основе активной эмоционально-волевой регуляции своих возможностей, поведения и деятельности.

Основанием для анализа процесса профессионализации человека, исследователями личностного подхода, обычно берутся:

- индивидуально-психологические особенности личности (В.Ф. Сафин, А.Г. Асмолов, Н.Д. Левитов и др.),

- степень их соответствия профессиональным требованиям (П.П. Ников, А.И. Крутецкий),

- потребностно-мотивационная сфера личности (В.С. Магун, А.А. Крылова, А. С. Мерлин).

Авторами отмечается, что формирование специалиста происходит путем изменения ряда качеств личности, их значимости и характера действия при решении профессиональных задач.

Важным условием профессионального становления личности, по их мнению, является ее внутренняя среда. Осознавая свои достоинства и недостатки, сопоставляя их с требованиями деятельности и своими перспективными целями, личность самосовершенствуется, становиться субъектом своего собственного профессионального развития (К.К. Платонов, Э.А. Искандеров) [43, с. 189].

Недостатками данного подхода, на наш взгляд, является тот факт, что авторы слишком мало внимания в процессе профессионального становления личности уделяют организационно-функциональному (деятельностному) аспекту этого явления и влиянию на него внешней среды, межличностных отношений индивида (коллектива и др.).

Подход, основанный на анализе профессиональной деятельности, ее содержании, направленности и, непосредственно, функциональных обязанностей субъекта деятельности, нами был выделен как *организационно-функциональный.*

Авторами данного подхода подчеркивается, что психофизиологические и профессиональные аспекты деятельности оказывают сильное влияние на профессионализацию личности, определяя состав системы профессионального становления, ее целевое предназначение и порядок функционирования индивида в рамках конкретной профессии. Действенными факторами, по мнению исследователей организационно-функционального подхода, влияющими на профессиональное становление личности, являются условия труда, его организация и содержание деятельности (С.Д. Артемов, А.Н. Борискина, Е.В. Таранова и др.) [9, с. 39].

В числе ведущих принципов, определяющих становление профессионала в русле рассматриваемого подхода, исследователями выделены следующие:

- системность и органическая взаимосвязь профессионального становления личности со всеми компонентами результативного труда;

- эффективность системообразующего компонента, в качестве которого выступает модельно-предметное присутствие цели;

- структурно-функциональная оптимальность;

- соответствие системы профессионального становления требованиям конкретной деятельности;

- правовое закрепление состава и функций всех субъектов профессиональной деятельности и характера взаимосвязей и отношений между ними.

Анализируя изложенное, можно сделать вывод, что организационно-функциональный подход выявляет специфику выполнения личностью профессиональных функций, которые зависят от содержания и характера труда, а также формальных (уставы, инструкции, положения, приказы, регулирующие функционирование субъекта труда) и неформальных (ценностные ориентации, характерные для данной профессиональной группы, система межличностных и групповых отношений) регуляторов, воздействующих на профессиональное становление и развитие личности (В.С. Агеев, Е.С. Кузьмин, Д.П. Кайдалов, Б.Д. Парыгин, Е.И. Суименко и др.) [4, с. 104].

Недостатки подхода: авторами не учитываются особенности внутренних компонентов, профессионального сознания личности в ее профессиональном становлении, хотя не только деятельность определяет уровень сознания и развития личности, но и само сознание личности определяет и развивает различные виды деятельности. Если у личности сформированы определенные ценности, нормы, цели, то деятельность с большим трудом будет их изменять. Исследователями данного подхода также мало внимания уделяется складывающимся межличностным отношениям человека в профессиональной группе и их влиянию на процесс его профессионального становления.

Особенности профессионального становления личности с точки зрения *социально-обусловленного подхода* определяются местом и значением профессии в обществе, отношением индивида к своей профессии и её представителям, их общими переживаниями успехов и неудач в профессиональной деятельности, профессиональными перспективами и достижениями. В этих работах всё большее развитие получает концепция взаимодействия личности и социальной среды. Профессиональное становление рассматривается как социальная адаптация личности к профессии и характеризуется как некая взаимозависимость "социального субъекта" и "социального объекта", имеющих целью согласования их интересов, потребностей, ценностей (Г.М. Андреева, Э.Ф. Зеер, Д.Ф. Козлова и др.) [21, с. 91].

В.В. Абраменкова и А.В. Воробьев отмечают, что профессиональное становление "зависит не только от субъекта, но и от социального окружения, в котором он живёт и действует" [1, с. 181].

Как следует из материалов исследований, посвящённых социально-психологическим проблемам труда и инженерной психологии, личность профессионального работника формируется на основе активного взаимодействия индивида и профессиональной среды. Формирование специалиста происходит путём изменения ряда качеств личности, их социальной значимости и характера взаимодействия при решении профессиональных задач (Т.И. Артемьева, Л.А. Булатова, Д.В. Сочивко и др.) [10, с. 149].

Особое внимание в этом подходе авторами уделяется такому фактору, влияющему на профессиональное развитие специалиста, как активность личности: личность не только подвергается социальному воздействию, но и сама преобразует действительность. При этом влияние личности на профессиональную среду зависит от её индивидуальных качеств.

Ведущая роль в формировании личности профессионала исследователями данного подхода (И.М. Кондаков, А.В. Сухарев, К.Л. Русецкая и др.) отводится:

- социальной среде;
- условиям воспитания;
- индивидуальной истории личности [57, с. 146].

Недостатки рассматриваемого подхода: авторы не акцентируют внимания на структуре, поэтому при рассмотрении процесса профессионального становления личности они изучают и уделяют большое внимание межличностным отношениям, тогда как ими упускается такой важный аспект, как содержание деятельности, ведь личность в коллективе исполняет различные функции и обязанности, которые безусловно, оказывают большое влияние на ее профессионализацию.

Основой изучения профессионального становления личности с позиций системного подхода в работах Б.Г. Ананьева, А.А. Бодалёва, А.В. Брушлинского, Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, М.И. Дьяченко, С.Л.

Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, В.Д. Шадрикова и др. исследователей явилось рассмотрение профессионального становления через познание человеком своих внутренних 1 возможностей и реализацией их для достижения желаемого результата в его профессиональной деятельности [7, с. 93].

Главная идея этого подхода состоит в вовлечении человека в активные творческие взаимосвязи и взаимодействия в качестве субъекта деятельности и общения. Посредством таких контактов человек формируется в деятельности и общении, определяя их характер, добиваясь наивысшей эффективности и собственного саморазвития, самореализации в процессе своего профессионального становления. Рассмотрение единства субъектного и деятельностного компонентов личности указывает на то, что все ее качества являются производными от индивидуальных способностей и социальной среды и определяются их закономерностями (В.П. Зинченко, В.М. Гордон, Я.Л. Коломинский, В.М. Марчук, Т.Н. Радько и др.) [22, с. 64].

Методологическая продуктивность системного подхода в изучении профессионального развития личности и познания закономерностей функционирования личности в её профессиональной деятельности обосновывается двумя основными моментами:

- личность рассматривается как источник активного начала в процессе своей профессионализации;
- проблемы изучения профессионального становления личности позволяют найти основания для стыковки теоретических положений и экспериментальных данных, развивающих положение личностного, организационно-деятельностного и социально-содержательного подходов, а также современных взглядов на проблему группового и индивидуального поведения субъектов профессиональной деятельности.

Содержательной стороной данного подхода при изучении проблемы становления профессионала становится не деятельность, как таковая, а различные типы связи деятельности и личности, которые обосновываются ее включенностью в профессиональную группу [1, с. 311].

Таким образом, под профессиональным становлением мы понимаем процесс продвижения человека к профессионализму в его труде, мотивированное стремление к позитивной динамике профессионального и личностного роста, формирование человеком в себе признаков и качеств профессионала, необходимых для осуществления конкретной деятельности на уровне высоких образцов и стандартов (по Дружилову С.А.)

Зарубежными исследователями на основании взаимосвязи социальной психологии и психологии профессионального развития были выделены пять основных направлений исследования профессионального становления личности: - дифференциально-диагностическое (Ф. Парсонс, Г. Мюнстерберг, Г. Боген, Р. Мертон, и др.); психоаналитическое (У. Мозер, Э. Роу, Д. Боумрин и др.); теории решений (Х. Томэ, Г. Рис, П. Циллер, О. Хара, Д. Тидеман и др.); теории развития (Э. Шванглер. Ш. Бюлер, Д. Сьюпер, Э. Гинцберг); типологическое (Дж. Холланд, О. Липпман и др.).

В социально-психологических исследованиях можно выделить следующие теоретические направления:

1) по схеме процесса профессионального становления;
2) по структуре профессиональной деятельности индивида;
3) по построению модели образа профессионала.

Теоретический анализ данных направлений позволил выявить различные подходы авторов к выделению требований, условий и факторов профессионального становления личности, которые можно обозначить как: личностный, организационно-функциональный, социально-обусловленный (Г.М. Андреева, Л.Н. Анциферова, А.Н. Борискина, А.И. Крутецкий, В.С. Магун, А.Л. Свенцицкий, Е.В. Таранова и др.).

Вопросы определения общих подходов выявления системы критериев для описания требований различных видов профессиональной деятельности так же затрагиваются в некоторых социально-психологических работах. В частности, Е.А. Климовым предлагается теоретическое обоснование требований к

структуре субъективных свойств профессиональной самоидентификации для всего мира профессий.

На наш взгляд, *важными аспектами профессионального становления личности* выступают два:

- целенаправленная коррекция мотивационно-смысловой стороны отношения к профессии, т.е. формирование профессиональной направленности, мотивов содержательного типа, становление устойчивого мировоззрения, ценностных ориентаций, потребностей, склонностей и интересов;

- овладение профессиональными знаниями, умениями, навыками, формирование профессионального мастерства, эмоциональной уверенности в себе, своих деятельностных возможностей.

Нам представляется, что системный подход является наиболее продуктивным в раскрытии темы нашей выпускной квалификационно работы, т.к. в нём рассматриваются такие системы отношений, как место личности в составе трудового коллектива, в жизнедеятельности, а также место профессиональной *деятельности* (прежде всего, как труда) в её жизни; при этом учитываются активность личности, её отношение к деятельности, мотивация.

1.2 Содержание процесса профессионального становления молодых специалистов-служащих в ОВД

В психолого-педагогической литературе, посвященной проблеме профессионального становления личности, встречается множество толкований содержания этого явления, одинаково отражающих его сущность, но имеющих различные названия. На наш взгляд, составляющими компонентами профессионального становления являются:

- профессиональная пригодность;
- профессиональная направленность;

- профессионально-психологическая готовность к деятельности;
- профессиональная подготовленность;
- профессиональная адаптация;
- самоопределение в профессии;
- профессиональное развитие;
- профессиональная компетентность [57, с. 84].

Данные составляющие взаимосвязаны между собой, обусловлены профессиональной деятельностью личности и являются, собственно, взаимодополняющими друг друга компонентами, из которых складывается непосредственно сам процесс профессионального становления личности.

В связи с этим следует отметить, что раскрытие проблемы профессионального становления в теоретических и эмпирических исследованиях по психологии строится на изучении вышеуказанных компонентов, рассмотрении их динамики и детерминированности относительно профессиональной деятельности и личности, включенной в эту деятельность. Это позволяет нам сделать вывод о том, что профессиональное становление рассматривается авторами как процесс.

Необходимо отметить, что названные компоненты профессионального становления могут проявляться на разных этапах этого процесса одновременно и параллельно друг с другом, некоторые из них могут составлять содержание какого либо отдельного этапа (например, профессиональная адаптация, профессиональное развитие и т.д.), в целом же взаимосвязь и взаимозависимость компонентов профессионального становления на разных этапах характеризует индивидуальное своеобразие и неповторимость профессионального пути конкретного субъекта деятельности [57, с. 88-89].

Целесообразным, на наш взгляд, является раскрытие и описание каждого отдельного компонента, составляющего становление личности специалиста, с целью выявления впоследствии структурных единиц анализа и психологического содержания процесса становления профессионала.

Профессиональная пригодность в отечественной психологии понимается как качество личности, представляющее собой совокупность индивидуально-психологических особенностей человека, обеспечивающих общественно-необходимую трудовую эффективность и удовлетворение своим трудом, которая формируется в самой деятельности (С.Г. Геллерштейн, Т.И. Артемьева, А.А. Баталов и др.) [10, с. 124].

Профессиональная пригодность определяется двумя основными рядами переменных - личности и деятельности, взаимодействие которых приводит к успеху или неуспеху профессиональной деятельности индивида и отражается на эффективности его профессионального становления и его удовлетворенности деятельности.

В процессе профессиональной деятельности индивид не только приобретает адекватные представления о своей профессии, о способах и формах выполнения своей деятельности, овладевает знаниями, умениями и навыками, необходимыми для успешного труда, но развиваясь как субъект профессиональной деятельности и осознавая социальную значимость своей профессии, усваивает систему мотивов трудовой деятельности и активно развивается как личность. Тем самым, в процессе развития личности предполагается развитие таких способностей, качеств и свойств, которые обеспечивают ее социальную адекватность и влияют на оптимизацию ее профессиональной деятельности. Таким образом, компонент профессиональной пригодности в профессиональном становлении является составной частью общего развития личности, которая теснейшим образом связана с развитием социально-психологических особенностей личности [57, с. 119].

В профессиональном становлении личности существенную роль играет ее *профессиональная направленность* - мотивация выбора данной профессии, интересы, потребности (Л.И. Божович, В.А. Петровский, Н.И. Рейнвальд), установки и отношения (К.К. Платонов), система побуждений, определяющих активность (П.Г. Ковалев), нравственные идеалы и убеждения, деловые качества (С.А. Рубинштейн). Для понимания сущности профессионального

становления личности целесообразно рассматривать профессиональную направленность в зависимости от ведущего предмета труда [14, с. 28].

В структуру профессиональной направленности входят профессиональные ценностные ориентации, интересы, установки, мотивы и отношения. В процессе профессионального становления личности эти компоненты ф изменяются, образуют разные сочетания и взаимосвязи, что приводит к возникновению относительно устойчивых комплексов направленности. Особо значимые из них, обусловленные личностным выбором, образуют смыслообразующие факторы профессиональной направленности субъекта деятельности (Э.Ф. Зеер) [21, с. 119].

Профессиональная направленность как компонент профессионального становления личности предполагает внутреннее принятие своей профессии, преданность своему делу, а отсюда стремление к совершенству своего профессионального мастерства со стороны субъекта деятельности.

Среди звеньев профессионального становления личности необходимо выделить *профессионально-психологическую готовность* к труду и профессиональную обученность (профессиональные знания, умения, навыки), которые образуют структуру профессионального мастерства. Многие авторы рассматривают профессионально-психологическую готовность и как компонент, и как условие, определяющее оптимальность процесса становления профессионала.

Структуру профессионально-психологической подготовленности А.М. Столяренко, отождествляет с содержанием психологической подготовки. Выделяет следующие ее компоненты:

1. Профессионально-развитые способности, качества личности.
2. Аналитико-, тактико-, технико-психологические умения.
3. Психологическая устойчивость [49, с. 54].

Предварительная психологическая подготовка ориентирована на формирование психологической подготовленности, непосредственная (в форме инструктажа) - на состояние готовности. В то же время профессионально-психологическая готовность личности к труду и ее социально-психологическая

культура составляют морально- психологическую подготовленность субъекта к выполнению своей деятельности (А.М. Столяренко, В.И. Коваленко) [49, с. 57].

Становление и развитие человека как профессионала осуществляется в ходе систематического обучения в разного типа профессиональных учебных заведениях. На этот процесс оказывает влияние окружающая профессиональная и социальная среда. *Профессиональная подготовленность* проявляется в психологическом становлении и развитии профессионала, которое происходит как накопление качественных изменений в психике человека на пути его движения к профессионализму. Главной целью профессиональной подготовленности является формирование, проектирование личности специалиста, эффективно осуществляющей трудовую деятельность, наиболее полно реализующей себя в труде (Гальперин П.Я., Талызина Н.Ф.) Поэтому в ходе обучения и подготовки процесса профессионального становления специалиста происходит развитие и формирование целостной личности человека как субъекта труда, владеющей рядом качеств, необходимых для каждой конкретной профессии: активное целеполага- ние в трудовой деятельности, умение осуществлять трудовую деятельность на уровне высоких заданных стандартов, в том числе в новых неопределенных условиях и ситуациях, при решении незнакомых профессиональных задач (А.И. Подольский, Ф.И. Иващенко), готовность в последующей трудовой деятельности освоить новые, необходимые для эффективного выполнения своей работы, профессиональные знания, умения, технологии (Е.В. Новикова, И.А. Хухрев), умение вместе с тем не упускать свою самореализацию в профессиональной деятельности, строить и осуществлять программы своего профессионального развития и роста (Н.С. Пряжников , А.М. Реан) [57, с. 225-227].

Особенности профессионального становления определяются местом и значением профессии в обществе, отношением личности к своей профессии и ее представлениями о профессиональной деятельности, способностью личности

адаптироваться к целям, характеру и формам выполняемой деятельности, а также нормам, ценностям и требованиям нового трудового коллектива.

Рассматривая *профессиональную адаптацию* как основную часть профессионального становления личности, представляется целесообразным определить ее психологические особенности.

Имея в виду содержание профессиональной адаптации, ее можно расчленить на функциональную и социально-психологическую. Функциональная адаптация представляет приспособление личности к требованиям профессиональной деятельности, овладение способами ее осуществления, усвоение содержания профессиональной подготовки, выработку оптимального режима выполнения профессиональных функций. К функциональной адаптации также относится перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями выполняемой деятельности. В процессе адаптации происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, воображения, эмоционально- волевой сферы, что приводит к формированию профессионально важных качеств личности.

Социально-психологическая адаптация предполагает вхождение молодого специалиста в систему межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций, культуры.

Важным элементом профессиональной адаптации является освоение личностью новой для нее социальной роли. Это приводит к изменению поведения личности в обществе, а также в системе межличностных отношений (С.Д. Артемов, О.И. Зотова, Н.А. Свиридов) [9, с. 74].

Существенной характеристикой профессиональной адаптации является время. Исследователи отмечают, что полная профессиональная адаптация измеряется временем, которое требуется молодому специалисту для того, чтобы достичь нормативного уровня выполнения профессиональной деятельности (Л.П. Буева, Б.Д. Парыгин, Б.А. Румянцев, А.Г. Ростунов) [45, с. 167].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, профессиональная адаптация является одним из наиболее значимых компонентов профессиональ-

ного становления личности, так как в ее процессе индивид приобретает знания, умения, навыки, необходимые для выполнения определенной трудовой деятельности, формирует определенную профессиональную направленность, овладевает ролевой позицией.

Профессиональное самоопределение человека начинается с выбора профессии, но не заканчивается на этом, потому что человек в течение всей жизни сталкивается с непрерывной серией профессиональных выборов (в ходе профессионального обучения, при определении путей повышения квалификации и творчества и т.д.).

По определению А.К. Марковой, "динамика профессионального самоопределения состоит в изменении отношения к себе и в изменении критериев этого отношения". Часто по мере роста профессионализма человека у него вырастают требования к себе, что становится стимулом его дальнейшего совершенствования [40, с. 128].

На наш взгляд, категория профессионального самоопределения в профессиональном становлении личности является одной из постоянных величин, влияющих на уровень профессионального развития личности, систему профессиональных отношений, в которых она находится, на зрелость личности, ее профессионально-психологическую готовность и мотивацию.

Профессиональное самоопределение личности, стабильность профессиональной направленности, успешность освоения и продуктивность выполнения профессиональной деятельности во многом зависят от профессионального саморазвития и личностного роста самого субъекта деятельности.

Под *профессиональным развитием* мы понимаем изменение у сотрудника ранее сложившегося комплекса ПВК; совершенствование человеком своего индивидуального стиля работы, динамику образа "Я", самооценок, личных целей, осознаваемых трудностей, изменение им своих средств мышления и способов деятельности, т.е. самосовершенствование, которое, в свою очередь, является необходимым условием процесса профессионального становления личности.

Мы приходим к выводу о том, что эффективное управление молодым специалистом своим профессиональным развитием предполагает создание определенных условий в процессе профессионального становления, необходимых для его оптимальной самореализации и личностного роста в профессиональной деятельности.

Рассматривая процесс профессионального становления личности, важно выделить в нем *профессиональную компетентность* как индивидуальную характеристику степени соответствия конкретной личности требованиям профессии. Психологи определяют "компетентность как сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять трудовые функции" [49, с. 147].

Следует отметить, что неблагоприятное протекание процесса профессионального становления под влиянием особых условий деятельности, психотравмирующих фактов, перегрузок, монотонных условий труда, резких изменений режима работы, плохого психологического климата и конфликтной обстановки в трудовом коллективе может привести к профессиональной деформации личности (А.В. Буданов, В.С. Медведев, С.П. Безносов, А.Р. Ратинов и др.) [15, с. 54].

По определению Э.Ф. Зеера, профессиональная деформация "результат специфических личностных изменений, происходящих в первую очередь под влиянием профессиональной деятельности и профессиональной роли", другими словами, это явление, которое возникает в результате специфики межличностного и профессионального взаимодействия и, непосредственно, деятельности, и выступает, на наш взгляд, как фактор, влияющий на профессиональное становление личности. Влияние этого фактора на процесс профессионализации человека может привести к снижению производительности труда, работоспособности и трудоспособности, а также к негативным изменениям психических качеств человека, утрате ценностных ориентаций в труде. Эти нарушения могут затрагивать различные грани трудового процесса:

профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное обучение, социальную подсистему профессиональной среды личности (восприятие, общение, взаимодействие) [21, с. 123].

Таким образом, реализуя программу по своему профессиональному психологическому самосохранению, личность, формируясь и развиваясь, в процессе своей профессионализации начинает осознавать изменения, происходящие с ней, проявляет рефлексию на эти изменения. Самоотражение приводит к возникновению новых планов, проектов развития, предупреждению профессиональной деформации, эффективному профессиональному и личностному росту.

Профессиональное становление, как социально-психологический процесс, не представляет из себя только плавного, с положительной динамикой, непрерывного движения индивида к профессионализму. Он может быть успешным или неуспешным. О неуспешности процесса, как уже говорилось, могут свидетельствовать профессиональные деформации, которые имеют место уже на первоначальных его этапах. Необходимым элементом изучаемого процесса являются нормативные и ненормативные кризисы профессионального становления личности, которые выполняют роль социально-психологического механизма формирования компонентов профессионализма (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Симанюк и др.) [21, с. 97].

Процесс профессионального становления и приобретения молодыми сотрудниками качеств и характеристик, определяемых должностными требованиями в системе органов внутренних дел отличается спецификой деятельности работников полиции, целями и задачами, стоящими перед системой МВД.

Под процессом профессионального становления мы понимаем такой период в жизни молодого сотрудника ОВД, когда он активно и сознательно включается в новую для него сферу правоохранительной деятельности и соответствующую социальную среду, усваивает нормы, правила и привычки профессионального поведения, которые позволяют ему успешно решать

профессиональные задачи, закрепиться в органах внутренних дел, а также последовательно накапливать профессиональный опыт.

На основе анализа теоретических исследований по изучаемой проблеме (А.Ф. Дунаев, В.К. Коломеец, В.М. Кукушин, А.Я. Малыгин, В.И. Постоев и др.) профессиональное становление молодых сотрудников в системе МВД определяется нами 3-5 годами работы человека по определенному профилю с момента его поступления на службу в органы внутренних дел, то есть этот процесс длителен. Следует отметить, что именно первый год службы в известной степени является критическим, определяющим развитие молодого сотрудника ОВД, его способность к морально-психологической адаптации относительно условий службы и взаимоотношений с коллективом и руководством подразделения, в котором он работает [35, с. 254].

Следует отметить, что в настоящее время система организации профессионального становления специалистов требует дальнейшей научной разработки. На современном этапе предпринимаются отдельные попытки создания социальных и психологических служб. Нам представляется необходимым создание комплексной системы, которая бы осуществляла коррекцию профессионального становления специалистов с учетом их личностного потенциала, специфики профессии, групповой динамики малых производительных групп [58, с. 169].

Отсутствие такой комплексной системы обеспечения профессионального становления кадров в системе ОВД приводит к тому, что многие выпускники вузов МВД распределяются не по назначению, не получают должной поддержки и помощи на первых порах самостоятельной деятельности. В результате молодые специалисты испытывают такие тревожные чувства, как разочарование в профессии, ощущение своей ненужности, несамостоятельность, нежелание расти по службе и занимать руководящие посты. Положение усугубляется тем, что начинающие специалисты иногда усваивают негативный опыт и сомнительные традиции, которые гасят

естественное, свойственное молодому возрасту стремление к интересной работе, познанию нового.

Исследование динамики процесса профессионализации кадров показывает, что ему присущ ряд этапов.

Основываясь на анализе социально-психологической литературы (А.С. Егоров, Э.Ф. Зеер, Г.В. Суходольский, В.Н. Ковалев и др.), а также на эмпирических исследованиях В.Г. Михайловского, мы выделяем этапы профессионализации молодых сотрудников ОВД. Критериями их выделения являются показатели достижений работниками определенного уровня овладения различными сторонами оперативно-служебной деятельности. Динамика уровней обусловлена степенью полноты и качеством овладения молодыми сотрудниками необходимыми профессиональными качествами, знаниями, умениями, навыками, психологическими особенностями и профессиональными позициями. Они закономерно ведут к изменениям характера труда по всем составляющим - содержанию, организации, результатам [21, с. 119].

Анализ результатов деятельности сотрудников ОВД, психологов, наставников показывает нам, что одним из факторов препятствующих дальнейшему профессиональному становлению молодых сотрудников ОВД и отсутствия у них стремления к овладению профессиональным мастерством, является недостаточный уровень профориентационной работы. Учет психодинамических характеристик индивида - необходимое условие формирование психологической системы профессиональной деятельности.

Первый этап профессионализации состоит в овладении содержанием избранной сферы труда и конкретного вида деятельности. Он носит преимущественно теоретический характер, потому что основным его содержанием является глубокое усвоение будущим специалистам базовых общенаучных и профессиональных знаний, современного содержания профессиональных задач и способов (средств) их решений [58, с. 117].

Подготовка, переподготовка, кадров, оптимальная организация всеобщего обязательного обучения личного состава являются важнейшим условием, способствующим эффективному и быстрому профессиональному становлению молодых работников.

В настоящее время теоретической основой построения и функционирования системы подготовки кадров является концепция непрерывного образования с ее ведущей идеей о необходимости развития личности сотрудника как основы его профессионального роста и отрицанием технократического подхода в организации системы подготовки.

С точки зрения непрерывного образования, система подготовки кадров включает в себя все виды, формы и уровни подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководителей, существующие в органах внутренних дел. При этом взаимодействие всех этих элементов структуры должно обеспечивать поступательность и преемственность процесса подготовки, развития личности сотрудника, способствовать его успешному профессиональному становлению [58, с. 139].

Важной задачей первого этапа становится формирование у будущих специалистов первичных навыков и умений. Конечной целью этого этапа является формирование у молодого сотрудника целостного представления о всех сторонах его милицейского труда и, непосредственно, о будущей деятельности и своей пригодности к ее самостоятельному осуществлению.

Следует отметить, что на первом этапе профессионального становления начальный уровень мотивации молодого сотрудника ОВД связан прежде всего с тем, что профессиональное саморазвитие побуждается внешними или узколичностными мотивами (престиж профессии, должностные обязанности, служебная карьера и т.д.). Он обуславливает внешнее (формальное) отношение к учебно- познавательной деятельности.

Второй этап профессионализации заключается в практическом освоении молодым сотрудником всех сторон труда сотрудника полиции и, в первую

очередь, избранного вида профессиональной деятельности. Он носит адаптивный характер [58, с. 187].

Анализ психолого-педагогических источников (А.Н. Роша, И.А. Латкова, В.П. Трубочкин, В.И. Черненилов, П.М. Столяренко, И.Б. Пономарев и др.) показывает, что процесс профессионального становления молодого сотрудника органов внутренних дел - длительный и сложный, и непременно проходит стадию его адаптации в коллективе и во многом требует непосредственного участия в этом процессе руководителя подразделения, наставника и психолога [46, с. 17].

