

МВД России

Всероссийский институт повышения квалификации
сотрудников МВД России

О. В. Малыгина

**СПЕЦИФИКА И ДИНАМИКА ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ
СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

Монография

Домодедово
ВИПК МВД России
2021

ББК 88.8
М 20

Рецензенты:

В. С. Романюк, доцент кафедры административного права, административной деятельности и управления органов внутренних дел Казанского юридического института МВД России, кандидат педагогических наук, доцент, полковник полиции;

И. Б. Марьясис, заместитель начальника кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, кандидат психологических наук, доцент, полковник полиции.

М 20 Малыгина, О. В. Специфика и динамика личностных особенностей сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел: гендерный аспект : монография / О. В. Малыгина, кандидат психологических наук. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2021. – 92 с.

В монографии исследованы гендерные особенности проявления личностных качеств сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел в ходе профессионального становления; проведен анализ взаимодействия профессии и личности; рассмотрены базовые подходы в изучении проблемы профессионального становления, механизмы выявления деструктивных аспектов личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел с учетом гендерного аспекта, обусловленных спецификой профессиональной деятельности указанной категории лиц.

Адресована в первую очередь сотрудникам оперативных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации, преподавателям и научным сотрудникам образовательных организаций системы МВД России; может быть использована в учебном процессе, при профессиональном отборе, психологическом консультировании и для профилактики синдрома «выгорания» сотрудников органов внутренних дел.

ББК 88.8

© ВИПК МВД России, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ЗАРУБЕЖНОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ	7
1.1. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ.....	7
1.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ.....	25
1.3. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ, ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ.....	41
ГЛАВА 2. СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	46
2.1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	46
2.2. ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	57
ГЛАВА 3. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ДИНАМИКИ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	60
3.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ: ОРГАНИЗАЦИЯ, МЕТОДИКИ, ПРОВЕДЕНИЕ	60
3.2. ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОРРЕЛЯЦИОННЫХ СВЯЗЕЙ В ВЫБОРКАХ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЖЕНЩИН-ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ РАЗЛИЧНЫХ ГРАЖДАНСКИХ ПРОФЕССИЙ	70
3.3. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ КОРРЕЛЯЦИОННЫЙ АНАЛИЗ ДЕСТРУКТИВНЫХ АСПЕКТОВ ЛИЧНОСТИ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЖЕНЩИН-ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ РАЗЛИЧНЫХ ГРАЖДАНСКИХ ПРОФЕССИЙ	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82
ЛИТЕРАТУРА.....	85

ВВЕДЕНИЕ

Важнейшим направлением деятельности руководителя и кадровых служб органов внутренних дел является укомплектование штатных должностей вверенных им подразделений профессионально подготовленными сотрудниками¹. Соответственно, от профессиональных качеств, которыми обладают руководители и наставники в подразделениях полиции, зависят формирование личности и профессиональное становление, как стажеров, так и молодых сотрудников, поступающих на службу в органы внутренних дел, следовательно, общества и государства в целом.

На современном этапе влияние профессиональной деятельности на развитие личности является одной из важнейших проблем, как в теоретическом, так и практическом плане. Также следует отметить, что в этой связи исключением не является проблема профессионального становления сотрудников органов внутренних дел, так как профессиональная деятельность в органах внутренних дел, в частности, в оперативных подразделениях, может и должна быть рассмотрена как деятельность в особых условиях.

При рассмотрении данной проблематики важным аспектом является угроза для жизни и здоровья сотрудников полиции, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, содержащую в основе «социогенный» характер, так как источником этой деятельности является криминальная субкультура².

На современном этапе в психологии существуют два основных направления в исследовании личностных качеств сотрудников органов внутренних дел:

- первое направление связано с разработкой критериев профессиональной пригодности, а также с адаптацией к службе в полиции;
- второе направление связано с изучением профессиональной деформации личности и рассматривается как «итог негативного влияния» профессиональной деятельности на личность сотрудников органов внутренних дел³.

В этой связи необходимо акцентировать внимание на ряд аспектов, которые остаются за сферой изучения этой темы.

¹ Порядок организации и оценки результатов индивидуального обучения стажеров для сотрудников кадровых подразделений и руководителей подразделений специальных технических мероприятий органов внутренних дел Российской Федерации: методические рекомендации / О.В. Малыгина, В.И. Алескеров, О.Н. Колокольчикова [и др.]. - Домодедово: ВИПК МВД России, 2020. - С. 4.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук. - Ярославль, 2008. - С. 4.

³ Там же.

На данный момент растет потребность в профессиональной деятельности женщин в органах внутренних дел в Российской Федерации.

В современных реалиях в полиции расширяются сферы деятельности: женщины успешно несут службу наравне с мужчинами в оперативных подразделениях, занимают высокие должности, принимают участие в контртеррористических операциях, что, несомненно, способствует большей адаптации к так называемой мужской субкультуре оперативных подразделений в частности и правоохранительной системы в целом¹. При этом в настоящее время не в полном объеме востребованы психолого-юридические знания в таких направлениях, как служба в оперативных подразделениях полиции в целом и в подразделениях, призванных осуществлять оперативно-розыскную деятельность, с учетом гендерного аспекта. Соответственно, существующие исследования характеризуются рядом ограничений, касающихся:

1) изучения личностных особенностей женщин-оперативников, несущих службу в подразделениях органов внутренних дел, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность.

Проведение исследования осуществляется преимущественно без учета специфики указанной профессиональной деятельности, следовательно, не учитываются профиограммы женщин-оперативников в подразделениях полиции по осуществлению оперативно-розыскной деятельности. В частности, не учитывается такой аспект, как социальный «контекст», являющийся важным компонентом социализации. Такой подход большинства современных исследований приводит к тому, что личностные качества женщин, служащих в оперативных подразделениях, рассматриваются исключительно с точки зрения профессиональной деформации личности;

2) вопроса, какими личностными качествами должны обладать женщины, принятые на службу в оперативные подразделения, для реализации профессиональных функций, а также успешной адаптации к особым условиям службы в органах внутренних дел в целом и в подразделениях полиции по осуществлению оперативно-розыскной деятельности в частности - ведь профессиональная адаптация сотрудников органов внутренних дел в целом и сотрудников оперативных подразделений в частности, непосредственно с учетом гендерного аспекта, проходит более успешно при условии, что, во-первых, имеет место сознательный настрой, во-вторых, необходимо раскрытие потенциала личности с целью определения этой личностью правильного выбора профессии². В связи с этим возникает законо-

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 4.

² Там же. - С. 5.

мерный вопрос: какие личностные качества должны быть сформированы у сотрудников оперативных подразделений, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, с учетом гендерного аспекта в ходе профессиональной деятельности, исполняемой указанными лицами в особых условиях службы?

В гендерной психологии на современном этапе недостаточно изученными являются профессии, в которых личность сотрудника включена в категорию профессий военизированного типа¹.

Необходимо отметить, что актуальность выбора профессии сотрудников оперативных подразделений полиции, содержащей в своей основе осуществление оперативно-розыскной деятельности, обусловлена, в том числе постоянно растущей потребностью правоохранительной системы, в частности, в женщинах-оперативниках, но при этом отсутствует целостная теоретическая и практическая база по данной профессии², поэтому очень важно уделять внимание вопросам, касающимся:

1) формирования и раскрытия личности женщины-профессионала в оперативных подразделениях органов внутренних дел;

2) исследования изменений, реорганизации свойств личности женщин-сотрудниц в период их профессионального становления.

Именно этим и другим вопросам посвящена настоящая монография.

Целью указанной работы является исследование динамики личностных особенностей женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел в ходе профессионального становления.

Данная работа содержит следующие задачи:

1) рассмотреть проблемы профессионального становления личности в зарубежной и отечественной психологии;

2) изучить специфику профессиональной деятельности и личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел с учетом гендерного аспекта;

3) проанализировать некоторые аспекты исследования динамики личностных качеств женщин-сотрудниц органов внутренних дел.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 5.

² Там же.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ЗАРУБЕЖНОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Проблема профессионального становления личности является отражением проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют два основных подхода к пониманию этого взаимодействия¹.

Рассмотрим каждый из них.

Первый подход заключается в отрицании влияния профессии на личность. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется в ходе ее освоения². Ф. Парсонс является ярким представителем данного подхода. В своих работах он отмечает, что каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего - по профессиональным способностям, подходит к единственной профессии, а профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии. Также автор указывает на то, что профессиональный выбор является сознательным и рациональным процессом³. Выбор профессии понимается как одномоментный акт, сущность которого заключается в установлении жесткого соответствия индивидуально-психологических особенностей человека требованиям профессии⁴.

Второй подход к взаимодействию личности в профессии мы можем видеть в работах большинства как зарубежных, так и отечественных исследователей, который заключается в признании факта влияния профессиональной деятельности на личность⁵.

Рассмотрим более подробно, как представлена проблема профессионального становления личности в зарубежной психологии. В зарубежной

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 12.

² Орел В.Е., Руковишников А.А. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность // Психология субъекта профессиональной деятельности. - Ярославль, 2000. - С.72-81.

³ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. - М., 2001. - С. 511.

⁴ Орел В.Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками: учебное пособие. - Ярославль, 1990. - С. 84.

⁵ Орел В.Е., Руковишников А.А. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность. - С. 72-81.

психологии исследования в области профессионального развития личности послужили основанием для построения ряда теорий. Данные теории в большинстве своем посвящены именно выбору профессии как важнейшему этапу профессионализации, определяющему дальнейший профессиональный путь человека¹.

Теории зарубежных авторов можно классифицировать по таким основным направлениям, как *типологическое, психоаналитическое, теория решений, теория развития*².

Автором *типологической теории профессионального развития* является Д. Голанд, по мнению которого особое внимание необходимо уделять анализу связи личности с ее окружением. Автор данной теории отмечает, что процесс профессионального развития ограничивается рядом аспектов:

во-первых, определением самим индивидом личностного типа, к которому он относится;

во-вторых, установлением профессиональной сферы и окружения, соответствующих данному типу³.

Опираясь на утверждения данной теории, следует отметить, что если известны типологические особенности человека и его окружения, то можно судить о его удовлетворенности профессией, о мотивации, стремлении к совершенствованию и развитию. Также, по нашему мнению, следует согласиться с точкой зрения данного автора, указывающей на то, что люди, занятые профессией и находящиеся в окружении, соответствующем их типу, более удовлетворены своей карьерой, работают с максимальной эффективностью, востребованы своими работодателями, своей организацией, и наоборот, люди, выполняющие профессиональную деятельность, не соответствующую их типу, будут иметь низкую мотивацию, испытывать чувство неудовлетворения, будут стремиться сменить место работы⁴. Исходя из вышесказанного, в данном случае огромное внимание уделяется обоснованию личностных типов: реалистическому, исследовательскому, артистическому, социальному, предпринимательскому, конвенциональному⁵.

Мы согласимся с мнением упомянутого исследователя, который утверждает, что каждый тип является гипотетической «конструкцией» для описания определенной группы людей, обладающих сходными личност-

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 13.

² Шаров А.А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений: дис. ... канд. психол. наук. - Ярославль, 2005.

³ Walsh W., Huston R. Traditional female occupations and Holland's theory for employed men and women // Journal of vocational behavior. – 1988, № 32. - P. 358-365.

⁴ Опросник терминальных ценностей. Руководство. - Ярославль, 1991. - С. 18.

⁵ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 13.

ными и профессиональными признаками. При этом следует отметить, что каждый тип характеризуется своими психологическими особенностями: способностями, интересами, характером, предпочитаемым окружением. Каждый человек может быть отнесен к определенному типу или охарактеризован через комбинацию нескольких типов¹.

Также здесь следует уделить внимание и типологическим особенностям, которые являются результатом взаимодействия множества факторов, таких, как влияние семьи и значимых людей, квалификация и опыт предыдущей работы, социокультурное влияние и прочие. Личность под влиянием этих факторов первоначально предпочитает одни и отвергает другие виды деятельности, затем определенные виды деятельности вызывают больший интерес, что ведет, в свою очередь, к развитию определенных способностей. Наконец, интересы и способности личности формируют соответствующие личностные диспозиции, определяющие, как человек воспринимает окружающий мир².

Психоаналитическое направление указывает на то, что главную роль в выборе профессии и в профессиональной жизни в целом играют различные формы потребностей. Развернутое обоснование этого направления с опорой на понятия сублимации и оперотропизма как особой формы, замещающей действительность в условиях, когда базальная потребность наталкивается на обусловленное социальным окружением препятствие, принадлежит У. Мозеру³. Он выделил четыре формы оперотропизмов, каждая из которых может являться основой для формирования определенного типа профессионального развития. Последнее предполагает:

- 1) избрание профессии в качестве попытки найти в профессиональной жизни разрешение специфических конфликтов (защитный оперотропизм);
- 2) регрессию поведения до более примитивных форм, близких к первичной потребности, но приводящих к ресоциализации (клапанный оперотропизм);
- 3) сублимацию, характеризующуюся тем, что потребность находится под контролем;

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 13.

² Опросник терминальных ценностей. Руководство. - С. 18.

³ Moser U. Zur psychanalytischen Theorie der Berufswahl: Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität // Psychologie. Schweizerische Zeitschrift für Psychologie. - Frankfurt a/M., 1963. - № 1. - S. 1-18.

4) форму, которая объединяет первые три и отражает все многообразие уровней разрешения специфической тематики конфликта для данного человека (интегральный оперотропизм)¹.

Э. Роу выдвинула теорию профессионального развития, согласно которой профессиональный выбор понимается как прямое или опосредованное удовлетворение потребностей². Их содержание обусловлено атмосферой родительского дома в детстве и воспитательным стилем родителей. Вводится положение, что потребности, недостаточно удовлетворяемые на более ранних стадиях развития индивида, приводят к появлению в дальнейшем доминирующих мотивов, проявляющихся в типах профессионального поведения³. Существенным фактором оказывается не сама потребность, а отношение к ней. Образцы такого отношения, как защищающее, требовательное, любящее, враждебное и прочее, задаются типами взаимодействия родителей с ребенком.

Каждой ориентации интересов соответствует группа профессий⁴. Э. Роу выделяет: группу сервиса (работники службы быта, официанты и прочие), группу деловых контактов (бизнесмены, агенты различных компаний и прочие), группу организаторов (администраторы и другие), группу профессий, относящихся к деятельности на открытом воздухе (лесничие, работники сельского хозяйства и прочие), технические профессии, группы профессий науки и культуры, артистические профессии⁵.

В каждой из этих групп Э. Роу выделяет, в свою очередь, шесть профессиональных уровней, к которым относятся специалисты, получившие различное образование, имеющие различную квалификацию. Для всех групп и уровней приведены данные о качествах личности, об особенностях развития психофизиологических качеств. На основе анализа и обобщения большого числа эмпирических исследований указанный автор приводит общие характеристики личности профессионалов. Так, например, представителям группы сервиса свойственен интерес к людям, их взаимоотношениям. Люди данной группы относятся к окружающим с пониманием, заботой, участием, любят оказывать помощь и поддержку. Искусство, наука,

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 14.

² Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - С. 511.

³ Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности. - М.: Наука, 1981. - С. 159.

⁴ Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические обоснования зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. - 1989. - № 5. - С. 158-164.

⁵ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 15.

как правило, не представляют для людей этих профессий особого интереса. Они очень ценят в других религиозность¹.

Для направления теории решений характерно положение, согласно которому сам профессиональный выбор выступает как система ориентировок в различных профессиональных альтернативах. Так, по П. Циллеру² выбирающий профессию рассматривает стоящие перед ним профессиональные альтернативы относительно ожидаемого успеха, что определяется значимостью профессионального события (например, получение рабочего места) и вероятностью наступления этого события.

В теории Д. Тидемана и О'Хара³ отмечается, что внутренним содержанием профессионального развития является структура процесса решения, на основе которого прогнозируется профессиональное развитие.

В каждой профессиональной ситуации различаются периоды:

а) антиципации, когда индивид сталкивается с профессиональными альтернативами, определяет собственное предпочтение и делает выбор;

б) спецификации и уяснения, когда человек осмысливает свою позицию, создает перспективу развития и образ «Я - профессионал»;

в) осуществления, что характеризуется реальным вступлением в профессиональную ситуацию и интеграцией выбранной позиции в социальной системе.

Однако подобная формализация не позволяет описать целостный процесс профессионального выбора, так как за рамками исследования остаются такие факторы, как родительские установки и отношения, влияние социального окружения, профессиональные способности⁴.

Направление теории развития ориентировано на педагогическую практику. Результаты разработки этого направления позволили представить профессиональное развитие как последовательность качественно специфических фаз, где разделительным критерием выступают содержание и форма перевода индивидуальных импульсов в профессиональные желания⁵.

Более полно данная проблема представлена в работах Д. Сьюпера⁶, где рассматривается профессиональное становление человека как длитель-

¹ Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности. - С. 176.

² Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - С. 511.

³ Siefert K. Theorien der Berufswahle und der beruflichen Entwicklung // Siefert K., Eckhardt H., Jaide W. Handbuch der Berufspsychologie. - Go ttingen, 1977. - S. 173-279.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 16.

⁵ Шаров А.А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений.

⁶ Орел В.Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками. - С. 84.

ный жизненный процесс, который является одним из аспектов общего развития личности. Профессиональная биография человека формируется под влиянием ряда фактов внешней среды, среди которых первостепенное значение имеют субъективные факторы. С точки зрения указанного автора процесс профессионального становления индивидуально своеобразен и определяется неповторимостью условий, в которых протекает.

Вместе с тем в данном процессе можно выделить ряд типичных этапов, присущих любой ситуации, касающейся выбора профессии. Сьюпер выделяет этапы роста, поиска, упрочения стабилизации и спада. Ключевую роль в профессиональном самоопределении личности Д. Сьюпер отводит процессу самопонимания личностью себя как профессионального работника - этот процесс содержит формирование адекватного видения картины профессионального мира, представление о самом себе и соотнесение этих двух образов. Причем в ходе профессионального самоопределения сопоставление указанных компонентов происходит путем переосмысления представлений о самом себе относительно производственных терминов (работы). Это переосмысление возможно, с точки зрения данного автора, вследствие противоречия между той ролью, которую занимает личность в обществе, и тем, кем она хочет стать¹.

Процесс формирования личностью представления о самой себе относительно профессиональной роли осуществляется следующим образом. В течение жизни индивид начинает замечать, что одни действия он выполняет успешно и это приносит ему удовлетворение. Он осознает себя как работника, умеющего выполнять какие-либо действия, и у него складывается образ себя как хорошего работника в определенном виде деятельности. Постепенно из таких образов у индивида о себе создается представление как о человеке, успешно работающем в том или ином виде деятельности. Такое представление о себе индивид стремится сохранить в течение всей своей жизни, поэтому старается отдавать предпочтение выбору, по его мнению, адекватного способа реализации этого «образа Я» путем выбора профессии, совместимой с этим представлением, позволяющей данной личности играть в обществе ту роль, которую она хочет играть².

В отечественной психологии общепринятым является представление о том, что решающую роль в развитии личности играет деятельность. Именно в деятельности происходит формирование личности, складывается ее индивидуальность, вырабатывается система отношений к миру, к обществу и к себе.

¹ Орел В.Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками. - С. 84.

² Там же.