В своей работе С.А. Голобородько отмечает, что профессиональная адаптация обязательно включает в себя:

- осознание мотивов и целей будущей профессиональной деятельности;

- овладение профессиональными знаниями, умениями и навыками;

- освоение молодыми сотрудниками норм и требований будущей профессии;

- сближение личностных ценностных ориентаций с ценностными ориентациями профессиональной группы;

- принятие для себя всех компонентов профессиональной деятельности: ее задач, предметов, способов, средств, результатов, условий в рамках данной профессии [18, с. 47].

Поскольку целью деятельности органов внутренних дел является поддержание общественного порядка и борьба с преступностью, которые достигаются при помощи специфических средств и методов, то, как правило, результаты труда, могут быть выявлены лишь спустя некоторое время, что накладывает определенный отпечаток на процесс профессионального становления милиционера.

Кроме того, профессиональное становление зависит и от тех особенностей деятельности сотрудников, которые требуют во многих случаях весьма значительных ежедневных затрат времени, интенсивных физических нагрузок, большого эмоционального напряжения, сокращения своего

свободного времени, а также проявления смелости, мужества, способности пойти на риск и готовность пожертвовать своим здоровьем и даже жизнью для выполнения служебного долга. Учитывая вышеназванные особенности деятельности работников правоохранительных органов, необходимо выделить готовности молодого сотрудника к этой деятельности как одно из необходимых условий для его эффективного профессионального становления в системе МВД [58, с. 112-113].

Готовность молодого сотрудника к профессиональной деятельности в правоохранительной системе, как считает В.Л. Васильев, будучи целостным образованием, включает в себя мотивационные, познавательные, эмоциональные и волевые компоненты. Мотивы отражают стремление молодого человека стать профессиональным сотрудником и потребность успешно выполнять должностные обязанности по раскрытию преступлений, всестороннему и полному расследованию уголовных дел или обеспечению охраны общественного порядка.

К познавательным аспектам готовности, согласно В.Л. Васильеву, относится понимание сотрудником стоящих перед ним задач в сфере профессиональной деятельности, ясное представление о различных сторонах этой деятельности и ее психологических особенностях, представление о профессиональных ситуациях, способность видеть себя в будущем в качестве специалиста, разрешающего эти ситуации [16, с. 87].

Эмоциональной стороной готовности является чувство личной ответственности молодого специалиста за результаты деятельности в сфере борьбы с преступностью, а также уверенность в своих силах и способности преодолеть многие объективные и субъективные преграды, которые могут возникнуть в процессе достижения профессиональных целей. Сюда же относится чувство удовлетворения в процессе достижения торжества закона, социальной справедливости.

Волевые компоненты отражают концентрацию личности на выполнении профессиональной задачи и преодолении трудностей.

Согласно точке зрения Э.Ф. Зеера, именно на этом этапе происходит освоение молодым специалистом нормативной профессиональной деятельности, вырабатывается профессиональная направленность, формируются обобщенные способы выполнения деятельности и профессионально важные качества личности [21, с. 117].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на втором этапе профессионализации мотивация молодого сотрудника ОВД связана прежде всего с его потребностью в реализации своих знаний, умений, навыков в оперативной деятельности, выработкой собственной профессиональной позиции, развитием профессионально-психологических способностей.

Возможно, такая потребность становится внутренним (основным) мотивом молодого работника органов ОВД в его профессиональном становлении.

Обозначая трудности второго этапа профессионализации молодого сотрудника ОВД, следует выделить указанные Л.М. Колодкиным такие из них, как:

- психологическая неподготовленность к службе;

- отсутствие правовой и специальной подготовки, необходимой для успешного выполнения служебных обязанностей;

- отрицательные эмоции, связанные с выполнением определенных профессиональных действий (осмотр трупа, обыск, арест, доставление лиц, находящихся в опьянении, в медвытрезвитель и т. д.);

- крушение ореола романтики вокруг милицейской службы в реальной действительности;

- неумение влиться в коллектив (психологическая несовместимость с членами коллектива) [33, с. 38].

Кроме того, автор выделяет группу трудностей организационного порядка:

- возложение на сотрудника обязанностей, явно превышающих его возможности;

- недостатки стиля и методов наставнической работы и руководства в организации процесса профессионального становления молодых сотрудников [33, с. 40].

О завершении адаптационного периода свидетельствуют значительное улучшение и стабилизация основных характеристик профессиональной деятельности, стремление к ее самостоятельному творческому осуществлению.

Третий этап профессионализации направлен на обеспечение стабильности продуктивных результатов в оперативно-служебной деятельности, повседневном общении и личностном развитии. Он отличается уровнем сформированности ролевых (функциональных) качеств, позволяющих реализовать достаточно продуктивные алгоритмы и технологии деятельности. К моменту его достижения завершается формирование устойчивой профессиональной направленности, складывается активная профессиональная позиция (социально-ценностная ориентация, компетентность), мотивация к самосовершенствованию и достижению профессионального мастерства.

На этом этапе у молодых сотрудников ОВД формируются интегральные интеллектульно- деятельностные характеристики, которые обеспечивают самостоятельный и творческий анализ практических проблем и позволяют выбрать наиболее эффективное решение, реализовать в своей индивидуальной деятельности основные образцы и лучшие профессиональные традиции [58, с. 121].

Мы считаем необходимым отметить, что именно на этом этапе у молодого сотрудника ОВД формируется профессиональная позиция, комплекс знаний, умений и профессионально важных качеств личности, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, а также происходит стабилизация нормативной профессиональной деятельности.

Третий этап - это этап профессиональной деятельности в полном смысле этого слова. Молодой сотрудник эффективно осуществляет свои функциональные обязанности, способен заменить другого работника со

смежной специальностью, занимается самосовершенствованием, что ускоряет процесс его профессионального становления.

По мнению А.Т. Ростунова, третий этап профессионализации молодого сотрудника ОВД характеризуется высокой степенью общественной деятельности, превышением установленных норм и требует от него продвижения по служебной лестнице, что в свою очередь является одним из уровней его профессионального становления как работника внутренних дел [45, с. 138].

На этом этапе профессионализации проявляется высший уровень мотивации, который отражает потребность молодого сотрудника ОВД в развитии и продуктивной реализации его творческого потенциала, ориентированного на эффективное осуществление оперативно-служебной деятельности. Основой данной потребности специалиста выступают его высокие притязания на самореализацию в профессиональной деятельности, которая принимается им как главный приоритет. Задействование здесь творческого потенциала обеспечивает наилучшее удовлетворение потребности в саморазвитии. То есть, на данном этапе профессионализации молодого специалиста заметную роль играет мотивация достижения.

Таким образом, на наш взгляд, составляющими компонентами профессионального становления являются:

- профессиональная пригодность;
- профессиональная направленность;
- профессионально-психологическая готовность к деятельности;
- профессиональная подготовленность;
- профессиональная адаптация;
- самоопределение в профессии;
- профессиональное развитие;
- профессиональная компетентность.

Процесс профессионального становления и приобретения молодыми сотрудниками качеств и характеристик, определяемых должностными

требованиями в системе органов внутренних дел отличается спецификой деятельности работников полиции, целями и задачами, стоящими перед системой МВД.

Основываясь на анализе социально-психологической литературы (А.С. Егоров, Э.Ф. Зеер, Г.В. Суходольский, В.Н. Ковалев и др.), а также на эмпирических исследованиях В.Г. Михайловского, мы выделяем этапы профессионализации молодых сотрудников ОВД:

1. овладение содержанием избранной сферы труда и конкретного вида деятельности;
2. практическое освоение молодым сотрудником всех сторон труда сотрудника полиции и, в первую очередь, избранного вида профессиональной деятельности;
3. обеспечение стабильности продуктивных результатов в оперативно-служебной деятельности, повседневном общении и личностном развитии.

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, касающуюся содержания и специфики этапов профессионального становления сотрудников ОВД, для решения задач диссертационного исследования, нам необходимо специально рассмотреть и изучить особенности профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел и условий, влияющих на этот процесс, так как они в значительной степени определяют профессионализм работников правоохранительной систем.

1.3 Особенности профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел

В настоящее время в системе органов внутренних дел на заседаниях Коллегий и совещаниях, проводимых руководством МВД, ставится вопрос не просто об улучшении работы с кадрами, а о серьезном обновлении всей кадровой политики как действенном инструменте активного влияния на станов-

ление и развитие молодых специалистов. Осуществление надзорной правоприменительной, правоохранительной и профилактической деятельности требует от сотрудника ОВД строгого соблюдения законности, компетентности, высокого профессионализма, владения навыками воспитательно-профилактического воздействия на правонарушителей и квалифицированного применения к ним санкций в соответствии с законом [58, с. 234].

О недостатках в работе с личным составом по профессиональному развитию и воспитанию свидетельствуют такие факты, как недобросовестное исполнение некоторыми молодыми сотрудниками своих обязанностей, недисциплинированность, нарушение законности, аморальное поведение в быту и на службе, неразборчивость в связях, низкий профессиональный уровень и профессиональная деформация.

По многим причинам профессиональное становление не для всех молодых сотрудников заканчивается успешно. Порой неудовлетворенность работой приводит их к разочарованию, желанию сменить место работы и реальному увольнению [73, с. 32].

Изучение кадровой документации, интервью с работниками кадровых аппаратов позволили сделать выводы о том, что:

- существуют факторы, препятствующие успешному профессиональному становлению молодых сотрудников органов внутренних дел;

- некоторые из этих причин (например, неумение или нежелание работать с людьми, слабая нервная система) не могут быть компенсированы другими качествами в процессе обучения или тренировки;

- многие неудовлетворенные работники не хотят работать на конкретном месте в конкретном подразделении.

На наш взгляд, причины, вызывающие текучесть кадров системы ОВД, можно разделить на несколько групп:

1. Условия труда. Характер воздействия этих факторов строго индивидуален и их влияние на молодого сотрудника значительно обусловлен

характером, темпераментом и другими особенностями психического склада его личности.

2. Характер решаемых задач. Для некоторых молодых сотрудников (особенно если они назначены не на рядовые должности) таким важным фактором, подчас отрицательного плана может служить необходимость систематически принимать ответственные решения, в результате чего они стремятся перейти либо в другую службу, либо в сферу, связанную только с исполнением приказов. К этой группе причин следует отнести и такую, как привлекательность и перспективность специальности, престижность службы в различных подразделениях.

3. Различные субъективные мотивы. По данным статистического обзора ГУ МВД РФ за 2019 год от 5 до 20% молодых работников готовы покинуть свое место работы и перейти на другую без изменения специальности по различным мотивам, среди которых: возможность получения жилплощади, желание работать ближе к месту жительства, отсутствие перспектив продвижения по служебной лестнице, психологические "трения" с коллегами и руководством. Показатели неудовлетворенности работой высоки у молодых сотрудников первого года службы. Причем, ко всем другим причинам прибавляется и отсутствие профессионального призвания, - причина, не выявленная на предыдущих стадиях профессиональной консультации и профессионального отбора [73, с. 22-23].

Особенно в неблагоприятном положении в плане перспективности оказываются работники, начавшие службу с должностей рядового состава, то есть большинство. Многие из них получают среднее специальное или высшее образование в ходе службы и могут рассматриваться как кандидаты для выдвижение на должности начальствующего состава уже в зрелом возрасте (35 и выше лет). Запаздывание получения этой самой многочисленной категорией работников органов внутренних дел более высокой квалификации, слабые перспективы должностного роста, а, соответственно, и материального

обеспечения, способствуют появлению у них чувства неудовлетворенности службой, состояния психологической фрустрации [73, с. 17].

В настоящее время немногочисленные психологи и воспитатели по работе с личным составом не успевают справляться с возникающими проблемами. Чтобы решать кадровые проблемы, надо хорошо ориентироваться в различных направлениях деятельности ОВД (оперативной, следственной и т.д.).

В связи с этим, важно со стороны руководства служб и подразделений ОВД правильно организовать процесс профессионального становления молодых сотрудников, а также эффективно управлять им.

Именно на эти проблемы и недостатки в работе с молодыми кадрами системы ОВД в процессе их профессионализации, вызывающими беспокойство руководства МВД РФ, неоднократно указывается на коллегиях и совещаниях, проводимых в системе правоохранительных органов.

Исследование процесса профессионализации офицерских кадров, проведенное А.Г. Михайловским, показывает, что основными социально-психологическими противоречиями, присущими процессу профессионального становления молодых кадров, являются следующие:

- противоречие между стремлением специалиста к овладению профессией и необходимостью преодолевать при этом значительные трудности;
- противоречие между теоретической и практической подготовкой;
- противоречие между усвоенными профессиональными знаниями и неумением применять их в практической деятельности;
- противоречие между растущими требованиями к профессиональной деятельности и уровнем подготовки в вузе;
- противоречие между увеличением объема новой информации в избранной и смежных сферах деятельности и ограниченным временем на ее усвоение [58, с. 116-117].

Знание противоречий, присущих профессиональному становлению специалистов, а также факторов и условий, которыми они обусловлены, позволяет осуществлять гибкое управление процессом профессионализации, вносить в него соответствующие коррективы.

Проблема профессионального становления сотрудников ОВД находит свое специфическое проявление прежде всего в содержании условий, определяющих уровень профессионализации личности. К специфическим условиям деятельности сотрудников ОВД, оказывающим влияние на их профессиональное становление, мы относим следующее:

1. Особенности функционирования органов внутренних дел в современных условиях развития общества.

2. Современное состояние организационно-правового регулирования профессионального становления сотрудников ОВД, особенности управления кадрами системы, организация института наставничества, профессиональная служебная подготовка, особенности конкретного профессионального становления молодых сотрудников.

3. Специфика деятельности сотрудников ОВД, возникновение новых профессиональных задач.

4. Особенности динамики внутригрупповых процессов в служебных коллективах органов внутренних дел [59, с 423-424].

Анализ социально-психологического влияния данных групп условий позволит выявить основные "болевые точки" в проблеме управления профессиональным становлением сотрудников ОВД и наметить комплекс мер организационного, нормативного и психологического характера.

Базисные изменения общественных отношений предполагают столь же существенные изменения условий деятельности органов внутренних дел. На взгляды, ценности, установки и отношения сотрудников прежде всего оказывают негативное влияние, а порой и давление, следующие явления: активная политическая деятельность многочисленных партий и движений, незаконное сотрудничество с коммерческими структурами, возникновение и

развитие новых форм преступной деятельности, объективно ведущих к увеличению нагрузок на личный состав и необходимости профессионального обучения, появление новых видов и форм подкупа сотрудников ОВД, рост правого нигилизма, агрессивности населения, падение авторитета власти, что усложняет условия деятельности персонала системы МВД, вызывая недоверие и сопротивление у значительного числа населения; медленное решение насущных вопросов по изменению уголовного и уголовно-процессуального законодательства, материально-технической оснащенности ОВД, организационно-структурной перестройке системы МВД [58, с. 243].

Все это объективно способствует нарастанию морально-психологического дискомфорта в профессиональной деятельности, возникновению чувства неуверенности, неопределенности у сотрудников, оказывает деформирующее влияние на понимание служебного долга, исполнения профессиональных обязанностей, приводит к деформации и деградации в личностном развитии сотрудников ОВД.

Содержание второго условия, влияющего на профессиональное становление сотрудников ОВД, определяется, прежде всего, обеспеченностью их служебной деятельности необходимыми формами и механизмами, целенаправленно создающими условия профессионального роста и развития личности. Речь идет о подходе системы МВД к сотруднику как развивающейся личности специалиста [58, с. 92].

Идея развития личности человека не является абстракцией, а реализуется в следующей, всем известной зависимости - в какой степени система гарантирует возможности всестороннего развития личности работника, в такой же степени обеспечивается возможность динамического развития самой системы в соответствии с общественными потребностями.

Анализ нормативных документов, практики органов внутренних дел убедительно показывают, что практические интересы ведомства всегда выступают как ведущие, хотя в последние годы система вынуждена поворачиваться к человеку, его потребностям, особенности деятельности, о чем

свидетельствует разрабатываемая концепция личностного роста сотрудников ОВД, концепция профессионального воспитания, введение должностей психологов в службах и подразделениях, разработка программ многоуровневой подготовки кадров ОВД.

Однако, недостаточность теоретических и прикладных исследований в области профессионального становления молодых сотрудников ОВД, условий и факторов, определяющих уровень их профессионального саморазвития приводит к незнанию реально протекающих процессов, а следовательно, и слабой фрагментарной разработки нормативных документов.

На сегодняшний день в системе ОВД существуют определенные нормативные регуляции процесса профессионализации молодых сотрудников, и, с формальной (фактической) точки зрения, они перекрывают все основные структурные компоненты этого процесса, которые были выделены нами ранее.

Так, существуют нормативные акты и приказы, обеспечивающие выявление уровня профессиональной пригодности кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел.

Протекание оптимальной профессиональной адаптации обеспечивается нормативными документами, регулирующими работу наставников и стажеров.

Этап профессиональной служебной подготовки молодых кадров ОВД и процесс их профессионального развития также обеспечивается нормативными регуляциями и положениями.

Таким образом, на уровне нормативных актов, приказов и положений процесс профессионального становления молодых сотрудников ОВД урегулирован, однако только нормативной регуляции недостаточно. Необходимо чтобы эта нормативная база развивалась и реализовывалась в реальных отношениях руководства и подчиненных, а также в реальных отношениях служебных коллективов в системе МВД.

В связи с этим, возникает острая необходимость психологического обеспечения процесса профессионализации сотрудников ОВД, так как существующая нормативная база должна проявляться прежде всего в рамках

осознания сотрудниками правоохранительной системы тех норм права, которые регулируют их взаимодействие.

Существенными недостатками нормативных регуляций профессионального становления молодых сотрудников ОВД, на наш взгляд, являются:

1. Установленная нормативная база не представляет возможности учета индивидуальных (типологических) особенностей профессионального становления и личности каждого молодого сотрудника ОВД, тогда как анализ практики и теоретической литературы показывает, что работники милиции разные люди и по разному проходят период адаптации и становления в профессии, принятия и осознания своей деятельности.

2. Имеющиеся нормативные регуляции не реализуют полностью свое содержание, так как они не являются элементами единой системы организации процесса профессионализации молодых кадров органов внутренних дел [58, с. 113-114].

Учитывая данные недостатки, необходимо среди основных задач системы работы с молодыми сотрудниками ОВД сформулировать и разработать такие, как: обеспечение комплексного воспроизводства развитой личности работников в соответствии с социальным заказом общества, создание условий для творческого профессионального становления молодых специалистов как основы достижения общественных целей, обеспечение социально-психологической комфортности сотрудника в процессе прохождения службы.

Хорошо известно, что эффективность правоохранительной деятельности прямо зависит от ее обеспеченности сотрудниками-профессионалами, повышение же профессионализма кадров ОВД остается одной из основных задач в противодействии преступности в современных условиях развития страны.

Таким образом, проблема организации единой системы процесса профессионального становления молодых сотрудников ОВД, и ее детальная

разработка на уровне нормативно- организационной базы является одной из острейших проблем системы.

Анализ нормативно-организационной базы управления персоналом МВД подтверждает реализацию и нормативное закрепление всех основных технологий, однако, слабая взаимосвязь между элементами, отсутствие иерархии и последовательности, преемственности общих целей и задач системы в целом и каждом элементе отдельно приводит к выпадению их нее развивающей и мотивирующей функции, которые и обеспечивают профессиональное становление сотрудников ОВД [73, с. 16].

Обычно, работа с кадрами прежде всего подразумевала исключительно мероприятия по набору и увольнению сотрудников, оформлению им пенсий.

В настоящее время в России еще не имеется всех необходимых объективных и субъективных предпосылок для внедрения уже имеющихся технологий, программ управления персоналом как системы.

Вместе с тем, внедрение отдельных элементов такой системы уже происходит в ряде организаций, что приносит некоторые положительные результаты. Эффект мог быть и большим, но значительная часть сотрудников кадрового аппарата и руководства (тоже представителей системы, но построенной на других принципах) предпочитает работать по-старому, отвергая новшества, относительно которых нет директив МВД РФ. Между тем принятие решения руководством МВД о реорганизации кадровой политики в систему управления персоналом неизбежно (мы в этом уверены) и следует заранее позаботиться о специальной программе внедрения этих инноваций в деятельность работников отделов кадров и руководителей всех уровней с тем, что ее гибкая реализация, жесткий контроль и постоянная координация обеспечивалась бы лично высшим руководством.

Следующая группа условий, влияющих на профессиональное становление молодых сотрудников ОВД, относится к характеристике деятельности, и ее содержанки, организации труда и функциональным обязанностям (т.е. решаемым задачам).

В научной психолого-педагогической литературе (Е.М. Иванова, А.В. Карпов, В.П. Лозовой, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков, и др.) выделены четыре признака в качестве базовых характеристик труда, которые позволяют работникам получить высокую личную удовлетворенность трудом и повышать свой профессионализм, а именно:

1. Разнообразие задач.
2. Независимость и самостоятельность исполнения.
3. Наличие обратной связи (информированность о результатах работы).
4. Регламентированный рабочий день [40, с. 265].

Рассмотрим, как реализуются данные признаки в деятельности сотрудников правоохранительных органов. Рабочий день не нормирован; задачи, решаемые сотрудниками однообразны и шаблонны; работа связана с повышенным риском, стрессовыми ситуациями, опасностью для здоровья и жизни человека; зарегламентированность всех служебных действий огромным количеством нормативных актов; отсутствие налаженной систематической информации о результатах личного вклада в совместную деятельность. Усиливают негативное влияние и "обвальный" рост преступности, ухудшение социально-бытовых условий, объективно ведущих к увеличению нагрузок на личный состав, накоплению психологической усталости, что повышает вероятность ошибок в профессиональной деятельности, размывает систему стимулов, чувство удовлетворенности от работы.

Все это приводит к усилению процессов деформации, остановке в профессиональном становлении и личностном росте сотрудников ОВД.

Рост организованной преступности, ее технической оснащенности, прогрессирующей вооруженности преступной среды, появления новых видов преступлений резко усложняют задачи органов внутренних дел. Стремительное развитие этого феномена показало во многом неготовность органов внутренних дел к эффективному решению новых задач. Отсутствие специальной психологической подготовки, двусмысленность нормативного регулирования

применения оружия и специальных средств способствуют деморализации, росту неуверенности и просто страха у сотрудников ОВД [58, с. 178].

Социально-психологическая проблема, с которой в первую очередь сталкиваются молодые сотрудники ОВД, связана с отсутствием сформированного профессионального опыта, характерного для данной системы.

В системе органов внутренних дел должностные инструкции и методики работы недостаточно учитывают психологическое содержание отношений, складывающихся в среде работников полиции, не учитывают современного состояния общества и его отношения к сотруднику ОВД, что, в свою очередь, зачастую формирует в процессе профессионального становления у молодых работников правоохранительных органов негативные тенденции в ценностях, установках и нормах, так как они не обладают достаточным профессиональным опытом и устоявшимися профессиональными мотивами [58, с. 181].

Все это приводит нас к выводу о том, что в службах и подразделениях ОВД нет единой системы управления, наставничества, которая бы психологически обеспечила непрерывность процесса профессионального становления молодого сотрудника ОВД.

В результате невозможно выстроить четкую перспективу профессионального роста и продвижения молодых сотрудников. Как следствие этого каждый из них должен находить свою профессиональную нишу, строить свою деятельность под влиянием социально-психологических внешних условий, одновременно подчиняясь требованиям руководства и коллектива.

Отсутствие, либо размытость фактора преемственности и правильно оформленных профессиональных норм и требований по-разному проявляется в группе молодых сотрудников ОВД в зависимости от занимаемых ими мест в системе должностной иерархии. Так, по результатам исследований А.Ю. Кочетковой, в группе молодых сотрудников, работающих на начальной ступени структуры - отсутствие возможности получить основы профессионального опыта от старших коллег-наставников задает особую напряженность в двух

основных моментах: во- первых, при наличии высокой самооценки, связанной с принадлежностью к системе ОВД, у молодых специалистов присутствует чувство личной неполноценности, поскольку, как правило, их должности являются малозначимыми по статусу, хотя и необходимыми в организации; во-вторых, наличие формальной профессиональной преемственности в получении от старших коллег ценного опыта является у молодых сотрудников ОВД в том, что они, как правило, используют в работе с гражданами формально-деловой стиль, недооценивая возможности личностно-ориентированного общения (средств психологического воздействия на человека, создания положительной атмосферы диалога и др.), т.е. у молодых сотрудников возникает проблема, которая связана с недостаточной профессиональной обученностью в общении и владении элементарными приемами работы с населением, которая указывает на формализм, либо отсутствие проведения профессионально-психологической подготовки в службах и подразделениях ОВД [58, с. 167].

В результате - слишком часто возникающие в процессе деятельности трудности являются не профессиональными, а скорее социально-психологическими, которые молодой работник ОВД, обладая определенной коммуникативной культурой и профессионально необходимыми знаниями и умениями, смог бы решить самостоятельно. Таким образом, для оптимальности протекания процесса профессионального становления сотрудников ОВД, перед руководителями, наставниками и психологами в системе ОВД в каждом из подразделений стоит задача формирования особой социально-психологической атмосферы единства и взаимозависимости сотрудников всех уровней управления, как по вертикали (от руководства к подчиненным), так и по горизонтали (между сотрудниками равного должностного ранга), а также создание таких социально-психологических условий, которые обеспечат непрерывность организации процесса профессионализации своих молодых кадров.

Последняя группа выделенных нами условий относится к внутригрупповым процессам в служебных коллективах органов внутренних

дел. Речь идет, прежде всего, о социально-психологическом климате, установках, традициях, бытующих мнениях в группах сослуживцев, их влияния на процесс профессионального становления молодых сотрудников ОВД [58, с. 146-147].

Объективно существующие в каждом человеке коллективистские и индивидуалистские начала в той или иной форме противоборствуют друг с другом. Система органов внутренних дел предполагает преимущественно коллективистские (кооперативные) формы организации труда людей. Особая опасность кооперативного действия в организациях состоит в том, что оно проявляется не при выполнении отдельных работ, а при деятельности организации в целом. Таким образом, коллективистское начало в человеке получает значительное преимущество, что приводит к возникновению противоречий между индивидом и системой. В среде сотрудников ОВД конфликт "человек-система" приобретает особую остроту из-за существующих в ней негативных явлений, проявляемых в текучести кадров, низкой профессиональной активности, неопределенности морально- нравственных качеств некоторых работников, "вымывании" профессионального ядра в подразделениях правоохранительных органов и т.д. Коллектив нуждается в таком климате, при котором каждый его член мог бы реализовывать свои возможности и расти, внося свой вклад и ответственность в достижение общих целей, однако, негативные явления в среде сотрудников ОВД приводят к "давлению" со стороны группы на человека, ограничивая свободу, манипулируют и вторгаются в неприкосновенную зону личности. Изменения групповых установок, ценностей и ориентации приводит к усилению тенденции индивидуализма.

Таким образом, на состояние морально-психологического климата коллективов ОВД, с учетом факторов макро- и микросреды, оказывают влияние такие специфические факторы, как: условия быта сотрудников, отношения членов коллектива к труду, управленческая деятельность руководителей служб и подразделений, качественный состав коллектива, условия труда, личное

отношение каждого сотрудника к служебной деятельности, состояние оперативной обстановки на обслуживаемой территории, деятельность соседних органов внутренних дел.

Имеются также свои особенности межличностного общения в коллективе сотрудников ОВД. Они связаны со спецификой труда и характером решаемых задач. Например, с неразглашением служебной тайны, с теми традициями, которые складываются десятилетиями и регулируются не только нормативными документами, но и общественным мнением коллектива, моральными и этическими нормами. Отсюда исходит традиционная милицейская сдержанность в выборе круга лиц, а также тематики для служебного и неслужебного общения, малословие, привычке контролировать собственную речь, и, как следствие, дефицит доверительного общения с коллегами и товарищами по работе, замкнутость и "зацикленность" в тематике профессиональной, жаргонной речи. Названные особенности общения усугубляются по мере увеличения стажа работы и могут привести к деформации личности.

В качестве показателей состояния морально-психологического климата коллективов ОВД выступают объективные и субъективные параметры. К объективным психологическим) относятся интегральные характеристики, включающие: эффективность деятельности органов внутренних дел, уровень его развития, состояние дисциплины, наличие конфликтов и характер их разрешения.

В число субъективных условий включаются: удовлетворенность членов коллектива разными сторонами деятельности и особенность их социального восприятия.