Именно профессиональная деятельность занимает особое место в жизни человека, является основной формой активности последнего, и именно этой деятельности посвящена большая часть жизни. Профессиональная деятельность дает человеку возможность удовлетворить большинство его потребностей, раскрыть способности, достичь определенного социального статуса. В соответствии с этим необходимы специальные исследования влияния профессиональной деятельности на личность¹. В отечественной психологии выделяют два направления исследования влияния профессиональной деятельности на личность. Первое направление связано с изучением отдельных аспектов влияния профессиональной деятельности на личность - эти исследования касаются влияния профессии на познавательные процессы (Е.В. Конева, Ю.К. Корнилов, Н.А. Сысоева, Б.М. Теплов, Л.И. Уманский), на общение (А.А. Бодалев, Р.М. Грановская), а также индивидуального стиля профессиональной деятельности (Е.П. Ильин, Е.А. Климов, В.А. Толочек, Р.М. Щукин), профессионального менталитета (Е.А. Климов, П.И. Климук), синдрома «психического выгорания» (В.В. Бойко, Н.В. Гришина, В.Е. Орел, А.А. Руковишников, Ю.Г. Тихонова, Т.В. Форманюк) и профессиональной деформации личности (Л.И. Анцыферова, С.П. Безносков, В.А. Бодров, Р.М. Грановская, Е.В. Иванова, В.Е. Орел, Л.Ю. Субботина, Д.Г. Трунов)².

В рамках второго направления влияние профессии на личность понимается как процесс профессионального становления личности, где предпринимается попытка выделить ключевой момент, вскрыть психологические механизмы и закономерности формирования личности профессионала. Безусловно, разные исследователи по-разному определяют сущность процесса профессионального становления личности.

Анализ литературных данных показывает, что в основе профессионального становления могут лежать различные процессы и механизмы - это формирование профессиональной пригодности (К.М. Гуревич, В.А. Бодров, Е.А. Климов), профессиональное самоопределение и формирование профессионального самосознания личности (Т.В. Кудрявцев), развитие профессиональной идентичности личности (Е.П. Ермолаева, В.А. Вавилов, Е.И. Рогов), формирование психологической системы деятельности (В.Д. Шадриков). Профессиональное становление личности может быть рассмотрено одновременно как процесс социализации и индивидуализации личности, как форма активности, как форма психического

¹ Шаров А.А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 19.

развития и как этап жизненного пути личности (А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков)¹.

В соответствии с целями нашего исследования рассмотрим более подробно второе из вышеуказанных направлений.

Одно из направлений изучения влияния профессии на личность связано с исследованием профессиональной пригодности. В рамках этого направления в основе становления личности профессионала постараемся рассмотреть вопрос, касающийся формирования достижения профессиональной пригодности. К этому направлению можно отнести работы К.М. Гуревича, В.А. Бодрова, Е.А. Климова².

Свойство профессиональной пригодности следует рассматривать в двух аспектах:

- во-первых, как совокупность исходных индивидуальных качеств человека, предопределяющих успешность формирования пригодности к конкретной деятельности;

- во-вторых, как систему личных сформированных и взаимосвязанных качеств субъекта деятельности, обеспечивающих эффективное выполнение конкретных профессиональных задач.

По мнению В.А. Бодрова профессиональная пригодность определяется по нескольким уровням. Первый уровень можно определить как соответствующий нормативной деятельности, то есть максимальной эффективности и надежности профессиональной деятельности применительно ко всему диапазону ее возможных вариантов и условий выполнения, включая и экстремальные условия.

Второй уровень - эффективное выполнение типовых штатных задач деятельности, исключая нештатные и экстремальных условия.

Третий уровень - эффективное выполнение отдельных задач профессиональной деятельности в течение определенного отрезка времени³.

К.М. Гуревич выделяет два вида профессиональной пригодности: абсолютную и относительную. Первый вид профессиональной пригодности необходим для успешного овладения теми профессиями, в которых деятельность, осуществляемая человеком, не поддается программированию, ввиду чего для таких профессий весьма затруднительно, а порой невозможно составить программу обучения.

К профессиям этого типа подходят люди, обладающие некоторыми природными особенностями, на основе которых у них формируется абсо-

¹ Шаров А.А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 19.

³ Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. - С. 511.

лутная профессиональная пригодность¹. Однако большая часть профессий не предъявляет абсолютных требований к человеку - эти профессии требуют относительной профессиональной пригодности, формирование которой во многом совпадает с выработкой индивидуального стиля деятельности².

Е.А. Климов разработал классификацию профессиональной пригодности на основе учета психологических и медицинских предпосылок к успешной деятельности:

- годность к деятельности при отсутствии каких-либо противопоказаний;

- непригодность (временная или постоянная, практически непреодолимая) - наличие отклонений в состоянии здоровья, не совместимых с требованиями профессии;

- соответствие определенной области деятельности, когда нет противопоказаний по здоровью, имеются некоторые личностные качества, указывающие на возможность выбора определенной профессии;

- призвание к конкретному виду (видам) деятельности - высший уровень профессиональной пригодности, характеризующийся наличием признаков соответствия человека требованиям деятельности³.

Несомненным достоинством данной концепции является то, что на ее основе могут быть разработаны конкретные процедуры профессионального отбора, профессионального обучения, профессиональной аттестации и прочие. В то же время настоящая концепция имеет ряд ограничений:

- во-первых, на основе данной концепции достаточно сложно провести грань между профессиональной пригодностью и профессиональной адаптацией;

- во-вторых, сущность профессионализации в рамках данной концепции фактически сводится к приспособлению субъекта профессиональной деятельности к требованиям той или иной профессии⁴.

Исследователь Т.В. Кудрявцев в своих работах отмечает, что «... профессиональное становление личности анализируется с позиций категорий профессионального самоопределения»⁵. Также указанный автор подчеркивает, что профессиональное самоопределение не сводится только

¹ Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. - М.: Наука, 1970. - С. 272.

² Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способов ее определения // Вопросы пригодности персонала энергосистем. - М.: Просвещение, 1966. - С. 19-34.

³ Климов Е.А. Психология профессионала. - М., 1996. - С. 400.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 21.

⁵ Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопросы психологии. - 1981. - № 2. - С. 20-31.

к выбору профессии в силу того, что «... вопрос о выборе профессии, специальности, об уточнении этого выбора время от времени возникает в течение всей трудовой жизни человека»¹.

По мнению того же автора выбор профессии - это лишь показатель того, что процесс профессионального самоопределения переходит в новую фазу своего развития. Качественное своеобразие его динамики начинает при этом определяться рядом новых факторов, таких, как, например, содержание, средства и методы профессионального обучения, характер межличностных отношений в профессиональной образовательной организации, в трудовом коллективе. В соответствии с перечисленным профессиональное самоопределение является неотъемлемым и существенным компонентом профессионального становления личности².

Мы разделяем данную точку зрения автора, отмечая, что само профессиональное становление личности является, в свою очередь, составной частью общего развития личности, проходят следующие основные стадии - это возникновение и формирование профессиональных намерений; профессиональное обучение; профессиональная адаптация; стадия полной или частичной самореализации личности в труде. Переход к последующей стадии закладывается в ходе предыдущей, а весь процесс становления динамичен по своей природе³.

По мнению Т.В. Кудрявцева процесс профессионального становления динамичен по своей природе: «Профессиональное становление - не кратковременный акт, охватывающий лишь период обучения и воспитания в стенах одного из типов профессиональных учебных заведений. Он - длительный, динамичный, многоуровневый процесс...»⁴. Критерием, показателем профессионального становления личности является устойчивое положительное отношение человека к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Именно образ «Я» профессионала следует рассматривать в качестве объективного показателя динамики профессионального самоопределения личности, так как изменения, происходящие в его структуре, достаточно полно характеризуют изменения, происходящие в отношении личности к себе как профессионалу на всех психологических уровнях: когнитивном, эмоционально-мотивационном, поведенческом⁵.

¹ Климов Е.А. Путь в профессию. - Л., 1974. - С. 190.

² Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. - 1983. - № 2. - С. 51-59.

³ Шапкин С.А., Дикая Л.Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // Психологический журнал. - 1996. - № 1. - С. 68-88.

⁴ Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ профессионального самоопределения личности. - С. 53.

⁵ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 22.

Т.В. Кудрявцев рассматривает вопрос о факторах, влияющих на профессиональное самоопределение на разных этапах профессионального становления. Так, на стадии формирования профессиональных намерений существенное влияние на динамику профессионального самоопределения оказывает баланс факторов, в число которых входят: жизненные перспективы, реализуемые в представлениях о будущих профессиональных достижениях, прошлый опыт личности, уровень развития специальных способностей, содержание образования, престижность профессии и др. На стадии целенаправленной подготовки динамика профессионального самоопределения в значительной степени определяется дидактической системой профессионального обучения и характером отношений у обучающихся друг с другом и преподавателями¹. В процессе активного овладения профессией и далее, при полной или частичной реализации личностью своих возможностей в профессиональном труде, специфика профессионального самоопределения во многом зависит от особенностей сферы межличностных отношений в трудовом коллективе, от характера требований, предъявляемых к работнику и прочего².

По мнению Е.П. Ермолаевой³ и В.А. Вавилова⁴ имеет место модель взаимодействия человека и профессии. С точки зрения данных авторов в основе любого профессионального становления являются процессы идентификации, вопрос лишь в том, с кем и с чем идентифицирует себя человек, выбирающий или отвергающий ту или иную профессию, тот или иной стиль профессиональной деятельности, и какие жизненные задачи данный индивид решает посредством профессии⁵.

В частности, Е.П. Ермолаева отмечает, что понятие «профессиональная идентичность» относится лишь к той категории людей, для которых ведущей основой идентификации является профессиональный труд. Большой или меньший статус профессиональной идентичности в структуре идентификационных оснований личности в качестве фактора социализации и личностного самоопределения в значительно большей степени зависит от той объективной роли института профессии, которую он играет в данном обществе, и в котором ценность профессии фигурирует в обще-

¹ Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы. - С. 20-31.

² Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ профессионального самоопределения личности. - С. 51-59.

³ Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. - 1998. - № 4. - С. 80-87.

⁴ Вавилов В.А., Галактионов А.И. Профессиогенез: понятие и подход // Проблемы инженерной психологии: материалы VII Всесоюзной Конференции по инженерной психологии. - Л., 1990. - С. 64-71.

⁵ Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. - 2001. - № 4. - С. 51-59.

ственном сознании. В обществе с высоким социальным статусом профессии профессиональная идентичность выступает в качестве ведущего фактора психологического благополучия, дающего ощущение стабильности в окружающем мире и уверенности личности в своих силах, то есть дающего определенный психоэкологический баланс¹.

Также по мнению Е.П. Ермолаевой индивидуальное профессиональное развитие, несмотря на различия в конкретных видах труда, имеет общую цель, которой является субъект, способный самостоятельно качественно и своевременно осуществлять профессиональные функции с оптимальными психофизиологическими затратами². В реализации эта единая цель содержит две основы:

- создание субъектом внутренних средств профессиональной деятельности: многоканальный процесс формирования специальных знаний, умений и навыков, необходимых и достаточных в определенной предметной области, в ходе которого происходят расширение информационно-психологического пространства профессионала и поэтапное структурное изменение личности, повышающее автономность ее поведения при решении профессиональных задач, то есть в данном случае закладываются основы внутренней идентичности профессионала;

- формирование внешних средств профессиональной деятельности, включающее в себя процесс фиксированных знаний и социальных регуляторов в данном профессиональном сообществе и развитие (информационное и технологическое) материальных средств труда в соответствующей предметной области, что обеспечивает расширение информационного пространства профессии и повышение внешней идентичности профессионала³.

Профессиональная идентичность выполняет стабилизирующую и преобразующую функции⁴.

Основная, стабилизирующая функция профессиональной идентичности - это обеспечение необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессионально ментальной позиции, параметрами которой являются:

- константность (способность к сопротивлению изменениям);
- адаптивность (способность к разрушению неадекватных профессиональных стереотипов);

¹ Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза. - С. 80-87.

² Ермолаева Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда // Психологический журнал. - 2001. - № 5. - С. 69-78.

³ Ермолаева Е.П. Новая профессиональная реальность: потери и обретения // Управление персоналом. - 2002. - № 4. - С. 27-31.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 24.

- дистантность (представление о месте профессии в семантическом информационном и межкультурном профессиональном пространстве).

Преобразующая функция профессиональной идентичности зависит в первую очередь:

1) от диапазона изменения профессионально важных качеств и степени идентификации себя с профессией - от возможности адаптации выше у людей с широкой идентификацией;

2) от дистанцирования образа своей профессии от других: профессиональная самоизоляция затрудняет адаптацию в изменившихся условиях и переход в другое профессиональное пространство;

3) от системности или «рыхлости» идентичности. Все названные факторы составляют преобразующий потенциал профессионала¹.

Мы согласны с мнением Е.П. Ермолаевой, которая отмечает, что в ходе профессионализации идентификационные основания могут утрачиваться, разрушаться, служить основой для профессионального маргинализма².

Профессиональный маргинализм - это не просто непрофессионализм, то есть недостаточность или неадекватность профессиональных знаний и умений; данное явление следует рассматривать в первую очередь как личностную позицию непричастности и ментальную непринадлежность к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали, и наоборот, как внутреннее отнесение себя к морали другой среды, профессиональной или непрофессиональной³.

При этом профессия для маргинала - лишь средство для достижения иных, непрофессиональных, личных целей, а не способ гармоничного существования человека и деятельности, объективная цель которой не принимается им в качестве самоцели, то есть не становится осознанной личностно значимой целью с достаточно высоким статусом в иерархической структуре ценностей.

Сущностный признак маргинализма как психологического явления проявляется в том, что при внешней причастности к профессии имеет место внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям данной сферы профессионального труда, как в плане идентичности самосознания (самоотождествления со всем грузом ответственности, должностных обязанностей и морали), так и в сфере реального поведения

¹ Шаров А.А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 25.

³ Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза. - С. 80.

(действие не в рамках профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов и целей). Особую значимость профессиональный маргинализм приобретает в социально ориентированных профессиях¹.

Среди поведенческих признаков маргинализма Е.П. Ермолаева отмечает такие, как демонстративная элитарность, закрытость, приукрашивание, агрессивность, неосознанная или заведомая ложь, преувеличение заслуг, профессиональная глобализация, цинизм (преуменьшение вреда), имитация деятельности².

Преимуществом концепции, разрабатываемой Е.П. Ермолаевой, является то, что в качестве детерминант профессионального становления рассматриваются не только требования к той или иной профессии, но и господствующие в обществе профессионально-правовые взаимоотношения³.

Вместе с тем рассматриваемой концепции присущи и определенные ограничения. В частности, фактически не поддаются изучению выделяемые Е.П. Ермолаевой феномены профессиональной идентичности и профессионального маргинализма⁴.

Заслуживает внимания концепция системогенеза профессиональной деятельности⁵, разработанная В.Д. Шадриковым⁶. Автор отмечает, что задачей психологического изучения профессиональной деятельности являются раскрытие процесса этой деятельности, субъективное отражение действительности и механизм психической регуляции указанной деятельности⁷. Кроме того, еще одной задачей исследования профессиональной деятельности является изучение влияния данной деятельности на развитие психологических функций, процессов свойств и состояний человека⁸.

Центральными понятиями рассматриваемой концепции являются «психологическая система деятельности» и «психологическая структура деятельности»⁹. Психологическая структура деятельности - это единство психических компонентов и их всесторонних связей, которые побуждают,

¹ Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза. - С. 87.

² Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. - С. 51-59.

³ Там же.

⁴ Ермолаева Е.П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда. - С. 69-78.

⁵ Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности как системы // Психологический журнал. - С. 33-47.

⁶ Там же.

⁷ Шадриков В.Д. Формирование психологической системы деятельности // Проблемы системогенеза деятельности / Под ред. В.Д. Шадрикова. - Ярославль, 1980. - С. 5-31.

⁸ Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - М.: Наука, 1982. - С. 184.

⁹ Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности как системы.

программируют и реализуют деятельность¹. Психологическая система деятельности представляет собой психологическую структуру деятельности, организованную в процессе выполнения функций конкретной деятельности (касаемо достижения конкретной цели)².

Психологическая система деятельности включает в себя следующие функциональные блоки: мотивы профессиональной деятельности, цели профессиональной деятельности, программу деятельности, информационную основу деятельности, принятие решения, подсистему профессионально важных качеств³.

Еще одно ключевое понятие концепции В.Д. Шадрикова - системогенез, или процесс формирования системы. В ходе этого процесса определяется компонентный состав системы, устанавливаются функциональные взаимосвязи между компонентами, и происходит развитие отдельных компонентов в плане обеспечения достижения цели⁴.

Автор данной концепции подчеркивает, что любая профессиональная деятельность предстает перед обучающимся в форме нормативно одобренного способа деятельности⁵. В ходе освоения профессии человек распредмечивает нормативный способ, превращая его в индивидуальный способ деятельности. Внутренней стороной овладения профессией является формирование психологической системы деятельности⁶. Психологическая система деятельности формируется на основе индивидуальных качеств субъекта деятельности путем их реорганизации, переструктурирования, исходя из мотивов деятельности, ее целей и условий. Потребности человека, его интересы, мировоззрение, убеждения и установки, жизненный опыт, особенности отдельных психических функций, нейродинамических качеств, свойств личности являются исходной базой для формирования психологической системы деятельности⁷.

В.Д. Шадриков рассматривает психологическую систему деятельности как систему, образующую следующие компоненты:

- мотивы профессиональной деятельности;
- цели деятельности;
- программу деятельности;
- информационную основу деятельности;
- блоки принятия решений;

¹ Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - С. 183.

² Там же. - С. 184.

³ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 27.

⁴ Там же.

⁵ Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности как системы.

⁶ Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - С. 183.

⁷ Шадриков В.Д. Формирование психологической системы деятельности. - С. 5-31.

- подсистему профессионально важных качеств субъекта деятельности¹.

Таким образом, опираясь на данные исследования, представленные указанным автором, следует отметить, что «... сам процесс освоения профессиональной деятельности можно представить как процесс распределения, индивидуализации нормативно одобренного способа деятельности, в результате которого формируется индивидуальный способ деятельности и развивается индивид»². Сам же формирующийся индивидуальный способ деятельности реализуется конкретной психологической системой деятельности³.

Предложенная В.Д. Шадриковым концепция в максимальной степени раскрывает конкретные психологические механизмы профессионализации. Однако следует учитывать, что основные положения данной концепции справедливы лишь для этапа производственного обучения профессионала. Кроме того, концепция системогенеза профессиональной деятельности разработана на материале рабочих «субъект-объектных» профессий (шлифовщик, сборщик полупроводниковых приборов и прочих), при этом возникает вопрос: применимы ли ее положения к субъект-субъектным видам труда?⁴

Всесторонне процесс профессионализации личности рассматривается в работах Ю.Л. Поваренкова⁵. Автор подчеркивает, что основной задачей при исследовании становления профессионала является исследование целостного, системного процесса, который детерминируется комплексом объективных и субъективных факторов, и реализуется комплексом психологических механизмов. Подобный подход предполагает рассмотрение профессионализации с различных сторон, в рамках различных систем и на различных уровнях. В соответствии с этим данный автор выделяет несколько уровней профессионального становления личности⁶.

Первый, ведущий уровень - рассмотрение профессионализации с позиций механизмов социализации и индивидуализации. Профессиональная социализация рассматривается Ю.Л. Поваренковым:

- во-первых, как форма социального регулирования, как сопровождение становления профессионала;

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 27.

² Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности как системы.

³ Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - С. 183.

⁴ Шаров А.А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений.

⁵ Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации // Психологические закономерности профессионализации. - Ярославль, 1991. - С. 95-109.

⁶ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала: учебное пособие. - Ярославль, 2000. - С. 98.

- во-вторых, как формирование индивидуально системных качеств профессионала, которыми должны обладать реальные или потенциальные представители той или иной профессиональной общности¹.

Под социальными системными качествами следует понимать в первую очередь профессионально важные качества личности, которые влияют не только на эффективность выполнения профессиональной деятельности, но и на эффективность ее освоения, на выбор профессии, регуляцию профессиональной карьеры².

Под профессиональной индивидуализацией Ю.П. Поваренков понимает:

- во-первых, прямое или опосредованное (регуляторное) влияние индивидуальности личности на процесс ее профессионализации;

- во-вторых, формирование видов активности и социальных системных качеств профессионала, которые опираются на индивидуальность человека, не противоречат ей и учитывают ее³.

Одной из ведущих форм проявления профессиональной индивидуальности является формирование неповторимой личности профессионала, для которой характерен свой уникальный профессиональный путь⁴.

Второй уровень - анализ профессионализации как элемента жизненного пути личности.

Третий уровень - анализ профессионализации с точки зрения механизмов развития и научения. Становление профессионала может быть рассмотрено как одна из форм развития индивида. Однако становление профессионала не может быть раскрыто и полностью сведено к развитию: профессионализация и развитие - это пересекающиеся понятия, пересечение которых представляет новое концептуальное образование - «профессиональное развитие». По своему содержанию профессиональное развитие довольно тесно переплетается с общей онтогенетической эволюцией психических функций человека, причем эта связь является двусторонней: общий уровень психического развития индивида - это начало профессионального развития. В свою очередь, начавшееся профессиональное развитие существенно влияет на общее развитие психики человека⁵.

Следует отметить, что профессиональное развитие - особый вид развития, принципиальное отличие которого от «общего развития»

¹ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 98.

² Анцыферова Л.И. Способность личности к преодолению деформаций своего развития // Психологический журнал. - 1999. - № 1. - С. 6-19.

³ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 97.

⁴ Там же. - С. 98.

⁵ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 99.

заключается в том, что оно происходит в рамках конкретной профессиональной деятельности и подчиняется ее требованиям¹.

Четвертый уровень - анализ профессионализации как формы активности личности. Профессиональное становление и профессиональная самореализация личности могут быть рассмотрены в качестве неотъемлемой части жизнедеятельности человека. В первую очередь следует отметить, что начала жизненного пути и профессионализации не совпадают между собой: профессионализация начинается значительно позже на одном из этапов жизненного пути человека. Первоначально человек является лишь пассивным объектом профессионализации как одной из форм социализации².

Разного рода ролевые игры - эффекты пассивной профессионализации³. Активной профессионализация становится только когда человек принимает ее как жизненную задачу, которую необходимо решить. При этом в качестве одного из критериев принятия профессионализации как жизненной задачи является включение ее проблем в систему жизненных планов и целей, в структуру жизненной перспективы личности, в оценку той роли, которую призвана сыграть профессионализация в жизни человека⁴.

Между профессионализацией и жизнедеятельностью складываются устойчивые и достаточно определенные двусторонние отношения. С одной стороны, содержание жизнедеятельности, образ жизни, условия в которых она протекает, достаточно жестко детерминируют выбор трудового пути, форму и динамику профессионализации. Обратное влияние профессионализации на жизненный путь личности заключается в том, что, возникнув на одном из его этапов, профессионализация становится ведущей «динамизирующей силой» в жизни человека⁵.

Кроме того, между профессионализацией и жизнедеятельностью человека могут возникать своего рода «реципрокные» отношения: не добившись успеха в профессиональной деятельности, человек полностью уходит в жизнедеятельность, в семейную жизнь, в организацию досуга. В этом случае профессионализация может восприниматься человеком как обременительная социальная обязанность, как средство решения материальных проблем, то есть как один из источников доходов⁶.

¹ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 99.

² Там же. - С. 98.

³ Поваренков Ю.П. Психологический анализ процесса профессионализации. - С. 95-109.

⁴ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 96.

⁵ Там же. - С. 97.

⁶ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 96.

1.2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Проблемы становления личности работника, формирования у него положительного отношения к труду, интереса к содержанию работы, удовлетворенности трудом привлекают все большее внимание психологов, социологов, руководителей предприятий¹. Т. Ярошевский связывает возрастание интереса к проблеме личности профессионала с тем, что повышение квалификации работников, расширение их знаний и мастерства, рост творческой фантазии - одним словом развитие личности - становится одним из главных условий экономического прогресса, существенным резервом производства²: «... всестороннее развитие человека превращается из гуманистического пожелания в насущную хозяйственную проблему»³. Безусловно, в данном случае необходимы исследования, посвященные динамике личностных особенностей профессионала. В этой связи попытаемся рассмотреть некоторые аспекты этой малоизученной проблемы⁴.

В качестве детерминант профессионального развития личности выступает система внешних по отношению к субъекту и внутренних факторов⁵. В качестве внешних факторов выступают профессиональные требования, предъявляемые к индивиду, и социально-профессиональные возможности, которые предоставляются ему в ходе профессионализации⁶. К числу внутренних факторов относятся профессиональные притязания и возможности индивида, его встречные требования к условиям профессионализации⁷.

По мнению Ю.П. Поваренкова подобная система факторов является конкретизацией общей социальной ситуации развития личности применительно к решению задач профессионализации, поэтому данная ситуация может быть названа ситуацией профессионального становления личности.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 31.

² Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности. - С. 159-176.

³ Денисов В.Г., Онищенко В.Ф. Инженерная психология в авиации и космонавтике. - М.: Машиностроение, 1972. - С. 315.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 32.

⁵ Ковалев В.П., Дружинин В.Н. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки. // Психологический журнал. - 1982. - № 6. - С. 35-44.

⁶ Когаловская А.С. Социализация увольняющихся офицеров в новых условиях жизнедеятельности: дис. ... канд. психол. наук. - Иваново: ИвГУ, 1990. - С. 150.

⁷ Там же. - С. 118.

Ситуация профессионального становления личности отражается индивидуумом, она может осознаваться или нет, приниматься или отвергаться. При этом сама профессионализация может принимать различные формы. Так, в случае ее принятия индивидуумом эта ситуация начинает рассматриваться индивидуумом как социальная задача или комплекс социальных задач профессионального развития, успешность решения которых определяется значимостью профессионализации для индивидуума¹.

Критерии становления профессионала - это объективные и субъективные показатели (признаки), по которым можно судить об уровне профессионализации человека².

В педагогике и психологии становления профессионала критерии сходятся. Так, А.К. Маркова подчеркивает, что уровень профессионализации может быть описан через соотношение мотивационной сферы человека (профессиональные ценности, цели самооценка, уровень притязаний и мотивы) и операционной сферы (профессиональные способности, обучаемость, приемы и технологии как составляющие профессионального мастерства и творчества)³.

Мы склонны согласиться с мнением ученых М.А. Дмитриевой и С.А. Дружилова, которые утверждают, что уровень профессионализации проявляется как в высоких результатах деятельности, так и в состояниях человека⁴. В соответствии с этим данные авторы выделяют две группы критериев, а именно:

- внешние (объективные), ориентированные на оценку результативности профессиональной деятельности;

- внутренние критерии, включающие в себя профессионально важные качества, профессиональные знания, умения и навыки, профессиональную мотивацию, профессиональную самооценку и уровень притязаний, возможности саморегуляции и стрессоустойчивость, особенности профессионального взаимодействия⁵.

Ю.П. Поваренков подчеркивает, что основное требование к критериям становления профессионала состоит в том, что они должны быть диахроническими, то есть «сквозными»: «работать» на всех стадиях становления профессионала. Диахроничность критериев профессионального становления реализуется на основе их конкретизации применительно

¹ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 98.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 32.

³ Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Знание, 1996. - С. 306.

⁴ Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: альманах сибирского отделения Российской Академии Образования. - 2000. - Вып. 4. - С. 18.

⁵ Там же. - С. 30.

к каждой стадии становления профессионала в соответствии с конкретной ситуацией профессионального развития¹.

Ю.П. Поваренков отмечает три ведущих критерия профессионального становления: профессиональную продуктивность, профессиональную идентичность и профессиональную зрелость².

Профессиональная продуктивность характеризует эффективность профессионального развития личности и степень соответствия ее результатов социально-профессиональным требованиям. Профессиональная продуктивность оценивается на основе показателей производительности, качества и надежности, которые имеют свою специфику в зависимости от того, какая задача становления профессионала решается: поиск и выбор профессии, профессиональное обучение и адаптация, построение профессиональной карьеры и ее смена³.

Профессиональная идентичность характеризует значимость для индивида профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала. Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, профессиональную самооценку, индексы самореализации и самоактуализации личности⁴.

Наиболее сложным является критерий профессиональной зрелости, который был предложен Д. Сьюпером⁵. Профессиональная зрелость свидетельствует о сформированности личностного контура регулирования процессом профессионального развития, о степени осознания личностью своих возможностей и потребностей, а также требований, которые к ней предъявляются⁶. Для профессионально зрелой личности характерно умение соотносить свои возможности, потребности и профессиональные требования, выбирать наиболее оптимальную стратегию профессионального становления, в том числе сознательно идти на риск или снижать

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 33.

² Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 98.

³ Там же. - С. 97.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел.

⁵ Поваренков Ю.П. Психология становления профессионала. - С. 90.

⁶ Корнеева Л.Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности // Вестник Ленинградского университета. - 1989. - № 27.

уровень притязаний и т.д. Профессиональная зрелость является ведущим показателем становления субъекта на профессиональном пути¹.

В.Е. Орел отмечает, что профессиональное развитие является неотъемлемой частью профессионализации личности. Оно начинается на стадии освоения профессии и продолжается на последующих этапах. Кроме того, оно не заканчивается на стадии самостоятельного выполнения деятельности, а продолжается вплоть до полного отхода человека от дел, приобретая специфическую форму и содержание².

Говоря о профессиональном развитии, следует подчеркнуть, что данное развитие - довольно сложный процесс, имеющий циклический характер, причем указанный процесс означает, что на его пути человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие, которое приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, снижающих не только профессиональные успехи, но проявляющихся негативно и в непрофессиональной жизни. В этой связи, по мнению В.Е. Орла, можно говорить о восходящей (прогрессивной) и нисходящей (регрессивной) стадиях профессионального развития³.

Прогрессивная стадия профессионального становления личности в первую очередь связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков⁴.

Регрессивная стадия развития личности профессионала связана с возникновением психического выгорания и профессиональной деформации личности⁵.

При исследовании динамики формирования профессиональных качеств выявлено, что в ходе профессионализации наиболее стабильными являются качества, связанные с типологическими особенностями высшей нервной деятельности, характеристиками темперамента (например, экстра-, интроверсия, нейротизм, эмоциональная реактивность)⁶.

¹ Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова. - СПб., 1991. - С. 61-84.

² Орел В.Е. Профессиональное развитие личности // Общая и прикладная психология: хрестоматия. - Москва-Ярославль, 2001. - С. 358-378.

³ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 35.

⁴ Там же.

⁵ Орел В.Е. Профессиональное развитие личности. - С. 358-378.

⁶ Анцыферова Л.И. Личность с позиции динамического подхода // Психология личности в социалистическом обществе (личность и ее жизненный путь) / под ред. Б.Ф. Ломова, К.А. Абульхановой-Славской. - М.: Наука, 1980. - С. 7-17.

Собственно личностные качества демонстрируют большую изменчивость в ходе профессиональной деятельности¹, что, в свою очередь, проявляется в динамике профессиональной самооценки.

На этапе профессионального самоопределения (выбора профессии) прогностическая самооценка профессиональной деятельности значимо коррелирует с общей самооценкой личности; в группе молодежи от 16 до 20 лет эта оценка в большинстве случаев несколько завышена, что в целом играет положительную роль (у подростков преобладают высокие цели). Ведущей при этом является эмоционально-целостная составляющая самооценки².

На начальном этапе профессиональной подготовки самооценка обычно недостаточно соответствует объективным данным, снижается ее устойчивость, что создает условия целенаправленного ее формирования. За период обучения формируется самооценка успешности учебной деятельности, которая затем неадекватно переносится на профессиональную деятельность.

На этапе вхождения в профессиональную деятельность имеет место повторное уменьшение устойчивости самооценки, уровень ее также снижается, иногда резко падает, особенно в случаях недостаточно обоснованного переноса с учебной деятельности. Возникает опасность закрепления неадекватно заниженной самооценки, что может привести к негативному эмоциональному фону в деятельности, снижению мотивации и даже попыткам смены специальности.

В процессе накопления опыта наблюдаются постепенная стабилизация самооценки и выход ее на адекватный или достаточно высокий уровень. Отмечается прогрессивное усиление когнитивной составляющей самой неблагоприятной для этого этапа профессиональной деятельности, имеет место тенденция к появлению гиперустойчивости самооценки, потере ее гибкости, что оказывает весьма негативное влияние, в частности, на процесс переучивания³.

Этап выхода из профессиональной деятельности характеризуется более или менее выраженным кризисом самооценки, более выраженным для лиц с очень высокой и гиперустойчивой профессиональной самооценкой. Этот кризис разрешается обеспечением стабильности общей

¹ Корнеева Л.Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности.

² Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. - С. 61-84.

³ Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - М., 1996. - С. 132-154.

самооценки личности за счет других видов деятельности (в частности, например, консультативной, общественной)¹.

В ряде исследований показана динамика тревожности на разных стадиях профессионализации. Тревожность обычно повышается на начальных этапах профессиональной деятельности, затем начинает снижаться, при 3-5-летнем стаже работы она становится необоснованно низкой, в дальнейшем имеет место повторное постепенное повышение тревожности до оптимального для данной деятельности уровня; иногда наблюдается еще один резкий подъем тревожности вверх - в предпенсионный период².

В работах В.Д. Шадрикова раскрыты закономерности формирования и развития профессионально важных качеств (ПВК) личности.

Под ПВК автор понимает индивидуальные качества, относящиеся к деятельности, влияющие на эффективность и успешность ее освоения³. Автор отмечает, что в процессе освоения деятельности индивидуальные качества субъекта деятельности формируются в систему ПВК, в результате чего, в свою очередь, появляются новые системные качества, способствующие достижению цели деятельности. Эти системные качества присущи только системе ПВК в целом и не сводятся к проявлениям отдельных ПВК⁴.

Ввиду этого необходимо исследовать не уровень развития отдельных ПВК, а систему ПВК в целом⁵.

Используя специальную процедуру исследования⁶, основанную на вычислении взаимных корреляций отдельных личностных свойств друг с другом и с показателями успешности деятельности, В.Д. Шадрикову удалось выявить особенности формирования и развития профессионально важных качеств личности. В частности, им установлено, что имеются достаточно устойчивые связи между отдельными ПВК, сохраняющиеся на разных уровнях профессионализации, вместе с тем ряд связей носит временный характер; увеличивается число значимых связей в структуре ПВК; отмечается снижение числа связей отдельных ПВК с успешностью деятельности, что свидетельствует о том, что по мере профессионализации успешность деятельности все в большей мере определяется не отдельными свойствами, а всей структурой ПВК. Кроме того, В.Д. Шадриковым уста-

¹ Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности. - С. 159-176.

² Поняева С.Е., Андреев Н.В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопросы психологии. - 1998. - № 2. - С. 3-10.

³ Лещинский Л.А. Деонтология в практике терапевта. - М.: Медицина, 1989. - С. 160.

⁴ Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - С. 183.

⁵ Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации // Проблемы индустриальной психологии: межвузовский тематический сборник. - Ярославль, 1979. - С. 3.

⁶ Там же. - С. 18.

новлено наличие в системе профессионально важных качеств ведущих и базовых ПВК. Базовые ПВК выполняют функцию интеграторов отдельных личностных свойств в систему ПВК. На разных стадиях профессионализации базовые качества остаются в основном неизменными. Ведущие ПВК напрямую связаны с эффективностью деятельности. По мнению В.Д. Шадрикова базовые и ведущие ПВК могут не совпадать друг с другом, при этом в зависимости от специфики деятельности на разных стадиях ее освоения временно могут меняться ведущие ПВК при сохранении базовых¹.

В целом развитие системы ПВК проходит четыре основных этапа - это:

- 1) вхождение в деятельность;
- 2) первичная профессионализация;
- 3) стабилизация;
- 4) вторичная профессионализация.

На первом этапе деятельность строится на основе нормативно одобренного способа деятельности (по инструкции). Системы ПВК как таковой еще нет. Ведущими ПВК могут выступать долговременная память и ряд качеств, связанных со спецификой деятельности. На этом этапе деятельность строится на основе ограниченного числа ведущих ПВК².

На втором этапе приобретает индивидуальный опыт, происходит развитие ведущих ПВК первого этапа, регуляция деятельности осуществляется на основе учета текущей информации, что приводит к возрастанию роли ПВК, связанных с приемом и переработкой информации. На данном этапе ведущие ПВК первого периода профессионализации служат базой для развития ПВК второго периода. Деятельность приобретает черты индивидуального способа³.

На третьем этапе (стабилизация) ведущая роль переходит к ПВК, связанным с приемом и переработкой информации, часть ПВК первого этапа выпадает из системы профессионально важных качеств. В количественном отношении эти качества могут оставаться на высоком уровне или инволюционировать. Одновременно накапливается личный опыт. Деятельность реализуется в индивидуальном способе и стиле, намечаются изменения в способе регуляции, ведущими процессами становятся прогнозирование и планирование. Отмеченные процессы приводят нас к четвертому этапу⁴.

На четвертом этапе происходит смена ПВК адекватной деятельности до накопления профессионального опыта на систему ПВК, основанную на

¹ Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации. - С. 10.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 38.

³ Там же.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 39.

личном опыте. ПВК оперативного приема и переработки информации утрачивают свое значение, перестают быть ведущими, на смену им приходят ПВК четвертого этапа - вторичной профессионализации. По мере профессионализации происходит уменьшение числа профессионально важных качеств, но связи между ними становятся более тесными¹.

В исследовании Т.А. Хрусталева² показано, что динамика личностных особенностей во многом зависит от специфики профессиональной деятельности. В частности, Т.А. Хрусталева установлено, что для опытных работников правоохранительных органов характерны такие личностные качества, как развитый интеллект; способность к логическому анализу, абстрактному мышлению; высокий уровень нервно-психической устойчивости; выраженный самоконтроль; импульсивность; независимость; несогласие с общепринятыми моральными нормами и стандартами; недоверчивость, подозрительность; склонность к риску; физическая и косвенная агрессия, в то время как курсантам, обучающимся в высших образовательных организациях системы МВД России, и не имеющим профессионального опыта, свойственны следующие личностные особенности: общительность; доверчивость; готовность к сотрудничеству; невосприимчивость к угрозе; несамостоятельность, зависимость от группы; стремление к соблюдению нравственных норм и правил поведения; ответственное отношение к делу; добросовестность; ригидность мышления.

В то же время Т.А. Хрусталева отмечает, что подобные личностные особенности сотрудников органов внутренних дел формируются в течение первых пяти лет службы.