Сегодня профессиональный успех молодого сотрудника ОВД, профессиональное развитие и рост в большей степени зависят от изменения его роли, функциональных обязанностей и даже карьеры, чем от самой организации. Ведомство заинтересованно в квалифицированных специалистах, устойчивом коллективе подразделений, повышении их деятельности, однако эти прагматичные

интересы ведомства не выступают как ведущие по отношению к заботе о всестороннем развитии личности каждого молодого сотрудника. Сотрудничество и взаимная ответственность - гарант эффективности ведомства в целом.

Таким образом, на уровне нормативных актов, приказов и положений процесс профессионального становления молодых сотрудников ОВД урегулирован, однако только нормативной регуляции недостаточно. Необходимо чтобы эта нормативная база развивалась и реализовывалась в реальных отношениях руководства и подчиненных, а также в реальных отношениях служебных коллективов в системе МВД.

На состояние морально-психологического климата коллективов ОВД, с учетом факторов макро- и микросреды, оказывают влияние такие специфические факторы, как: условия быта сотрудников, отношения членов коллектива к труду, управленческая деятельность руководителей служб и подразделений, качественный состав коллектива, условия труда, личное отношение каждого сотрудника к служебной деятельности, состояние оперативной обстановки на обслуживаемой территории, деятельность соседних органов внутренних дел.

Социально-психологическое влияние вышеизложенных условий на деятельность персонала МВД существенно измененяем профессиональное становление и саморазвитие молодых сотрудников органов внутренних дел. Работники ОВД, с этой точки зрения, являются уникальным объектом негативного влияния и давления со стороны общества. Поэтому важнейшей задачей реформирования ведомственной системы работы с кадрами является восстановление в правах функций по формированию разносторонне развитой и развивающейся личности молодого сотрудника, гражданина, человека с учетом влияния разнообразных социально-психологических условий.

Все это приводит нас к выводу о том, что в службах и подразделениях ОВД нет единой системы управления, наставничества, которая бы

психологически обеспечила непрерывность процесса профессионального становления молодого сотрудника ОВД.

Выводы по первой главе

Теоретический анализ современного состояния проблемы профессионального становления личности, проведенный на основе социально-психологических и психологических исследований (Г.М. Андреева, А.А. Дергач, А. И. Донцов, О.И. Зотова, Е.М. Иванова, И.К. Кряжева, Я.Л. Коломинский, А. С.Магун, К.К.Платонов, В.А.Петровский, А.Т. Ростунов, Н.А. Свиридов, Е.В. Шорохова, В.В. Шпалинский, В.А. Дцов, М.Г. Лрошевский и др.) показал, что существует многообразие подходов и направлений в определении и решении проблем профессионального роста и профессиональных достижений.

Обобщение различных взглядов ученых, занимающихся вопросами самоидентификации личности в трудовой деятельности, позволяет нам выделить структурные компоненты и содержание процесса профессионального становления.

Профессиональная пригодность, профессиональная направленность, профессионально-психологическая готовность, профессиональная подготовленность, профессиональная адаптация, профессиональное самоопределение, профессиональное развитие, профессиональная компетентность имеют свою специфику системе МВД, и на различных этапах имеют свои характерные особенности и разную степень проявления,

Социально-психологическое рассмотрение организационно-правовой базы, своеобразие качественных характеристик деятельности в системе ОВД позволило нам выявить основные социально-психологические условия деятельности сотрудников полиции, оказывающие влияние на процесс

профессионального становления молодых сотрудников ОВД. В качестве значимых условий, на наш взгляд, выступают:

а) особенности функционирования органов внутренних дел в современных условиях развития общества;

б) современное состояние организационно-правового регулирования профессионального становления сотрудников ОВД, особенность управления кадрами системы;

в) специфика деятельности сотрудников ОВД, возникновение новых профессиональных задач;

г) особенности динамики внутригрупповых процессов служебных коллективов органов внутренних дел.

Изучение теоретических аспектов проблемы профессионального становления молодых сотрудников правоохранительной системы позволило определить методы исследования, обеспечивающие сбор фактического материала, выделить необходимые интерпретирующие методы, позволяющие проверить прогностическую силу выдвинутой нами рабочей гипотезы.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ СОТРУДНИКОВ ОВД

2.1 Структура и содержание профессионального становления молодых сотрудников ОВД на примере полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу

Полк патрульно-постовой службы полиции УМВД России по г. Екатеринбургу (Далее - полк ППСП) является строевым подразделением, входящим в состав городского Управления. Батальоны и роты полка ППСП входят в состав комплексных сил территориальных отделов полиции УМВД России по г. Екатеринбургу.

Основные задачи полка ППСП - противодействие преступности, охрана общественного порядка, собственности, обеспечение общественной безопасности, предупреждения и пресечения преступлений и административных правонарушений, участия в раскрытии преступлений и задержания преступников [31].

Структура и штаты полка ППСП утверждаются начальником ГУ МВД России по Свердловской области.

В структуру полка ППСП входят:

- отделение организации службы;
- группа управления нарядами;
- отделение по работе с личным составом (далее - ОРЛС);
- отделение материально-технического обеспечения;
- канцелярия;

К числу строевых подразделений, осуществляющих свою деятельность на территориях административных районов г. Екатеринбурга относят три батальона и 5 рот.

Батальоны полка ППСП состоят из четырех взводов, два из которых – мобильных. Сотрудники мобильных взводов задействованы для несения службы в группах немедленного реагирования.

В ротах полка ППСП, состоящих из трех взводов, мобильным взводом является только один. Он также задействован для несения службы в группах немедленного реагирования.

С 1995 года личный состав полка ППСП постоянно несет службу по защите конституционного строя РФ, а также ведет борьбу с вооруженными бандформированиями на территории Северо-Кавказского региона. Более 50 сотрудников полка ППСП награждены государственными наградами, из них 10 сотрудников, которые служат в полку в настоящее время: 8 сотрудников награждены медалью РФ «За отличие в охране общественного порядка», 1 сотрудник награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, 1 сотрудник награжден медалью «За спасение погибавших».

С момента своего образования полк ППСП является «кузницей кадров» для всех служб и подразделений полиции города Екатеринбурга и Свердловской области, в том числе для уголовного розыска, штаба, подразделений по борьбе с экономическими преступлениями, участковых уполномоченных полиции и многих других.

По состоянию на 31 мая 2019 года штатная численность полка ППСП составляла 791 человек, списочная численность – 624, некомплект – 167 (2017 г. - 142) (21 %)

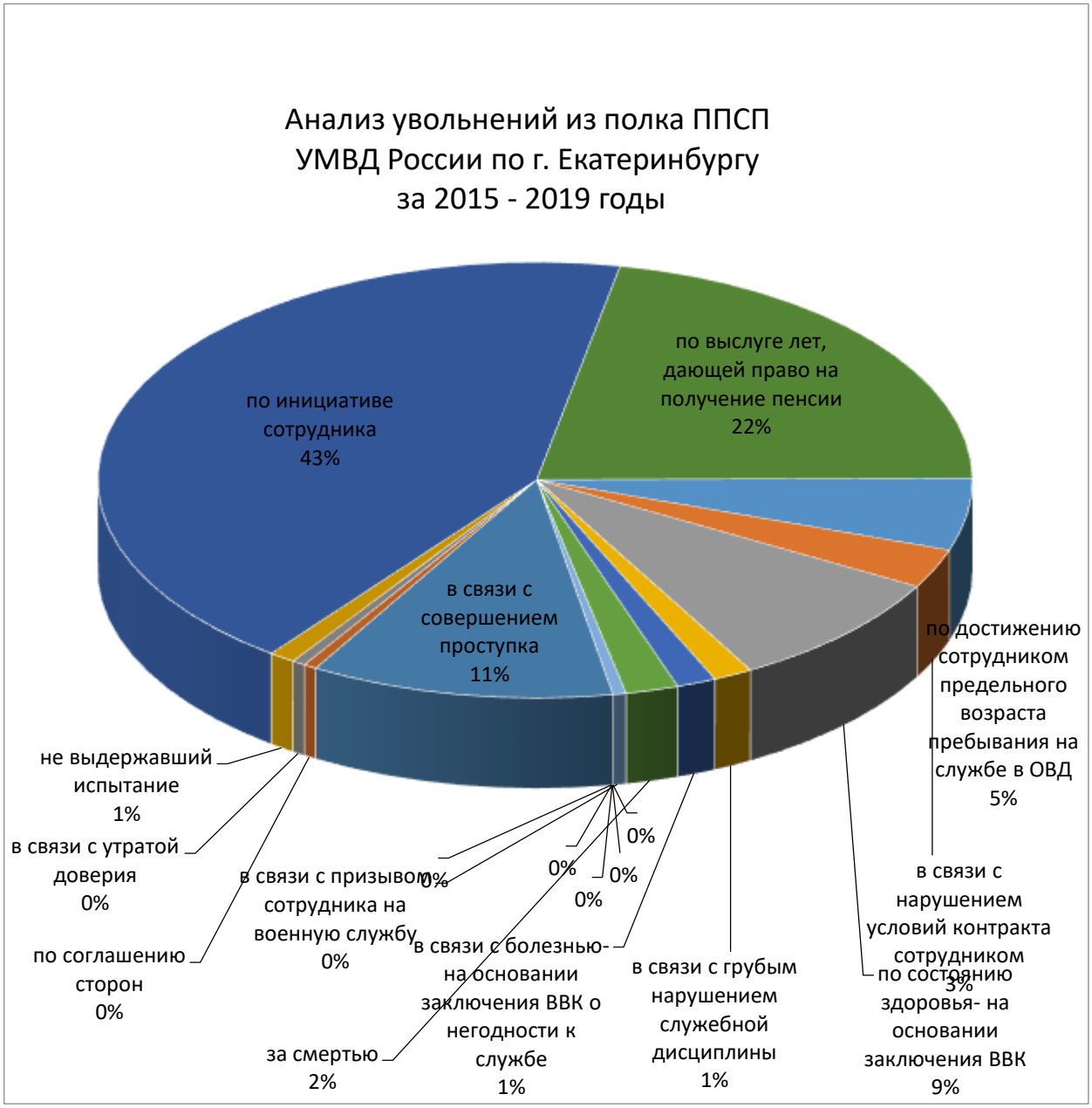

Рис. 1. Анализ увольнений из полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу за 2016 – 2019 гг

Как свидетельствует статистика (рисунок 1), основной причиной увольнений сотрудников полка стала инициатива сотрудников. Второй причиной становится уход на пенсию по выслуге лет.

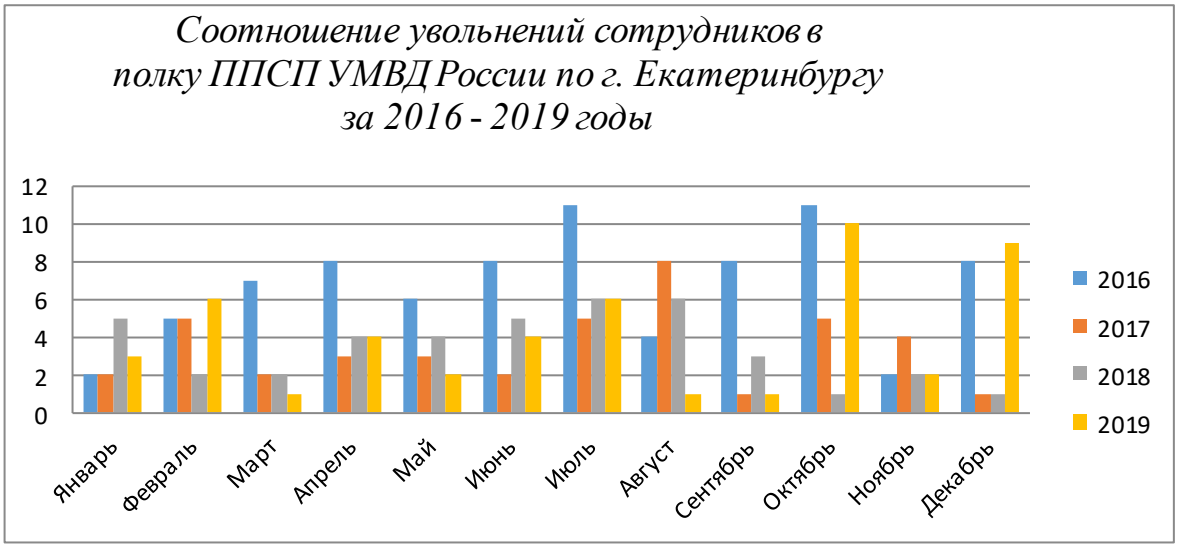

Рис. 2. Соотношение увольнений сотрудников в полку ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу за 2016 - 2019 гг.

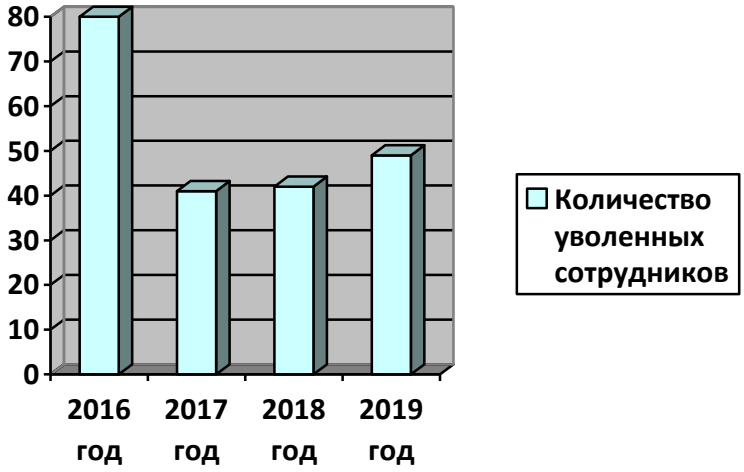

Рис. 3. Динамика увольнений сотрудников в полку ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу за 2016 - 2019 годы

Как свидетельствует анализ сезонного соотношения увольнений, их пик приходится на летний период (рисунок 2). Динамика увольнений за период 2016 – 2019 гг., демонстрирует, что наибольшее количество увольнений было зафиксировано в 2016 году (рисунок 3). Затем следует снижение числа лиц, увольняемых из подразделений полка ППСП.

За 2019 год в полк ППСП прибыл 61 человек (в 2018 – 64), из них вновь – 54 (55), перевод – 7 (9), убыло - 86 (2018 – 121), из них:

- уволено – 48 (2018 – 43), в том числе:
  - по инициативе сотрудника-17
  - по достижению предельного возраста и выслуге лет (на пенсию) – 18
  - по состоянию здоровья – 6,
  - за совершение проступка – 5 (управление т/с в состоянии опьянения)
  - со смертью – 2
  - откомандировано – 38 (60):
- в подразделения УМВД – 16 (25)
- в ГУ МВД – 11(10)
- в территориальные ОВД – 10 (25)
- в республику Крым – 1

В настоящее время в работе находится кандидатов – 29, из них:

- проходят ВВК – 14
- ждём заключения ВВК – 0
- записаны на полиграф – 4
- записаны на ППО (полиграф) – 2
- будет отказано 9 кандидатам (3 и 4 группа предназначения, 1 НР)

В настоящее время собирают справки для дальнейшего трудоустройства – 24 и ждём перевода – 2 (К.Уральский, Н.Тагил).

В целях организации работы по комплектованию подразделений полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу, планомерной и качественной работы с источниками комплектования, в целях снижения имеющегося некомплекта вакантных должностей и качественного проведения работы по комплектованию, командный состав подразделений полка ППСП закреплён за определёнными источниками комплектования, с которыми на постоянной основе проводится информационная работа по привлечению граждан на службу в органы внутренних дел. Обязанности по комплектованию вверенных

подразделений внесены в должностные инструкции командного состава всех уровней.

Предложения по снижению текучести кадров:

- при поступлении информации об увольнении сотрудника из органов внутренних дел в обязательном порядке проводить беседы с привлечением психологов с выяснением причин увольнения и проведением профилактических бесед направленных на дальнейшее прохождение службы.

- повышение роли наставников в становлении молодых сотрудников, обучению их по месту прохождения службы, формирование позитивного имиджа сотрудника органа внутренних дел;

- повышение роли руководителей в проведении индивидуально-воспитательной работы с подчиненными сотрудниками. Постоянный контроль со стороны руководителей за психоэмоциональным состоянием сотрудников, оказание помощи при возникновении жилищно-бытовых проблем, семейных и служебных конфликтов. Укрепление морально-психологического климата в коллективах;

- проведение мероприятий по повышению престижа службы в органах внутренних дел;

- использование мер публичного поощрения сотрудников с учетом индивидуальных достижений в оперативно-служебной деятельности.

Для оказания помощи по вопросам оформления необходимых документов для приема на службу, прохождения медицинского, психологического освидетельствования, за каждым кандидатом на службу в органы внутренних дел закрепляется командир подразделения, который сопровождает кандидата вплоть до назначения на должность, в том числе и по предоставлению кандидатом полного пакета необходимых документов для прохождения военно-врачебной комиссии. Особое внимание уделяется всестороннему изучению личных, деловых, нравственных качеств кандидатов.

Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников в подразделениях полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу осуществляется в соответствии с действующей ведомственной нормативной базой.

В целях предупреждения нарушений служебной дисциплины со стороны сотрудников полка ППСП, организовано проведение занятий в рамках психолого-педагогического сопровождения. Планирование занятий – квартальное на основе тематического плана УМВД России по г. Екатеринбургу.

В подразделения полка ППСП для изучения направляются указания, методические рекомендации, памятки и обзоры по организации морально-психологического обеспечения и индивидуальной воспитательной работы, предупреждению ДТП и чрезвычайных происшествий, информация по осужденным сотрудникам, об организации мероприятий по противодействию коррупции.

В рамках профилактики и недопущения нарушений дисциплины и законности проводится воспитательная работа. В том числе она ориентирована на профилактику дорожно-транспортных происшествий на служебном и личном транспорте, которая проводится в соответствии с требованиями приказов МВД России, ГУ МВД России по Свердловской области и УМВД России по г. Екатеринбургу.

Утверждена схема по организации психолого-педагогического сопровождения в подразделениях полка ППСП. Учет результатов воспитательной работы отражается в журналах учета по морально-психологической подготовке и в журналах индивидуально-воспитательной работы с личным составом.

В целях своевременной организации работы, направленной на профилактику нарушений дисциплины и законности, принятия действенных мер реагирования, в отделении по работе с личным составом и подразделениях полка ППСП, на постоянной основе ведется учет и анализ нарушений, совершаемых сотрудниками полка, в том числе и нарушений автотранспортной дисциплины.

Как показывает анализ нарушений дисциплины, в 2019 году прослеживается увеличение нарушений, совершённых молодыми сотрудниками. В основном это нарушения, связанные с недостаточным контролем за несением службы личным составом и нарушения ведомственных приказов, регламентирующих организацию деятельности подразделений ППСП (в том числе и по комплектованию).

С данной категорией сотрудников ежемесячно на оперативных совещаниях проводятся беседы по качественной организации несения службы, контролю за личным составом, а также проводятся заслушивания по другим направлениям оперативно-служебной деятельности.

Кроме этого, сотрудниками отделении по работе с личным составом полка ППСП ведётся учёт нарушений сотрудниками ПДД РФ и участие сотрудников пока в дорожно-транспортных происшествиях.

Как показывает анализ, принимаемыми профилактическими мерами удалось снизить общее количество ДТП с участием сотрудников полка ППСП.

В рамках проведения профилактических мероприятий, направленных на соблюдение сотрудниками автотранспортной дисциплины, ежеквартально проводится сверка по базам федеральной информационной системы ГИБДД (далее ФИС-ГИБДД).

В рамках проведения воспитательной работы, с сотрудниками, имеющими нарушения ПДД, проводятся корректирующие беседы по соблюдению ПДД, с соответствующей отметкой в журналах по учёту воспитательной работы, сотрудники заслушиваются на общих собраниях подразделений.

Кроме этого, сотрудники предупреждены об обязательной уплате административных штрафов за допущенные ими правонарушения. Предоставляемые копии квитанций об уплате штрафов хранятся в ОРЛС полка ППСП.

В рамках проведения информационных совещаний и ежедневных инструктажей организовано информирование личного состава о фактах

чрезвычайных происшествий с участием личного состава ОВД, мерах принимаемых в отношении нарушителей и мероприятиях направленных на профилактику правонарушений.

На постоянной основе проводятся проверки служебного и личного автотранспорта, в том числе проверки управления личным автотранспортом сотрудников, прибывающих на службу на этом транспорте и убывающих со службы.

Выявленные в ходе проверок недостатки, устраняются незамедлительно. При необходимости, в отношении сотрудников, нарушивших ПДД и совершивших ДТП, как на служебном, так и на личном автотранспорте, проводятся служебные проверки, виновные привлекаются к дисциплинарной ответственности. В отношении сотрудников, нарушивших ПДД и совершивших ДТП, проводятся служебные проверки, виновные привлекаются к дисциплинарной ответственности.

Перед выездом сотрудников в отпуск и служебную командировку в обязательном порядке проводятся инструктажи о правилах поведения, соблюдения автотранспортной дисциплины, в том числе исключении фактов управления транспортным средством в состоянии опьянения с обязательной отметкой о проведенных мероприятиях в рапорте сотрудника, убывающего в отпуск и его личным ознакомлением с проведенными мероприятиями, а также с отметками в журналах по учету воспитательной работы.

При приеме на службу в органы внутренних дел граждан и сотрудники, переведённые в полк ППСП проверяются по базе «ФИС – ГИБДД», на наличие у обратившихся граждан, нарушений ПДД. Сотрудники и обратившиеся по вопросам трудоустройства граждане письменно предупреждаются о недопущении управления транспортным средством в состоянии алкогольного опьянения, расписки приобщаются к личным делам.

Во избежание нарушений правил дорожного движения, ежедневно проводится предрейсовый медицинский осмотр сотрудника, закрепленного за служебным автотранспортом и контроль за техническим состоянием

служебного автотранспорта перед выездом на линию, с надлежащим оформлением путевой документации. Также, ежедневно проводятся инструктажи водительского состава по особенностям эксплуатации и управления служебным автотранспортом в связи с ухудшения погодных условий.

Ежемесячно, на общих собраниях водительского состава подразделения полка ППСП, а также в ходе проведения занятий, с личным составом, допущенным к управлению служебным автотранспортом, изучается законодательство РФ и нормативно правовые акты МВД РФ в сфере обеспечения безопасности дорожного движения, а также рассматриваются факты совершения сотрудниками дорожных происшествий на служебном автотранспорте, причины и условия, сопутствующие нарушению ПДД и как следствие совершению ДТП.

В случаях выявления фактов совершения полицейскими нарушений ПДД на служебном транспорте, с ними проводятся профилактические беседы с целью установления причины нарушения ПДД, а также недопущения подобных нарушений.

На постоянной основе проводятся проверки по месту жительства личного состава полка ППСП. За истекший период 2018 года проведено 714 проверок по месту жительства сотрудников полка ППСП (с учётом повторных проверок сотрудников и проверок, вновь прибывших), то есть проверено 100 % личного состава. Особое внимание в ходе проводимой работы уделяется сотрудникам, включённым в группу повышенного психолого-педагогического внимания, молодым сотрудникам и сотрудникам, имеющим в пользовании автотранспорт и личное оружие.

Продолжается проведение командным составом подразделений и психологами полка ППСП мониторинга социальных сетей, с целью выявления фактов демонстрации подчинёнными сотрудниками форменного обмундирования, вооружения и техники состоящей в ОВД. Кроме этого с

сотрудниками проводятся беседы по недопущению размещения в сети Интернет любой информации и комментариев, порочащих честь ОВД.

В рамках осуществления мероприятий, направленных на соблюдение сотрудниками дисциплины и законности, организовано проведение с молодыми сотрудниками полка ППСП занятий штатными психологами.

По мере необходимости оказывается профессионально - психологическая помощь руководителям подразделений полка в организации работы наставничества, составлении индивидуальных планов работы с молодыми сотрудниками. Психологами полка ППСП подготовлены памятки для руководителей по организации профессионально-психологического отбора и по работе с молодыми сотрудниками.

С целью исключения факторов риска, установления причин увольнения, а также выявления скрытых мотивов поступления на службу, обеспечивается обязательное направление восстанавливающихся сотрудников, кандидатов поступающих на службу в органы внутренних дел в ОПО ОМПО УРЛС ГУ МВД России по Свердловской области и УМВД России по г. Екатеринбургу для прохождения обследований с использованием полиграфа.

За 2019 год с января по сентябрь проведено 179 индивидуальных занятий (психокоррекций – 147, психологических консультаций – 32), направленных на снижение эмоционального напряжения, с сотрудниками, столкнувшимися с психологическими проблемами.

Параллельно проводились психокоррекционные занятия по профилактике деструктивного, суицидального поведения сотрудников, обучению их приемам саморегуляции как на рабочем месте, так и вне его, профилактике семейных конфликтов, профессиональной деформации.

За 2019 год с января по сентябрь психологами полка ППСП проведено 34 групповых психокоррекционных занятия, из них 22 с молодыми сотрудниками. На постоянной основе проводится профилактическая работа с сотрудниками, требующими повышенного психолого-педагогического внимания, так же обеспечено направление сотрудников, требующих ППВ к психологам полка

ППСП. В 2019 году в группу повышенного психолого – педагогического внимания входят 53 сотрудника. В данную категорию входят 30 сотрудников с третьей категорией годности к службе в ОВД по результатам комиссии ППО, 7 молодых сотрудников, стаж службы которых менее 1 года и 5 сотрудников с низкими адаптационными способностями, 6 сотрудников склонных к аддиктивному поведению, 4 сотрудника находящихся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии и 1 сотрудник, нарушающий служебную дисциплину. Вся информация о проведенных мероприятиях с этими сотрудниками отражена в психологических паспортах.

В целях изучения социально-психологического климата в служебных коллективах, оценки уровня удовлетворенности условиями труда, предупреждения чрезвычайных происшествий со стороны личного состава, оценки роли руководителей в совершенствовании организации воспитательной работы, за истекший период 2018 года проведено 2 плановых исследования социально-психологического климата, морально психологического состояния личного состава и рейтинга руководящего состава в 2 служебных коллективах (всего в полку ППСП 8 подразделений в которых исследования в 2019 году провели психологи УМВД России по г. Екатеринбургу).

С помощью инструментария – теста общей оценки психологического климата, бланка экспертной оценки личностных качеств руководителя, методики социометрического статуса руководителя и теста оценки стиля руководства коллективом, использованными с целью оценки специфики межличностных отношений в коллективе, их динамики, анализа индивидуальных оценок основных вопросов, проблем совместной оперативно-служебной деятельности подразделения, авторитета руководителей и самооценки коллектива в целом, были опрошены 63 сотрудника, что составило в среднем 80% от фактической численности личного состава данных подразделений.

По результатам исследований климат в обоих коллективах благоприятен. Коллективов с неблагоприятным социально-психологическим климатом и

руководителей с неадекватным стилем руководства выявлено не было. По результатам исследований подготовлены рекомендации для командиров данных подразделений с целью оказания им практической помощи в работе с личным составом.

При проведении исследования социально-психологического климата в служебных коллективах, особое внимание уделяется определению сотрудников, занимающих отчужденную позицию в коллективе. По состоянию на 18 декабря 2018 года сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, как сотрудников с низким социометрическим статусом выявлено не было.

В целях изучения социально-психологического климата в служебных коллективах, оценки уровня удовлетворенности условиями труда, предупреждения чрезвычайных происшествий со стороны личного состава, оценки роли руководителей в совершенствовании организации воспитательной работы (после ЧП, произошедшего в роте №2), психологами УМВД России по г. Екатеринбургу в апреле 2019 года проведено 8 внеплановых исследования социально-психологического климата, морально-психологического состояния личного состава и рейтинга руководящего состава в 8 служебных коллективах полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу.

С данной категорией сотрудников проведено 8 лекционных занятий, 105 психодиагностик, 109 индивидуальных занятия, 13 консультаций, 18 групповых психокоррекций.

В рамках профессионально-психологического отбора, психологами полка проведено 88 психологических обследования кандидатов на службу, из них при поступлении на службу обследовано 82 человека, при перемещении по службе из других ОВД – 6 сотрудников. За истекший период 2018 года 74 кандидата прошли комиссию по профессионально психологическому отбору, из них 12 «рекомендованы», 30 «условно рекомендованы» и 32 «не рекомендованы» к службе. По данным специалистов учета отделения по работе с личным составом полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу за истекший период

2018 года вновь принято на службу 50 человек (15 кандидатов проходили комиссию по ППО еще в 2017 году). Из числа вновь принятых кандидатов 19 «рекомендованы» и 31 «условно рекомендованы». За 2019 год в полк ППСП перевелись 7 сотрудников.