В работе И.В. Тихоновой отмечено, что в ходе длительной профессиональной деятельности (более 20 лет) у медсестер снижается уровень экстраверсии и эмоциональности контактов, имеет место снижение уровня социальной смелости, импульсивности, появляется тенденция к «уходу в себя»; снижается уровень чуткости и внимания к пациентам; увеличивается уровень конформности; снижается уровень коммуникативных ценностей и ценностей саморазвития; возрастает ригидность личности, что свидетельствует, по мнению данного автора, о выраженной тенденции к сохранению собственных установок и стереотипов.

Также происходит снижение уровня ответственности за возникновение конфликтов в профессиональной деятельности, возрастает уровень

¹ Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации. - С. 10.

² Трунов Д.Г. Профессиональная деформация практического психолога // Психологическая газета. - 1997. - № 1.

экстрапунитивных реакций на фрустрацию, что свидетельствует об увеличении агрессивных тенденций¹.

Интересные результаты получены в цикле исследований, проведенных М.В. Клищевской². Автором было проведено эмпирическое исследование зависимости успешности профессиональной врачебной деятельности от комплекса взаимосвязанных индивидуально-личностных особенностей (экстраверсии, нейротизма и психотизма), формирующегося в процессе профессионального развития³.

Также автор М.В. Клищевская указывает в своих исследованиях на то, что в ходе профессионализации происходит дезинтеграция экстраверсии, психотизма и нейротизма. Полученные данные, по мнению указанного автора, свидетельствуют о сложной динамике развития личностных качеств в процессе профессионализации. Тот факт, что экстраверсия утрачивает связь с качествами поведенческой и эмоциональной сфер (психотизм и нейротизм), может указывать, с точки зрения автора, на формирование специфической личностной регуляции, сообразной типу профессии. Так, если у студентов второго курса (при отсутствии реальной профессиональной деятельности) проявляются индивидуально-личностные особенности и на их основе строится поведение, то по мере овладения профессией поведение становится практически независимым от личностных качеств и строится на основе требований профессиональной деятельности (даже если личные личностные качества не соответствуют этим требованиям): «В сложных социоэкономических видах труда (к которым относится и профессия врача), связанных с нестандартными ситуациями, повышенной ответственностью и отсутствием четко заданного алгоритма выполнения трудовых функций, именно дезинтегрированность указанных качеств может обеспечить успешность профессиональной деятельности, когда в случае необходимости возможны различные сочетания их выраженности»⁴.

Мы разделяем взгляды большинства ученых, которые утверждают, что изменения личности в процессе профессионального становления могут носить и негативный характер. Также большинство исследователей подчеркивают, что к числу таких негативных личностных изменений следует

¹ Толочек В.А. Исследования индивидуального стиля деятельности // Вопросы психологии. - 1991. - № 3. - С. 53-63.

² Клищевская М.В., Солнцева Г.Н. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности // Вестник Московского университета. - 1999. - № 4. - С. 15-27.

³ Клищевская М.В. К проблеме профессионального развития // Вестник Московского университета. - 2001. - № 4. - С. 3-12.

⁴ Там же. - С. 6.

отнести профессиональную деформацию личности и синдром «психического выгорания»¹.

В целом ряде работ (Л.И. Анцыферовой, В.А. Бодрова, Р.М. Грановской, Л.Н. Корнеева, Е.И. Рогова) профессиональная деформация личности рассматривается как «заострение» и «огрубение» профессиональных привычек, стиля мышления и общения, которые переносятся в непрофессиональную сферу и осложняют взаимодействие человека с другими людьми. Некоторые авторы под профессиональной деформацией понимают все социально-психологические и психические изменения личности, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности².

В работе С.П. Безносова, А.Т. Иваницкого, В.Я. Кикотя профессиональная деформация личности рассматривается как разного рода нарушения в деятельности, которые не должен, но совершает профессионал³.

К таким нарушениям относят:

- должностные проступки;
- ошибки, нарушения дисциплины;
- социальные, морально-этические;
- нарушения правовых норм;
- преступления;
- злоупотребления и т.п.

В профессиональной деформации можно выделить два компонента:

1) изначальные склонности, которые обнаруживаются еще до соприкосновения со своей будущей работой. У человека уже имеются черты характера и особенности личности, присущие представителям этой профессии. Они могут осознаваться их обладателем, приниматься как желательные и вызывать чувство гордости (например, желание помогать людям) или, напротив, быть неосознанными, подавляться и скрываться (например, интерес к частной жизни других людей);

2) собственно профессиональную деформацию. Профессиональная деятельность развивает эти личностные особенности, очерчивает и рельефно выделяет их. Иногда (в случае с вытесненными и не принимаемыми чертами) профессиональная деятельность оправдывает их, дает им право на существование и проявление. Несомненно, изначальные склонности влияют на выбор соответствующей профессии. Они представляют

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 41.

² Поняева С.Е., Андреев Н.В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости. - С. 3-10.

³ Безносов С.П., Иваницкий А.Т., Кикоть В.Я. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации): учебное пособие. - СПб., 1996. - С. 166.

собой «благоприятный» фон, почву, на которой в последующем разворачивает свою деформирующую деятельность профессия. Такая деформация начинается уже во время учебы, когда у студентов разрушаются обыденные установки и стереотипы, формируется профессиональная картина мира¹.

В частности, экспериментально доказано, что так называемый обвинительный уклон, представляющий собой неосознаваемую установку у представителей различных специальностей юридической профессии на подозреваемого, чья вина еще не доказана, как на лицо, определенно совершившее преступление, в чистом виде является следствием профессиональной деформации личности следователя, начинает формироваться с момента начала практической деятельности. До этого момента он существует в виде генерализованного негативного отношения к участникам уголовного процесса².

Нередко причиной профессиональной деформации может выступать неадекватная самооценка человека. Любое отклонение ускоряет и усиливает профессиональную деформацию, ибо «мера экспансии» профессиональных навыков, оказывающая влияние на другие сферы жизни, зависит от способности человека критически относиться к себе, своим привычкам и своевременно их корректировать³.

По мнению Л.Н. Корнеевой важным моментом для возникновения деформаций личности являются периоды профессиональных кризисов, когда человек сталкивается с необходимостью разрешения каких-либо особенно сложных профессиональных ситуаций⁴. Определенные поведенческие «заострения» в этих условиях являются ответом на сложность задачи. Помогая ее разрешению, такие поведенческие реакции закрепляются, превращаются в стереотипы, приводя к «заострению» соответствующих личностных качеств, и чем сильнее такое «заострение», тем меньше возможность и стремление разрешить ситуацию более конструктивно. При гипертрофии этих качеств они как бы обретают свою логику развития - личность стремится формировать профессиональную среду так, чтобы создавалась возможность доминирования этих качеств⁵.

¹ Трунов Д.Г. Профессиональная деформация практического психолога.

² Орел В.Е. Исследование обвинительной установки у следователей как феномена профессиональной деформации личности // Психология и практика: ежегодник Российского психологического общества. - Ярославль, 1998. - С. 276-277.

³ Грановская Р.М. Элементы практической психологии. - Л.: ЛГУ, 1988. - С. 404-410.

⁴ Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. - С. 61-84.

⁵ Там же.

Е.И. Рогов¹ в качестве причин профессиональной деформации называет такие, как срок включения личности в ту или иную профессиональную общность, то есть стаж работы; социальная роль, как функция, нормативно одобренный способ поведения, ожидаемый от представителя той или иной профессиональной группы, в которой фиксируются права и обязанности профессионала по отношению к окружающим.

Профессиональные и поведенческие деформации могут обуславливаться мотивационной сферой, когда побуждение становится неадекватным, иррациональным, «приспосабливает» к себе действительность, не преобразуя, а искажая ее. Отрицательную роль при этом играют не только мощные предвзятые мотивационные тенденции, но и сниженные интеллектуальные и познавательные возможности человека. Факты такого рода свидетельствуют о возможности неадекватной оценки действительности под влиянием неадекватных мотивационных установок. В одних случаях «желаемое принимается за действительное», в других, наоборот, действительность искажается под влиянием тревожных состояний, страхов².

Нарушение поведения сопровождается снижением работоспособности, конфликтами на службе и в семье, отчуждением, то есть рядом показателей, которые объединяются общим определением, таким, как нарушение социальной адаптации³.

В целом перечень проявлений профессиональной деформации весьма широк и разнообразен и на сегодня до конца не определен. Хотя в ряде работ достаточно подробно представлены признаки профессиональной деформации представителей отдельных профессий⁴. Так, например, профессиональная деформация личности учителя проявляется в дидактической поучающей манере речи, упрощенном подходе к проблемам, излишней прямолинейности, ригидности мышления, авторитарности, власти, категоричности. В некоторых исследованиях указываются признаки профессиональной деформации личности психолога, такие, как стремление к объяснению жизненных проблем с точки зрения психологических причин, рационализация собственных проблем, чрезмерное самонаблюдение, поиск людей, нуждающихся в психологической помощи, потеря способности удивляться, профессиональный цинизм⁵. Профессиональная

¹ Рогов Е.И. Учитель как объект психологического исследования. - М.: Владос, 1998.

² Рогов Е.И. Учитель как объект психологического исследования. - С. 495.

³ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 44.

⁴ Грановская Р.М. Элементы практической психологии. - С. 405.

⁵ Трунов Д.Г. Профессиональная деформация практического психолога.

деформация личности следователя проявляется в повышенной критичности, подозрительности, педантизме, эмоциональной холодности.

Следует отметить, что профессиональная деформация сотрудника уголовного розыска проявляется в использовании жаргона, враждебном отношении к задержанным, нарушении законности¹.

Профессиональная среда оказывает существенное воздействие на личность человека.

Наряду с профессиональной деформацией в психологической литературе рассматривается и другой негативный аспект развития личности профессионала - синдром «психического выгорания»².

Согласно современным данным под психическим выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Первоначально количество профессионалов, относимых к подверженным эмоциональному выгоранию, было незначительно - сотрудники медицинских учреждений и различных общественных благотворительных организаций, позже перечень профессий расширился, в него вошли учителя, полицейские, тюремный персонал, политики, юристы, нижнее звено торгового персонала, менеджеры всех уровней³.

Психическое выгорание содержит три основные составляющие - это эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений (В.Е. Орел, А.А. Руковишников, Ю.Г. Тихонов).

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное именно работой⁴.

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, которые не воспринимаются как люди со своими проблемами и бедами:

¹ Грановская Р.М. Элементы практической психологии. - С. 406.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 44.

³ Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С. 54-67.

⁴ Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 76-97.

с точки зрения профессионала проблемы и беды людей, обратившихся к нему за помощью, являются благом для этих людей¹.

Редукция профессиональных достижений характеризуется возникновением у работников чувства профессиональной некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознанием неуспеха в последней².

Синдром «психического выгорания» является необратимым. Возникнув у человека, он продолжает развиваться и только определенным образом возможно затормозить этот процесс³.

Экспериментальные исследования показывают существенное влияние на возникновение синдрома «выгорания» таких факторов профессиональной деятельности, как степень самостоятельности работника в постановке целей своей деятельности, наличие обратной связи, относящейся к результатам труда, возможность участия в принятии решений, продолжительность рабочего дня, рабочие нагрузки и прочие (В.Е. Орел, А.А. Руковишников, G. Deckard, M. Meterko, D. Field, T. Munakata, J. Shiiya)⁴.

По данным некоторых исследователей ключевым фактором в возникновении и развитии синдрома «выгорания» выступает неправильный выбор профессии. В частности, например, по данным П. Лемкау сожаление о выборе профессии, сомнения в правильности профессионального выбора являются предпосылками для развития психического выгорания⁵.

Основная идея подхода, предложенного К. Маслак и М. Лейтер, заключается в том, что выгорание - результат несоответствия между личностью и работой⁶. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения выгорания. Данные авторы выходят за рамки интерперсонального подхода и рассматривают выгорание как проявление «эрозии» человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности⁷.

¹ Шаров А.А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений.

² Тихонова Ю.Г. Феномен «психологического выгорания» и его специфика в управленческой деятельности // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 185-190.

³ Micklet S., Rosen S. Burnout in spurned medical caregivers and the impact of job expectancy training // Journal of applied social psychology. - 1994. - № 24. - P. 211-213.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 46.

⁵ Lemkau J., Rafferty J., Gordon R. Burnout and career-choice regret among family practice physicians in early practice // Family practice research journal. - 1994. - № 14. - P. 213-222.

⁶ Maslach C, Leiter M.P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.

⁷ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 46.

Заслуживает внимания точка зрения Харрисона (1983), который рассматривает выгорание как феномен, связанный с восприятием индивидом собственной социальной компетентности и эффективности в межличностных взаимоотношениях. Автор рассматривает «социальную компетентность» в качестве ощущения способности индивида успешно взаимодействовать с другими людьми. В основе этой модели лежит мотивация профессионала на оказание помощи другим¹: если профессионал теряет ощущение своей способности быть полезным другим людям, возникает выгорание.

Некоторые ученые полагают, что личностные особенности (характеристики) намного больше влияют на развитие выгорания не только по сравнению с демографическими факторами, но и факторами рабочей среды (П.И. Климук, В.Е. Орел, А.А. Руковишников, J. Lemkau, J. Rafferty, R. Gordon).

Рассмотрим некоторые из данных особенностей.

«Личностная выносливость» в зарубежной психологии определяется как способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль над жизненными ситуациями². Многие авторы отмечают, что выносливость тесно связана со всеми тремя компонентами выгорания³. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале профессиональных достижений⁴.

Другим известным направлением исследований является выявление связи между выгоранием и индивидуальными стратегиями сопротивления личности⁵. В работах, посвященных указанной теме, отмечено, что высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления стрессу, и, наоборот, люди, активно противодействующие стрессу, имеют низкий уровень выгорания. Обнаружены и некоторые половые различия в использовании стратегий сопротивления выгоранию. Так, некоторые исследователи отмечают, что женщины продуктивнее, чем мужчины

¹ Harrison W. D. A social competence model of, burnout // Stress and Burnout in the Human Service Professions / Ed. V.A. Farber. New York: Pergamon, 1983.

² Конечный Р., Боухал М. Психология в медицине. - Прага, 1983. - С. 219-301.

³ Там же. - С. 220.

⁴ Маркова Е.В. Структурная организация личностных характеристик субъекта управленческой деятельности // Психология субъекта профессиональной деятельности: сборник научных трудов / под ред. В.А. Барабанщикова, А.В. Карпова. - Москва-Ярославль, 2002. - С. 148-163.

⁵ Когаловская А.С. Социализация увольняющихся офицеров в новых условиях жизнедеятельности. - С. 150.

используют стратегии стрессовых ситуаций¹. Также обнаружена тесная связь между эмоциональным выгоранием и «локусом контроля», который традиционно подразделяется на внешний и внутренний. Люди с преобладанием внешнего «локуса контроля» склонны приписывать все происшедшее с ними или свои успехи случайным обстоятельствам или деятельности других людей, в то время как индивиды с внутренним «локусом контроля» считают свои достижения и все происшедшее с ними собственной заслугой, результатом своей активности, своих способностей, собственной готовности к риску. Практически в большинстве работ, касающихся этой тематики, отмечается положительная корреляционная связь между внешним «локусом контроля» и деперсонализацией; отмечается положительная связь между внутренним «локусом контроля» и высокой активностью профессиональной эффективности².

В ряде исследований обнаружена отрицательная корреляционная зависимость компонентов выгорания и самооценки. Однако, как справедливо замечает В. Шауфели, низкая самооценка, хотя и предполагает выгорание, но сама может быть отражением факторов окружающей среды или даже отражением воздействия выгорания³. Найдены также положительные корреляции между поведением и составляющими выгорания, прежде всего - это эмоциональное истощение. В частности, например, люди, предпочитающие конкурентную борьбу, сильную потребность держать все под контролем, более подвержены влиянию стрессовых факторов и, как отмечается в ряде работ, в большей степени - заболеваниям нейрогенной природы⁴.

Отмечается также и наличие половых различий: у женщин связь между таким поведением и показателями выгорания выражена сильнее, чем у мужчин⁵.

В целом влияние профессии на личность может быть не только негативным, но и позитивным и выражается, в частности, в формировании профессионального самосознания специалиста, которое является необхо-

¹ Кознев В.Н. Факторный анализ оценок и самооценок профессионально значимых качеств личности учителя // Методы изучения профессиональной направленности личности учителя. - Л., 1980. - С. 31-49.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 47.

³ Buunk В.Р., Schaufeli W.B. Burnout: A perspective from social comparison theory // Professional burnout: Recent developments in theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, С. Maslach, Т. Marek, Washington DC: Taylor & Francis, 1993. P. 64-79.

⁴ Маркова Е.В. Структурная организация личностных характеристик субъекта управленческой деятельности. - С. 148-163.

⁵ Субботина Л.Ю. Психологическая защита в структуре личности // Психология субъекта профессиональной деятельности: сборник научных трудов. - Москва-Ярославль, 2002. - С. 1765-196.

димым условием профессионального самосовершенствования и личностного саморазвития, развития профессионально важных качеств, овладения профессиональным опытом (знания, умения, навыки и прочее)¹.

1.3. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ, ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Деловая женщина, женщина-руководитель, женщина-офицер - это уникальное явление XX века. Следует отметить, что раньше к женским профессиям относились такие, к примеру, как врач, учитель, продавец, значительно реже - директор какого-либо учреждения, заведения, так как на руководящих должностях работали единицы².

В настоящее время женщина активно выходит на политическую арену, успешно работает в большом и малом бизнесе. Примеры таких стран, как США, Норвегия, Великобритания, Германия, где женщины занимали и занимают ключевые государственные посты, известны всем. Женщина заявила о себе как руководитель, деловой партнер, офицер даже в странах Востока (Турция, Пакистан, Индия, Филиппины).

В России также женщин все чаще можно увидеть в правительственных учреждениях, в качестве руководителей банков, холдинговых компаний, других солидных предприятий³.

Безусловно, путь женщины к вершинам деловой карьеры довольно труден: еще сильны стереотипы, имеет место предубежденность. Да и сами представительницы прекрасного пола порой боятся карьеры, чувствуют неуверенность в себе. Нередко возникает проблема выбора: семья или карьера (Н.Д. Завалова, В.А. Пономаренко, Е.В. Иванова)⁴.

Очень важен и другой аспект проблемы, представленный такими исследователями, как В.Н. Дружинин, В.П. Ковалев, И.С. Кон, М.В. Клищевская, О.В. Родимушкина.

В настоящее время демографы и социологи указывают на проблему феминизации страны, так как преобладает доля женщин в численном составе населения, резко увеличивается число женщин в производственной сфере, кроме того, некоторые сферы малого бизнеса являются исключи-

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 48.

² Там же. - С. 49.

³ Завалова Н.Д., Пономаренко В.А. Психологические состояния человека в особых условиях деятельности // Психологический журнал. - 1983. - № 6. - С. 92.

⁴ Иванова Е.В. Некоторые аспекты изучения проблемы профессиональной деформации личности // Проблемы общей и прикладной психологии. - Ярославль, 2001. - С. 97-100.

тельно «женскими». Реалии настоящего времени таковы, что уже никого не удивляют женщины, работающие в полиции, в суде¹.