В соответствии с психокоррекционной программой утвержденной 11.08.2014 года, проведено психодиагностическое обследование 14 сотрудников полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу, выполнявших служебные обязанности на территории республики Дагестан. В ходе диагностики анализировался уровень адаптационного потенциала данных сотрудников. По результатам диагностики факторов риска не выявлено.

В целях профилактики стрессовых расстройств проведены групповые психокоррекционные занятия с использованием техник дебрифинга. В ходе занятий каждый участник имел возможность отреагировать актуальные переживания. В целях снижения индивидуального напряжения и мобилизации внутренних ресурсов проведены индивидуальные психокоррекционные занятия. Проведено 7 индивидуальных занятия с применение специального оборудования (VOYAGER, АПЭК), 14 индивидуальных занятий по работе с внутренними ресурсами («Щит» Лазовой), 14 индивидуальных занятия по обучение способам саморегуляции.

По выходу данных сотрудников на службу, после прохождения реабилитационных мероприятий на базе ФКУЗ «МСЧ МВД России по Свердловской области» проведен мониторинг их эмоционального состояния.

За отчетный период 2018 года, с личным составом полка, проведено 292 индивидуальных занятия (психокоррекций – 224, психологических консультаций – 68), направленных на снижение эмоционального напряжения, с сотрудниками, столкнувшимися с психологическими проблемами. На протяжении 2018 года проводились психокоррекционные занятия по профилактике деструктивного, суицидального поведения сотрудников, обучению их приемам саморегуляции как на рабочем месте, так и вне его, профилактике семейных конфликтов, профессиональной деформации.

По состоянию на 20 сентября 2019 года психологами полка ППСП проведено 36 групповых психокоррекционных занятий с молодыми сотрудниками, сотрудниками, входящими в группу повышенного психолого-педагогического внимания по темам: «работа с внутренними ресурсами», «противодействие стрессу», «обучение приемам саморегуляции», «формирование установок на здоровый образ жизни», мотивационные тренинги и т.д. Данные занятия направлены на повышение мотивации к деятельности, улучшение межличностного взаимодействия, оптимизацию процесса адаптации, снятию эмоционального напряжения и обучение приемам и методам саморегуляции. Всего психокоррекцию (индивидуальную и групповую) прошли 620 сотрудников.

Вопросы состояния дисциплины и законности, организации воспитательной работы, в том числе вопросы автотранспортной дисциплины за 2019 год рассматривались на оперативных совещаниях с командирами подразделений полка ППСП 14 раз.

В рамках проведения мероприятий, направленных на становление молодых сотрудников, еженедельно проводятся занятия со стажёрами полка ППСП, в ходе которых также проводятся беседы по соблюдению дисциплины и законности. Кроме этого, ежеквартально, планируются и проводятся собрания наставников со стажёрами, на которых присутствует командование полка ППСП, которое доводит информацию по дисциплине и законности и основные нормативные документы о работе института наставничества, а также осуществляется просмотр видеоматериалов на патриотическую тематику.

На общих собраниях наставников, заслушиваются отчеты наставников о проделанной работе с закрепленными за ними сотрудниками (стажерами, сотрудниками). Периодически, в мероприятиях, проводимых с молодыми с сотрудниками, принимают участие члены ветеранской организации полка ППСП. Проводятся беседы по неукоснительному соблюдению законности, а также добросовестного несения службы в лучших традициях ОВД РФ.

Для формирования позитивного имиджа службы в органах внутренних дел, оказание помощи молодым сотрудникам по их становлению и воспитанию молодежи в лучших традициях российского офицерства, на постоянной основе проходят собрания личного состава полка, на которых присутствуют члены совета ветеранов ОВД и внутренних войск. Они рассказывают молодым сотрудникам о необходимости и значимости службы в ОВД в современных условиях, разъясняется необходимость соблюдения дисциплины как на службе, так и в быту, оказании взаимовыручки при несении службы и гордости за порученное дело.

Данные мероприятия направлены в том числе и на исключение случаев увольнения сотрудников на первом году службы.

Таким образом, несмотря на общее снижение текучести кадров за последние три года, в 2019 году наблюдается негативная тенденция роста некомплекта в Полку патрульно-постовой службы полиции УМВД России по г. Екатеринбургу. Также прослеживается увеличение нарушений, совершённых средним начальствующим составом. В основном это нарушения, связанные с недостаточным контролем за несением службы подчиненным личным составом и нарушения ведомственных приказов, регламентирующих организацию деятельности подразделений ППСП (в том числе и по комплектованию).

Анализ состояния дисциплины и законности в подразделениях полка, свидетельствует о необходимости совершенствования проводимого Отделением по работе с личным составом полка морально-психологического обеспечения деятельности подчиненных подразделений.

Анкетирование молодых сотрудников, руководителей, наставников (профессионалов) полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу

Нами было проведено пилотажное исследование, которым было охвачено 100 молодых сотрудников, 10 руководителей Полка ППСП, 20 наставников (профессионалов). Анкета, применяемая при опросе молодых сотрудников,

включала в себя 17 вопросов, анкета для руководителей и наставников включала в себя 7 вопросов. Проводимый опосредованный опрос был направлен на выявление тех содержательных характеристик, обеспечивающие процесс профессионального становления молодых сотрудников ОВД *(приложения 1, 2).*

Социально-психологический анализ собранной информации, выявление факторов, причин и условий, влияющих на эффективность процесса профессионального становления молодых специалистов органов внутренних дел, а также тенденций и закономерностей, отражающих взаимодействие как между процессуально-деятельностными характеристиками профессионализации работника полиции, так и между определенными структурными элементами системы профессионального становления кадров органов внутренних дел явились основой % для выводов, рекомендаций и предложений по совершенствованию и организации психолого-педагогического сопровождения профессионального роста молодых сотрудников в системе органов внутренних дел.

Для обработки результатов опросов и выявления степени взаимных связей между различными показателями применялись методы корреляционного, проводилась оценка точности с помощью доверительных вероятностей и интервалов с использованием нормального распределения, и распределения Стьюдента (для малых выборок).

Анализ социально-психологических исследований (Г.М.Андреева, С.Д.Артёмов, В.В.Бойко, Я.Л.Коломинский, Е.С.Кузьмина, К.К.Платонов, В.А.Ддов и др.) позволил выделить следующие основополагающие компоненты профессионального становления: профессиональная пригодность, профес-сиональная направленность, профессионально-психологическая готовность и подготовленность, профессиональная адаптация, профессиональное самоопределение, профессиональное развитие и профессиональная компетентность. На наш взгляд, целесообразным является рассмотрение

содержания и основных характеристик каждого из вышеперечисленных образований.

Профессиональная пригодность складывается из совокупности индивидуальных особенностей человека, которые отвечают объективным требованиям профессии. Это, в свою очередь, возможно лишь при наличии целостного образа профессионального сотрудника. Поэтому в исследовании нам представляется необходимым выявление представлений молодых специалистов о значимых личностных качествах, способностях, знаниях и умениях профессионального сотрудника органов внутренних дел.

С этой целью разработанный нами стандартизованный опросник включал ряд вопросов.

Задавая молодым специалистам вопрос: "Какими качествами необходимо обладать сотруднику ОВД, чтобы стать профессионалом?", мы получили следующую картину (см. таблицу 1).

Таблица 1

Процентное распределение ответов молодых сотрудников на вопрос: "Какими качествами необходимо обладать сотруднику ОВД, чтобы стать профессионалом?" (% к числу ответов)

	Качества личности, способности, знания, умения	%
1.	Дисциплинированность	47.6
2.	Умение устанавливать контакты с людьми	45.5
3.	Выдержка, умение контролировать свои поступки	44.4
4.	Способность анализировать	44.3
5.	Знания особенностей выполнения конкретных служебных задач	40.2
6.	Принципиальность, честность	38
7.	Умение обобщать опыт работы	36.4
8.	Внимательность	32.3
9.	Общительность	31.7
10.	Волевые качества	27.6
11.	Самостоятельность принятия решений	27.2
12.	Умение выявлять и предвидеть события, процессы в круге профессиональных интересов	24.2
13.	Самостоятельность	23.5
14.	Последовательность в действиях, поступках	21.2
15.	Способность к разрешению конфликтов	21
16.	Смелость, склонность к риску	16.3
17.	Умение пользоваться различными видами оружия	15.8

Полученные результаты корреляционного анализа ответов молодых сотрудников позволяют с большой достоверностью сделать следующие выводы. Наличие сильной корреляции в распределении групп высказываний наглядно демонстрирует соответствие обнаруживаемого образа профессионала групповому статусу, соответствующему начальному этапу овладения профессией. При этом молодые сотрудники ещё не различают качества по их значимости, им кажется, что все эти качества одинаково важны. Этот фактор можно назвать "неопытность".

Также можно отметить, что выявленный на основе ответов стажеров образ профессионала обнаруживает несоответствие образу "профессионала", так как, во-первых, он представляет собой неполную картину образа профессионала, во- вторых, дисциплинированность, умение устанавливать контакты с людьми и умение контролировать свои поступки, названные стажерами как наиболее важные качества профессионала, на наш взгляд, не являются самыми важными чертами реального профессионального сотрудника ОВД.

Профессиональная направленность и профессионально- психологическая готовность. С момента прихода молодого сотрудника в ОВД и в процессе его профессионального становления происходят изменения в системе мотивов, интересов, ценностей и смыслов профессиональной деятельности. Формирование конструктивных и социально значимых мотивов выбора профессии, а также мотивов и ценностей профессиональной деятельности можно назвать одним из позитивных факторов профессионализации.

Иерархия мотивов выбора профессии молодых сотрудников, выявленная в исследовании, наглядно представлена в таблицах 2.

Таблица 2

Ведущий мотив выбора профессии у молодых сотрудников ОВД (% к числу выбранных мотивов)

Мотив	Семейная традиция	Социальная значимость	Давно мечтал работать в ОВД	Не смог найти другую работу	Совет других	Властные полномочия	Материальная стабильность
Удельный вес, %	9.49	16.06	33.82	7.91	11.44	1.10	20.2

Анализ полученных результатов в целом по выборке показал, что ведущим мотивом для всех служб является понятие "давно мечтал работать в милиции (33.82% ответов), а наименее значимым понятие "властные полномочия" (1.10%). Отсюда можно сделать вывод, что данный мотив можно не учитывать при дальнейшем анализе.

Во всех возрастных группах молодых сотрудников, 18-24 года, 25-29 лет, 30 лет и старше, мотив материальной стабильности занимает прочное второе место (20.20%) после мечты работать в полиции (33.82%). Этот факт отражает общую тенденцию изменения профессиональной мотивации современного молодого поколения, обнаруженную в других исследованиях.

Таким образом, у молодых сотрудников выявилась несформированность представлений о выборе профессии, то есть они находятся на начальном этапе профессионального становления.

Профессиональная адаптация. Структурным компонентом профессионального становления является профессиональная адаптация. На этапе профессионального становления молодых сотрудников возникают трудности, имеющие социальный и психологический характер. Они выступают как факторы, осложняющие процесс адаптации и профессионализации. В опросе молодых сотрудников выявлялись структура и иерархия этих трудностей (см. таблица 3).

Таблица 3

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Какие трудности Вы испытывали/ испытываете на первых порах службы?" (% к числу ответов)

	Варианты ответов	**%**
1.	Несоответствие работы моим представлениям	4.95
2.	Недостаток опыта	48.9
3.	Недостаток специальных знаний	22.72
4.	Необходимость предъявлять различные требования гражданам	2.65
5.	Привыкание к коллективу	5.31
6:	Привыкание к графику работы	8.13
7.	Трудности во взаимоотношениях с руководством	4.16
8.	Физические перегрузки	2.56
9.	Другие ответы	0.62

Результаты опроса молодых сотрудников показали, что между всеми возрастными категориями имеется сильная корреляционная связь (0.97399 - 0.98694). При этом имеется доминирующий фактор, определяющий показатель адаптации, а именно, фактор неопытности. Действительно, наибольший процент (48.9%) все опрашиваемые назвали недостаток опыта.

На наш взгляд, это несоответствие субъективных оценок трудностей, испытываемых молодыми сотрудниками ОВД связанно с их неадекватной

самооценкой и неточным восприятием образа профессионала. В результате это приводит к тому, что процесс адаптации к профессии для большинства из них проходит тяжело. И лишь только 5,31 % молодых сотрудников говорят о сложностях привыкания к коллективу; 4,16 % - о трудностях во взаимоотношении с руководством; 4,95 % - о несоответствии работы своим представлениям, что позволяет нам говорить об осознании ими испытываемых реальных трудностей в адаптационный период.

Таблица 4

Ответы молодых сотрудников мужчин и женщин на вопрос: "Какие трудности Вы испытывали на первых порах службы?"
(% к числу ответов в каждой группе)

	Варианты ответов (трудности)								
Пол	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Муж.	4.43	49.56	22.86	2.76	5.22	7.88	4.34	2.36	0.59
Жен.	9.48	43.1	21.55	1.72	6.03	10.35	2.59	4.31	0.86
По выборке	4.95	48.9	22.72	2.65	5.31	8.13	4.16	2.56	0.62

Анализ данных по полу показывает, что распределение молодых сотрудниц и сотрудников весьма близко друг к другу, коэффициент корреляции равен 0.98773.

По данным опроса молодых сотрудников, адаптационный процесс имеет некоторую специфику у сотрудников-женщин по сравнению с сотрудниками-мужчинами. Действительно, коэффициент корреляции равен 0.93124, то есть разница составляет примерно 6.9%. Кроме того, данные этого опроса так же подтверждают наличие выявленных в опросе молодых сотрудников особенностей адаптации у сотрудников ОВД.

Таблица 5

Ответы молодых сотрудников разного возраста на вопрос: "Какие трудности Вы испытывали (испытываете) на первых порах службы?" (% к числу ответов в каждой группе)

Возраст	Варианты ответов								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18-24 года	5.25	53.64	20.47	3.72	5.41	5.75	3.05	2.03	0.68
25-29 лет	7.04	44.58	24.93	1.47	6.45	11.44	2.05	1.47	0.59
30 лет и ст.	2.52	47.17	25.16	1.89	3.77	10.06	3.77	5.04	0.63
По выборке	5.41	49.86	22.55	2.75	5.5	8.16	2.84	2.29	0.64

В возрастных группах молодых сотрудников наибольшее число трудностей отмечено в группе 25 - 29 лет, то есть они оценили свой опыт адаптации как более проблематичный, чем группы 18-24 года и 30 лет и старше. Специфика адаптационного процесса по службам органов внутренних дел проявляется в тех трудностях, которые испытывали их молодые сотрудники. (см. таблицу 5).

Профессиональная подготовленность и компетентность. Когда говорят о профессиональном выполнении труда, всегда имеется в виду профессиональная подготовленность человека и его профессиональная компетентность в осуществлении своей деятельности на высоком уровне, то есть компетентность сотрудника ОВД является его индивидуальной характеристикой степени соответствия требованиям профессии работника милиции.

Молодым сотрудникам так же предлагалось назвать наиболее эффективные формы профессиональной подготовки. Служебная подготовка и работа с наставником являются основными формами профессионального становления для сотрудника, пришедшего в органы внутренних дел, в первые годы его службы. Предложение назвать наиболее эффективные из форм выявило такую их иерархию в сознании респондентов - субъектов управления:

самостоятельная практическая деятельность - 55,5 % ответов; наставничество – 50 % ответов; служебная подготовка - 37,4 % ответов; обсуждения работы стажеров и других молодых сотрудников в коллективе - 12,3 % ответов; курсы повышения квалификации - 10,5 % ответов. То есть, по мнению руководителей, наставничество находится на втором месте по распространенности, а также по уровню эффективности среди всех имеющихся форм профессиональной подготовки, практикуемых непосредственно в процессе служебной деятельности сотрудников (см. таблицу 6).

Таблица 6

Ответы молодых сотрудников и наставников на вопрос: "Какие из форм профессиональной подготовки и развития являются, по вашему мнению, наиболее эффективными?" (% к числу ответов)

№	Формы профессиональной подготовки и развития	Молодые сотрудники		Наставники	
		%	Ранг	%	Ранг
1	Самостоятельное освоение форм и методов работы	10.6	4	55.5	1
2.	Работа с наставником	43.1	1	50	2
3.	Служебная подготовка	37.4	2	37.4	3
4.	Обсуждения работы молодых сотрудников в коллективе	24.9	3	12.3	4
5.	Курсы повышения квалификации	10,5	5	10.5	5
6.	Специальные программы по профессиональному ориентированию	9.7	6		
7.	Другие формы	2.3	7	3	6

По сложившимся традициям молодой сотрудник работает под наблюдением наставника от трех месяцев до одного года.

Эффективное выполнение роли наставника во многом определяется не только такими показателями, как уровень образования, стаж и, следовательно,

опыт работы, но и профессиональными, педагогическими и психологическими знаниями, умениями и навыками сотрудника (см. таблицу 7).

Таблица 7

Самооценка наставников и оценка молодыми сотрудниками уровня подготовленности наставников к выполнению их роли (% к числу опрошенных в каждой группе)

	Критерии оценки	Наставники			Молодые сотрудники		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1.	Профессиональная подготовка, в том числе:	5.7	92.6	1.7	30.9	67.4	1.7
а	Профессиональные знания и умения	5.9	90.5	3.6	29.8	68	2.2
б	Физическая подготовка	8.5	90.4	1.1	20	77.4	2.6
в	Огневая подготовка, владение оружием	11.9	85.6	2.5	23.1	73.6	3.3
2.	Педагогическая подготовка	6.7	92.1	1.2	22.5	74.7	2.8
3.	Психологическая подготовка	6.0	90.6	3.4	20.6	76.6	2.8

Представленные в таблице 7 данные характеризуются следующими тенденциями и особенностями:

1. Оценки, выставленные молодыми сотрудниками наставникам не коррелируют между собой, коэффициент корреляции отрицательный и меньше 0.4.

2. Преобладающей группой среди наставников являются сотрудники со 9 средним уровнем профессиональной, педагогической и психологической подготовки. От 85,6% до 92,6% наставников оценили свой уровень подготовленности и профессиональной компетентности по различным критериям как средний. Не высок процент оценивших свой уровень как высокий (от 5,7% до 11,9%, то есть от каждого семнадцатого до восьмого). Для ответов молодых сотрудников так же характерно преобладание средних оценок: от 67,4% до 77,4% отметили "средний уровень".

3. Парадоксальным и не нашедшим пока объяснения представляется выявленный факт: общий уровень профессиональной подготовленности и компетентности наставниками оценен несколько ниже, чем педагогической и психологической. Молодые же сотрудники более высоко оценили общий уровень профессиональной, чем педагогической и психологической подготовленности и компетентности своих наставников. Вероятно, оценки наставников могут объясняться более высоким уровнем критичности респондентов в отношении того предмета, который им известен (профессиональные аспекты подготовленности), неадекватностью имеющихся представлений о структуре и содержании необходимых педагогических и психологических знаний и умений.

4. Хотя и небольшая, но все же часть сотрудников, выполняющих роль наставника, имеют, по своей оценке и мнению их молодых сослуживцев, низкий уровень профессиональной, педагогической и психологической подготовки. По разным критериям они составляют от 1,2% до 3,6%, по ответам молодых сотрудников - от 1,7% до 3,3%. Эти оценки двух групп опрашиваемых представляются более согласованными. Модель высоко эффективного функционирования института наставничества предполагает максимальное уменьшение или полное исключение данной группы сотрудников из числа наставников.

Эффективность процесса профессиональной подготовки молодых сотрудников ОВД обусловливается, наряду с другими вышеперечисленными факторами, методами работы, используемыми наставниками, а также оптимальной организацией деятельности наставников.

Анализируя профессиональную компетентность молодых сотрудников ОВД как одну из составляющих процесса профессионального становления, мы считали целесообразным рассматривать ее в аспекте достижения молодыми специалистами конкретных результатов в сфере профессиональной и общественной жизни, так как каждый работник компетентен в той степени, в

какой выполняемая им работа отвечает требованиям, предъявляемым к конечному результату профессиональной деятельности.

В связи с этим, в исследовании мы выявляли представления молодых сотрудников о необходимых условиях, влияющих на их профессиональное развитие (см. таблицу 8).

Таблица 8

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Какие условия, зависящие от молодого сотрудника, по Вашему мнению, влияют на профессиональное развитие?"(% к числу ответов)

№	Варианты ответов	%	Ранг
1.	Ответственное отношение к работе	68.3	1
2.	Желание стать профессионалом	48.9	2
3.	Желание остаться постоянно на этом месте работы	8.5	5
4.	Возможность достичь высоких результатов	19	3
5.	Желание быть материально обеспеченным	13.6	4
6.	Другие ответы	1.7	6

Таким образом, мы выявили, что молодые сотрудники знают и называют эти условия, нормативно (фактически) признают их, но на личностном уровне не принимают. Можно сделать вывод, что молодые сотрудники ОВД имеют низкий уровень личностного принятия ценностей профессионального развития, но при этом декларируют понимание причин и условий, зависимых от них, которые влияют на успешность профессионального и личностного роста.

Известно, что воспитательные, производственные (оперативно-служебные) и иные возможности коллектива сотрудников ОВД существенно влияют на профессиональное развитие и желание стать профессионалом (см. таблицу 9).

Таблица 9

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Какие условия, зависящие от коллег, влияют на профессиональное развитие молодого сотрудника?» (% к числу ответов)

	Варианты ответов	**%**	**Ранг**
1.	Доброжелательное отношение коллег	45.4	2
2.	Обсуждение служебных задач с сотрудниками подразделений	25.4	3
3.	Помощь коллег на практике	66.9	1
4.	Возможность получения помощи со стороны коллег при решении личных проблем	15.6	4
5.	Другие ответы	1.7	5

Достаточно высокий уровень профессиональной подготовки службы и каждого отдельного сотрудника может оказывать положительное воздействие на стремление молодого сотрудника к профессиональной самореализации и личностному росту.

Полученные данные свидетельствуют нам о том, что молодые сотрудники основными причинами и условиями своего профессионального развития, называют, прежде всего, внешние условия (помощь коллег, доброжелательное отношение) в их возможности стать профессионалами. Когда же речь идет о самостоятельном принятии решений, активной самостоятельной работе самих молодых сотрудников, только четверть опрошенных респондентов считают, что это и будет являться главным условием их профессионального развития.

В то же время, представления, полученные на основании ответов молодых сотрудников об условиях, создаваемых руководителями служб и подразделений ОВД, которые способствуют их профессиональному развитию и росту, подтверждают нам картину, полученную по результатам опроса молодых сотрудников об ожидаемых условиях со стороны коллег по службе. На первых трех позициях были названы причины, не зависящие от самих молодых сотрудников, (см. таблицу 10).

Таблица 10

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Какие условия, зависящие от руководства, влияют на профессиональное развитие молодого сотрудника?" (% к числу ответов)

	Варианты ответов	**%**	**Ранг**
1.	Внимательное отношение к личному составу	61.9	1
2.	Помощь в решении личных вопросов	19.1	4
3.	Готовность удовлетворять просьбы подчиненных	11.5	6
4.	Материальное поощрение	15	5
5.	Заинтересованность в повышении уровня образования и квалификации своих сотрудников	34.6	2
6.	Помощь в решении жилищных проблем	20.5	3
7.	Помощь в решении материально-финансовых проблем	10.9	7
8.	Представление краткосрочных отпусков по семейным обстоятельствам	2.6	9
9.	Оказание помощи в получении путевок для лечения, восстановления здоровья	2.1	8
10.	Другие ответы	1.5	10

Вариация составила 60.4%, средняя величина 18.0%, осцилляция 3.36.

Это позволяет нам судить о том, что молодые сотрудники ОВД перекладывают причины своего низкого профессионального развития на коллег по службе и руководителей подразделений, которые не создают им условий для профессионального и личностного роста.

Для подтверждения высказанного нами суждения молодым сотрудникам задавался вопрос: "Какие причины, на Ваш взгляд мешают профессиональному росту молодого сотрудника?" (см. таблицу 11).

Таблица 11

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Какие причины, на Ваш взгляд, мешают профессиональному росту молодых сотрудников?" (% к числу ответов)

Варианты ответов	%	Место в иерархии
Неудовлетворенность суммой ежемесячного денежного довольствия	28.9	1
Нерешенность бытовых проблем	27	2
Выполнение обязанностей, несвойственных данной службе	25.1	3
Сложившиеся отношения с руководством	19.4	4
Ненормированный рабочий день	17.3	5
Неудовлетворенность системой морального и материального стимулирования	13.2	6
Сложившиеся отношения с коллегами по службе	10.6	7
Постоянная возможность перемещения на другое место службы	6.6	8
Другие факторы	3.4	9

При этом вариация составила 25.5%, средняя величина 16.8%, осцилляция 1.5.

Полученные данные позволяют нам говорить о том, что внешние условия (в данном случае материально-бытового характера) отражаются во внутреннем плане личности и оказывают непосредственное влияние на профессиональное развитие и личностный рост молодых сотрудников ОВД.

В связи с этим, на наш взгляд, руководителям служб и подразделений, наставникам и психологам системы ОВД необходимо продумать ряд мер, направленных на формирование внутренних установок профессионального развития и стимулирования молодых сотрудников к самостоятельному выполнению работы и управлению своим профессиональным и личностным ростом.

Профессиональное самоопределение. Основой профессионального самоопределения и, одновременно, результатом профессиональной социализации является удовлетворенность профессией. Удовлетворенность различными сторонами службы способствует на первоначальных этапах исследуемого процесса профессиональной адаптации молодых сотрудников, освоению ими профессиональных ролей и должностных функций. Особое значение для сотрудников ОВД в силу специфики труда приобретают и такие

его стороны, как нервно-психические, физические нагрузки, социальная и правовая защищенность.

Общие данные об удовлетворенности опрошенных молодых сотрудников ОВД профессией и различными сторонами службы представлены в таблице 12.

Таблица 12

Удовлетворённость молодых сотрудников избранной специальностью

Пол	Доволен	Недоволен	Затрудняюсь ответить	Нет ответа
Мужчины	79.70	4.09	14.31	1.91
Женщины	79.45	5.48	15.07	0
В целом	79.68	4.21	14.37	1.73

Анализ распределения ответов по полу показал, что корреляция между ответами мужчин и женщин составляет 1, то есть нет никакой разницы между ответами этих групп респондентов.

Анализ ответов в разрезе различных групп молодых сотрудников позволяет выявить возрастные, образовательные, профессионально-статусные характеристики "довольных" и "недовольных" профессией.

Корреляционный анализ показывает, что между всеми возрастными группами имеется очень хорошее совпадение во взглядах, коэффициент корреляции составляет 0,9946.

Анализ категорий личного состава молодых сотрудников (см. таблицу 13) показал, что ответы разных групп очень близки, корреляция составляет 0,99. Это говорит о том, что удовлетворённость или неудовлетворённость не зависит от категории личного состава, а определяется личными качествами.

Таблица 13

Удовлетворённость молодых сотрудников избранной специальностью

Категория	Доволен	Недоволен	Затрудняюсь ответить	Нет ответа

Продолжение таблицы 13

Рядовой	78.75	5	14.375	1.875
Младший нач. состав	76.129	6.129	15.161	2.5806
Средний нач. состав	82.805	2.2624	14.027	0.90498
Стажёр	86.139	0	13.861	0
В целом	79.798	4.0404	14.52	1.6414

Таблица 14

Удовлетворенность молодых сотрудников ОВД различными сторонами службы (% к общему числу опрошенных)[1]

№	Компоненты удовлетворенности	Уровень удовлетворенности		
		"Полностью удовлетворен" и "Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен" (высокий)	"Частично удовлетворен, частично не удовлетворен" (средний)	"Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен" и" Полностью не удовлетворен" (низкий)
1.	Условиями службы	57.4	28.8	13.8
2.	Режимом работы	61.3	27.6	9.9
3.	Организацией работы	69.4	24.8	5.7
4.	Системой материального стимулирования	42.6	30.1	26.3
5.	Системой морального стимулирования	56.3	26.3	16
6.	Денежным довольствием	29.6	28	41.4
7.	Материально-технической оснащенностью службы	37.9	24.7	36.5
8.	Правовой защищенностью	42.6	32.3	23.5
9.	Физическими нагрузками	78.9	14.4	6.5
10.	Нервно-психическими нагрузками	67.7	21.1	9.7
И.	Психологическим климатом в коллективе	80.8	12.3	6.2
12.	Отношением руководства к Вашей работе	70.1	18.8	10.4
13.	Перспективами профессионального и служебного роста	59.3	26	14
14.	Организацией досуга	52	22.1	25.2
15.	Работой с молодыми сотрудниками	65.4	25.2	7.3

[1]

Данные по данному вопросу показывают высокую степень согласованности ответов по перечисленным компонентам. Отмечается самый высокий уровень удовлетворенности. Полученные результаты объясняются тенденцией повышения предъявляемых работником требований ко всем сторонам трудовой деятельности, а также более критичной их оценкой по мере профессионализации и закрепления в организации. Эта тенденция обнаруживается в нашем исследовании и в группе молодых сотрудников. Косвенно о ней свидетельствует тот факт, что молодые сотрудники со стажем от года до трех лет оценили свой уровень удовлетворенности более низко, чем те, кто служит в органах внутренних дел менее года. Например, условиями службы удовлетворены полностью или частично 91,1% сотрудников со стажем до года и 83,2% сотрудников со стажем более года; правовой защищенностью, соответственно, 83 % и 70,6%.

Приведенные данные в целом показывают достаточно высокий уровень удовлетворенности молодых сотрудников. От 37,9% до 80,8% опрошенных по всем компонентам выбрали варианты ответов "полностью удовлетворен" и "скорее удовлетворен, чем не удовлетворен". Самый высокий уровень удовлетворенности наблюдается по таким компонентам, как: психологический климат в коллективе (80,8% опрошенных показали высокий уровень удовлетворенности), отношение руководства к выполняемой работе (70,1% опрошенных), организация работы (69,4% опрошенных). В то же время данные выявляют " болевые точки" современной системы органов внутренних дел: неадекватной оплаты труда, несоответствия уровня технического оснащения ОВД современным требованиям, слабой действенности механизмов правовой защиты сотрудников. Самый низкий уровень удовлетворенности отмечается по таким сторонам служебной деятельности, как: размеры денежного довольствия (41,4% опрошенных показали низкий уровень удовлетворенности),

[1] Если по строке сумма ответов не равна 100%, значит, часть респондентов не ответили на данный опрос, не ответившие не включены в таблицу.

материально-техническая оснащенность службы (36,6% опрошенных), система материального стимулирования (26,3% опрошенных), правовая защищенность (23,5% опрошенных). Отметим так же, что каждый седьмой сотрудник показал низкий уровень удовлетворенности перспективами профессионального роста, которые имеются в подразделениях и службах.

Резюмируя результаты проведенного исследования, мы пришли к выводу о том, что содержательные характеристики различных компонентов профессионального становления отражаются через внутренние условия деятельности сотрудников системы МВД, определяют реальную включенность молодого работника в оперативно-служебную деятельность и выступают в качестве стимулов развития личности, формирования устойчивых качеств и свойств для ведущего вида деятельности в профессиональной группе.

Анализ внешних социально-психологических условий профессионального становления молодых сотрудников ОВД

В анализе профессионального становления молодых сотрудников мы делали акцент на внутреннее психологическое содержание процесса. Однако профессиональное становление протекает в реальных социальных условиях и подвергается воздействию разнообразных факторов, которые могут быть типологизированы по различным основаниям: по сферам и уровням общественной жизни, по содержанию и так далее. В соответствии с этими основаниями можно выделить объективные и субъективные условия, внешние по отношению к личности и внутренние (личностные), условия, действующие на макроуровне, мезоуровне и микроуровне социальной среды, экономические условия, организационные, правовые, психологические и другие. Из всего многообразия условий, детерминирующих профессиональное становление, нами выделяются и анализируются некоторые, важные с точки зрения концепции исследования, социально-психологические условия. Они выступают как внешние по отношению к индивиду феномены, действующие на уровне

ОВД как социальной организации и сотрудников органов внутренних дел как большой профессиональной группы. К ним относятся:

- специфика профессиональной деятельности и требования, предъявляемые ею к личностным качествам, способностям, знаниям, умениям, навыкам сотрудников;
- система организационных форм и методов, влияющих на профессиональное становление молодых сотрудников ОВД.
- образ профессионала, сложившийся на уровне профессиональной группы;
- социальный престиж профессии;
- отношения в коллективе, психологический климат профессиональной среды;
- профессионализм коллективов - служб и подразделений ОВД, в которых служат молодые сотрудники;

В исследовании проведено сравнение данных о характеристиках некоторых вышеприведенных условий профессионального становления, полученных от разных групп респондентов - молодых сотрудников, профессионалов, наставников и руководителей. Это дает возможность получить более полную картину воздействия исследуемых условий. Это дает возможность получить более полную картину воздействия исследуемых условий.

Влияние условий имеет две направленности - положительную и отрицательную. О положительной направленности следует говорить тогда, когда условие способствует формированию профессионального работника, его мотивационных и операциональных компонентов. Об отрицательной - в том случае, если условие задерживает или негативно влияет на сознание, поведение и деятельность сотрудника. Для профессионального сознания личности характерно наличие сложившегося образа идеального представителя профессии, коррелирующего с общими, групповыми представлениями, и соотнесение себя как профессионала с ним.

Некоторые из рассматриваемых социально-психологических условий не только обусловливают процесс профессионального становления, но и одновременно являются его результатом. Так, образ профессионала, сложившийся на уровне профессиональной группы, не только детерминирует профессионализацию отдельного сотрудника, но и является элементом сформировавшегося профессионального сознания. Будучи динамичным на личностном уровне, он изменяется с накоплением профессионального опыта и корректируется в соответствии с образом профессиональной группы. Для профессионального сознания личности характерно наличие сложившегося образа идеального представителя профессии, коррелирующего с общими, групповыми представлениями, и соотнесение себя как профессионала с ним.

С другой стороны, групповые представления складываются из индивидуальных образов.

Специфика профессиональной деятельности и требования, предъявляемые ею к личностным качествам, способностям, знаниям, умениям, навыкам сотрудников. Специфика профессиональной деятельности в системе ОВД выступает важнейшим условием профессионального становления молодых сотрудников. Среди трудностей профессионализации молодые сотрудники и руководители назвали следующие компоненты: необходимость предъявлять гражданам различные требования; физические перегрузки, привыкание к графику работы; большие психические нагрузки; ненормированный рабочий день, усвоение профессиональных норм и ценностей, проблемы в общении с гражданами.

Все структурные компоненты служебной деятельности в органах внутренних дел имеют выраженную специфику - ее содержание, характер, организация. К социально-психологическим особенностям служебной деятельности в органах внутренних дел следует отнести: ярко выраженную направленность труда на других людей и отсюда - необходимость постоянного общения, контактов вне профессиональной группы; очерченность профессиональной деятельности не столько общими нормами общения,

сколько нормами права, необходимость осуществления деятельности в строго очерченном правовом поле и так далее.

Со спецификой деятельности тесно связаны требования, предъявляемые к качествам личности, способностям, знаниям, умениям, навыкам. Вопросы о качествах задавались всем участникам процесса профессионального становления, его объектам и субъектам (см. таблицу 15).

Таблица 15

Ответы респондентов разных групп на вопрос: "Какими качествами необходимо обладать сотруднику ОВД, чтобы стать профессионалом?" (% к числу ответов в каждой группе)

	Качества личности, способности, знания, умения	**Руково-дители**	**Настав-ники**
1.	Волевые качества	24.7	28.6
2.	Смелость, склонность к риску	7	6.7
3.	Общительность	8.8	7.1
4.	Принципиальность, честность	21.4	15.5
5.	Дисциплинированность	15.9	12.7
6.	Самостоятельность	5.8	4.4
7.	Умение пользоваться различными видами оружия	1.9	1.6
8.	Умение обобщать опыт работы	5.8	2
9.	Способность анализировать	4.9	5.2
10.	Смелость в принятии решений	6	6.7
11.	Знания особенностей выполнения конкретных слу-жебных задач	7.4	8.7
12.	Внимательность	0.3	0.4
13.	Выдержка, умение контролировать свои поступки	1.6	4.4
14.	Способность к разрешению конфликтов	0.8	1.2
15.	Последовательность в действиях, поступках	1.6	1.2
16.	Умение устанавливать контакты с людьми	1.3	2.4
17.	Умение выявлять и предвидеть события в круге профессиональных интересов	1.6	4.8

В таблице выделены фоном характеристики, поставленные респондентами на первые пять мест. Расчёт коэффициентов корреляции показывает, что ответы данных групп весьма схожи. Совершенно иное, как было показано ранее, представление о необходимых для успешной профессионализации качествах присуще молодым сотрудникам (см. таблицу 1). Выявленное несовпадение

представлений обусловливается разным профессиональным опытом, а также ролевыми позициями названных групп респондентов. В представлениях молодых сотрудников преобладают те качества, знания, способности, умения, которые требуются от них на данном этапе освоения профессии. Полученная разница представлений двух групп респондентов может оцениваться как возможная динамика изменений представлений молодых сотрудников по мере прохождения этапов и стадий профессионализации. И в этом аспекте полученные данные могут представлять будущие социально-психологические характеристики одного из компонентов мотивационной сферы молодых сотрудников.

Система организационных форм и методов, влияющих на профессиональное становление молодых сотрудников ОВД. В ОВД имеются различные методы и формы работы с молодыми сотрудниками, из которых выделяются пять форм: служебная подготовка в подразделении, работа с наставником, дополнительные программы, самостоятельная работа, общение с коллегами (см. таблицу 16).

Таблица 16

Ответ на вопрос: «Выделите основные, на Ваш взгляд, организационные формы, влияющие на профессиональное становление молодых сотрудников»

	Форма работы	**Молодые сотрудники**	**Наставники**
1	Подготовка в подразделении	29.23	30.23
2	Работа с наставником	33.77	28.78
3	Работа в группе (дополнительно)	7.46	15.59
4	Самостоятельное изучение	8.37	11.58
5	Обсуждение с коллегами	19.35	13.83
6	Другие формы	1.81	0

Как видно из вышеприведённой таблицы, ответы молодых сотрудников и наставников являются близкими, корреляция составляет 0.92. При этом наиболее совпадают мнения молодых и профессиональных сотрудников по 1, 2 и 4 пунктам. При этом наставники уделяют гораздо больше внимания работе в

составе групп по выполнению практической работы, а молодые сотрудники считают, что более важным является обсуждение с коллегами. В целом это показывает динамику профессионального становления молодого сотрудника: неопытные работники склонны искать советов и обращаться к коллегам и сослуживцам, тогда как профессиональные работники уверены, что практический опыт более важен.

Как видно из вышеприведённой таблицы, отражается динамика профессионального становления молодого сотрудника: неопытные работники склонны искать советов и обращаться к коллегам и сослуживцам, тогда как профессиональные работники уверены, что практический опыт более важен.

Эффективность процесса профессионального становления молодых сотрудников ОВД обусловливается, на наш взгляд, наряду с вышеперечисленными формами и методами работы, используемыми наставниками, также оптимальной организацией деятельности наставников. Среди методов организации познавательной деятельности, практикуемых наставниками в работе со стажерами, как показывает практика, присутствуют словесные, наглядные и практические методы. Большая часть наставников используют "обучение на практике", "обсуждение и разъяснение конкретных служебных ситуаций и задач".

Таким образом, большая часть обучающего и воспитательного воздействия осуществляется главным образом в процессе непосредственного контакта, взаимодействия "ученика" и "учителя". То есть, объект и субъект должны иметь возможность взаимодействовать, контактировать.

Образ профессионала, сложившийся на уровне профессиональной группы. Помимо нормативных требований к сотруднику ОВД, отраженных в различных нормативных документах, а также профессиограмме, на которые ориентируются управленческие звенья и кадровые службы системы, на профессиональное становление влияет образ, отраженный в идеальной модели профессионального сотрудника ОВД.

Идеальная модель профессионального сотрудника, отражаемая в представлениях общества, профессиональной группы в целом и каждой отдельной личности, является условием профессионального становления. Причем, представляется, что наиболее важной для профессионализации молодых сотрудников, является модель на уровне профессиональной группы. С ней происходит непосредственное и наиболее частое соприкосновение неопытных работников в процессе выполнения служебных заданий, во время взаимодействия с коллегами по службе. Представляя собой модель должных, социально одобряемых качеств и ролевых характеристик поведения, выражая социальные и групповые экспектации в отношении сотрудника ОВД, она выступает в качестве ориентира, цели, к которой следует стремиться и которую необходимо достичь.

Более глубокое усвоение профессиональных нормативов и стереотипов дифференцирует и упорядочивает образ "идеального профессионала", который дополняется образом "себя как профессионала", все более уточняющимся в ходе профессионального самопознания (С.В.Егорышев). Идеальная модель профессионала, сформировавшаяся на уровне профессиональной группы, способствует такой коррекции и поэтому является условием профессионального становления. Поэтому в ходе исследования изучались внутригрупповые представления различных профессиональных групп сотрудников ОВД о профессиональном работнике, выяснялось, какой смысл вкладывают респонденты в понятие "профессионал".

По мнению руководителей и наставников, иерархия качеств и умений, которыми обладает профессиональный милиционер, выглядит следующим образом (см. таблицу 17).

Как видно из таблицы, представления руководителей и наставников о качествах профессионального сотрудника достаточно близки (0.86896). Очень различается в обеих группах оценка значимости физической выносливости и хорошего владения оружием: 5,2% ответов в группе руководителей (11 место) и 22,5% ответов в группе наставников (8 место). По нашему мнению, это может

объясняться различием в содержании труда работников, имеющих разный профессиональный статус.

Таблица 17

Качества сотрудника - профессионала по оценкам руководителей и наставников (% к числу ответов в каждой группе)

Качества профессионального сотрудника	Руководители	Наставники	Ранг
Умение анализировать события, способность к профессиональному мышлению	64.1	60.9	1
Инициативность, способность действовать самостоятельно	48.5	40.3	2
Профессиональная компетентность	43.2	38.8	3
Знания специфики труда и умение применить их на практике	39.2	34.4	4
Умение находить контакт с людьми	25.5	34	5
Осознание ценности своей работы (работа в ОВД значима)	24.9	26.9	6
Дисциплинированность, подчинение инструкциям	15.6	4.3	7.11
Наличие опыта и стажа работы	14	15.4	8.9
Готовность прийти на выручку, заменить коллег	12.9	24.1	9.7
Не допускающий срывов в работе	11.8	13.8	10
Физическая выносливость	5.2	22.5	11.8
Хорошее владение различными видами оружия	5.2	22.4	11.8

Социальный престиж профессии. На становление сотрудников ОВД как профессиональных работников влияет престиж избранной профессии.

Профессия обусловливает социальный статус - то положение, которые занимают представители данной профессии в социальной структуре общества. Именно поэтому престиж профессии выступает условием профессионального становления и развития личности.

Престиж профессии влияет, прежде всего, на профессиональное определение личности, на первоначальные мотивы выбора рода деятельности, а также на укрепление или ослабление мотивации в процессе трудовой деятельности, когда работа уже избрана и идет освоение профессиональных ролей. Мотивация уже работающего сотрудника органов внутренних дел

может претерпевать изменения под воздействием существующего престижа профессии и изменений ее места на шкале социальных оценок. Динамика мотивации на личностном уровне, кроме прочих факторов и условий служебной деятельности, определяется так же и общественным отношением к профессии.

Престиж профессии содержит две взаимосвязанные компоненты. С одной стороны, оценку значимости профессии обществом, с другой стороны, ее оценку самими обладателями профессии. Общественная оценка профессии работника полиции проявляется в отношении к органам внутренних дел в целом.

Другая сторона престижа профессии связана с оценкой самой профессиональной группы. Оценка престижа своей профессии сотрудниками органов внутренних дел, является важной характеристикой профессионального сознания.

По данным исследования, значительная часть респондентов полностью не удовлетворена престижем своей профессии: в разных группах опрошенных они составляют от 11,7% (молодые сотрудники) до 22,5% (руководители) (см. таблица 18).

Таблица 18

Уровень удовлетворенности различных групп сотрудников ОВД престижностью профессии в обществе (% к числу опрошенных в каждой группе)

Уровень удовлетворенности	Молодые сотрудники	Наставники	Руководители
Полностью удовлетворен	20.9	7.3	11.2
Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	44.3	41.1	40.2
Частично удовлетворен, частично не удовлетворен	23.1	36.3	26
Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен			
Полностью не удовлетворен	11.7	15.3	22.5
Всего по выборке в целом	100	20	10

Согласно проведённому корреляционному анализу наиболее сходными являются представления наставников и руководителей (0.99079).

Интересной является выявленная тенденция: с повышением служебного статуса (от младшего начальствующего состава к старшему) значимость престижа профессии как ценности службы падает. Такая же тенденция наблюдается в группах профессионалов с разным стажем службы: увеличение стажа сопровождается понижением значимости престижа профессии как ценности профессиональной деятельности. Эти данные свидетельствуют о том, что исследуемое условие профессионализации имеет влияние не только на стадиях выбора профессии, первоначального профессионального самоопределения личности, но и на стадиях первичной профессионализации. По мере формирования зрелого сотрудника ОВД его значение уменьшается. На первый план выходит внутреннее содержание профессии, ее социальный смысл и значение.

Отношения в коллективе и психологический климат профессиональной среды. Профессиональное становление молодых сотрудников ОВД осуществляется в профессиональных общностях и профессиональной среде разного уровня, в том числе малых группах, коллективах, психологическими характеристиками которых выступают совместимость, сплоченность, срабатываемость, стабильность, соревновательность, организованность, профессионализм. Межличностные отношения выступают как субъективная социально-психологическая сторона профессиональной среды, характер которых оказывает воздействие на профессиональную адаптацию и первичную профессионализацию. Значимость данного условия профессионального становления особенно возрастает в связи с тем, что "отношения в коллективе", согласно нашим данным исследования, являются ведущей ценностью служебной деятельности молодых сотрудников.

Анализ рядов распределений ответов на вопрос о характере отношений с коллегами по службе в сочетании с ответами на вопрос, довольны ли опрошен-

ные избранной профессией, насколько они удовлетворены условиями службы, режимом и организацией работы, психологическим климатом в коллективе и другими сторонами служебной деятельности, показывает наличие связи следующего характера: в группах респондентов, оценивших свои отношения позитивно, чаще встречаются ответы "доволен профессией", более высок уровень удовлетворенности различными сторонами службы и, наоборот, среди тех, кто оценивает отношения как недоброжелательные и конфликтные, чаще выбирается ответ "профессией не доволен", в целом более низкий уровень удовлетворенности различными сторонами службы. Это подтверждает вывод о влиянии межличностных отношений в коллективе на профессиональное становление его сотрудников. Этот же вывод подтверждается прямыми ответами респондентов на вопрос: о том, что мешает профессиональному росту молодых сотрудников (см. таблицу 19). Среди мешающих факторов были названы "сложившиеся отношения с руководством" - 19,4% ответов (4 место в иерархии факторов); "сложившиеся отношения с коллегами по службе" - 10,6% ответов (7 место в иерархии). Причем у молодых сотрудников-женщин указание на фактор "сложившиеся отношения с руководством" встречается в 1,3 раза чаще, чем у мужчин, в 1,6 раза реже выбирается ответ "сложившиеся отношения с коллегами по работе".

Таблица 19

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Что мешает, по Вашему мнению, профессиональному росту молодых сотрудников?" (% к числу ответов)

Варианты ответов	%	Место в иерархии
Неудовлетворенность суммой ежемесячного денежного довольствия	28.9	1
Нерешенные бытовых проблем	27	2
Выполнение обязанностей, несвойственных данной службе	25.1	3
Сложившиеся отношения с руководством	19.4	4

Ненормированный рабочий день	17.3	5
Неудовлетворенность системой морального и материального стимулирования	13.2	6
Сложившиеся отношения с коллегами по службе	10.6	7
Постоянная возможность перемещения на другое место службы	6.6	8
Другие факторы	3.4	9

Субъективным элементом профессиональной среды, в которой осуществляется процесс профессионального становления, является психологический климат.

Как было показано в ранее проведенных исследованиях, позитивный характер психологического климата коллектива способствует эффективной профессиональной деятельности, оказывает благоприятное воздействие на адаптацию работников и их профессионализацию. Удовлетворенность же психологическим климатом коллектива является важным компонентом удовлетворенности трудом.

В целом для молодых сотрудников ОВД характерен высокий уровень удовлетворенности психологическим климатом коллективов, в которых они служат: 80,8% опрошенных "полностью удовлетворены" и "скорее удовлетворены, чем не удовлетворены". Средний уровень удовлетворенности - "частично удовлетворен", "частично не удовлетворен" показали 12,3% респондентов и 6,2% - "полностью не удовлетворены" и "скорее не удовлетворены, чем удовлетворены" (см. таблицу 20).

Таблица 20

Удовлетворенность молодых сотрудников ОВД психологическим климатом коллективов, в которых они служат (% к числу опрошенных)

Уровень удовлетворенности	Варианты ответов	%
Высокий	Полностью удовлетворен, Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	80.8
Средний	Частично удовлетворен, частично не удовлетворен	12.3
Низкий	Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен, полностью не удовлетворен	6.2
	Нет ответа	0.7

В целом тенденция такова: с ростом уровня удовлетворенности молодых сотрудников психологическим климатом коллектива растет общая удовлетворенность профессией. Это еще раз подтверждает вывод о значимости психологического климата коллектива как условия профессионального становления.

Профессионализм коллективов, подразделений и служб ОВД. В исследовании изучались оценки уровня профессионализма коллектива ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу. Оценка давалась как молодыми сотрудниками, так и руководителями. Две группы оценок позволяют сделать выводы о потенциале коллективов как среды профессионального развития молодых сотрудников. Высокопрофессиональные малые и средние группы создают благоприятные условия не только для профессиональной адаптации, но и для этапа самоактуализации и профессионального расцвета сотрудника. Профессионализм коллектива, в который включен сотрудник, влияет на уровень его профессиональных знаний, навыков, умений. Не случайно, обсуждения с коллегами методов и приемов служебной деятельности, по ответам молодых сотрудников, оказались на третьем месте (24,9% ответов) после работы с наставником и служебной подготовки (43,1% и 37,4%, соответственно), среди наиболее эффективных форм профессиональной подготовки, практикуемых в подразделениях и службах ОВД. Среди факторов, способствующих профессиональному развитию, молодые сотрудники назвали факторы, связанные с коллективом, уровнем его профессионализма: 66,9% - помощь сослуживцев в работе; 25,4% - обсуждение с сотрудниками-коллегами служебных задач.

Кроме того, профессионализм коллективов создает тот фон, на котором развиваются индивидуальные профессиональные интересы, ценности, цели и смыслы профессии; корректируется мотивация, образы идеального профессионала и личного профессионального будущего, а также другие компоненты мотивационной и операционной сферы.

Приведем сначала данные об уровне профессионализма коллективов, полученные в опросе руководителей, как более обоснованные. Руководители, отвечая на вопрос: "Насколько профессиональным, на Ваш взгляд, является состав сотрудников Вашего подразделения?", дали следующие ответы: все сотрудники - профессионалы - 4,9%; большая часть сотрудников - профессионалы - 27,9%; немного сотрудников - профессионалов - 37,0%; подразделение состоит в основном из неопытных, непрофессиональных сотрудников -29,3% респондентов (смотрите приложение 6). Две трети руководителей (сумма выборов третьего и четвертого вариантов ответов - 66,3%), по их мнению, работают в коллективах с преобладанием непрофессиональных сотрудников. По службам оценка профессиональности состава сотрудников характеризуется следующим (см. таблицу 21).

Таблица 21

Ответы руководителей на вопрос: "Насколько профессиональным, на Ваш взгляд, является состав сотрудников Вашего подразделения?"(% к числу опрошенных в службах)

Служба ОВД	Все сотрудники- профессионалы	Большая часть сотрудников профессионалы	Немногие сотрудники профессионалы	Подразделение состоит в основном из неопытных, не профессиональных сотрудников	Нет ответа	Всего
ППСП	0	42.9	21.4	35.7	0	30

Отмечено наименьшее относительное число средних оценок. Достаточно высок удельный вес низких оценок.

На вопрос: "Считаете ли Вы, что сотрудники Вашего подразделения выполняют свою работу профессионально?" были получены следующие ответы молодых сотрудников: "да, все выполняют работу профессионально" - 36,7%; "не все выполняют работу профессионально" - 46,3%; "никто не выполняет работу профессионально" - 4,3%. Ответы на данный вопрос по службам характеризуется тем, что высокую позитивную оценку (вариант "все сотрудники работают профессионально") дают от 17,4% до 46,3% респондентов (см. таблицу 22).

Таблица 22

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Считаете ли Вы, что сотрудники Вашего подразделения выполняют свою работу профессионально?" (% к числу опрошенных)

Варианты ответов	**%**
Да, все выполняют работу профессионально	36,7
Не все выполняют работу профессионально	46,3
Нет, никто не выполняет работу профессионально	4,3
Затрудняюсь ответить	12,1
Нет ответа	0,6
Всего	**100**

Уровни профессиональной самоидентификации личности в системе ОВД

Один из наиболее актуальных вопросов профессионального становления - вопрос о том, какого уровня достигает работник на различных этапах профессионализации. Общепризнанным является положение о том, что по мере профессионального развития уровень сотрудника повышается. В стадии профессионализма работник достигает самого высокого уровня, который характеризуется свободным владением профессией, высоким уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, профессиональной компетентностью, развитыми личностными качествами, высокой развитостью мотивационной сферы.

Целостное представление об уровне профессионального становления тех или иных групп или отдельных работников можно получить при рассмотрении в совокупности с вышеперечисленными компонентами степени развития личностных качеств, отвечающих требованиям профессии, профессиональных интересов и потребностей, ценностей, установок, мотивов профессиональной деятельности, то есть всех компонентов мотивационной сферы профессионального сотрудника. Эта задача сложна и ее решение требует проведения целого комплекса эмпирических исследований. Мы же ограничились в нашем исследовании прямыми самооценками профессиональной идентификации сотрудников ОВД.

В нашем исследовании уровень профессионального становления сотрудников органов внутренних дел определялся по самооценке двух групп респондентов - молодых сотрудников и профессионалов. Разница между оценками молодых сотрудников и профессионалов рассматривается как динамика профессионального становления. Молодые сотрудники находятся на начальных этапах профессионального становления, а профессионалы достигли определенного, достаточно высокого уровня освоения профессии. Профессиональным сотрудникам задавался вопрос: " Можете ли Вы назвать себя профессионалом?". На основании ответов (варианты - "да, в полной мере", "в большей степени да, чем нет", "в большей степени нет, чем да", "нет полностью") в этой группе условно выделялось четыре уровня. Молодым сотрудникам задавался аналогичный вопрос, предлагалось два варианта ответа ("да, могу", "нет, не могу") и выделялось два уровня профессионализма. Далее проводился анализ всех уровневых групп. Таким образом, динамика профессионального становления характеризовалась в исследовании через дифференцированное отношение профессионала к предмету и средствам деятельности в профессии, а также в более адекватной реальной ситуации самооценки.

Молодые сотрудники. По ответам молодых сотрудников, не считают себя профессиональными работниками 12,5%, считают 11,2% респондентов, остальные высказали мнение, что об этом пока говорить рано (см. таблицу 23). Отсутствие

достаточного стажа службы и опыта правоохранительной сказывается на самоидентификации, поэтому полученные данные могут быть оценены, как вполне закономерные. Анализ полученных ответов в сочетании с признаками пола, возраст, образование, стаж службы в ОВД, служба, подразделение ОВД выявил особенности профилей обеих групп молодых сотрудников - идентифицирующих и не идентифицирующих себя с профессиональными.

Таблица 23

Ответы молодых сотрудников на вопрос: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?" (% к числу опрошенных)

	Варианты ответов	**%**
1.	Да, могу	11.2
2.	Нет, не могу	12.5
3.	Об этом говорить рано	76.2
4.	Нет ответа	0.1
	Всего	**100**

Корреляционный анализ по полу показал, что коэффициент корреляции между мужчинами и женщинами составляет 0.99147, что свидетельствует о несущественности половых различий.