В России в условиях продолжающейся демократизации жизни общества молодые люди становятся постепенно все более открытыми и искренними в своих высказываниях и действиях. В таких условиях начинает более четко проявляться внутренняя природа человека, его изначальные фундаментальные стремления и свойства - это относится в равной мере к мужчинам и женщинам ввиду того, что данный факт затрагивает все сферы общественной жизни².

Молодые люди после окончания средней школы задумываются о выборе профессии. В данном случае немаловажное значение имеют система ценностных ориентаций и ее соответствие выбираемой профессии. В настоящее время понятия «мужской» и «женской» профессий утратили свою значимость, например, нередки случаи, когда женщины работают спасателями, а мужчины - стилистами и т.д.³

К подобным примерам также относится профессия полицейского, в частности, «сотрудник оперативного подразделения органов внутренних дел» - профессия престижная, однако непростая.

Среди факторов, формирующих у женщин желание служить в полиции, точнее, в оперативных подразделениях, важную роль играют семейные традиции: почти четверть от общего числа женщин, носящих погоны, - жены или дочери офицеров. Следующим немаловажным фактором, побуждающим женщин к выбору этой довольно сложной профессии, является желание проявить качества лидера, в частности, самообладание, терпение, умение быстро ориентироваться в сложных ситуациях, принимать правильные решения - словом, проявить качества профессионала⁴.

Необходимо отметить, что на современном этапе становление женщины как профессионала приводит к формированию западной модели, «бизнес-леди», поэтому в новой роли россиянки вынуждены отказываться от традиционных женских ценностей. Конфликт состоит в противоречии привычных ценностей (семья, дом, любовь) и новых ценностей (финансовая независимость, карьера).

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 49.

² Сысоева Н.А. Особенности ценностных ориентаций женщин-сотрудников уголовного розыска // Гендерные ценности и самоактуализация личности и малых групп в XXI веке: материалы международного симпозиума. - М., 2004. - С. 255.

³ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 50.

⁴ Сысоева Н.А. Особенности ценностных ориентаций женщин-сотрудников уголовного розыска. - С. 255.

На данный момент в большинстве отечественных и зарубежных исследований изучение становления личности женщины-профессионала идет по пути выделения некоторых личностных качеств, обеспечивающих профессиональную пригодность и эффективность профессиональной деятельности¹. Так, например, в ряде работ показано, что эффективность профессиональной деятельности врача определяется наличием ряда личностных качеств - это умение устанавливать контакт с людьми, контролировать свои чувства и эмоции; решительность, оптимизм, осмотрительность, активность, уверенность в себе; морально-этическое отношение к жизни. Наряду с этим врач должен отличаться низкой конфликтностью, адекватностью эмоциональных проявлений, низким уровнем агрессии, отсутствием асоциального поведения, стрессоустойчивостью, низким уровнем тревожности, хладнокровием, умением быстро принимать сложные решения. Немаловажными личностными качествами для врача являются также ответственность, стремление к постоянному саморазвитию, терпение, выдержка, сочувствие.

По данным большинства авторов (М.В. Клищевская, Г.Н. Солнцева, Р. Конечны, М. Боухал, G. Nuxham, A. Lipton, D. Hamilton, D. Chant, D. Roy) предпосылками эффективности педагогической деятельности выступают следующие личностные качества: интерес к другому человеку, уважение к его индивидуальности, стремление к индивидуальному стилю работы, наличие целостной Я-концепции, адекватной самооценки, стремление к творчеству, способность к сопереживанию, умение увидеть ситуацию с иного ракурса (низкий эгоцентризм), гибкость поведения и мышления, выраженные перцептивно-рефлексивные способности, определяющие невозможность проникновения в индивидуальное своеобразие личности обучающегося, понимание им самого себя, наличие конструктивных и управленческих способностей, связанных с умением воздействовать на другого человека, а также требовательность, наблюдательность, настойчивость, работоспособность, организованность, как показано в ряде научных исследований таких авторов, как В.Н. Кознев, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.О. Прохоров, Л.И. Уманский и др.

В работах А.В. Караваева и Р.Л. Кричевского в качестве важнейших менеджерских характеристик отмечаются такие личностные характеристики, как доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, независимость, общительность, инициативность, решительность, готовность выслушивать мнения других, беспристрастность, лояльность, справедливость.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 50.

Некоторые ученые, в частности, Н.А. Аминов, М.В. Молоканов, М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов, Р.В. Овчаров профессиональную пригодность к психологической деятельности связывают с наличием таких личностных качеств, как проницательность, социальный интеллект, экстравертированность, общительность, добросовестность, ответственность, эмоциональная устойчивость, рефлексивность, адекватная самооценка.

В работах С.П. Безносова, В.С. Олейникова, В.В. Романова, Т.А. Хрусталева отмечается, что важнейшей личностной предпосылкой для успешной профессиональной деятельности в системе правоохранительных органов является развитое правовое самосознание. Кроме того, для успешного освоения этого вида профессиональной деятельности необходимы общительность, проницательность, высокий интеллект, стрессоустойчивость, стенический тип реагирования на чрезвычайные ситуации, готовность к риску, уверенность в себе, выраженный самоконтроль.

Конечно, при изучении становления личности женщины-профессионала необходимо выделение определенного комплекса ее свойств, требуемых той или иной профессией¹. Однако следует учитывать и то, что сама профессиональная деятельность представляет собой диахронику различных свойств и состояний личности². Разные фазы деятельности требуют последовательного «включения» разных свойств личности, перехода от одного функционального состояния к другому³. С этой точки зрения сама профессиональная деятельность может быть понята как динамическое, многофазное развертывание личности, как последовательность личностных преобразований, как закономерная смена ее функциональных состояний⁴.

В соответствии с этим, для наиболее полного раскрытия личности женщины-профессионала, необходимо изучить изменения, реорганизацию свойств личности в процессе деятельности, требующей выдвижения на первый план то одного, то другого свойства личности⁵. Таким образом, в большинстве исследований, посвященных проблеме профессионального

¹ Анцыферова Л.И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования // Психологический журнал. - 1980. - № 4. - С. 52-66.

² Анцыферова Л.И. Личность с позиции динамического подхода // Психология личности в социалистическом обществе (личность и ее жизненный путь). - С. 7-17.

³ Анцыферова Л.И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности // Психологический журнал. - 1981. - № 2. - С. 8-19.

⁴ Анцыферова Л.И. Системный подход к изучению формирования и развития личности // Проблемы психологии личности / под ред. Е.В. Шороховой. - М.: Наука, 1982. - С. 140-148.

⁵ Анцыферова Л.И. Личность в динамике: некоторые итоги исследований // Психологический журнал. - 1992. - № 5. - С. 12-125.

становления личности, недостаточно глубоко разработана методология исследования проблем интеллектуального и духовного роста личности специалиста. В частности, как правило, рассматривается лишь один из этапов профессионализации - этап выбора профессии; описываются его механизмы и факторы, детерминирующие профессиональный выбор. Большинство отечественных исследователей выделяют какой-либо один процесс, лежащий в основе профессионального становления личности, (формирование профессиональной пригодности, профессиональной идентичности, профессионального самосознания и прочее)¹.

Также необходимо отметить, что именно представители силовых ведомств при возникновении чрезвычайной ситуации должны оказывать незамедлительную и умелую помощь другим людям (даже в нерабочее время). Именно представители силовых структур, кроме основной специальности, должны обладать определенным набором умений (физическая и боевая подготовка, умение управлять различными видами транспорта, навыки патрулирования, охраны, задержания и конвоирования и прочие). Подобные профессиональные требования к сотрудникам силовых ведомств отражены в нормах профессиональной этики и в тексте Присяги. К данной категории относятся сотрудники оперативных подразделений органов внутренних дел, профессиональная деятельность которых тесно связана с результирующими параметрами служебной деятельности.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 53.

ГЛАВА 2. СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Любая профессиональная деятельность предъявляет к человеку определенные требования и накладывает специфический отпечаток на его личность и образ жизни. Для того чтобы определить, какими личностными качествами, обуславливающими эффективность профессиональной деятельности, должен обладать сотрудник органов внутренних дел, необходимо подвергнуть психологическому анализу эту деятельность, выявить ее особенности, раскрыть ее структуру. Выяснение закономерностей профессиональной деятельности позволяет не только ее изучить, но и разработать систему организационных мероприятий, направленных на ее совершенствование¹.

Психологические особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел в настоящее время довольно подробно исследованы в юридической психологии. При этом разработка данной проблемы шла как в плане психологического анализа структуры профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, так и в плане психологической характеристики присущего ей комплекса психологических особенностей².

По мнению авторов, проводивших эти исследования (В.Л. Васильев, А.В. Дулов, В.Е. Коновалова, А.Р. Ратинов, А.М. Столяренко и другие), деятельность сотрудника органов внутренних дел характеризуется³:

1) правовой регламентацией - одной из наиболее специфических особенностей профессиональной деятельности в органах внутренних дел. Деятельность сотрудников строго регламентирована правовыми нормами (законодательными актами, нормативными документами МВД и т.п.). Эта особенность отличает работу сотрудников органов внутренних дел от многочисленных отраслей человеческой практики, где выполнение работ определяется общими планами или инструкциями и создает широкую возможность для свободного осуществления своих личных представлений о наиболее эффективной организации труда. Правовая регламентация подчиняет деятельность сотрудника порядку, строго установленному нормами

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 55.

² Там же.

³ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 56.

закона. Неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником своих служебных обязанностей всегда является нарушением того или иного закона. Все это, в конечном итоге, порождает повышенную ответственность сотрудника за свои решения и действия. Однако данный факт не означает, что сотрудник не свободен в своих волеизъявлениях, в выборе средств осуществления деятельности, в частности, наиболее рациональной и эффективной организации деятельности. К числу психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел следует отнести и наличие широкого тактического «простора», который дается указанной категории лиц в рамках норм закона и профессиональной морали;

2) наличием властных полномочий. В интересах дела сотрудникам предоставлено право в необходимых случаях вторгаться в личную жизнь людей, выяснять обстоятельства, которые нередко стараются скрыть от окружающих, входить в жилище граждан, ограничивать в необходимых случаях свободу отдельных граждан и даже лишать ее. Психологическое состояние сотрудника, облаченного данной властью, определяется, прежде всего, высокой степенью ответственности, а применение им полномочий предполагает решение ряда мыслительных задач, позволяющих определить необходимость и разумность действий, их законную основу. Нередко это связано с необходимостью остановиться на одном из вариантов, поэтому данная деятельность характеризуется особой напряженностью. Умение разумно и законно пользоваться предоставленной властью - одно из важнейших профессиональных требований к сотрудникам органов внутренних дел. В значительной степени правомерность и целесообразность использования власти зависят от личностных качеств сотрудника;

3) постоянным противоборством и противодействием заинтересованных лиц, что придает деятельности по раскрытию, расследованию и предупреждению преступлений характер борьбы, принимающей иногда очень «острые» формы. Необходимость преодоления опасных ситуаций, устранение препятствий, которые специально создаются на пути сотрудника, вызывают у последнего различные эмоциональные реакции, требуют постоянного волевого напряжения и активной умственной работы. В условиях активного противоборства возникает необходимость сложной интеллектуальной постоянной работы, зашифровки своих целей, маскировки действительных социальных ролей;

4) коммуникативностью, способностью общения с различной средой: эта способность носит многосторонний характер. Многосторонность коммуникативности сотрудника состоит в том, что он общается с представителями различных возрастных категорий, с людьми различных профессий, занимающих различное правовое положение. Это требует знания психоло-

гии человека вообще и психологических основ общения в частности. Коммуникативность сотрудника - черта, необходимая для правильной организации производства различных следственных, оперативно-розыскных и профилактических мероприятий.

Отличительной чертой коммуникативности сотрудника органов внутренних дел является перевоплощение, необходимое для установления психологического контакта со всеми лицами, попадающими в сферу деятельности сотрудника;

5) дефицитом времени и наличием нагрузок на работе. Оперативность и быстрота входят в число основных принципов раскрытия и расследования преступлений; чем дольше преступник находится на свободе, тем больше у него возможностей для того, чтобы уйти от ответственности, уничтожить следы преступной деятельности, скрыться от следствия. С другой стороны, дефицит времени проявляется в необходимости соблюдения процессуальных и других сроков, которые отводятся на расследование уголовного дела, рассмотрение заявлений граждан и прочее. Сотрудник постоянно находится из-за данного факта в напряженном состоянии. То, что в других видах деятельности называется «аварийными ситуациями», является обычным в работе сотрудника органов внутренних дел.

Напряженность связана с большими физическими и психическими нагрузками, которые испытывает сотрудник ввиду специфики профессиональной деятельности, действий в условиях конфликтной ситуации, воздействия различного рода стресс-факторов, ненормированного рабочего дня - в целом ввиду наличия отрицательного эмоционального характера деятельности;

б) ярко выраженным познавательным характером, что требует не только решения мыслительных задач различного плана и трудности, но и организации практического их осуществления. При этом деятельность мыслительная, имеющая целью построение различных версий, составление планов осуществления оперативно-служебных мероприятий и планов работы в целом, связывается с практической организацией работы, требующей реализации схем и решений «в уме».

В профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел необходимо выделить следующие основные элементы: познавательный, конструктивный, организаторский и коммуникативный. Разумеется, в реальной деятельности у сотрудников каждый из этих структурных компонентов не встречается в чистом виде: они функционируют в единстве¹.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 59.

Рассмотрим указанные элементы профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел:

- *познавательный*. Трудно переоценить его значение для всей деятельности сотрудника. Без осуществления познавательной деятельности невозможно достичь ни одной цели, устремленной на борьбу с преступностью, так как без познания не может реализоваться ни деятельность в целом, ни один из указанных выше ее компонентов: только в результате процесса познания появляется возможность целенаправленного осуществления действий сотрудника.

Чтобы решать задачи, связанные со сферой деятельности по борьбе с преступностью, познавательная деятельность сотрудника должна обеспечить установление фактов, обстоятельств, причинных зависимостей, относящихся как к событиям настоящего, прошлого, так и будущего времени, например, на сборе, анализе, обобщении информации по выявлению лиц, представляющих оперативный интерес, и предвосхищении их незаконных действий в будущем основывается вся работа по предотвращению преступлений, а также работа по раскрытию совершенных преступлений.

Учитывая сложность, многоплановость, разнообразие задач, решаемых сотрудником, недостаточность, а нередко противоречивость их условий, изменчивость исходных данных, наличие элементов внезапности и тому подобное, целесообразно будет отнести познавательную деятельность сотрудника к творческой деятельности, к основной форме обеспечения познания в данном случае следует отнести практическое творческое мышление;

- *конструктивный* - это мыслительная деятельность, направленная на планирование действий по раскрытию, расследованию, предупреждению преступлений, розыску скрывшихся преступников, и прочее. Если при реализации познавательной деятельности мышление стремится, как правило, дать ответы на вопросы, что еще неизвестно, что необходимо обнаружить, найти для решения конкретной задачи, то основу конструктивной деятельности составляет планирование самих этапов познавательной деятельности, то есть дается ответ на вопрос: в какой последовательности следует искать неизвестное. Иными словами, поисковая и конструктивная деятельности сотрудника - две стороны единого процесса мышления, характеризующие разные его этапы;

- *организаторский*, имеющий целью обеспечение оптимальных условий для осуществления всех остальных видов профессиональной деятельности сотрудника. Содержанием организаторского элемента является управление процессами раскрытия, расследования, предупреждения преступлений, что проявляется в оперативном руководстве, учете и контроле, поддержании взаимодействия между участниками этих процессов.

Организаторский элемент включает в себя передачу и обмен информацией, организацию действий других лиц, которые должны по роду своих обязанностей выполнять указания сотрудника;

- *коммуникативный*. Как отмечалось, профессиональная деятельность сотрудника отличается коммуникативностью, которая заключается в получении необходимой информации посредством общения, то есть непосредственного речевого контакта с окружающими в целях решения практических оперативно-служебных задач. Чтобы оказывать влияние на людей в процессе общения, в личности сотрудника должны сочетаться достаточно высокий интеллект и эрудиция с сильной волей, а также комплексом личных свойств, определяющих человеческую привлекательность.

Даже при более поверхностном рассмотрении основных психологических особенностей и структурных элементов профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел очевидно, как сложна и многогранна профессиональная деятельность указанной категории лиц, предъявляющая к последним немало различных требований, среди которых одно из самых важных - обладание развитыми профессионально значимыми качествами личности.

В первую очередь к таким качествам относят:

- профессионально-психологическую ориентированность личности сотрудника;

- психологическую устойчивость;

- развитые волевые качества - это умение владеть собой в сложных ситуациях, смелость, мужество, разумная склонность к риску;

- хорошо развитые коммуникативные качества - умение быстро устанавливать контакт с различными категориями людей, устанавливать и поддерживать доверительные отношения;

- способность оказывать психологическое воздействие на людей при решении различного рода оперативно-служебных задач;

- ролевые умения, способность к перевоплощению;

- развитые профессионально значимые познавательные качества - это профессиональная наблюдательность и внимательность, профессиональная развитая память, творческое воображение;

- профессионально развитое мышление, склонность к напряженной умственной работе, сообразительность, развитую интуицию;

- быстроту реакции, умение ориентироваться в сложной обстановке;

- владение методами и способами психической саморегуляции¹.

Данные качества не присущи человеку изначально, их формирование и развитие - длительный и напряженный процесс, который является

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 61.

необходимым условием профессионального становления сотрудника органов внутренних дел. Отсутствие, недостаточное развитие этих качеств личности сотрудника препятствуют нормальному осуществлению данным лицом своих функциональных обязанностей, порождают ошибки в его деятельности, вызывают процессы профессиональной дезадаптации и профессиональной деформации личности. В этой связи большое значение приобретает профессионально-психологическая подготовка сотрудников, одно из предназначений которой - формирование у сотрудников данных качеств. Психологическая готовность к деятельности является обязательным условием не только ее начала, но и эффективного завершения, поэтому естественно, что феномен психологической готовности к действию и деятельности человека всегда привлекал к себе внимание в тех случаях, когда речь шла об использовании его сил и возможностей в необычных, экстремальных условиях¹.

В соответствии с пониманием особой значимости психологической готовности как фактора эффективной деятельности, особенно в экстремальных условиях, сложилась и практика формирования специальной, в том числе и психологической, готовности специалиста. В частности, такова практика подготовки к деятельности спортсмена, военного летчика, космонавта, сотрудника органов внутренних дел. Она обязательно предполагает как определенную программу формирования психологической готовности к предстоящей деятельности, так, в ряде случаев, и оценку уровня достигнутого результата².

Профессиональная деятельность оперуполномоченного оперативных подразделений органов внутренних дел принадлежит к разряду «сложных» профессий, предъявляющих очень высокие психологические и психофизиологические требования к сотрудникам, в частности, к женщинам-сотрудницам.

Кратко остановимся на особенностях деятельности оперуполномоченных оперативных подразделений органов внутренних дел: функциональные обязанности указанной категории лиц заключаются в реализации оперативно-розыскной деятельности, «...осуществляемой гласно и негласно... путем проведения оперативно-розыскных мероприятий в целях защиты жизни, здоровья, прав и свобод личности, собственности, безопасности общества и государства от преступных посягательств» (Закон Российской Федерации «Об оперативно-розыскной деятельности в Российской Федерации» от 13 марта 1992 г.).

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 61.

² Безносков С.П., Иваницкий А.Т., Кикоть В.Я. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации). - С. 195.

Задачами оперативно-розыскной деятельности в соответствии со статьей 2 настоящего Закона являются:

- «... выявление, предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений, в том числе сокрытия доходов от налогообложения и уклонения от уплаты налогов, а также лиц, их подталкивающих, совершающий или совершивших;

- «... осуществление розыска лиц, скрывающихся от органов дознания, следствия и суда, уклоняющихся от уголовного наказания, без вести пропавших граждан».

Выполнение оперуполномоченными оперативных подразделений функциональных обязанностей требует наличия определенных психологических качеств, умений, способностей:

- решения профессиональных задач в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни;

- готовности к ситуации вооруженного единоборства с преступниками;

- повышенной ответственности за свои действия («отсутствие права на ошибку»);

- способности к интенсивной межличностной коммуникации с криминальными элементами;

- высокой психофизиологической выносливости ввиду отсутствия фиксированного рабочего времени (средняя продолжительность рабочего дня составляет 10-12 часов, нередко имеют место семидневная рабочая неделя, ночные выезды на задержание после интенсивного рабочего дня и прочее);

- способности выдерживать длительное эмоциональное напряжение; чувство страха, неопределенности, неуверенности, невозможности поделиться своими сомнениями с близкими и прочее;

- способности к длительному напряжению сенсорных систем в условиях монотонии (например, скрытое наблюдение за объектом, его сопровождение, ожидание и прочее);

- необходимости постоянной интенсивной интеллектуальной активности (анализ непрерывно меняющейся оперативной информации, удержание в памяти большого количества фактов, принятие решений в условиях дефицита времени и информации);

- способности к ролевому перевоплощению, умения выдавать себя за другого человека, безошибочно разыгрывать роли различных социальных и профессиональных типов;

- речевой находчивости, умения быстро и достоверно объяснить критическую ситуацию другому, скрыв тем самым истинные намерения¹.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 64.

В большинстве случаев для успешного выполнения функциональных обязанностей от оперуполномоченного требуется высокий уровень самостоятельности, смелости и активности. Некоторые эксперты по психологии оперативно-розыскной деятельности (далее - ОРД) отмечают необходимость наличия у сотрудника выраженной «склонности к разумному риску», так как воздержание от риска в ходе ОРД, как правило, способствует утрачиванию уже достигнутого результата.

Профессиональная деятельность сотрудника оперативных служб жестко регламентирована существующим законодательством и воинской дисциплиной (Уголовный кодекс Российской Федерации, Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации, Положение о службе в органах внутренних дел, Федеральный закон «О полиции», Закон «Об оперативно-розыскной деятельности в Российской Федерации» и прочие).

В этой связи особого внимания заслуживает профессиональная устойчивость сотрудника органов внутренних дел. Принято полагать, что профессионально устойчивыми являются сотрудники, которые, сменив место работы, не меняют профессию. Возникает вопрос: является ли профессионально устойчивыми сотрудники, которые испытывают неудовлетворение от данной профессии, однако продолжают работать, так как освоение новой профессии связано, например, с ухудшением их материально-бытовых условий? По нашему мнению профессионально устойчивым следует считать работника, который при наличии нормальных условий жизни и труда способен к эффективной служебной деятельности. Работник перестает быть профессионально устойчивым, когда условия жизни и основного рода деятельности не будут соответствовать его интересам и потребностям, степень же их удовлетворения возрастает при исполнении обязанностей, относящихся к другой, доступной этому работнику профессии¹.

Профессиональная устойчивость сотрудника правоохранительных органов, на наш взгляд, определяется следующими факторами:

а) вытекающими из содержания профессии; лежащими в области организации и содержания служебной деятельности (режим труда и отдыха, организация службы, материальное стимулирование и прочее);

б) определяемыми изменением потребностей работника (материальные потребности, потребности в труде, в знании, в социальном продвижении);

в) социально-демографическими (изменение возраста, образование, культура, накопление опыта и профессиональных знаний, изменение семейного положения и состояния здоровья);

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 65.

г) связанными с глубиной освоения профессии, развитостью чувства ответственности перед обществом за результаты своего труда, степенью осознания сотрудником правоохранительных органов общественной значимости своего труда¹.

Характеризуя личностные особенности работников правоохранительной системы, многие авторы, такие, как С.П. Безносков, А.Т. Иваницкий, В.Я. Кикоть, М.И. Еникеев², В.А. Зобков, Б.В. Смирнов, В.А. Гришин³, отмечают: служба в органах внутренних дел сопровождается повышенным стрессом, что нередко ведет к профессиональной деформации личности. При этом в качестве признаков профессиональной деформации рассматриваются нарушения правовых или морально-этических норм деятельности. Это приводит к тому, что исследователи выделяют в основном внешние признаки деформации личности сотрудников органов внутренних дел, например, такие, как злоупотребление алкоголем, халатное отношение к обязанностям, грубость, использование ненормативной лексики, авторитарность, рукоприкладство, установка на ужесточение наказания, стремление к силовому разрешению конфликтов и прочее.

Заслуживает внимания проведенное В.Г. Морогиным, Г.В. Залевским и Н.А. Сысоевой исследование ценностно-потребностной сферы сотрудников органов внутренних дел. Данным авторам удалось установить, что наиболее важными для сотрудников правоохранительной системы являются такие ценности, как ощущения, связанные с риском, общение с друзьями, престиж, личная свобода, уверенность в себе.

Последние места в иерархии ценностей сотрудников оперативных подразделений занимают такие ценности, как здоровье, семья, материальное благополучие, творчество и познание. Авторы особо отмечают тот факт, что ценность творчества и познания является одной из наименее важных в жизни сотрудников органов внутренних дел. Кроме того, В.Г. Морогин и Г.В. Залевский указывают на то, что разного рода патохарактерологические и психопатические изменения в личности сотрудников силовых структур носят вторичный характер, и в основе подобных изменений лежит деформация ценностно-потребностной сферы⁴.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 65.

² Еникеев М.И. Юридическая психология: учебное пособие. - М.: Юридическая литература, 1996. - С. 560.

³ Зобков В.А., Смирнов Б.В., Гришин В.А. О совершенствовании превентивных мер, направленных против дезадаптации и профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарного учреждения // Журнал практического психолога. - 1997. - № 6. - С. 21-27.

⁴ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 66.

Прежде чем перейти к рассмотрению этих негативных последствий влияния профессии на личность, остановимся на проблеме влияния профессии на личность женщин-сотрудниц.

Для женщин в данной профессии, в отличие от большинства мужчин, совмещение профессиональных и семейно-бытовых обязанностей является наиболее важным и ценным смысловым содержанием жизнедеятельности. В результате этого определенные негативные последствия, вызванные «двойной занятостью», все чаще побуждают говорить физиологов о нервных перегрузках женщин, демографов - о снижении рождаемости, педагогов - об издержках воспитания, социологов - о трудностях в семейных отношениях и в реализации желаний своих профессиональных интересов¹.

Как и в любой другой профессии в деятельности оперативных подразделений имеет место ряд особенностей, присущих только ей. В частности, оперативным подразделениям приходится иметь дело с наиболее сложным в социальном отношении контингентом, для которого характерны асоциальные установки, неуправляемость, агрессивность, скрытый характер преступной деятельности, сопротивление и враждебное отношение к представителям власти. В этой связи у профессионалов происходит некоторая трансформация личностных ценностей в профессиональные².

У женщин-представительниц рассматриваемой профессии происходит подмена основных, базовых терминальных ценностей. Семейное благополучие и личная безопасность уступают место интересной, опасной работе и общественному признанию. Нередко конфликт между уютом семейного очага и профессиональными обязанностями приводит к разрушению брачно-семейных отношений. Тем не менее, при выборе профессии оперативного работника многие девушки осознанно идут на совмещение этой физически и морально сложной профессии с повседневными обязанностями³.

Необходимо отметить, что исследования, проводимые в данной области, фактически не касаются вопроса о том, какими личностными изменениями сопровождается освоение военизированных видов труда (воинская служба, работа в правоохранительных органах и прочее).

В настоящее время отсутствуют исследования, посвященные динамике личностных особенностей женщин-сотрудниц оперативных подраз-

¹ Сысоева Н.А. Особенности ценностных ориентаций женщин-сотрудников уголовного розыска. - С. 255.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 67.

³ Сысоева Н.А. Особенности ценностных ориентаций женщин-сотрудников уголовного розыска. - С. 255.

делений. Большинство работ направлены лишь на раскрытие отдельных личностных особенностей профессионала.

В настоящее время следует выделить два направления и одновременно этапы в исследовании личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел. Первое из них получило широкое распространение в 1960-1980-х годах. В рамках данного направления изучение личностных качеств сотрудников органов внутренних дел идет по пути построения идеальной модели личности сотрудника органов внутренних дел, имеющей весьма отдаленное отношение к реальным условиям профессиональной деятельности. Второе направление связано с изучением профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел. К данному направлению относят работы целого ряда современных авторов: С.П. Безносова¹, В.И. Белослудцева, В.В. Вахнина, П.И. Губочкина, М.И. Марьиной, В.Е. Петрова и других.

В качестве возможного механизма возникновения профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел, в частности, женщин-сотрудниц, авторы В.А. Зобков, Б.В. Смирнов, В.А. Гришин отмечают тесную связь с криминальной субкультурой, на основе чего происходит заимствование жаргона и стиля поведения правонарушителей.

В целом ряде работ В.А. Барабанщикова и С.П. Безносова профессиональная деформация личности рассматривается как «заострение» и «огрубление» профессиональных привычек, стиля мышления и общения, которые переносятся в непрофессиональную сферу и затрудняют взаимодействие человека с другими людьми.

Некоторые авторы под профессиональной деформацией понимают все социально-психологические и психические изменения личности, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности².

В работе С.П. Безносова, А.Т. Иваницкого, В.Я. Кикотя профессиональная деформация личности рассматривается как разного рода нарушения в деятельности, которые не должен, но совершает профессионал. К таким нарушениям относятся должностные проступки, нарушения дисциплины, социальных, морально-этических, правовых норм, преступления, злоупотребления и прочие³.

¹ Безносков С.П., Иваницкий А.Т., Кикоть В.Я. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации). - С. 166.

² Там же. - С. 42.

³ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 69.

2.2. ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Проблема профессионального становления специалистов органов внутренних дел, в том числе женщин-сотрудниц оперативных подразделений, находится как бы на пересечении, как минимум, трех сфер общественной практики¹.

Профессиональная подготовка формирует важнейшие стороны личности специалиста², предопределяет его жизнь, его отношения с обществом и рассматривается в этом плане как социальная сфера; вторая сфера - воспроизводство полицейских кадров - относится к проблеме производственной; третья сфера - технологическая - это интенсификация профессиональной подготовки и относится к проблеме педагогической³.

Проблема службы женщин-полицейских зарубежных стран и органов внутренних дел России является весьма актуальной. Отечественные исследования данной проблемы весьма немногочисленные. Наиболее широко эта проблема описывается в научных трудах О.В. Родимушкиной, М.В. Черетаевой и В.И. Секуна.

Международная практика привлечения женщин на службу в полицию имеет давнюю историю и, соответственно, колоссальный опыт. Зарубежные ученые активно ведут поиск путей в разрешении проблемы возможного сочетания служебных и семейных обязанностей женщинами-полицейскими⁴.

По мнению зарубежных ученых довольно сложно сопоставить не только опыт привлечения и использования женского персонала в полиции различных стран, но и содержание нормативной базы, так как в международной практике не существует каких-либо единообразных норм, регламентирующих прохождение службы женщинами в полиции⁵.

Рассмотрение зарубежного опыта показывает, что привлечение женщин на службу в правоохранительную систему происходит в разных странах по-разному, с учетом специфики региона, страны, национальных особенностей⁶.

¹ Анцыферова Л.И. Личность с позиции динамического подхода // Психология личности в социалистическом обществе (личность и ее жизненный путь). - С. 7-17.

² Безносков С.П., Иваницкий А.Т., Кикоть В.Я. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации). - С. 166.

³ Васильев В.Л. Юридическая психология. - СПб., 2000. - С. 624.

⁴ Чеботарева М.В. Международная защита прав женщин. - М.: МГУ, 1994.

⁵ Republic of China (Taiwan). Police Studies, 8(3). - P. 130.

⁶ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 70.

Необходимость привлечения женщин к работе в правоохранительной системе объясняется тем, что это поможет решить такие проблемы, как эффективная организация борьбы с преступностью женщин и несовершеннолетних, улучшение отношений с обществом. Но если женщины на службе в милиции занимали место во вспомогательных подразделениях (несли патрульную и постовую службу, боролись с детской преступностью, выполняли различные специальные поручения), то на современном этапе женщины успешно несут службу наравне с мужчинами в оперативных подразделениях, занимают руководящие должности, принимают участие в боевых действиях, то есть все больше адаптируются к мужской субкультуре оперативных подразделений в частности и правоохранительных органов в целом¹.

В настоящее время не существует ограничений в функциональных обязанностях женщин и мужчин, работающих в полиции. Кроме того, женщина-полицейский в полной мере принята широкой публикой².

Женщины-сотрудницы обладают равными правами при отборе на службу в органы внутренних дел, имеют тот же статус, что и их коллеги - мужчины. Тем не менее, наличие семьи и детей оказывает отрицательное влияние на служебный рост. Требования, предъявляемые к сотрудникам правоохранительных органов, как к женщинам, так и мужчинам, одинаковые. Привилегий у женщин по сравнению с мужчинами нет, но в период беременности руководство старается перевести женщин на более легкую работу, не назначать на ночные дежурства при наличии маленьких детей, что, как правило, вызывает недовольство у коллег-мужчин³.

Однако, несмотря на то, что дискриминация отменена законодательным путем, на практике она существует и зависит от отношения каждого конкретного руководителя к женщинам-сотрудницам, выражается, как правило, в ограничении вакансий и продвижения по службе.

Исследования в данной области весьма немногочисленны, при этом практически отсутствуют работы, раскрывающие личностные особенности женщин-сотрудниц оперативных подразделений в ходе профессиональной деятельности. Наиболее яркими исследованиями в данной области являются работы таких авторов, как О.В. Родимушкина, М.В. Черетаева, М.В. Чеботарев, Н.А. Сысоева, М.В. Щелкунова.

¹ Щелкунова М.В. Из опыта профессионального отбора женщин в полицию США // Совершенствование управления ОВД: сборник статей. - М.: Академия управления МВД России, 1999.

² Родимушкина О.В., Черетаева М.В. Особенности прохождения женщинами службы в милиции. - М., 1998.

³ Щелкунова М.В. Управление женским персоналом. - М., 2001.

Если личностные особенности женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел изучаются, то преимущественно без учета специфики профессиональной деятельности в специальных подразделениях, в первую очередь - без учета профессиограмм женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел и социального контекста (особенности взаимоотношений в коллективе).

Такой подход в исследованиях указанной тематики приводит к тому, что в большинстве современных работ личностные качества женщин-сотрудниц оперативных подразделений объясняются исключительно профессиональной деформацией личности, но при этом остаются без должного внимания вопросы о том, за счет каких личностных качеств становятся возможными реализация профессиональных функций и адаптация к особым условиям службы в органах внутренних дел, и какие личностные качества должны формировать женщину-сотрудницу оперативных подразделений в ходе профессиональной деятельности, разворачивающейся в особых условиях службы?

В этой связи с целью более полного раскрытия личности женщин, работающих в оперативных подразделениях органов внутренних дел, необходимо исследовать изменения и реорганизацию свойств личности в процессе указанной деятельности¹.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 72.

ГЛАВА 3. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ДИНАМИКИ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

3.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ: ОРГАНИЗАЦИЯ, МЕТОДИКИ, ПРОВЕДЕНИЕ

Проведенный теоретико-методологический анализ проблемы формирования и раскрытия личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел с учетом гендерного аспекта в оперативных подразделениях органов внутренних дел и, в частности, свойств личности женщин-сотрудниц в период профессионального становления позволил раскрыть содержание и методику экспериментальной работы, целью которой явилось исследование динамики личностных особенностей женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел в ходе профессионального становления с помощью современных психодиагностических технологий.

Итак, объектом экспериментального исследования избраны женщины-сотрудницы оперативных подразделений органов внутренних дел в процессе профессионального становления, а предметом - динамика отдельных личностных особенностей в структуре личностных качеств указанной категории лиц.

В соответствии с целью данного исследования ставились и решались следующие задачи:

- провести теоретический анализ проблемы влияния профессиональной деятельности на личность и формирование личности профессионала;
- выявить личностные особенности женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, обусловленные спецификой их профессиональной деятельности;
- исследовать структуру личностных качеств женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел;
- исследовать динамику, как отдельных личностных качеств, так и структуры личностных качеств женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел;
- определить терминальные ценности женщин-сотрудниц органов внутренних дел, обусловленные спецификой их профессиональной деятельности;

- выявить деструктивные аспекты личностных особенностей женщин-сотрудниц органов внутренних дел, обусловленные спецификой профессиональной деятельности указанной категории лиц¹.

В качестве рабочей гипотезы были выдвинуты следующие положения:

- женщин-сотрудниц органов внутренних дел от женщин гражданских специальностей отличает более высокий уровень выраженности ряда личностных качеств (смелость, суровость, импульсивность, подозрительность, оптимистичность (социальная адаптивность), что обусловлено спецификой профессиональной деятельности в оперативных подразделениях;

- динамика личностных особенностей женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел детерминирована особенностями профессиональной деятельности. Наибольшему изменению подвержены именно те качества, которые отличают женщин-сотрудниц оперативных подразделений от представительниц гражданских профессий;

- в ходе профессиональной деятельности в оперативном подразделении происходит формирование специальной структуры личности женщин-сотрудниц оперативных подразделений, тесно связанной с результирующими параметрами служебной деятельности².

Проверка гипотезы эмпирического исследования происходила с применением комплексной методики, содержащей личностные опросники: 16PF Р. Кеттела, ММРІ, адаптированный Б.Г. Бовиным, Терминальных Ценностей (ОТеЦ) (автор - И.Г. Сенин), Психического выгорания (для работников социальных профессий (ОПВ-СП); авторы - В.Е. Орел и И.Г. Сенин³).

Тщательный подбор методик позволил нам в ходе работы подробно описать личностную структуру и установить взаимосвязь отдельных характеристик личности.

Апробация основных результатов исследования осуществлялась в ходе внедрения в учебный процесс и практическую деятельность, показав надежность применяемых методик.

Исследование также имело своей целью подтверждение используемых на практике методов профессионального отбора в кадровой работе. Реализация настоящего исследования осуществлялась на базе УВД по Ярославской области, ГОУ «Учебный Центр УВД по Ярославской области», Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова⁴.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 74.

² Там же. - С. 75.

³ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 76.

⁴ Там же.

Важным моментом в исследовательской работе стал выбор категорий испытуемых, привлеченных к исследованию.

В соответствии с целью исследования выборку составили 240 респондентов-женщин в возрасте от 18 до 45 лет со стажем службы от трех до двадцати лет.

Испытуемые были поделены на две группы по 120 человек: первую группу составили женщины-сотрудницы оперативных подразделений, вторую (контрольную) группу - женщины-представительницы различных гражданских профессий.