Имеет место, с одной стороны, некоторое превышение относительного числа женщин в группе ощущающих себя профессионалами по сравнению с выборкой в целом, а с другой, - существенное занижение (в 2,2 раза) относительного числа женщин, не относящих себя к профессиональным сотрудникам. Это говорит о том, что для группы молодых сотрудниц не характерна тенденция, обнаруженная в группе профессиональных сотрудников, состоящая в том, что женщины в меньшей мере склонны ощущать себя профессионалами, чем мужчины. Активное стремление молодых сотрудниц-женщин отнести себя к профессионалам может быть связано с некоторой

уязвимостью их положения, с обостренным ощущением необходимости доказывать свою деловую, служебную состоятельность в коллективах, где преобладают мужчины.

Таблица 24

Распределение по полу молодых сотрудников ОВД, ответивших на вопрос: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?"

(% к числу выбравших разные варианты ответов)

Пол	Да, могу	Нет, не могу	Об этом говорить рано	По выборке в целом
мужчины	87.9	95	90.3	90.5
женщины	11	4	9.4	9
нет ответа	1.1	1	0.3	0.5
Всего	**100**	**100**	**100**	**100**

Таблица 25

Ответы на вопрос молодых сотрудников мужчин и женщин: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?"

(% к числу опрошенных в каждой группе по полу)

Пол	Да, могу	Нет, не могу	Об этом говорить рано	Нет ответа	Всего
мужчины	10.9	13.1	76	0	100
женщины	13.7	5.5	79.5	1.3	100
По выборке в целом	**11.2**	**12.5**	**76.2**	**0.1**	**100**

Таблица 26

Распределение по возрасту молодых сотрудников ОВД, ответивших на вопрос: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?"

(% к числу выбравших разные варианты ответов)

Возраст	Да, могу Да, могу	Нет, не могу Нет, не могу	Об этом говорить рано Об этом говорить рано	По выборке в целом
18- 24 года	39,1	59,8	59,5	57,2
25-29 лет	40,2	30,9	27,9	29,1
30 лет и ст.	20,7	9,3	12,1	12,8
Нет ответа			0,5	0,9
Всего	**100**	**100**	**100**	**100**

Таблица 27

Ответы на вопрос молодых сотрудников разного возраста: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?"

(% к числу опрошенных в каждой возрастной группе)

Возраст	да, могу	нет, не могу	об этом говорить рано	нет ответа	Всего
18- 24 года	7.5	12.8	79.6	0.1	100
25-29 лет	15.2	13	71.7	0.1	100
30 лет и ст.	17.8	9.9	72.3	0	
По выборке в целом	**11.2**	**12.5**	**76.2**	**0.1**	**100**

Анализ корреляции по возрасту показывает наличие следующей закономерности: чем старше респонденты, тем чаще они относят себя к профессионалам, тем менее склонны ощущать себя непрофессиональными работниками (см. таблицы 24, 25, 26, 27, 28). При этом корреляция между возрастными группами составляет 0,99, то есть имеется существенная связь. Это говорит об адекватности самооценки респондентов: те, кто не считал себя профессионалом раньше, также придерживается этого мнения и в зрелом возрасте. Таким образом, стаж службы и возраст не оказывают влияния на профессиональное становление.

Структура выявленных групп молодых сотрудников по уровню образования имеет характерные особенности. Можно было предполагать, что группа первого

уровня ("да, считаю себя профессионалом") будет характеризоваться более высоким, а группа второго уровня ("не считаю себя профессионалом") - более низким уровнем образования. Полученные ответы не подтвердили данного предположения. Уровень образования группы второго уровня несколько выше уровня образования группы первого уровня. Так, во второй группе лиц с высшим и незаконченным высшим образованием 31,8%, в первой - 28,6%; со средним специальным (юридическим и неюридическим), соответственно, 58,4% и 62,7%. В опросе профессиональных сотрудников зависимость идентификации от характера образования -юридическое или неюридическое - имела прямой характер. Лица с юридическим образованием обнаружили тенденцию более частого отнесения себя к профессиональным сотрудникам, чем лица с неюридическим образованием.

В опросе молодых сотрудников данная зависимость имеет обратный характер. Респондентов с высшим и незаконченным высшим юридическим образованием среди тех, кто не ощущает себя профессионалом, почти в 2 раза больше, чем среди тех, кто ощущает себя профессионалом; респондентов с высшим и незаконченным высшим неюридическим образованием в группе первого уровня оказалось примерно в 1,3 раза больше, чем в группе второго уровня. Данная закономерность может быть связана, на наш взгляд, с разницей в представлениях о профессиональном сотруднике полиции в обеих группах, с более высокими критериями профессионализма, присущими респондентам со специальным юридическим образованием. А отсюда - с более строгими критериями отнесения себя к ним.

На профессиональную идентификацию молодых сотрудников оказал влияние и стаж работы в органах внутренних дел (см. таблицы 28, 29, 30). Зависимость идентификации от стажа имеет прямой характер: увеличение стажа сопровождается повышением частоты отнесения себя к профессиональным сотрудникам.

Таблица 28

Распределение по уровню образования молодых сотрудников ОВД, ответивших на вопрос: " Можете ли Вы назвать себя профессионалом?" (% к числу выбравших разные варианты ответов)

Образование	Да, могу	Нет, не могу	Об этом говорить рано	По выборке в целом
Высшее и не законченное высшее юридическое	8,8	16,9	12,9	12,9
Высшее и не законченное высшее не юридическое	19,8	14,9	16,1	16,3
Среднее специальное, юридическое	7,7	6,9	9,2	8,8
Среднее специальное, не юридическое	55	51,5	43,2	45,3
Другие ответы	8,7	9,8	18	15,9
Нет ответа			0,6	0,8
Всего	**100**	**100**	**100**	**100**

Таблица 29

Распределение по стажу службы молодых сотрудников ОВД, ответивших на вопрос: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?" (% к числу выбравших разные варианты ответов)

Стаж службы в ОВД	Да, могу	Нет, не могу	Об этом говорить рано	По выборке в целом
До года	28,6	32,0	38,1	36,3
1-3 года	40,7	51,0	45,5	45,5
более 3 лет	27,5	15,0	13,9	15,5
нет ответа	3,2	2,0	2,5	2,7
Всего	100	100	100	100

Таблица 30

Ответы на вопрос молодых сотрудников с разным стажем: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?"

(% к числу опрошенных в каждой группе по стажу)

Стаж службы в ОВД	**Да, могу**	**Нет, не могу**	**Об этом говорить рано**	**Нет ответа**	**Всего**
До года	8.9	10.9	80.2		100
1-3 года	10.1	13.8	76.1		100
Более 3 лет	17.7	11.5	70.8		100
По выборке в целом	**11.2**	**12.5**	**76.2**	**0.1**	**100**

Наставники (профессиональные сотрудники). Согласно ответам наставников, к первому уровню относятся 25,4% респондентов, ко второму – 44 %, к третьему - 5,7%, к четвертому -3,4% (см. таблицу 31). Если распределить опрошенных по двум группам - ощущающие себя в той или иной мере и не ощущающие себя в той или иной мере профессиональными сотрудниками, то к ним относится, соответственно, 69,4% и 9,1% респондентов. Последняя цифра показывает, что обнаружилось противоречие между формальным критерием, по которому в исследовании была выделена группа профессиональных сотрудников (стаж работы в органах внутренних дел), и их самооценками. Каждый одиннадцатый опрошенный, отнесенный нами к профессиональным сотрудникам, не ощущает себя таковым. Велико также число затруднившихся дать определенный ответ - почти каждый пятый.

Таблица 31

Ответы наставников (профессиональных сотрудников ОВД) на вопрос: «Можете ли Вы назвать себя профессионалом?" (% к числу опрошенных)

Варианты ответов	**%**
Да, в полной мере	25.4
В большей степени да, чем нет	44
В большей степени нет, чем да	5.7
Нет полностью	3.4
Затрудняюсь ответить	21.3
Нет ответа	0.2
Всего	**100**

Анализ вариационных рядов распределений признака "ощущение себя профессионалом" в сочетании с такими характеристиками, как пол, возраст, образование, стаж службы в ОВД и служба, позволил получить профили групп респондентов, относящихся к разным уровням (см. таблицы 32, 33, 34, 35)

Таблица 32

Распределение по полу наставников (профессиональных сотрудников ОВД), ответивших на вопрос: " Можете ли Вы назвать себя профессионалом?"
(% к числу выбравших разные варианты ответов)

Пол	**Да, в полной мере**	**В большей степени да, чем нет**	**В большей степени нет, чем да**	**Нет полностью**	**Затрудняюсь ответить**	**По выборке в целом**
мужчины	94.1	87.8	73.7	75	84.5	87.4
женщины	5.9	10.2	21.1	25	15.5	11.4
нет ответа		2	5.2			1.2
Всего	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Таблица 33

Распределение по возрасту наставников (профессиональных сотрудников ОВД), ответивших на вопрос: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?"

(% к числу выбравших разные варианты ответов)

Возраст	Да, в полной мере	В большей степени да. чем нет	В большей степени Нет, чем да	Нет полно стью	Затруд няюсь от ветить	По вы борке в целом
до 25 лет	6	10.2	26.3	25	14.3	11.4
25-29 лет	16.7	33.3	26.3	25	41.4	30.1
30-39 лет	54.8	44.9	36.7	50	34.3	44.9
40-49 лет	21.3	10.2	5.3	0	7.1	11.7
50 лет и ст.	1.2	0.7	5.3	0	1.4	1.2
нет ответа	5.9	0.7	0	0	1.5	
Всего	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Таблица 34

Распределение по уровню образования наставников (профессиональных сотрудников ОВД), ответивших на вопрос: "Можете ли Вы назвать себя профессионалом?" (% к числу выбравших разные варианты ответов)

Образование	Да, в полной мере	В большей степени да, чем нет	В большей степени нет, чем да	Нет полно стью	Затруд няюсь от ветить	По вы борке в целом
Высшее и неза конченное выс шее юридиче ское	36.5	27.2	10.5	33.3	25.4	28.5
Высшее и неза конченное выс шее неюридиче ское	10.6	27.2	15.8	33.3	30.8	23.4
Среднее специ альное юриди ческое	3.5	6.1	5.3		4.2	4.8
Среднее специ альное неюри дическое	25.8	31.3	31.6	25	24	28.2
Другие ответы	22.4	7.5	36.8	8.3	14.1	14.4
Нет ответа	1.2	0.7		0.1	1.5	0.7
Всего	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Таблица 35

Стаж службы в ОВД	Да, в полной мере	В большей степени да, чем нет	В большей степени нет, чем да	Нет полно стью	Затруд няюсь от ветить	По вы борке в целом
4-5 лет	16.5	40.8	26.3	50	43.7	34.7
6-10 лет	16.5	13.6	26.3	16.7	9.9	14.3
11-15 лет	34.1	19	5.3		19.7	21.6
16-20 лет	14.1	9.5			1.4	8.1
более 20	14.1	6.1			1.4	6.6
Другой	4.7	10.2	42.1	25	22.5	13.8
Нет ответа		0.8		8.3	1.4	0.9
Всего	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Полученные данные показывают корреляцию признаков пол, возраст, образование, стаж службы в органах внутренних дел с уровнем самоидентификации с профессиональными сотрудниками.

Женщины в меньшей мере склонны ощущать себя профессиональными сотрудниками, чем мужчины. Относительное число женщин в группе самого высокого уровня- первого - меньше относительного числа женщин в выборке в целом почти в 2 раза, а в группе третьего уровня ("в большей степени нет, чем да") - почти в два раза больше. Для женщин более характерен выбор не крайних (жестких) оценок, а тех, которые лежат между ними ("в большей степени да, чем нет", "в большей степени нет, чем да"). Наиболее адекватны выборке распределения по полу в группе второго уровня - "в большей степени да, чем нет" (выборка - 87,4% и 11,4%; подвыборка - 87,8% и 10,2%).

Отнесение себя к группам более высокого уровня (первого и второго) больше характерно для сотрудников старших возрастных групп, а отнесение к группам более низкого уровня - для сотрудников младших возрастных групп, то есть степень идентификации с профессиональным работником повышается с возрастом. Наиболее адекватны выборке распределения возрастных характеристик в группе второго уровня ("в большей степени да, чем нет"). Возрастная структура остальных уровневых групп существенно отличается от

возрастной структуры выборки. Преобладающими возрастными группами в подвыборке респондентов, отнесенных к первому уровню, являются 30-39 и 40-49 летние - их 76,1% (в выборке в целом - *56,6%).* Причем, лиц возрасте 40-49 лет в первой уровневой группе почти в 2 раза больше, чем в выборке в целом, что свидетельствует о высокой степени идентификации сотрудников, находящихся в социально и профессионально зрелом возрасте. Наиболее характерной возрастной группой для третьего уровня являются лица до 25 лет (их в подвыборке больше, чем в выборке более, чем в 2 раза), в целом лиц до 30 лет - 52,6% (в выборке их 41,5%). В группе четвертого, самого низкого уровня, сотрудников в возрасте до 25 лет больше, чем в выборке более, чем в 2 раза. Несколько неожиданным для этой группы является присутствие лиц в возрасте 30-39 лет, их 50%. По другим возрастам структура приближается к структуре выборки.

Уровень профессиональной идентификации кореллирует с уровнем образования опрошенных. Зависимость двух признаков имеет следующий характер: чем выше уровень образования, тем выше уровень идентификации. В то же время на самооценки сотрудников оказал влияние характер полученного образования. В группах с высшим и незаконченным высшим юридическим образованием 40% и 45% опрошенных относят себя, соответственно, к первому и второму уровням, а в группах в высшим и незаконченным высшим неюридическим образованием - только 30%. В то же время, как реально существующее противоречие, следует отметить, что тех, кто относит себя к третьему и четвертому уровням в обеих образовательных группах, достаточно большое число - 15,0% в группе с высшим и незаконченным высшим юридическим образованием и 40% - с высшим и незаконченным высшим неюридическим образованием соответственно. Наиболее близка выборке по образовательной структуре группа второго уровня: коэффициенты частотности составляют от 0,9 до 1,2.

Наиболее интересной с точки зрения целей и задач настоящего исследования и разработки практических рекомендаций является та часть сотрудников с

большим стажем работы, которые не относят себя к профессиональным милиционерам. Эта группа "непрофессионалов" (по их самооценке) имеет специфический социально-демографический профиль, отличный от профилей других групп. В ее составе 75% мужчин и 25% женщин; половину составляют лица в возрасте до 30- и лет, другую половину в возрасте 30-39 лет. Треть сотрудников имеют высшее и незаконченное высшее юридическое образование, другая треть - высшее и незаконченное высшее неюридическое, четверть сотрудников - среднее

Таким образом, подводя итог по результатам проведенного анкетирования, нами установлено, что внешние социально-психологические условия определяют эффективность становления деятельности молодых сотрудников опосредованно через внутренние условия, которые выступают в качестве стимулов к профессиональному личностному росту, формированию адекватного образа профессионала.

Тестирование молодых сотрудников полка ППСП УМВД России по г. Екатеринбургу по методике «Опросник терминальных ценностей ОТеЦ».

Как показало исследование по методике ОТеЦ 45,1% молодых сотрудников ОВД имеют высокие и 52% молодых сотрудников - средние показатели в стремлении достижения высоких результатов в своей профессиональной деятельности, и лишь 2,9% имеют низкие баллы. Это свидетельствует о том, что большая часть молодых сотрудников ОВД стремятся к овладению собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, добиваясь конкретных и реальных результатов, планируют свою работу, ставят конкретные цели и стремятся достичь их, стараются сотрудничать с коллегами, а также несут ответственность за результаты своего профессионального труда.

Профессиональное развитие является важным компонентом профессионального становления, профессиональное развитие молодого сотрудника ОВД включает в себя совершенствование им комплекса

профессионально важных качеств, осознание самооценок и личных целей в области обучения и образования, стремление к положительной динамике внутреннего образа и профессиональному и личностному росту.

Как показало исследование, проводимое по методике ОТеЦ, важность собственного развития оценили 21,6% молодых сотрудников, как не имеющую значения 5,9% человек, 75,2% респондентов показали средние баллы по данному качеству.

Это позволяет нам сделать вывод о том, что лишь одна пятая часть опрошенных молодых сотрудников ОВД стремится к овладению приемами личностного самоуправления и своего профессионального развития.

Профессиональное развитие молодых сотрудников ОВД, в свою очередь, во многом зависит от уровня обучения и образования, а также от их отношения к данным жизненным сферам внутри своей профессиональной деятельности. Так, исследования по методике ОТеЦ показали, что лишь 27,5% молодых сотрудников стремятся повышать свой уровень образования, развивая личностные способности и профессионально важные качества, а 13,7% респондентов не испытывают потребности в повышении своего профессионального образования. В 58,8% случаях молодые сотрудники ОВД показали средние баллы.

Большое количество средних баллов в ответах молодых сотрудников по таким показателям профессионального становления, как собственное развитие (72.5%) и активность в сфере профессионального обучения и образования (58.8%) говорит о том, что в службах и подразделениях системы МВД не проводится целенаправленной работы по мотивации к профессиональному росту сотрудников. В связи с тем, что этот факт проявляется уже на уровне первичной профессионализации молодых сотрудников, можно утверждать, что такая тенденция сохранится и в дальнейшем.

Таблица 37

Сводная таблица данных в числовом соотношении

ТЕРМИНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ	ПОЛ	ВЫСОКИ БАЛЛЫ		СРЕДНИЕ БАЛЛЫ		НИЗКИЕ БАЛЛЫ	
Высокое материальное положение	м	23	26	67	75	1	1
	ж	3		**8**		-	
Активные социальные контакты	м	**43**	46	42	50	6	6
	ж	3		**8**		**-**	
Развитие себя	м	**18**	22	67	74	6	6
	ж	**4**		**7**		**-**	
Личностные достижения	м	**40**	46	**48**	53	**3**	**3**
	ж	6		5		-	
Духовное удовлетворение	м	**15**	**17**	**56**	**63**	20	22
	ж	2		7		2	
Сохранение собственной индивидуальности	м	23	29	55	63	**10**	10
	ж	3		8		**-**	

Продолжение таблицы 37

Сфера профессиональной жизни	м	16	21	68	74	7	**7**
	ж	**5**		**6**		**-**	
Сфера обучения и образования	м	19	28	58	60	14	14
	ж	9		2		-	
Сфера общественной жизни	м	61	**64**	**27**	**34**	3	4
	ж	3		7		1	

Специфика и условия деятельности сотрудников органов внутренних дел не представляют человеку реальной возможности работать над собой, самосовершенствоваться в профессии, полностью реализовывать личностный потенциал в своей деятельности. Когда же сотрудник осознает этот факт, но в то же время положительно оценивает свои возможности к собственному развитию и реализации себя в профессии, то его желания и потребности в становлении и развитии как профессионала становятся проблематичными.

Таблица 38

Сводная таблица данных в процентном соотношении

ТЕРМИНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ	ПОЛ	ВЫСОКИ БАЛЛЫ		СРЕДНИЕ БАЛЛЫ		НИЗКИЕ БАЛЛЫ	
Высокое материальное положение	м	22,6%	25,5%	65,7%	73,5%	0,98%	0,98%
	ж	2,9%		7,8%		-	
Активные социальные контакты	м	42,2%	45%	41,2%	49%	5,9%	5,9%
	ж	2,8%		7,8%		**-**	

Развитие себя	м	17,7%	21,6%	65,7%	72,5%	5,9%	5,9%
	ж	3,9%		6,8%		-	
Личностные достижения	м	39,2%	45,1%	47,1%	52%	2,9%	2,9%
	ж	5,9%		4,9%		-	
Духовное удовлетворение	м	14,7%	16,7%	54,9%	61,8%	19,6%	21,5%
	ж	2,0%		6,9%		1,9%	
Сохранение собственной индивидуальности	м	25,5%	28,4%	53,9%	61,8%	9,8%	9,8%
	ж	2,9%		7,9%		-	
Сфера профессиональной жизни	м	15,7%	20,6%	66,7%	72,5%	6,9%	6,9%
	ж	4,9%		5,8%		-	
Сфера обучения и образования	м	18,6%	27,5%	56,9%	58,8%	13,7%	13,7%
	ж	8,9%		1,9%		-	
Сфера общественной жизни	м	59,8%	62,8%	26,5%	33,3%	2,9%	3,9%
	ж	2,9%		6,8%		0,98%	

2.2 Модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов-служащих в ОВД

На основе анализа социально-психологических характеристик профессионального становления, отвечающих требованиям деятельности молодых сотрудников ОВД; условий и факторов, влияющих на эффективность этого процесса; профессиональной самоидентификации работников полиции и ее зависимости от организационнно-деятельностных и социально-психологических условий профессионализации мы пришли к выводу о том, что подход к профессиональному развитию и личностному росту молодых сотрудников ОВД, с точки зрения социально-психологического обеспечения работы с кадрами (специализации видов обеспечения работы с кадрами), является практически неразработанным.

Основными субъектами, как уже отмечалось ранее, включенными в процесс профессионального становления молодых сотрудников ОВД и в конечном итоге определяющими его результаты, являются:

1. молодые сотрудники, как наиболее активные субъекты процесса профессионализации;

2. руководители органов и подразделений, на которых возложена непосредственная ответственность за организацию работы с молодыми сотрудниками;

3. сотрудники кадровых аппаратов и отделов по работе с личным составом, занимающиеся изучением и отбором кандидатов на службу в ОВД;

4. наставники, которые способствуют формированию у молодых сотрудников профессионально-значимых качеств, умений и навыков, необходимых для успешного осуществления деятельности;

5. психологи ОВД, обеспечивающее психологическое сопровождение процесса профессионализации молодого сотрудника.

На основании проведенных исследований мы выявили необходимость комплексного подхода к психологическому обеспечению профессионального роста молодых сотрудников ОВД. Предложенные нами рекомендации усиливают роль психолога, ставят его в один ряд с руководителем и наставником в организации процесса профессионального становления.

Наше исследование позволило выявить слабые места в существующей нормативной базе, регулирующей данный процесс и сформировать ряд новых положений, которые позволяют обеспечить организацию непрерывного профессионального развития сотрудников ОВД.

Объединение усилий руководителя, наставника, отдела по работе с личным составом и психолога в процессе профессионального становления молодого сотрудника, их влияние на интенсивность этого процесса, совместное установление критериев и путей целенаправленного, сознательного управления им - это задачи первостепенной важности для ОВД, от решения которых зависит качество службы молодого сотрудника и эффективность его включения в оперативно- служебную деятельность подразделения.

Такой подход к проблеме профессионального становления, с одной стороны, уменьшает возможность ошибок, неудовлетворенности, разочарований, связанных с первыми шагами службы, что создает первые предпосылки разного рода негативных явлений (алкоголизма, профессиональной деформации и т.п.), а с другой стороны, способствует сокращению текучести кадров, улучшению профессиональной подготовки личного состава.

Социально-психологическое обеспечение профессионального становления молодых сотрудников ОВД должно включать все основные направления организации этого процесса: социально-правовое, педагогическое и психологическое. При этом эти направления должны реализовываться на каждом этапе профессионального становления молодых кадров ОВД.

Как уже отмечалось ранее, мы выделяем четыре этапа процесса профессионального становления:

1. Предварительный этап - выбор молодыми сотрудниками профессиональной деятельности и форм подготовки к ней.
2. I этап - овладение молодым сотрудником содержанием избранной сферы труда и конкретного вида деятельности.
3. II этап - практическое освоение молодым сотрудником всех сторон полицейского труда (избранного вида профессиональной деятельности).
4. III этап - обеспечение стабильности молодым сотрудником продуктивных результатов в оперативно-служебной деятельности.

Включение всех направлений работы на каждом этапе является оправданным, т.к. позволяет системно организовать процесс профессионального становления молодых сотрудников ОВД, сконцентрировать внимание на основных особенностях каждого этапа работы с кандидатами или сотрудниками, адекватно распределить активность "сопровождения" молодого сотрудника на каждом этапе со стороны основных субъектов управления процессом профессионализации.

Организация работы на каждом этапе требует согласованных, скоординированных действий всех субъектов управления процессом профессионального становления под руководством начальника ОВД и его заместителя. Только высокая ответственность, четкое планирование всех вопросов, постоянное наблюдение за ходом процесса ("мониторинг") и своевременное внесение в него корректив позволят достичь поставленной цели - пополнить ряды ОВД профессиональными кадрами и уменьшить их текучесть. Рассмотрим более

подробно задачи, решаемые на предварительном этапе реализации программ профессионального становления молодых сотрудников ОВД.

Задачами предварительного этапа являются:

1. определение источников комплектования и работа с "ресурсом" потенциальных кандидатов для поступления на службу;

2. привлечение молодежи и специалистов к поступлению на службу;

3. предварительное изучение и психологическое исследование кандидатов перед принятием на службу, выработка рекомендаций по их наиболее целесообразному использованию;

4. профессионально-психологический отбор в центрах психологической диагностики.

Решение этих задач входит в профессиональную компетенцию:

а) работников кадрового аппарата и отделов по работе с личным составом;

б) специалистов центров психологической диагностики;

в) практических психологов ОВД.

Психологу во время беседы с кандидатом при приеме на службу следует оценивать:

1. Мотивы выбора профессии и службы;

2. Эмоциональные реакции на прошлое и настоящее, отношение к конфликтам и их трактовку, оценку источника и пути выхода из конфликта;

3. Основные жизненные ценности;

4. Уровень знаний, особенности мышления;

5. Особенности общения и поведения во время беседы;

6. Уровень самооценки психологической готовности к особенностям службы, физическим нагрузкам;

7. Адаптационный потенциал;

в) для более детального изучения индивидуально-личностных особенностей кандидата при приеме на службу в ОВД использовать методы:

- анализа документов;
- наблюдения;
- экспертных оценок (стандартизированного оценивания кандидата людьми, непосредственно взаимодействовавшими с ним в его прежней деятельности);
- исследования личности как субъекта социальной деятельности и системы межличностных отношений (характеристики лиц, занятых в совместной с кандидатом деятельности, родственников, соседей и т. д.);
- анкетирования, интервьюирования, психологического тестирования.

Выводы и рекомендации, основанные на материалах предварительного изучения кандидата, должны фиксироваться в справках о результатах предварительного изучения и подписываться начальником структурного подразделения ОВД, в котором проводилось изучения кандидата и психологом, проводившим его изучение

г) на основании накапливаемых материалов вырабатывать рекомендации для наиболее целесообразного профессионального использования кандидатов в случае принятия на службу, а также определять направления индивидуально-воспитательной работы в период профессионального становления молодого сотрудника ОВД;

д) работникам кадрового аппарата при решении вопроса о зачислении кандидата на службу в ОВД объективно и всесторонне оценивать весь массив имеющейся информации, особое внимание уделять выводам и рекомендациям психологов. Ориентироваться не на "заполнение штатной единицы", а на подбор кандидату оптимального вида деятельности в службах ОВД с учетом его индивидуально-психологических особенностей.

Первый этап. Меры, перечисленные для предварительного отбора кандидатов на службу, направлены на то, чтобы оптимизировать процесс профессионального становления еще до того, когда кандидат становится молодым сотрудником. Собственно, процесс профессионального становления начинается с мо-

мента принятия решения о зачислении на службу либо в учебное заведение системы МВД.

Содержание первого этапа процесса профессионализации молодых сотрудников ОВД составляет обучение и образование.

Начальным и в тоже время базовым уровнем профессионального образования кадров ОВД является первоначальная подготовка, осуществляемая в учебном центре. В специальном среднем и высшим учебном заведении этот уровень является обязательным этапом подготовки специалиста.

Уровень подготовленности молодого сотрудника (принятого на службу органов внутренних дел и не имеющего средне специального или высшего юридического образования) к выполнению задач оперативно-служебной деятельности в процессе профессионального становления во многом зависит от сотрудничества в организации и проведении специальной служебной подготовки психолога, руководителя подразделения и его заместителя по работе с личным составом.

При этом в процессе профессиональной служебной подготовки личного состава ОВД должны, вне зависимости от направления служебной деятельности, обязательно решаться следующие задачи:

- повышение теоретической подготовки;
- повышение физической подготовки и навыков владения спецсредствами;
- формирование навыков общения с руководителями и подчиненными;
- формирование навыков поведения в экстремальных ситуациях;
- формирование навыков документирования своей деятельности, отвечающих требованиям нормативных актов и правилам дело производства.

В систему профессиональной подготовки молодых сотрудников ОВД входит специальная психологическая подготовка, которую осуществляет психолог во взаимодействии со стажером.

Поскольку психологическая подготовленность личного состава - составная часть его профессионального мастерства, то психологическая

подготовка выступает как особый и важный вид профессиональной подготовки: Основными задачами психолога в процессе психологической подготовки молодого сотрудника к службе в ОВД являются:

1. вооружение молодого специалиста психологическими знаниями, необходимыми для компетентной оценки и учета психологических аспектов оперативно-служебной деятельности;

2. развитие профессионально-психологической ориентированности стажера в служебной деятельности как одного из важнейших компонентов профессиональных способностей;

3. развитие у стажера профессионально-психологических качеств (профессиональной памяти, профессиональной наблюдательности и т.д.);

4. формирование умения учитывать психологические условия эффективности выполнения профессиональных действий;

5. формирование умения психологически эффективно пользоваться речью, мимикой, жестами и осуществлять ролевое поведение в интересах решения оперативно-служебных задач;

6. формирование умения пользоваться психологическими приемами в общении с гражданами и лицами, состоящими в криминальных структурах;

7. формирование психологической устойчивости к трудностям, возникающим при решении оперативно-служебных задач;

8. психологическая закалка профессиональных навыков и умений, обеспечивающая наилучшее их проявление в экстремальных, психологически сложных условиях.

Социально-психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД включает в себя организацию комплекса мероприятий по психологическому сопровождению профессиональной подготовки курсантов и слушателей к условиям учебной и служебной деятельности.

Целью социально-психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса является оптимизация профессионально-

личностного становления специалиста, способного эффективно решать оперативно-служебные задачи.

Задачами первого этапа на уровне социально-психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях МВД являются:

1. Социально-психологическая подготовка курсантов и слушателей к условиям учебной и служебной деятельности;

2. развитие у курсантов и слушателей профессионально-значимых качеств;

3. подготовка выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности;

4. реализация личностно-ориентированного подхода в обучении и воспитании учащихся;

Основными направлениями работы психологов, преподавателей и руководителей для решения первой задачи являются:

1. социально-психологическое изучение коллективов курсантов и слушателей;

2. оценка степени включенности учащихся в учебный процесс;

3. выявление социально-психологических причин неуспеваемости, нарушений дисциплины и правонарушений в среде учащихся;

4. выявление лиц, склонных к деструктивному поведению;

5. изучение и предупреждение социально-психологических причин текучести кадров переменного состава;

6. разработка индивидуальных программ и рекомендаций по профессиональной подготовке и адаптации учащихся, проведение соответствующих психо- коррекционных мероприятий.

Для эффективного решения второй задачи руководителям курсов и подразделений и психологам групп ПФО рекомендуется проводить:

1. Разработки социально-психологических портретов учащихся по годам обучения.

2. Психологический мониторинг динамики развития у курсантов и слушателей профессионально-значимых качеств и психологической готовности к службе в органах внутренних дел.

3. Проведение социально-психологических тренингов, психокоррекционных и реабилитационных мероприятий с целью развития у курсантов и слушателей навыков общения и поведения в учебном коллективе, профилактике межличностных конфликтов.

4. Индивидуальное психологическое консультирование курсантов и слушателей по вопросам овладения профессиональными задачами, способами их решения и самовоспитания.

5. Консультирование постоянного состава учебных заведений по вопросам психологического обучения учебно-воспитательного процесса.

Среди форм работы решение третьей и четвертой задач в рамках первого этапа, следует выделить из них такие, как:

1. проведение психокоррекционной работы с выпускниками по предупреждению влияния криминальной субкультуры;

2. закрепление навыков психологического изучение личности и социальной группы;

3. развитие у учащихся навыков психологического воздействия на личность;

4. психологическая подготовка у выпускников к деятельности в экстремальных условиях, использованию спецсредств и оружия;

5. обучение выпускников простейшим психологическим методикам коррекции эмоциональных состояний;

6. разработка индивидуальных психологических программ профессиональной адаптации выпускников к условиям деятельности;

7. изучение уровня сформированности у выпускников психологической установки на достижение высоких результатов профессиональной деятельности;

8. психолого-педагогической анализ отзывов с мест прохождения стажировки;

9. установление тесных контактов с руководством и практическими психологами комплектующих органов с целью изучения особенности социальной и профессиональной адаптации выпускников в службах и подразделения ОВД;

10. формирование информационно-аналитической базы данных о развитии профессионально значимых качеств личности курсантов и слушателей в процессе обучения и воспитания.

Второй этап профессионального становления, содержанием которого является практическая освоение молодым сотрудником всех сторон полицейского труда, является этапом адаптации, закреплением молодых сотрудников полиции в коллективах.

Задачей второго этапа на уровне социально-психологического обеспечения профессионального становления молодых сотрудников ОВД является формирование уровня психической деятельности сотрудника, определяющего адекватное заданным требованиям и условиям среды профессиональное поведение, эффективное взаимодействие с социальным окружением и успешную деятельность без значительного нервно-психического напряжения.

Деятельность по скорейшей профессиональной адаптации каждого молодого сотрудника, нуждающегося в помощи и поддержке со стороны руководителей, членов коллективов подразделений, наставников, психологов должна быть направлена на создание ему наиболее благоприятных условий для успешного профессионального становления. Главным условием принятия нового сотрудника коллективом и субъектами процесса адаптации выступает активность самого молодого сотрудника (ориентировочно-познавательная, межличностно- коммуникативная, творческая). Важно в этот период предоставить ему возможность проявить и развить гражданскую позицию. Для этого целесообразно осуществлять мероприятия организационно-

педагогического, методического и психологического характера. Указанные мероприятия направлены на то, чтобы:

• активизировать деятельность всех лиц, принимающих участие в работе с молодыми сотрудниками в период их адаптации;

• развивать собственную активность молодых сотрудников, те качества их личности, от которых в наибольшей мере зависит успешность адаптации;

• придать работе с молодыми сотрудниками системный, комплексный характер;

• усовершенствовать систему управления процессом адаптации;

• сформировать систему наиболее эффективных методов и психотехнологий, направленных на ускорение адаптационных процессов;

• специализировать методики работы с молодыми сотрудниками по видам и этапам адаптации, с учетом индивидуальных трудностей адаптационного периода.

Бесспорно, что главная роль в решении этих задач принадлежит руководителю, от которого зависит устойчивого психологического климата, культура общения в коллективе, а также правильная организация и оценка служебной деятельности каждого молодого сотрудника подразделения.

Также на наш взгляд, необходимо осуществление системы мер по совершенствованию института наставничества, направленных на оптимизацию структуры корпуса кадров, улучшение отбора, методов, форм и организации их работы, а также форм подготовки сотрудников к выполнению роли наставника, повышение уровня мотивации к эффективной наставнической деятельности, а также мер, направленных на достижение адекватной профессиональной само-идентификации. Такими мерами, вытекающими из результатов исследования, могли бы быть следующие:

• Разработка системы объективных критериев для выявления и отбора сотрудников, наиболее пригодных для выполнения роли наставника. Основу создаваемой системы должны составить такие критерии, как: профессиональный стаж, наличие социального и профессионального опыта,

возраст, образование, профессиональные, педагогические и психологические знания, умения и навыки, авторитет сотрудника, его желание работать наставником и другие.

• Создание системы выявления и отбора сотрудников-наставников, главным элементом которой являются исследования профессиональной, педагогической и психологической пригодности к выполнению данной роли.

Возложить функции диагностики пригодности и разработки рекомендаций по использованию сотрудников в качестве наставников на имеющиеся в структуре органов внутренних дел психологические и социально-психологические службы, лаборатории и группы, предусмотрев в перспективе расширение их сети.

• Открытие в системе подготовки профессиональных кадров органов внутренних дел специальных краткосрочных курсов с различными формами обучения для профессиональной, педагогической и психологической подготовки сотрудников к роли наставников, предусмотрев в их учебном плане занятия по освоению форм и методов обучения и воспитания, психологии общения, а также использование новых образовательных технологий и активных методов обучения, которые могут использоваться и в работе со стажерами.

• В службах и подразделениях органов внутренних дел наряду с другими формами профессионального обучения и подготовки практиковать специальные семинары наставников по обмену опытом с использованием групповых дискуссий, игр, тренингов и других методов активного обучения и современных технических средств.

• Внести изменения в практику организации наставничества: сделать обязательным совместное выполнение служебных обязанностей наставника и стажера на весь период стажерства; предусмотреть в графике работы наставника специальное время для индивидуальных занятий со стажером; практиковать обязательные формы контроля за выполнением стажером заданий со стороны низшего звена руководства подразделений и служб ОВД.

• Создать гибкую и адекватную систему материального и морального стимулирования сотрудников, выполняющих функции наставников, учитывая при оценке служебной деятельности и ее вознаграждении как сам факт наставничества, так и показатели работы их стажеров.

• Целенаправленно формировать в службах и подразделениях органов внутренних дел позитивное общественное мнение об институте наставничества, отношение к наставнической деятельности как социально и профессионально значимой, выполняющей функции первичной профессионализации кадров правоохранительных органов - передачи знаний, умений и навыков, а так же профессиональных норм и традиций коллектива.

• Ввести в структуре управленческих кадров на всех уровнях управления органами внутренних дел должность заместителя по работе с молодыми сотрудниками, в функциональные обязанности которых будет входить планирование, отслеживание, регулирование процессов профессиональной адаптации и первичной профессиональной социализации, а так же прогнозирование профессионального развития сотрудников в течении первых трех лет их службы в ОВД.

Свою деятельность по осуществлению социально-психологической адаптации молодых сотрудников в подразделениях ОВД психолог должен строить с учетом:

- изучения самой личности молодого сотрудника;
- изучения личности в деятельности;
- изучения личности в коллективе и через коллектив.

В соответствии с данными направлениями работы психолог выбирает формы, методы и приемы психологического сопровождения адаптации молодых сотрудников.

Для осуществления данного направления работы с молодым сотрудником психологу целесообразно использовать следующие формы и методы своей деятельности:

1. Изучение заключений и характеристик ЦПД относительно личности молодого сотрудника.

2. Выявление и контроль групп риска. Отслеживание процесса адаптации молодого сотрудника, относящегося к группе риска, в период стажировки.

3. Установление личного контакта психолога и стажера.

4. Изучение биографических характеристик, которые позволяют выяснить, что и кто оказал воздействие на формирование личностных качеств стажера.

5. Использование методики "Незаконченные предложения" с целью определения системы отношений молодого сотрудника к своему служебному положению, к руководителям и коллегам по работе, к собственным жизненным целям, к перспективам профессионального саморазвития.

6. Использование модифицированного варианта интерперсональной диагностики Т. Лири, Цветового теста отношений (адаптированный вариант цветового теста Люшера), социометрического обследования для изучения структуры и степени адаптации к межличностным отношениям.

7. Проведение бесед и консультаций различной направленности, определение проблем молодого сотрудника, возникающих в процессе профессиональной адаптации. Учитывать при этом:

- содержание проблемы;
- сферу жизнедеятельности, в которой она находится (служебная, семейная, бытовая и др.);
- уровень владения и контроля над проблемной ситуацией, с которой столкнулся стажер;
- степень влияния проблемы на поведение и профессиональную деятельность молодого сотрудника.

8. Проведение коррекционной работы с молодым сотрудником по выявленным отклонениям от функциональной нормы (если таковые имеются).

Изучение личности молодого сотрудника в деятельности и его социально-психологическое сопровождение психологу целесообразно вести по следующим направлениям:

- Изучение условий труда, межличностного взаимодействия молодого сотрудника и наставника.
- Анализ совместно с наставником и руководителем целей, задач, объективно необходимых функций и предпосылок продуктивного выполнения конкретных профессиональных действий молодым сотрудником в конкретных условиях, а также постановка перед ним задач в соответствии с интересами подразделения и возможностями конкретного человека.
- Проведение с молодыми сотрудниками в рамках курса обучения тематических занятий и семинаров по методам поведения и общения с населением в процессе оперативно-служебной деятельности.

Темы:

1. Отклоняющиеся варианты поведения человека (включая психические заболевания, отставание в умственном развитии, симптомы алкоголизма, наркомании, физические и психические отклонения от нормы).
2. Поведение сотрудника в кризисных ситуациях.
3. Различные аспекты взаимодействия с населением.
4. Этические проблемы поведения (основы профессиональной этики, вопросы общечеловеческой морали).
5. Разбор семейных скандалов (проблем).
6. Стрессы бытовые и профессиональные (причины возникновения, выявление и способы преодоления).
7. Навыки общения и их развитие.
8. Феномены группового поведения (психология толпы и методы управления ею).
9. Формирование отношений с различными группами населения.

Психолог для проведения данных занятий может сотрудничать с наставниками и руководителями, используя их жизненный и

профессиональный опыт в целях обеспечения более успешного прохождения профессиональной адаптации.

Особое внимание психолог в сотрудничестве с руководителем и наставником должен оказывать молодому сотруднику с целью быстрого и безболезненного вхождения в коллектив, а значит и его адаптации к выполнению служебных задач.

Индивидуальная работа психолога с молодым сотрудником в коллективе направлена на преодоление психологических трудностей, связанных:

- с несоответствием представлений о службе той реальной обстановке, которая его окружает;
- с несоответствием нравственно-волевых и деловых качеств личности молодого сотрудника требованиям, предъявляемым особенностями служебной деятельности и коллектива подразделения;
- с неразвитостью необходимых и часто специфичных навыков общения сотрудников ОВД (традиционная милицейская сдержанность в выборе круга общения, а также тематики для служебного общения, привычка контролировать собственную речь и т.д.);
- с неумением строить уставные и внеслужебные отношения, устанавливать контакты с членами служебного коллектива;
- с отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, влияющих на результативность профессиональной деятельности.

Оценить ход адаптационного процесса позволяет разработанная применительно к военнослужащим внутренних войск И. В. Соловьёвым методика оценки адаптационных способностей (МОАС) и метод экспертных оценок, включающий в себя оценку деятельности молодого сотрудника наставником, непосредственным руководителем и 2-3 коллегами по совместной работе.

Для комплексной оценки успешности профессиональной адаптации можно также воспользоваться "Картой поведенческих характеристик сотрудника ОВД", описывающей профессионально значимые личностные и

поведенческие характеристики в виде 7 общих факторов: "профессионализм", "конфликтность", "лидерство", "физическое развитие", "доступность", "самоконтроль", "интеллектуальность". Для оценки динамики психического состояния психологам можно рекомендовать такие популярные методики как "тестовая карта САН", "опросник тревожности Спилбергера-Ханина", "тест ДАТ (депрессия, астения, тревожность)", "УНП (уровень невротизации и психопатизации)", а также методики, направленные на изучение работоспособности.

Если средние оценки по всем показателям положительны или нейтральны, а результаты применения методик экспертной оценки и психологических тестов в пределах нормы, можно говорить об относительно успешной адаптации тестируемого и благополучном завершении второго этапа.

В случае неудовлетворительных результатов (показатели ниже нормы) необходимо обеспечить более пристальное внимание к молодому сотруднику, проанализировать причины затягивания у него периода адаптации, осуществить коррекцию программы психолого-педагогического обеспечения. При снижении адаптационных возможностей, выявлении признаков психической дезадаптации необходима консультация практического психолога и, возможно, проведение мероприятий психокоррекционного или медико-психологического характера. Примерный срок окончания второго этапа - один год с момента принятия на службу.

Третий этап. На этом завершающем этапе профессионального становления, направленном на обеспечение стабильности продуктивных результатов в оперативно-служебной деятельности необходимо создавать условия для выявления перспектив профессионального роста молодого сотрудника. Этот период является периодом профессионального саморазвития и должен сопровождаться постепенным повышением социального статуса молодых сотрудников, улучшением, по возможности, материально-бытовых условий.

Началом этапа можно считать выполнение основных задач этапа адаптации молодого сотрудника, т. е. адаптацию к условиям деятельности, к

содержанию деятельности, к служебному коллективу, к отношениям с руководством, а так же принятие коллективом молодого сотрудника.

Сущность этого этапа заключается в реализации основных потребностей личности молодого сотрудника и переходе к самоактуализации через самосовершенствование в профессиональной деятельности. На данном этапе профессионального становления молодой сотрудник приобретает большую самостоятельность вследствие снятия опеки наставника, который теперь обретает роль советчика и консультанта лишь по наиболее сложным и ответственным вопросам.

Основными задачами третьего этапа являются:

1. Совершенствование в избранной профессии, достижение успеха, одобрения, признания и авторитета у коллег.

2. Приобретение заинтересованности в самом процессе работы, в познании нового, приобретении новых навыков, понимании закономерностей явлений в сфере правопорядка. Проявление эстетических потребностей, переход к отношению к профессиональной деятельности как к искусству.

3. Реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности через профессиональную деятельность, стремление к личностному росту.

Выполнение данных задач является программой максимум на третьем этапе.

Решая задачи третьего этапа, целесообразно использовать мотивы достижения, вводя в деятельность молодого сотрудника элементы соревновательности, соперничества, здоровой конкуренции.

Руководителем осуществляется организация деятельности сотрудника с учетом особенностей его мотивации в данный момент, строится взаимодействие его с другими членами коллектива. Определяются служебные взаимоотношения с бывшим наставником (наставниками).

На основе обобщения фактов, результатов деятельности, других материалов, необходимо определение основных тенденций, динамики профессионального становления специалиста. Руководителям следует

учитывать, что на данном II этапе полезно создавать условия для реализации перспектив профессионального роста молодых сотрудников.

Психологу для развития собственной активности молодых сотрудников в профессиональном становлении рекомендуется:

а) осуществлять индивидуальную работу с каждым молодым сотрудником по выявлению и формированию качеств, оказывающих наиболее сильное влияние на профессиональное развитие и самоактуализацию служебной деятельности;

б) целесообразно составить индивидуальные программы развития профессионально важных качеств личности молодых сотрудников, разработать и применять критерии оценки к профессиональному развитию.

в) проводить с молодыми сотрудниками социально-психологические тренинги, целью которых является:

- формирование мотивации достижения;
- формирование самокритичного, требовательного отношения к себе и развитие потребности в профессиональном росте;
- самопознание и формирование адекватной самооценки уровня развития знаний, психических свойств и качеств личности относительно требований, предъявляемых профессией;
- выполнение задач индивидуального плана профессионального развития в повседневной жизни;
- преодоление отрицательных качеств и привычек;
- мобилизацию и побуждение своих психологических возможностей.

Психологом могут быть использованы следующие виды тренингов:

• ролевой тренинг, нацеленный на развитие у обучаемых профессионального мышления, тактико-психологических умений;

• тренинг по использованию речевых и неречевых средств общения, направленных на формирование у обучаемых содержательно-речевых (что говорить) и выразительно-речевых (как говорить) навыков и умений по

профессионально целесообразному владению мимикой, жестом, позой, походкой и т.д., а также на взаимопонимание и установление психологического контакта при решении оперативно-служебных задач;

- тренинг самоконтроля в деятельности и личного (эмоционального) самоконтроля, направленный на обучение навыкам поведения в конфликтных, нетипичных и др. ситуациях;
- психорегулирующий тренинг, нацеленный на приобретение и выработку навыков психической саморегуляции при несении службы в сложных и экстремальных условиях профессиональной деятельности.
- различные психокоррекционные тренинги, направленные на коррекцию и развитие коммуникативных навыков личности или групповой динамики.

Для того чтобы активизировать деятельность всех лиц, участвующих в работе с молодыми сотрудниками в период их профессионального становления, рекомендуется:

а) решать вопрос о назначении наставников, учитывая их психологическую совместимость с молодыми сотрудниками, психолого-педагогическую подготовленность, в первую очередь - умение устанавливать психологический контакт с подшефным, педагогический такт, общительность и культурность;

б) повышать уровень психологической и педагогической подготовленности всех лиц, участвующих в работе с молодыми сотрудниками.

Для этого:

- осуществлять всеми субъектами процесса адаптации изучение сущности и содержания процесса адаптации, специфики этапов его протекания;
- обучить кадры воспитателей молодых сотрудников конкретным способам изучения и учета психологических особенностей личности молодого сотрудника в их педагогической деятельности;
- расширить подготовку всех категорий лиц, работающих с молодыми сотрудниками в период их адаптации, путем развития их

коммуникативных способностей как ведущего компонента педагогического мастерства;

• шире практиковать материальное стимулирование наставников за успешную работу по профессиональной адаптации молодых сотрудников;

• для совершенствования морального стимулирования воспитательной деятельности всеми средствами пропагандировать опыт успешной работы конкретных сотрудников.

Следовательно, целью управления профессиональным становлением молодых сотрудников для руководителей, наставников и психологов является обеспечение на данном этапе оптимального соответствия личности сотрудников предъявляемым к ним требований и создание условий для их профессионального роста.

Управление профессиональным становлением молодых специалистов - сложный организационный и психологический процесс. Он может стать эффективным только в том случае, *если будет осуществляться системно.* В связи с этим необходимо:

1. Разрабатывать организационные основы внедрения в конкретных подразделениях системы управления становлением сотрудников, включающей:

а) планирование профессионального развития;

б) индивидуальные программы (планы самих сотрудников);

в) стажировку в передовых органах;

г) наглядное отражение деятельности молодых сотрудников через собрания, обсуждения, дискуссии, тренинги в коллективе;

д) контроль за ходом профессионального развития со стороны руководителя, наставника, психолога;

е) систему поощрений за успехи в службе;

ж) учет конкретного состояния дел;

2. Строить управление профессиональным развитием сотрудников на основе психодиагностических обследований личного состава с использованием рекомендаций и методов психолога подразделения.

3. Выявлять методами опроса, анкетирования, экспертных оценок руководителя, наставника и коллег по работе личностные и профессиональные качества молодого сотрудника, указывая на те из них, которые необходимо развивать либо подвергать сомнению.

4. Проводить периодическое аттестование среди молодых сотрудников с целью определения достигнутых в профессиональном развитии достижений и уровня компетенции в своей работе.

5. Проводить психологические обследования по выявлению достигнутых в профессиональном становлении результатов или признаков профессиональной деформации и с их учетом разрабатывать меры по предупреждению и профилактике отрицательных воздействий и явлений.

6. Вносить изменения в организацию деятельности и условия, которые будут способствовать решению вышеуказанных задач.

7. Создавать перспективные направления профессионального роста молодых сотрудников.

Таким образом, целенаправленное, комплексное применение всех перечисленных форм и методов социально-психологического обеспечения может оптимизировать процесс профессионального становления молодых сотрудников в коллективах органов внутренних дел, заложить основу личностного и профессионального роста, способствовать формированию и закреплению в ОВД высокоэффективного кадрового "ядра".

Выводы по второй главе

Исследование социально-психологических характеристик, отражённых в компонентах профессионального становления молодых сотрудников ОВД, позволило нам выделить основные внутренние условия, оказывающие влияние на эффективность этого процесса. К ним относятся:

а) сформированность мотивов, направленности, ценностей, осознанных профессиональных целей;

б) сформированность образа профессионала (профессиональные качества, способности, знания, умения, навыки);

в) удовлетворенность различными сторонами труда и отношениями в коллективе.

В ходе исследования были выявлены основные внешние социально-психологические условия, действующие на уровне системы ОВД как социальной организации. Внешние условия, выступая в качестве требования к личности, определяют эффективность профессионального становления молодых сотрудников опосредованно через внутренние условия, которые, в свою очередь, выступают в качестве стимулов профессионального развития личности, формируют те её качества и свойства, которые наиболее адекватны формам поведения в профессиональной группе и социально-психологическим характеристикам, отвечающим требованиям деятельности ОВД:

- специфика профессиональной деятельности и требования, предъявляемые ею к личностным качествам, способностям, знаниям, умениям, навыкам сотрудников;
- система организационных форм и методов профессионального становления;
- образ профессионала, сложившийся на уровне профессиональной группы;
- социальный престиж профессии;
- отношения в коллективе, психологический климат профессиональной среды;
- профессионализм коллективов - служб и подразделений ОВД, в которых служат молодые сотрудники.

В исследовании были рассмотрены уровни профессиональной самоидентификации сотрудников ОВД, которые определялись по самооценке трех групп респондентов - молодых сотрудников, руководителей, наставников и

проанализирована их зависимость от пола, возраста, образования и стажа работы. Разница между оценками молодых сотрудников и профессионалов рассматривалась нами как динамика профессионального становления.

На основании проведенного исследования была разработана и верифицирована модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов-служащих ОВД, отражающая взаимодействие всех субъектов процесса профессионального становления и обеспечивающий профессиональный рост молодых сотрудников ОВД на каждом этапе их профессионализации.

Заключение

1. В ходе проведенного теоретического анализа психологической литературы по проблеме профессионального становления личности в период ранней взрослости было установлено, что процесс профессионального становления представляет собой активное и сознательное включение молодого сотрудника в новую для него сферу профессиональной деятельности и соответствующую социальную среду, усвоение им норм, правил и привычек профессионального поведения, которые позволяют ему успешно решать профессиональные задачи, а также последовательно накапливать профессиональный опыт.

Под профессиональным становлением мы понимаем процесс продвижения человека к профессионализму в его труде, мотивированное стремление к позитивной динамике профессионального и личностного роста, формирование человеком в себе признаков и качеств профессионала, необходимых для осуществления конкретной деятельности на уровне высоких образцов и стандартов (по Дружилову С.А.)

Важными аспектами профессионального становления личности выступают два:

- целенаправленная коррекция мотивационно-смысловой стороны отношения к профессии, т.е. формирование профессиональной направленности, мотивов содержательного типа, становление устойчивого мировоззрения, ценностных ориентаций, потребностей, склонностей и интересов;

- овладение профессиональными знаниями, умениями, навыками, формирование профессионального мастерства, эмоциональной уверенности в себе, своих деятельностных возможностей.

2. На теоретическом уровне было изучено содержание и особенности процесса профессионального становления молодых специалистов-служащих ОВД. Структурные характеристики процесса профессионального становления целесообразно рассматривать, выделяя в нем следующие содержательные

компоненты: профессиональная пригодность, профессиональная направленность, профессионально-психологическая готовность к деятельности, профессиональная подготовленность, профессиональная адаптация, самоопределение в профессии, профессиональное развитие, профессиональная компетентность.

Проявление названных компонентов профессионального становления, их взаимосвязь и взаимозависимость на разных этапах этого процесса характеризует индивидуальное своеобразие и неповторимость профессионального пути каждого молодого сотрудника в системе ОВД.

Так, в исследовании В.Г. Михайловского, выделяются следующие этапы профессионализации молодых сотрудников ОВД:

- овладение содержанием избранной сферы труда и конкретного вида деятельности;
- практическое освоение молодым сотрудником всех сторон труда сотрудника полиции и, в первую очередь, избранного вида профессиональной деятельности;
- обеспечение стабильности продуктивных результатов в оперативно-служебной деятельности, повседневном общении и личностном развитии.

Процесс профессионального становления и приобретения молодыми сотрудниками качеств и характеристик, определяемых должностными требованиями в системе органов внутренних дел отличается спецификой деятельности работников полиции, целями и задачами, стоящими перед системой МВД.

3. В ходе эмпирического исследования была выявлена структура и содержание профессионального становления молодых сотрудников ОВД, а именно, что трудности профессионализации сотрудников ОВД связаны, прежде всего, с содержанием условий профессионального становления молодых сотрудников служб и подразделений системы ОВД. Нами были выявлены и проанализированы следующие особенности социально-психологических

условий деятельности сотрудников полиции, оказывающие влияние на процесс профессионального становления молодых кадров ОВД:

- особенности функционирования органов внутренних дел в современных условиях развития общества;

- современное состояние организационно-правового регулирования профессионального становления сотрудников ОВД, особенности управления кадрами системы, организация института наставничества, профессиональная служебная подготовка, особенности конкретного профессионального становления молодых сотрудников;

- специфика деятельности сотрудников ОВД, возникновение новых профессиональных задач;

- особенности динамики внутригрупповых процессов в служебных коллективах органов внутренних дел.

Рассмотренные социально-психологические особенности деятельности сотрудников ОВД оказывают влияние на процесс профессионального становления и саморазвития молодых сотрудников ОВД.

В исследовании установлено, что содержательные характеристики различных компонентов профессионального становления проявляются во внутренних условиях деятельности сотрудников ОВД и определяют реальную включенность молодого работника в оперативно-служебную деятельность, степень его профессионализма.