В процессе гендерного анализа профессиональной деятельности женщин-сотрудниц оперативных подразделений необходимо было выделить этапы, представляющие собой целенаправленный и организованный процесс, а именно:

- определение методик, методов и процедуры исследования;
- выявление особенностей организации профессионально важных качеств в группе женщин-сотрудниц и в группе женщин-представительниц различных гражданских профессий;
- определение терминальных ценностей, обусловленных спецификой профессиональной деятельности данных лиц;
- обработка и обобщение полученной информации для выявления деструктивных аспектов личностных особенностей, обусловленных спецификой профессиональной деятельности указанных лиц.

Исследование содержало два уровня - аналитический и структурный, а также обработку результатов психологического тестирования - это количественный и качественный анализ данных, полученных экспериментальным путем.

В задачи, решаемые на аналитическом уровне, входило осуществление следующих процедур:

- изучение анкетных данных;
- организация и проведение процедуры психологического тестирования;
- исследование индивидуально-психологических детерминант, полученных в результате тестирования.

Этап изучения анкетных данных включал в себя:

- выявление личностных качеств сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, обусловленных спецификой профессиональной деятельности указанных лиц. В соответствии с этим важным параметром были сформированы группы одного возрастного диапазона. Как отмечалось, сформированные группы были представлены в возрастных пределах от 18 до 45 лет, но с учетом разной профессиональной принадлежности указанных лиц;

- проведение выборки испытуемых: женщины-сотрудницы оперативных подразделений органов внутренних дел были разделены на три группы. Численность каждой такой группы составила 40 человек: в первую группу вошли женщины-сотрудницы со стажем службы в органах внутренних дел не менее пяти лет, во вторую - со стажем службы от пяти до двенадцати с половиной лет, в третью группу - со стажем службы двадцать календарных лет.

Организация и проведение процедуры психологического тестирования осуществлялись в соответствии с подбором диагностического инструментария и упомянутыми методиками. Напомним, что в ходе исследования использовались следующие опросники:

- полифакторный личностный опросник Р. Кеттела, адаптированный на факультете психологии Ярославского государственного университета в Научно-производственном центре «Психодиагностика»¹ - для диагностики личностных особенностей, а также позволяющий подробно описать личностную структуру и вскрыть взаимосвязь отдельных характеристик личности;

- многофакторный опросник ММРІ, адаптированный Б.Г. Бовиным - на выборке сотрудников органов внутренних дел, в качестве взаимодополняющей методики, неоднократно апробированной в ряде исследований;

- опросник Психического выгорания - для работников социальных профессий, адаптированный на факультете психологии Ярославского государственного университета в Научно-производственном центре «Психодиагностика» (авторы опросника - В.Е. Орел, И.Г. Сенин) для определения психологической диагностики синдрома «психологического выгорания»;

- опросник Терминальных Ценностей (ОТеЦ), разработанный на факультете психологии Ярославского государственного университета в Научно-производственном центре «Психодиагностика» (автор опросника - И.Г. Селин) для определения терминальных ценностей².

Исследование индивидуально-психологических детерминант, полученных в результате тестирования, позволило:

- выявить уровень развития отдельных личностных качеств в группах испытуемых, а также в группах женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел с разным стажем службы;

- определить с помощью t-критерия Стьюдента достоверность различий в уровнях выраженности отдельных личностных качеств во всех исследуемых группах.

Следующим важным этапом, требующим детального рассмотрения, явился структурный уровень, где подверглись анализу данные об особен-

¹ Руковишников А.А., Соколова М.В. Факторный личностный опросник Р. Кеттела - 95. Руководство по использованию. - СПб., 1995.

² Опросник терминальных ценностей. Руководство. - С. 18.

ностях организации личностных качеств во всех исследуемых группах. С этой целью были вычислены матрицы интеркорреляций, а также построены структурограммы личностных качеств, терминальных ценностей и жизненных сфер, затем на основе интеркорреляций и структурограмм подсчитывались структурные «веса» личностных качеств и выделялись базовые личностные качества в каждой группе испытуемых.

Проводя анализ данных на структурном уровне, необходимо обратить внимание на степень интегрированности и дифференцированности структур качеств, которые учитываются посредством индексов, характеризующих структуру личностных качеств - это индекс когерентности структуры (ИКС), индекс дивергентности структуры (ИДС) и индекс организованности структуры (ИОС) и провести вычисление индексов, характеризующих структурную организацию личностных качеств¹.

Таблица 1

**Средние значения в «сырых» баллах по шкалам опросника 16 PF
женщин-сотрудниц органов внутренних дел
и женщин-представительниц различных гражданских профессий
(гражданских специалистов)**

<i>Факторы</i>	<i>Сотрудницы органов внутренних дел</i>	<i>Гражданские специалисты</i>	<i>T-критерий</i>
A	10,3	13,2	4,47*
B	10,1	8,8	3,63*
C	15,9	12,8	4,56*
E	12,8	11,7	2,14**
F	16,2	12,5	6,94*
G	14,1	13,4	1,73
H	16,2	13,3	6,68*
I	8,9	8,1	8,83
L	13,1	12,5	10,19*
M	11,2	11,0	0,55
N	14,3	11,3	7,71*
O	11,6	11,4	0,54
Q1	6,8	8,3	5,02
Q2	12,9	8,0	14,69*
Q3	12,0	10,2	3,71*
Q4	7,6	10,8	5,78*

Условные обозначения: «*» - уровень значимости $p < 0,01$;
«**» - уровень значимости $p < 0,05$.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 87.

При анализе полученных результатов представляется интересной статистика полученных различий по факторам опросника Кеттела (*выделенных в таблице 1*). На основании полученных данных при помощи опросника 16 Pf, указанных *на рисунке 1*, следует отметить, что в профилях женщин-сотрудниц более выражены по сравнению с гражданскими специалистами следующие показатели (факторы и характеристики) (*см. табл. 2*).

Таблица 2

Факторы и характеристики

<i>Факторы</i>	<i>Характеристики</i>
C +	Умение управлять своими эмоциями, склонность к проявлению сдержанности
F+ , G+	Выраженная чувствительность к потребностям и чувствам других людей
N +	Проницательность в отношении поступков и мотивов других людей за счет более выраженной способности ориентироваться в социальных ситуациях
L +	Склонность к соперничеству, подозрительности
Q3 +	Контроль над эмоциями и поведением, плановость, стремление доводить начатое до конца

Следовательно, для сотрудниц правопорядка представленные личностные качества могут быть следствием профессиональных навыков, сформированных под влиянием особенностей службы, в частности, например, при непосредственном взаимодействии с задержанными в ситуациях, когда подозреваемые пытаются ввести в заблуждение сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел и когда необходимо установить истинные мотивы поведения подозреваемых (например, при оказании сопротивления, неадекватном поведении и т.п.).

Подтверждение вышеизложенных данных мы можем видеть в профилях (16 Pf), представленных *на рисунке 1*, женщин-сотрудниц органов внутренних дел и женщин-представительниц различных гражданских профессий.

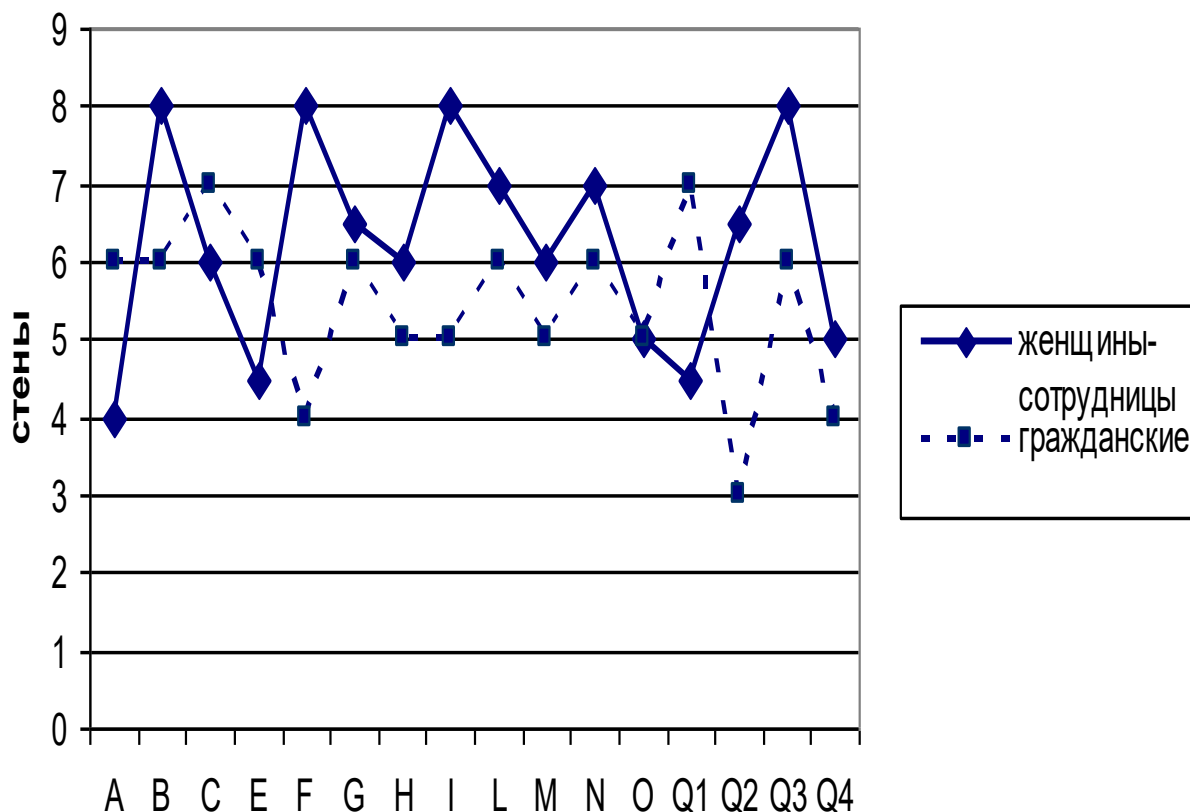


Рис. 1. Профили (16 Pf) женщин-сотрудниц и женщин-представительниц различных гражданских профессий

Профессионально важные качества - это качества человека, необходимые для успешного выполнения трудовой деятельности¹.

Мы согласны с мнением исследователя, который определяет профессионально важные качества (ПВК) как систему качеств и особенностей, а не совокупность отдельно взятых характеристик субъекта, участвующих в выполнении какой-либо деятельности².

Обратимся к результатам, полученным по опроснику ММРІ, средние значения которых отражены в «сырых» баллах по шкалам указанной методики, как женщин-сотрудниц, так и гражданских специалистов.

Фрагментарно рассмотрим полученные результаты и уровни значимости $p < 0,01$ и $p < 0,05$, представленные в таблице 3.

¹ Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. - М., 1997. - С. 352.

² Там же.

Таблица 3

**Средние значения в «сырых» баллах по шкалам опросника ММРІ
женщин-сотрудниц и гражданских специалистов**

<i>№ n/n</i>	<i>Шкалы</i>	<i>T-критерий</i>
1	Hs	4,48*
2	D	2,85*
3	Hу	5,84*
4	Mf	6,35*
5	Pt	2,10**
6	Ma	6,21*

Условные обозначения: «*» - уровень значимости $p < 0,01$;
 «**» - уровень значимости $p < 0,05$.

Как видно из таблицы 3 (данные представлены в усеченном виде) различия между выборками обнаружены по следующим шкалам опросника ММРІ: D (депрессия), Hу (истерия), Mf (маскулинность - фемининность), Pt (психастения), Ma (гипомания). Женщины-сотрудницы оперативных подразделений имеют более высокие показатели, чем гражданские служащие¹. Необходимо обратить внимание на следующее: клинические шкалы опросника можно разделить на две группы: шкалы, которые предполагают недостаточный контроль над своим поведением, и те, которые предполагают достаточный самоконтроль поведения. Постараемся отразить данные различия наглядно.

Таблица 4

Шкалы первой и второй категорий

Шкалы первой категории

Pd (психопатия)
Pa (паранойя)
Sc (шизофрения)
Ma (гипомания)

Шкалы второй категории

Hs (ипохондрия)
D (депрессия)
Hу (истерия)
Mf (маскулинность-фемининность)
Pf (психастения)
Si (социальная интроверсия)

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 92.

В этой связи следует отметить, что если шкалы первой группы подняты выше, чем шкалы второй, то можно говорить о сниженной способности контролировать свое поведение; соответственно, если шкалы второй группы будут подняты выше, чем шкалы первой - это будет свидетельствовать о достаточном самоконтроле личности.

Согласимся с данным утверждением, так как на рисунке 2 профили ММРІ различаются значительным уровнем выраженности по отдельным личностным качествам, как у сотрудниц оперативных подразделений, так и у представительниц различных гражданских профессий.

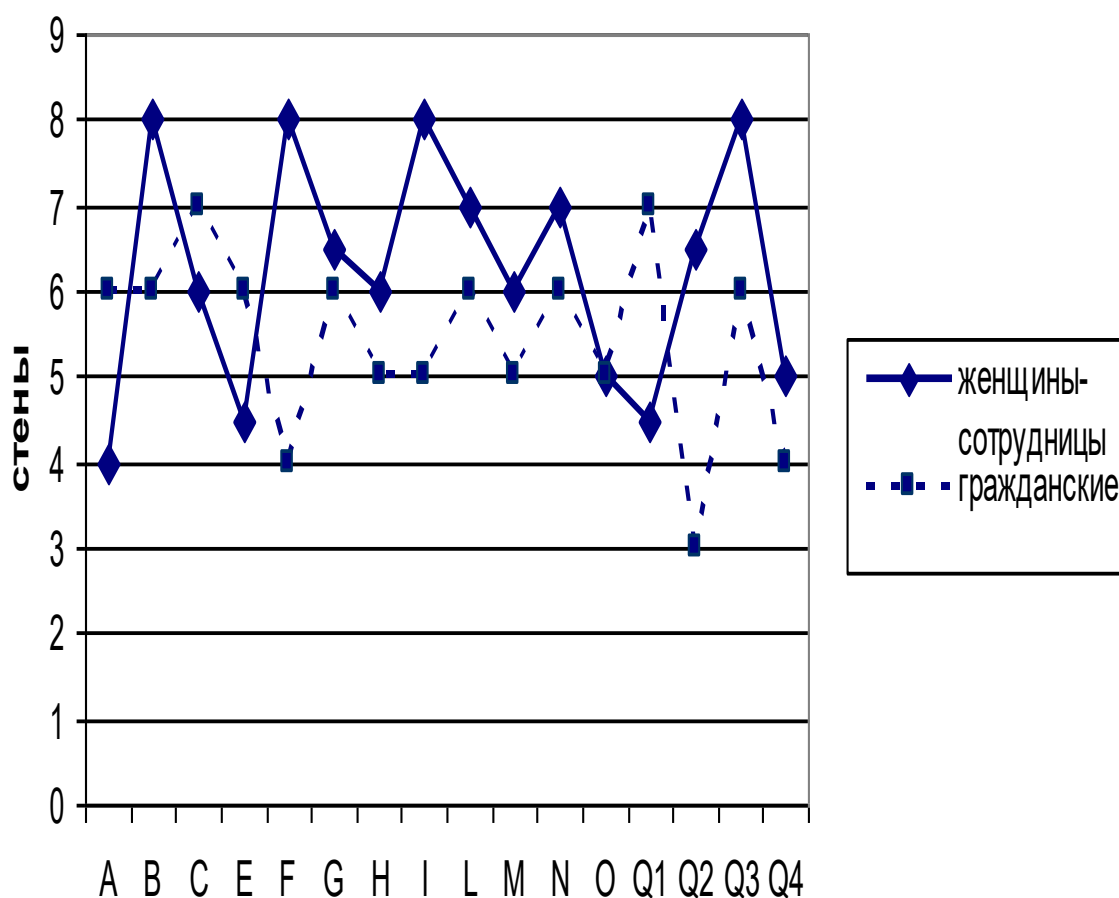


Рис. 2. Профили ММРІ женщин-сотрудниц и женщин-представительниц различных гражданских профессий

В результате анализа проделанной работы с помощью комплекса описанных методик, в частности, опросника ММРІ, кратко охарактеризуем профили женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, отображенные на рисунке 2 (см. табл. 5).

**Краткая характеристика профилей женщин-сотрудниц
оперативных подразделений органов внутренних дел**

<i>Шкалы</i>	<i>Характеристики</i>
1 (Ma +)	Весьма выраженная активность и энергичность, но при этом отмечается несколько завышенная самооценка, носящая положительный оттенок ввиду чего данные лица редко видят свои недостатки
2 (Pd +)	Выражены такие качества, как стремление соблюдать стандарты и моральные нормы общества
3 (Pd +, Ma +)	Некоторая нетерпеливость и снижение устойчивости к фрустрации, что проявляется в периодических вспышках враждебности и агрессии, что носит, как правило, оборонительный характер
4 (Pd +, Ma +, D -)	Некоторая импульсивность, стремление действовать с учетом последствий своих поступков
5 (Pd +, Ma +, Pt -)	Высокая коммуникабельность, мобильность, низкий уровень тревожности, но при этом восприимчивость к потребностям и чувствам других людей, склонность к проявлению повышенного интереса, способность вникать в детали, создавать теплые взаимоотношения с окружающими, вызывать чувство доверия
6 (Mf +)	Уверенность в себе, предприимчивость, решительность, склонность к проявлению агрессии, низкий уровень сензитивности

Как видно из вышеприведенной таблицы, различия, выявленные по опроснику ММРІ между двумя выборками испытуемых, касаются в основном сферы межличностных отношений. Однако следует отметить, что такие качества, как эмоциональная стабильность, позитивное отношение к общественным нормам морали, законность очень важны не только для достижения успеха в таких профессиях, как, например, следователь, оперуполномоченный, упомянутые качества не менее важны также и для других специалистов, в любой другой профессии.

Обобщая результаты тестирования, полученные с помощью методик ММРІ и Кеттелла (16-Pf), отметим профиль женщин-сотрудниц: данным лицам свойственны следующие качества:

- эрудированность, успешность в коммуникативных проявлениях (в общении), хотя при этом могут демонстрировать обособленность и отчужденность, иногда - черствость и грубость;

- целеустремленность в действиях, расчетливость и рациональность, что сочетается со способностью производить приятное внешнее впечатление;
- проницательность, умение собирать и классифицировать информацию, склонность к лидерству;
- смелость, жесткость, суровость, порой нечувствительность к угрозе, решительность, которая время от времени может переходить в импульсивность, сопровождающуюся вспышками враждебности и физической агрессии;
- сниженная способность идти на компромиссы в конфликтных ситуациях, стремление к манипулятивному поведению и максимальному удовлетворению личных интересов;
- завышенная самооценка в сочетании с беспечностью.

Результаты исследования позволяют в полной мере оценить комплекс личностных характеристик женщин-сотрудниц оперативных подразделений, а также определить соответствие данных лиц характеру правоохранительной деятельности.

По результатам исследования, полученным с помощью применяемых методик, установлено, что у сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел:

- личностные особенности формируются под влиянием специфических условий профессиональной деятельности, которые являются основой, как для адаптации к условиям службы в полиции в целом, так и для эффективного выполнения непосредственно служебно-профессиональных обязанностей в частности;
- прослеживается взаимосвязь психологических характеристик с ценностно-мотивационной сферой и эмоциональным выгоранием¹.