Процесс профессионального становления молодых сотрудников ОВД часто разворачивается при естественно складывающемся взаимодействии внешних и внутренних социально-психологических условий, что приводит, порой, к нежелаемым результатам. Поэтому становится актуальным целенаправленно конструировать данный комплекс взаимодействия внутренних и внешних условий, положив в основу внутренние условия профессионального становления:

а) сформированность мотивов, направленности, ценностей, осознанных профессиональных целей;

б) сформированность образа профессионала (профессиональные качества, способности, знания, умения, навыки);

в) удовлетворенность различными сторонами труда и отношениями в коллективе.

Таким образом, содержательные характеристики, отвечающие требованиям деятельности органов внутренних дел, преломляясь через личностные особенности молодого специалиста становятся внутренними условиями его профессионального самосовершенствования и выступают в качестве стимулов развития личности, формирования устойчивых качеств и свойств для ведущего вида деятельности.

Применение комплекса методов для исследования процесса профессионального становления позволило установить, что из внешних социально-психологических условий, действующих на уровне системы ОВД как социальной организации и как большой профессиональной группы необходимо прежде всего учитывать:

- специфику профессиональной деятельности и требования, предъявляемые ею к личностным качествам, способностям, знаниям, умениям, навыкам сотрудников;

- систему организационных форм и методов профессионального становления;

- образ профессионала, сложившийся на уровне профессиональной группы;

- социальный престиж профессии;

- отношения в коллективе, психологический климат профессиональной среды;

- профессионализм коллективов служб и подразделений ОВД, в которых служат молодые сотрудники.

Полученные результаты позволяют констатировать наличие определенной специфики в содержании, структуре, особенностях процесса профессионального становления молодых сотрудников ОВД.

Изучение уровней профессиональной самоидентификации сотрудников ОВД по самооценке, позволившее выявить группу сотрудников с большим стажем работы, имеющих высшее и незаконченное высшее юридическое и неюридическое образование, которые не относят себя к профессиональным работникам подтверждает, что при взаимодействии внутренних и внешних социально- психологических условий, складывающемся естественным образом, у сотрудников ОВД возникают проблемы, связанные с неадекватной профессиональной самоидентификацией и свидетельствует о том, что процесс их профессионального становления не всегда проходит успешно.

4. Нами была разработана и верифицирована модель психолого-педагогического сопровождения профессионального становления молодых специалистов-служащих ОВД. Моделью в подготовленном нами комплексе психолого-педагогических рекомендаций является включение различных позиций (способов реализации действий в условиях профессионального пространства), субъектов, вовлеченных в процесс профессионального становления, и организация взаимодействия этих позиций, направленного на поэтапное сопровождение молодого специалиста ОВД.

Эмпирическое исследование позволило сформировать ряд новых организационных предложений, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие сотрудников милиции, а также способствующих формированию и закреплению высокопрофессионального кадрового "ядра" в системе МВД. В дальнейших исследованиях представляется важным сосредоточить внимание на определении социально-психологических критериев и уровней профессионализма сотрудников системы ОВД; на определении психологических механизмов проектирования и управления процессом профессионального становления молодых сотрудников милиции; на выявлении и психологическом обосновании путей повышения мотивированности молодых специалистов ОВД к профессиональному и личностному росту; на разработке социально-психологических тренингов с молодыми сотрудниками ОВД для оптимизации процесса их профессионализации.

Список литературы

1. Абраменкова В.В., Воробьев А.В. Экспериментальные методы исследования личности в коллективе// Вопросы психологии. 1985. № 5 с. 178-180.
2. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980.-325 с.
3. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников ОВД в экстремальных условиях. М.: Академия МВД СССР, 1999.-80 с.
4. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений. М., 1983.-228 с.
5. Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. (По материалам научно-практической конференции). Ред. Л.М. Колодкин, В.И. Черненилов. М., 1992.-128 с.
6. Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава ОВД: Сборник статей/ МВД РФ Республиканский институт повышения квалификации работников МВД РФ, Г.П. Асуатуров, Г.Б. Лебедев. Домодедово, 1993.-58 с.
7. Ананьев Б. Г. О проблемых современного человекознания. - СПб.: Питер, 2001.-272 с.
8. Андреев Н.В. Изучение психологического климата в подразделениях ОВД. М.: Академия МВД СССР, 1983.-97 с.
9. Артемов С.Д. Социальные проблемы адаптации рабочего на предприятии. М., 1990.-138 с.
10. Артемьева Т.И., Вяткина Ю.Г. Психосемантические методы описания профессии//Вопросы психологии, 1986. № 3 с. 127-133.

11. Асмолов А.Г., Яолин Г.А. Образование как расширение возможностей развития личности (от диагностики отбора - к диагностике развития)//Вопросы психологии. 1992. № 1-2. с. 6-13.

12. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения / М.И. Бобнева. – М.: Наука, 1978. -311 с.

13. Бодалев А.А. Психология о личности. М.: Изд-во МГУ, 1988.-128 с.

14. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе/Вопросы психологии. 1979. № 4. с. 23-34.

15. Буданов А. В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел. М.: Академия МВД России, 2009.-78 с.

16. Васильев В.Л. Проблема готовности сотрудников ОВД к деятельности. Л., 1984.-145 с.

17. Гальперин, П. Я. Введение в психологию / П.Я. Гальперин. - М.: КДУ, 1999.-334 с.

18. Голобородько С.А. Профессиональная адаптация в социальной психологии. М., 1991.-120 с.

19. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста. - Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2000.-127 с.

20. Завалишина Д.Н. Когнитивные регуляторы профессиональной деятельности// Образ в регуляции деятельности. Тезисы доклад к международной Конференции. М., 1997. с. 43-52.

21. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие / Э.Ф. Зеер. – 3-е издание, стереотипное. – Москва : Академия, 2009.-240 с.

22. Зинченко В.П., Гордон В.М. Методологические проблемы психологического анализа деятельности//Системные исследования. Ежегодник. М., 1975. с. 76.

23. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Актуальные проблемы социологии труда. М.: экономика. 1974.-238 с.

24. Калашников М.О., Киселева Е.А., Храмов Е.Ю. Методические рекомендации по психологическому обследованию кандидатов на службу в органы внутренних дел на этапе предварительного изучения. М., 1998.-241 с.

25. Караваев А.Ф., Симонова Е.Г., Гаврилова М.В. Управление процессом самовоспитания сотрудников ОВД. Материалы научно-педагогической конференции. (18-19 октября 1994 г.). СПб.: МВД РФ Высшая школа Пожарно-Техническая школа, 1994.-75 с.

26. Карташев С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: Проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М.: Финстатинформ, 1998. -694 с.

27. Катульский Е.Д. Основные направления государственной политики на российском рынке труда // Общество и экономика. 1997, № 7-8. с. 8 - 14

28. Китов А.И. Психология управления. М.: Академия МВД РФ, 2011.-189 с.

29. Климов Е.А. Психология профессионала. М., 1996,-400 с.

30. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Изд-во "Феникс". 1996.-512 с.

31. Клубов Е.П. Использование данных психологии при отборе и расстановке кадров в ОВД: Методическая разработка. М., 1986.-32 с.

32. Клубов Е.П. Профессионально важные условия деятельности и основные требования к личности милиционера: Методическая разработка. М., 1985.-24 с.

33. Колодкин Л.М. Методы изучения и оценки персонала ОВД. Академия МВД РФ. М., 1993.-53 с.

34. Колодкин Л.М. Административная деятельность органов внутренних дел. Часть общая: Учебник / Бочаров С.Н., Герт Г.П., Еремичев И.А., Колодкин Л.М., и др.; Под ред.: Коренев А.П.. - 4-е изд., изм. и доп. - М.: Изд-во Моск. ун-та МВД России, 2002.-309 с.

35. Коломеец В.К. Вопросы специальной психологической подготовки работников полиции. М., 1979.-341 с.

36. Коломинский Я.Л. Психология общения. М., 1974.-224 с.

37. Конопкин О.А. – Издание 2-е, исправленное и дополненное. – Москва : Ленанд, 2011.-320 с.

38. Кудрявцев Т.В. Проблемное обучение: истоки, сущность, перспективы.-М.:Знание, 2011.- 80 с.

39. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии //Психологический журнал, 1981. Т.2. № 5. с. 11-21

40. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.-308 с.

41. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.-308 с.

42. Мягких Н.И., Колос И.В. Организация профессионально-психологического отбора в органы внутренних дел и внутренние войска МВД России. М., 1989.-165 с.

43. Платонов К.К. Обобщение характеристик как метод социально-психологического изучения личности/Методы социально-психологических исследований. М.,1975.-256 с.

44. Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников ОВД. Под ред. Дунаева А.Ф., Батышева А.С. Научно-методический центр юридической и психолого-педагогической подготовки "Инновация", Ассоциация "Профессиональное образование" в 5 частях.

45. Ростунов А.Т. Формирование профессиональной пригодности.-Минск: Высш. шк., 1984.-176 с.

46. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД.: Учебное пособие: Академия МВД РФ. 2006.-22 с.

47. Смирнова Е.Э. (Ред.) Становление специалиста. Л., 1986.-135 с.

48. Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования. Под. Ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л.: ЛГУ, 1979.-288 с.

49. Столяренко А.М. Морально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел. М.: Академия МВД РФ, 2009.-110 с.

50. Суходольский Г.В. Понятийная система психологической теории дея- тельности/Психологический журнал, 1981. Т. 2 № 3. с. 12-24.

51. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности: М.: Наука, 1982.-185 с.

Иностранные источники:

52. Парсонс Т. О структуре социального действия. / Т.Парсонс. -- М.: Академический Проект, 2010. -88 с.

53. Томэ Х., Кэхеле Х. Современный психоанализ. Т.1.Теория. М., 1996.-576 с.

54. Томэ Х., Кэхеле Х. Современный психоанализ. Т.2. Практика. М., 1996.-776 с.

55. Super D. The psychology of careers. N-Y.. Harper. 1957.-258 с.

56. Holland I. Making vocational choices. A theory of carees.№ 1. 1973.-349 с.

Диссертации:

57. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение (личностный аспект): Дисс... док. психол. наук. М., 1995.-389 с.

58. Михайловский В.Г. Организационно-педагогические основы профессионального становления офицерских кадров: Дисс... доктора психол. наук. М., 1995.-272 с.

59. Романова Е.С. Психология профессионального становления личности: Дисс... док. психол. наук. М., 1992.-611 с.

Приказы и нормативно-методические материалы:

60. Директива МВД РФ № 1 от 19.06.1996 г. "О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации".

61. Инструкция по организации и проведению психологического отбора кандидатов на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения МВД России. ГУК МВД РФ, №21/13/1640 от 24.06.1996 г.

62. Кодекс профессиональной этики психолога органов внутренних дел. ГУК МВД РФ, №21/13/1779 от 05.07.1996 г.

63. Приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. N 50 "Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации".

64. Приказ МВД России от 17.01.1994 г. № 160 "О порядке отбора граждан на службу в ОВД РФ".

65. Приказ МВД России от 22.08.1995 г. №330 "О центрах психологической диагностики МВД, ГУВД, УВД" и приложение 1. "Примерное положение о центре психологической диагностики МВД, ГУВД, УВД".

66. Положение о кабинете психологической регуляции личного состава внутренних дел. ГУК МВД РФ, 1996 г.

67. Концепция кадровой политики МВД РФ. Приказ МВД РФ от 11.01.1999 г. №12.

68. Приказ МВД России от 09.07.1997 г. №422 "О создании координационно-методического Совета по психологическому обеспечению деятельности ОВД и внутренних войск МВД России".

69. Типовое положение о кабинете психологической разгрузки для личного состава ОВД. ГУК МВД РФ, №21/13/1579 от 14.05.1997 г.

70. Концепция подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров ОВД РФ. Приложение 1. к решению Коллегии МВД России от10.03.1995 г. №2 км/1.

71. Приказ МВД РФ от 10.07.1991 г. №110 "Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовки в ОВД".

72. Приказ МВД РФ № 829 от 06.11. 2003 г. «Концепция совершенствования профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации».

73. Состояние кадровой работы в подразделениях УМВД России по городу Екатеринбургу [Текст]. – Екатеринбург, 2018. 36 с. Документ не опубликован.

Интернет-ресурсы:

74. «Совершенно секретно»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.sovsekretno.ru/articles/id/1261/.

75. Полицейская академия: [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://faqs.yaroslavLru/aifarhiv/p 1 .shtml?p5.txL

76. Логинов О. Частные приставы, квартальные надзиратели, урядники, городовые и другие полицейские чины // Все о преступности и криминале. Веселая история полиции и милиции: [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://all-crime.ru/z-history-pol/z-history- pol-05-chmi.htm.

77. Сайты МВД: [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://mvd.ru/history/- 1802_1917.

78. Сайты МВД: [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://mvd.ru/history/- 1940_1966.

79. Сайты МВД: [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://mvd.ru/history/- 1966_2010.

80. Сайты МВД: [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://mvd.ru/history/- Ministri_vnutrennih_del.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета для молодых сотрудников

Пол _____
Возраст _____
Стаж службы в ОВД _____
Звание _____
Образование (отметить галочкой подходящий вариант)
☐ Высшее ☐ Средне-специальное ☐ Полное общее (11 кл.)

☐ Юридическое ☐ Не юридическое

1. Какими качества необходимо обладать сотруднику ОВД, чтобы стать профессионалом?
- дисциплинированность;
- умение устанавливать контакты с людьми;
- выдержка, умение контролировать свои поступки;
- способность анализировать;
- знания особенностей выполнения конкретных служебных задач;
- принципиальность, честность;
- умение обобщать опыт работы;
-внимательность;
- общительность;
-волевые качества;
- самостоятельность принятия решений;
- умение выявлять и предвидеть события, процессы в круге профессиональных интересов;
- самостоятельность;
- последовательность в действиях, поступках;
-способность к разрешению конфликтов;
- смелость, склонность к риску;
-умение пользоваться различными видами оружия

2. Назовите, на Ваш взгляд, ведущие мотив выбора профессии
- семейные традиции
- социальная значимость
- давно мечтал работать в ОВД
- не смог найти другую работу
- совет других
- властные полномочия
- материальная стабильность

3. Какие трудности вы испытывали (испытываете) на первых порах службы?
- не соответствие работы моим представлениям;
- недостаток опыта;
- недостаток специальных знаний;

- необходимость предъявлять различные требования гражданам;
- привыкание к коллективу;
- привыкание к графику работы;
- трудности во взаимоотношениях с руководством;
- физические перегрузки;
- свой вариант ответа _____

4. Какие из форм профессиональной подготовки и развития являются, по вашему мнению, наиболее эффективными?
- самостоятельное освоение форм и методов работы;
- работа с наставниками;
- служебная подготовка;
- обсуждение работы молодых сотрудников в коллективе;
- курсы повышения квалификации;
- специальные программы по профессиональному ориентированию;
- свой вариант ответа _____

5. Оцените уровень подготовленности ваших наставников к выполнению их роли
- профессиональная подготовка (проф.знания и умения)
- профессиональная подготовка (физическая подготовка)
- профессиональная подготовка (огневая подготовка, владение оружием)
- педагогическая подготовка
- психологическая подготовка

6. Какие условия, зависящие от вас, влияют на профессиональное развитие?
- ответственное отношение к работе;
-желание стать профессионалом;
- желание остаться постоянно на этом месте работы;
- возможность достичь высоких результатов
- желание быть материально обеспеченным;
- свой вариант ответа _____

7. Какие условия, зависящие от ваших коллег, влияют на профессиональное развитие?
- доброжелательное отношение коллег;
- обсуждение служебных задач с сотрудниками подразделений;
- помощь коллег на практике;
- возможность получения помощи со стороны коллег при решении личных проблем;
- влияют на профессиональное развитие?
- свой вариант ответа _____

8. Какие условия, зависящие от руководства, влияют на профессиональное развитие?
- внимательное отношение к личному составу;
- помощь в решении личных вопросов;
- готовность удовлетворять просьбы подчиненных;
- материальное поощрение;
- заинтересованность в повышении уровня образования и квалификации своих сотрудников;
- помощь в решении жилищных проблем;
- помощь в решении материально-финансовых проблем;
- предоставление краткосрочных отпусков по семейным обстоятельствам?

- оказание помощь в получении путевок для лечения, восстановления здоровья?
- свой вариант ответа _____

9. Какие причины, на ваш взгляд, мешают профессиональному росту молодых сотрудников?
- неудовлетворенность суммой ежемесячного денежного довольствия;
- нерешенность бытовых проблем;
- выполнение обязанностей несвойственных данной службе;
- сложившиеся отношения с руководством;
- ненормированный рабочий день;
- неудовлетворенность системы морального и материального стимулирования
-сложившиеся отношения с коллегами по службе;
- постоянная возможность перемещения на другое место службы;
- свой вариант ответа _____

10. Удовлетворены ли вы выбранной специальность?
-доволен;
- не доволен;
- затрудняюсь ответить;
- нет ответа

11. Удовлетворены ли вы различными сторонами службы?
- условиями службы;
- режимом работы;
- организацией работы;
- системой материального стимулирования;
- системой морального стимулирования;
- денежным довольствием;
- материально-технической оснащенностью службы;
- правовой защищенностью;
- физическими нагрузками;
- нервно-психическими нагрузками;
- психологическим климатом в коллективе;
- отношением руководства к вашей службе;
- перспективами профессионального и служебного роста;
- организацией досуга;
- работой с молодыми сотрудниками

12. Выделите основные, на ваш взгляд, организационные формы, влияющие на ваше профессиональное становление
- подготовка в подразделении;
- работа с наставников;
- работа в группе;
- самостоятельное изучение;
- обсуждение с коллегами;
- свой вариант ответа _____

13. Удовлетворены ли вы престижностью своей профессией в обществе?
- полностью удовлетворен;
- скорее удовлетворен, чем не удовлетворен;
- частично удовлетворен;

- частично не удовлетворен;
- скорее удовлетворен, чем не удовлетворен;
- полностью не удовлетворен

14. Что мешает, по вашему мнению, вашему профессиональному росту?
- неудовлетворенность суммой ежемесячного денежного довольствия;
- нерешенные бытовые проблемы;
-выполнение обязанностей несвойственных данных службы;
- сложившиеся отношения с руководством;
- ненормированный рабочий день;
- неудовлетворенность системой морального и материального стимулирования;
- сложившиеся отношения с коллегами по службе;
- постоянная возможность перемещения на другое место службы;
- свой вариант ответа _____

15. Удовлетворены ли вы психологическим климатов коллективов, в которых они служат
- полностью удовлетворен (скорее удовлетворен, чем не удовлетворен);
- частично удовлетворен (частично не удовлетворен);
- скорее не удовлетворен, чем удовлетворен (полностью удовлетворен)
- нет ответа

16. Считаете ли вы, что сотрудники вашего подразделения выполняют свою работу профессионально?
-да, все выполняют работу профессионально;
- не все выполняют работу профессионально;
- нет, никто не выполняет работу профессионально;
- затрудняюсь ответить;
- нет ответа

17. Можете ли вы назвать себя профессионалом?
-да, могу;
- нет, не могу;
- об этом говорить рано;
- нет ответа

Спасибо большое за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкета для руководителей и наставников (профессионалов)

Пол _____
Возраст _____
Стаж службы в ОВД _____
Звание _____
Образование (отметить галочкой подходящий вариант)
☐ Высшее ☐ Средне-специальное ☐ Полное общее (11 кл.)

☐ Юридическое ☐ Не юридическое

1. Какие из форм профессиональной подготовки и развития молодых сотрудников являются, по вашему мнению, наиболее эффективными?
- самостоятельное освоение форм и методов работы;
- работа с наставниками;
- служебная подготовка;
- обсуждение работы молодых сотрудников в коллективе;
- курсы повышения квалификации;
- специальные программы по профессиональному ориентированию;
- свой вариант ответа _____

2. Оцените свой уровень подготовленности как наставника к выполнению вашей роли
- профессиональная подготовка (проф.знания и умения)
- профессиональная подготовка (физическая подготовка)
- профессиональная подготовка (огневая подготовка, владение оружием)
- педагогическая подготовка
- психологическая подготовка

3. Какими качества необходимо обладать молодому сотруднику, чтобы стать профессионалом?
- волевые качества;
- смелость, склонность к риску;
- общительность;
- принципиальность, честность;
- дисциплинированность;
- самостоятельность;
- умение пользоваться различными видами оружия;
- умение обобщать опыт работы;
- способность анализировать;
- смелость в принятии решений;
- знания особенностей выполнения конкретных служебных задач;
- внимательность;
- выдержка, умение контролировать свои поступки;
- способность к разрешению конфликтов?
- последовательность в действиях поступках;
-умение устанавливать контакты с людьми;
- умение выявлять и предвидеть события в круге профессиональных интересов

4. Выделите основные, на ваш взгляд, организационные формы, влияющие на профессиональное становление молодых сотрудников

- подготовка в подразделении;
- работа с наставников;
- работа в группе;
- самостоятельное изучение;
- обсуждение с коллегами;
- свой вариант ответа _____

5. Какими качествами должен обладать сотрудник-профессионал, на ваш взгляд?

- умение анализировать события, способность к профессиональному мышлению;
- инициативность, способность действовать самостоятельно;
- профессиональная компетентность;
- знания специфики труда и умения применить их на практике;
- умение находить контакт с людьми;
- осознание ценности своей работы;
- дисциплинированность, подчинение инструкциям;
- наличие опыта и стажа работы;
- готовность прийти на выручку, заменить коллег;
- не допускающие срывы в работе;
- физическая выносливость;
- хорошее овладение различными видами оружия

6. Удовлетворены ли вы престижностью своей профессией в обществе?

- полностью удовлетворен;
- скорее удовлетворен, чем не удовлетворен;
- частично удовлетворен;
- частично не удовлетворен;
- скорее удовлетворен, чем не удовлетворен;
- полностью не удовлетворен

7. Можете ли вы назвать себя профессионалом?

- да, в полной мере;
- в большой степени да, чем нет;
- в большой степени нет, чем да;
- нет полностью;
- затрудняюсь ответить;
- нет ответа

Спасибо большое за участие!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

«Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенин

Инструкция

«Вам предлагается опросник, в котором описаны различные желания и стремления человека. Просим Вас оценить каждое из утверждений опросника по 5-балльной шкале следующим образом:

- если лично для Вас то, что написано в утверждении *не имеет никакого значения,* то в соответствующей клетке бланка ответов поставьте цифру «1»;
- если для Вас это *имеет небольшое значение,* — поставьте «2»;
- если для Вас это *имеет определённое значение* — «3»;
- если для Вас это *важно* — поставьте цифру «4»;
- если для Вас это *очень важно* — поставьте цифру «5».

Просим Вас помнить о том, что здесь не может быть правильных или неправильных ответов и что самым правильным, наверное, будет самый правдивый ответ, поэтому мы очень надеемся на Вашу искренность».

1. В работе быстро достигать намеченных целей.
2. Создавать что-то новое в изучаемой Вами области знаний.
3. Находить внутреннее удовлетворение в активной общественной жизни.
4. Иметь интересную работу, полностью поглощающую Вас.
5. Учиться, чтобы не отстать от людей Вашего круга в образовании.
6. Вести такой образ семейной жизни, который ценится обществом.
7. Чтобы люди Вашего круга в свободное время увлекались тем же, чем Вы.
8. Получать материальное вознаграждение за общественную деятельность.
9. Чтобы облик Вашего жилища постоянно изменялся.
10. Получить высшее образование, или поступить в аспирантуру, или получить ученую степень.
11. Чтобы Ваша семья обладала очень высоким уровне материального благосостояния.
12. Избегать конформизма в своих общественно-политических взглядах.
13. В своем увлечении быстро достигать намеченных целей.
14. Учитьея, чтобы «не затеряться в толпе».
15. Иметь приятельские отношения с коллегами по работе.
16. Состоять членом какого-либо клуба по интересам.
17. Развивать свои организаторские способности, занимаясь общественной деятельностью.
18. Вместе с семьей посещать театры, художественные выставки, концерты.
19. Чтобы Ваше увлечение подчеркивало Вашу индивидуальность.
20. Чтобы уровень образования помог бы Вам укрепить свое материальное положение.
21. Как оценивают Вашу работу другие люди.
22. Общаться с разными людьми, активно участвуя в общественной деятельности.
23. Учиться, чтобы «не зарывать свой талант в землю».
24. Чтобы Ваши дети опережали в своем развитии сверстников.
25. В свободное время создавать нечто новое, ранее не существовавшее.
26. Чтобы Ваша профессия подчеркивала Вашу индивидуальность.

27.Чтобы не отстать от времени, интересоваться общественно-политической жизнью.

28.Чтобы уровень Вашей образованности позволял Вам чувствовать себя уверенно в общении с самыми разными людьми.

29.Сохранять полную свободу и независимость от членов Вашей семьи.

30.Чтобы Ваше увлечение помогало Вам укрепить свое материальное положение.

31.Быть рационализатором, новатором.

32. Добиваться конкретных целей, занимаясь общественной деятельностью.

33.Учиться, чтобы узнавать что-то новое в изучаемой области знаний.

34.Быть лидером в Вашей семье.

35.Знать свои способности в сфере Вашего хобби.

36.Чтобы на работе давали льготы.

37.Применять свои собственные методы в общественной деятельности.

38.Чтобы семейная жизнь исправила некоторые недостатки Вашей натуры.

39.Полностью сосредоточиться на своем занятии, проводя свободное время за хобби.

40.Быть полезным для общества.

41. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию.

42.Чтобы лидером в Вашей семье был какой-либо другой ее член, кроме Вас.

43.Получать удовольствие не от результатов Вашей работы, а от ее процесса.

44.Знать, какого уровня образования можно достичь с Вашими способностями.

45.Занимать такое место в обществе, которое бы укрепило Ваше материальное положение.

46.Тщательно планировать свою семейную жизнь.

47.Чтобы во время работы сослуживцы постоянно были рядом.

48.Чтобы жизнь нашего общества постоянно изменялась.

49.Иметь супруга (супругу) из семьи высокого социального положения.

50.Чтобы уровень Вашего образования помог бы Вам занять желаемую должность.

51. Иметь собственные политические убеждения.

52.Перед началом работы четко ее распланировать.

53.Постоянно интересоваться новыми методами обучения и воспитания детей в семье.

54.Увлекаясь чем-то в свободное время, общаться с людьми, увлекающимися тем же.

55.Повышать уровень своего образования, чтобы внести вклад в изучаемую дисциплину.

56.Занимаясь общественной деятельностью, учиться убеждать людей в своей точке зрения.

57.Чтобы Ваша работа была не хуже, чем у других.

58.Чтобы Ваша, супруга (супруг) получала высокую зарплату.

59.Чтобы Ваше образование давало возможность для получения дополнительных материальных благ (гонорары, приобретение на льготных условиях дефицитных товаров, путевок и т.п.).

60. Участвуя *в* общественной жизни, взаимодействовать с опытными людьми.

61. Чтобы Ваша работа не противоречила Вашим жизненным принципам.

62.В супружестве быть всегда абсолютно верным.

63.В своем увлечении создавать необходимые в жизни вещи (одежду, мебель и т.д.).

64.Повышать уровень своего образования, чтобы быть в кругу умных и интересных людей.

65.Чтобы Ваши общественно-политические взгляды совпадали с мнением Ваших авторитетов.

66.Иметь высокооплачиваемую работу.

67.В семейной жизни опираться лишь на собственные взгляды, даже если они противоречат общественному мнению.

68.Достигать поставленной цели в своей общественной деятельности.

69.Приспособиться к характеру Вашей супруги (супруга), чтобы избежать семейных конфликтов.

70.Тратить время на изучение новых веяний в Вашей профессиональной сфере.

71.Чтобы увлечение занимало большую часть Вашего свободного времени.

72.Вносить различные усовершенствования в сферу Вашего хобби.

73.Чтобы уровень Вашего образования соответствовал уровню образования человека, мнение которого Вы цените.

74.Завоевать уважение людей благодаря своему увлечению.

75.Выбрать редкую, уникальную специальность для обучения, чтобы лучше проявить свою индивидуальность.

76.Занимаясь на досуге любимым делом, детально продумывать свои действия.

77.Чтобы Ваши взгляды на жизнь проявлялись в Вашем увлечении.

78.Учиться, получая при этом удовольствие.

79.Чтобы приемы Вашей работы изменялись.

80.Чтобы круг Ваших увлечений постоянно расширялся.