3.2. ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОРРЕЛЯЦИОННЫХ СВЯЗЕЙ В ВЫБОРКАХ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЖЕНЩИН-ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ РАЗЛИЧНЫХ ГРАЖДАНСКИХ ПРОФЕССИЙ

Рассмотрим ценностно-мотивационную сферу и проведем сравнительный анализ корреляционных связей в выборках женщин-сотрудниц органов внутренних дел и женщин-представительниц различных гражданских профессий. В этой связи стоит обратиться к результатам, полученным по опроснику Терминальных ценностей, фрагментарно представленных в таблице 6 и на рисунке 3.

Рассмотрим по результатам тестирования корреляционные связи, построенные для терминальных ценностей и жизненных сфер, в обеих

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 95.

выборках, как для женщин-сотрудниц органов внутренних дел, так и для женщин-представительниц различных гражданских профессий.

Данные указанных лиц в таблице представлены фрагментарно, с учетом выраженности показателей t-критерия Стьюдента, по следующим шкалам.

Таблица 6

**Результаты, полученные по опроснику Терминальных ценностей,
представленных фрагментарно**

<i>№ n/n</i>	<i>Шкала</i>	<i>T-критерий</i>
1	Пр	5,57
2	МП	9,49
3	Кр	5,65
4	СК	5,11
6	Д	5,56
8	СИ	8,74
9	ПЖ	6,98
10	О	2,18
13	У	3,13

В таблице отражены средние значения в «сырых» баллах по шкалам опросника ОТеЦ с уровнем значимости $p < 0,01$.

Следует отметить, что в ходе профессиональной деятельности в оперативных подразделениях органов внутренних дел у женщин-сотрудниц показатели по сравнению с контрольной группой имеют более выраженные значения по таким шкалам, как Пр («Собственный престиж»); Кр («Креативность»); Д («Достижения»); У («Увлечения»); СК («Активные социальные контакты»); СИ («Сохранение индивидуальности»); ПЖ («Сфера профессиональной жизни»); О («Обучение и образование»); МП («Материальное положение»).

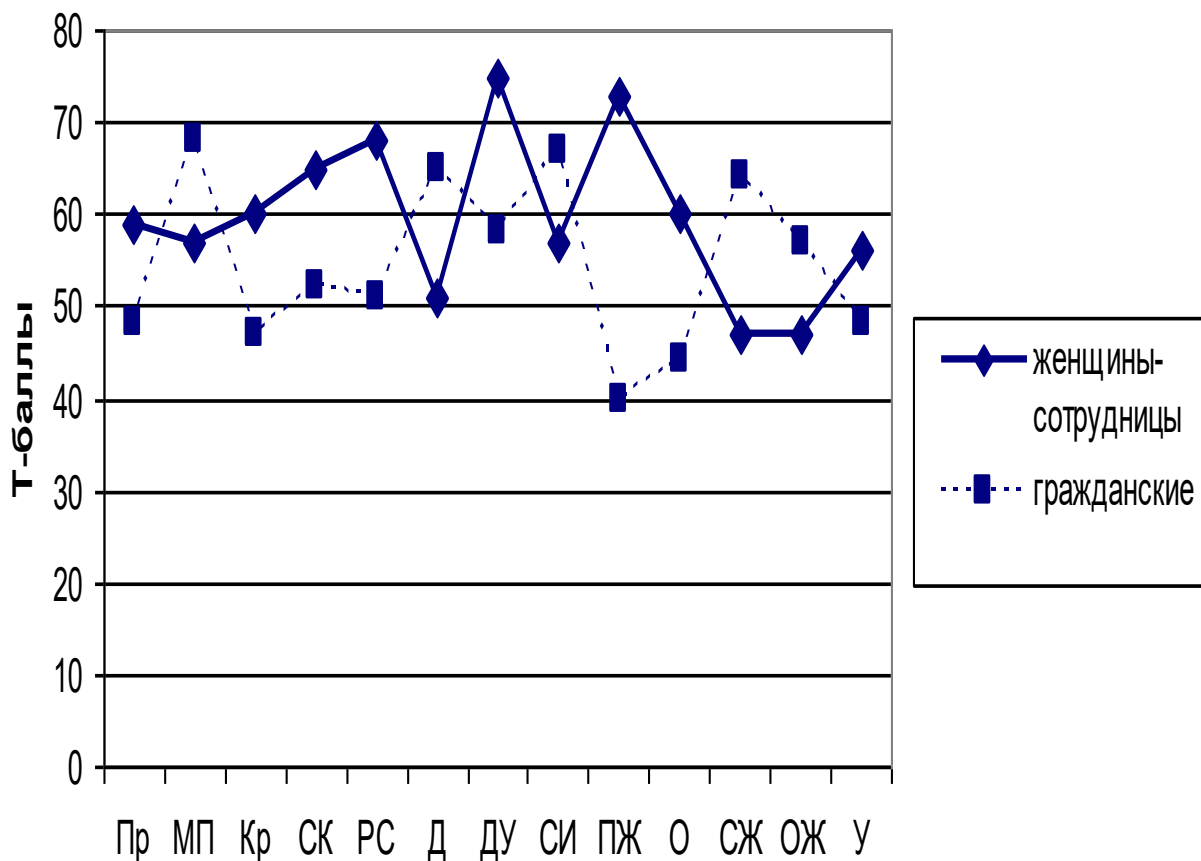


Рис. 3. График выраженности ценностных ориентаций и жизненных сфер у женщин-сотрудниц органов внутренних дел и женщин-представительниц различных гражданских профессий

Как видно из данных на рисунке 3, анализ ценностно-мотивационной сферы женщин-сотрудниц по таким показателям, как РС («Развитие себя») и ДУ («Духовное удовлетворение») позволяет выявить:

- выраженное стремление к признанию, уважению со стороны других, как правило, наиболее значимых лиц;
- установление благоприятных взаимоотношений с другими людьми и выраженное стремление к получению морального удовлетворения во всех сферах своей жизни;
- выраженное стремление к самосовершенствованию;
- выраженное стремление к реализации своих творческих возможностей, избегать стереотипов;
- некоторую усталость от размеренного хода своей жизни и стремление разнообразить свою жизнь.

Обращает на себя внимание тот факт, что при высоком уровне выраженности показателей по шкалам жизненных сфер представительницы

оперативных подразделений имеют характеристики, отображенные в таблице 7.

Таблица 7

Показатели по шкалам и характеристики женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел

<i>Показатели по шкалам</i>	<i>Характеристики</i>
Сфера «Обучение» (О) и сфера «Увлечения» (У) <u>(имеющие плюсовые значения)</u>	Стремление к повышению уровня образованности, проявление внимания к своим увлечениям
Сфера семейной жизни (СЖ) и сфера общественной жизни (ОЖ) <u>(имеющие отрицательные значения)</u>	Характеризуются как более сниженные по сравнению с этими же сферами у гражданских специалистов - это означает, что женщины-сотрудницы меньше уделяют времени семье и общественной деятельности

Таким образом, выявлено, что сотрудницы оперативных подразделений органов внутренних дел в целом выбирают свою деятельность осознанно, однако имеет место категория испытуемых, которые руководствуются идеалистическими представлениями о профессии (около половины указанных лиц), другая категория выбирает профессию в целях самоутверждения, что не противоречит данным нашего исследования и выражается в показателе по шкале «Развитие себя».

Также следует отметить еще один очень важный критерий, который имеет существенное значение в служебной деятельности, содержащий показатели, обладающие высокими значениями таких качеств, как эмоциональная зрелость и приспособление, которые помогают указанной категории лиц адаптироваться к условиям службы в системе МВД.

Сотрудницам оперативных подразделений органов внутренних дел присуще четкое видение перспективы служебного роста, это продиктовано желанием сделать профессиональную карьеру в органах внутренних дел¹.

Проводя сравнительный анализ корреляционных связей ценностно-мотивационной сферы, необходимо отметить, что сотрудницы органов внутренних дел имеют высокий, по сравнению с представительницами различных гражданских профессий, уровень значений терминальных ценностей, связанных с духовной жизнью, что выражается как в развитии собственной личности, так и профессиональной жизни. Трактовать это следует так: женщины-сотрудницы стремятся реализовать себя в профес-

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 97.

сии, что указывает на высокую профессиональную мотивацию у данных лиц. Но высокие значения по шкале «Достижения» были получены в группе гражданских специалистов. Однако, как видно из анализа усредненных профилей, различия в уровне указанной ценности весьма незначительные. Очевидно, такие небольшие различия могут означать приблизительно одинаковое стремление добиться успеха, хотя способы и характер мотивации могут быть различными. Такой показатель, как материальное положение имеет низкие значения.

Следует отметить, что ряд ценностных ориентаций могут и должны формироваться в процессе профессиональной деятельности. Молодые сотрудники, приходя на службу в правоохранительные органы, например, в оперативные подразделения, попадают в новую социальную среду, где учатся принимать определенные ценности этой среды, в дальнейшем на основе этих ценностей мотивируют свою собственную профессиональную деятельность.

Результующим показателем настоящего исследования в отношении личностных характеристик и ценностно-мотивационной сферы является то, что для женщины-сотрудницы органов внутренних дел любой возрастной категории служба становится одним из способов самореализации в профессии или в жизни в целом, именно поэтому психологические установки и мотивации реализации в профессии у данных лиц являются более осознанными и четкими.

3.3. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ КОРРЕЛЯЦИОННЫЙ АНАЛИЗ ДЕСТРУКТИВНЫХ АСПЕКТОВ ЛИЧНОСТИ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИЦ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЖЕНЩИН-ПРЕДСТАВИТЕЛЬНИЦ РАЗЛИЧНЫХ ГРАЖДАНСКИХ ПРОФЕССИЙ

Человеческая память хранит немало неприятных воспоминаний о ситуациях, связанных со страхом провала, ошибками, неудачами. Именно поэтому, будучи взрослым, человек, как осознанно, так и на подсознательном уровне, старается избегать тех действий, в отношении которых боится неудачи. Вот почему процесс становления и реализации карьеры продуктивнее строить с ориентацией на успех.

Мы разделяем мнение таких исследователей, как Г.Л. Будиной и Т.В. Корнилова, по мнению которых формирование и становление личностных ценностей связаны с динамикой процесса сознания, что включает в себя разные виды вербализации и направленность познавательно-личностных усилий на собственную смысловую сферу.

Рассматривая данную проблематику, отметим, что ценностные ориентации работающего специалиста необходимо квалифицировать следующим образом:

- по видам: общечеловеческие, этнические, групповые, межличностные, индивидуально-личностные;
- по природе существования: материальные и духовные;
- по предметному содержанию: социальные, политические, нравственные, экономические, профессиональные;
- в соответствии с потребностями индивида: социализационные, смысложизненные;
- с точки зрения социокультурного смысла: терминальные и инструментальные¹.

Проведенное нами исследование позволило определить характер взаимоотношений относительно психического выгорания между двумя профессиональными группами.

Для проведения сравнительного корреляционного анализа был использован метод достоверных различий - t-критерий Стьюдента, в качестве показателя которого был взят индекс психического выгорания (ИПВ). Полученные результаты согласуются с имеющимися в литературе данными по изучению других профессий социальной сферы.

Результаты статистической проверки отображены на рисунке 4.

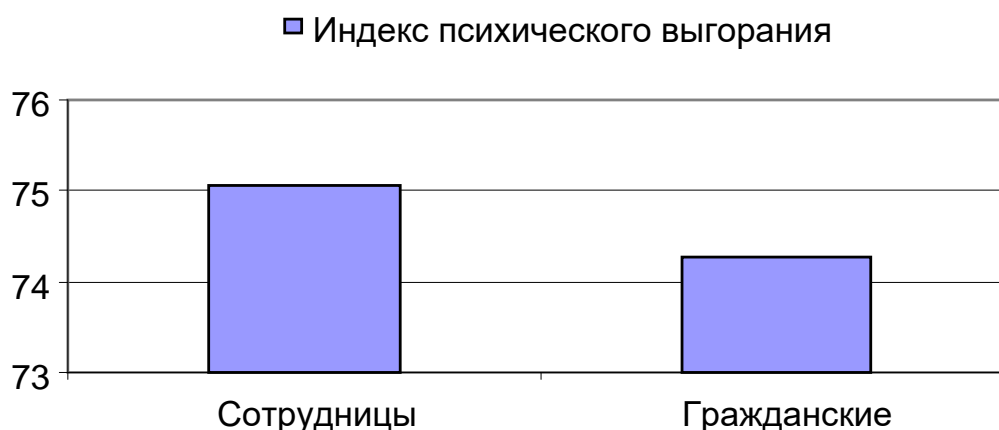


Рис. 4. Индекс психического выгорания для женщин-сотрудниц органов внутренних дел и женщин-представительниц различных гражданских профессий

На рисунке 4 отображено, что в выборке у женщин-сотрудниц индекс психического выгорания значительно выше, чем у гражданских (3,13*). Это говорит о том, что уровень психического выгорания у женщин-

¹ Малыгина О.В., Орел В.Е. Особенности формирования ценностных ориентаций женщин-курсанток ОВД в период их профессионального становления // Журнал для психологов. - 2007. - № 2 (14). - С. 80.

сотрудниц оперативных подразделений, чья деятельность связана с осуществлением оперативно-розыскной деятельности, в частности, с непосредственным соприкосновением с криминальной субкультурой, и у женщин-представительниц различных гражданских профессий значительно отличается. Сравнительный анализ корреляционных связей выявил существенные различия в характере протекания психического выгорания в разных профессиональных группах:

- у гражданских специалистов ИПВ изменяется со стажем работы;
- у сотрудниц ИПВ достигает своего максимума к пяти-двенадцати годам службы, а к концу карьеры проявление психического выгорания уменьшается. Важным является тот факт, что профессионалы, «выгорев», вновь восстанавливаются, находят в себе силы и новый смысл в других аспектах своей профессиональной деятельности или своей жизни в целом. Это говорит о том, что профессионалы способны менять свое отношение ко многим аспектам, в том числе и к своей службе. При этом необходимо учитывать, что разброс значений у сотрудниц значительно шире, большее количество показателей находится в пределах выше среднего (более 7 стенов), что указывает на более выраженный уровень «выгорания» среди испытуемых данной группы; у представительниц различных гражданских профессий большинство значений «выгорания» группируются в средних пределах (3-6 стенов).

По результатам нашего исследования определена существенная зависимость выгорания от стажа службы (работы). При этом каждая группа испытуемых имеет свои особенности: у сотрудниц в начале карьеры увеличивается выраженность всех составляющих выгорания; у гражданских специалистов уровень развития деперсонализации и самооценка профессиональной эффективности возрастают к концу карьеры.

Напомним, что, согласно цели настоящего исследования, выборка испытуемых, в которую входили сотрудницы органов внутренних дел, была сделана на три группы. Такое разделение обусловлено спецификой службы и принятыми нормативами. Карьеру сотрудника органов внутренних дел условно можно разделить на три этапа: первые пять лет службы - это этап адаптации к профессиональной деятельности в коллективе оперативных подразделений; второй этап - пять-двенадцать с половиной лет службы в органах внутренних дел (можно назвать этапом «выработки трудового стажа»); третий этап службы в органах внутренних дел условно можно назвать «пенсионным» - этот этап проходят те сотрудники, которые, выработав минимальный трудовой стаж (двенадцать с половиной-тринадцать лет), не увольняются, а продолжают служить в системе органов внутренних дел.

Нами было выявлено, что в первые пять лет службы в оперативных подразделениях органов внутренних дел происходят наиболее интенсивные личностные изменения в плане выраженности отдельных личностных качеств. Данный феномен имеет некоторую особенность: изменения закрепляются и в последующем существенно не меняются, но личностные

изменения если и происходят, то проявляются не на уровне выраженности отдельных личностных качеств, а на уровне выраженности особенностей структур этих качеств (см. рис. 5-7).

Рассмотрим структуры личностных качеств в каждой из групп.

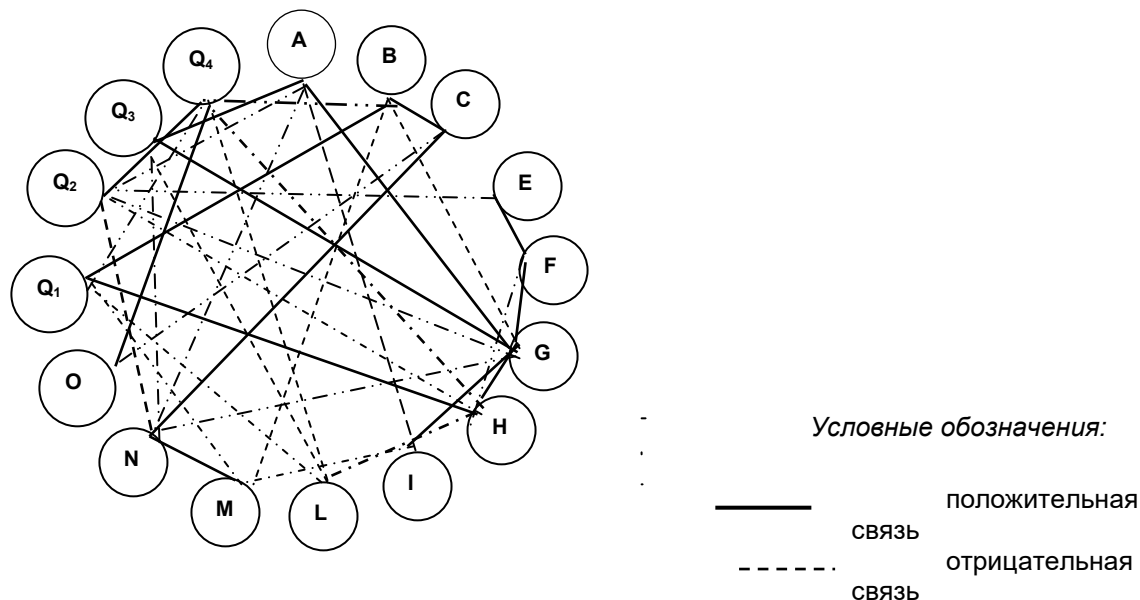


Рис. 5. Структура личностных качеств в группе со стажем службы 0-5 лет

При проведении анализа количественных данных были выявлены существенные различия личностных качеств в группе испытуемых со стажем службы в органах внутренних дел до пяти лет.

Сформировавшиеся структуры личностных качеств за указанный период являются базовыми и преимущественно «позитивными» по содержанию, что не совсем соответствует специфике профессиональной деятельности в оперативном подразделении, а именно: это относится к следующим качествам:

- С (эмоциональная устойчивость);
- E (доминантность);
- O (склонность к чувству вины).

В пользу этого показателя, полученного при исследовании, говорят данные интеркорреляционного анализа, которые показывают следующее:

- во-первых, в структуре личностных качеств сотрудниц с маленьким стажем службы преобладают дифференцирующие тенденции;
- во-вторых, на следующем этапе службы в оперативном подразделении происходит кардинальная перестройка этой структуры, которая сопро-

вождается сменой всего комплекса личностных качеств, что непосредственно связано с результирующими параметрами служебной деятельности¹.

Полученные данные позволяют учитывать основные тенденции, связанные с ценностно-мотивационным развитием личности сотрудниц органов внутренних дел в процессе их профессионального становления.

Проведенное исследование позволило определить систему ценностных ориентаций молодых специалистов в первые годы службы в оперативных подразделениях органов внутренних дел. Важным результатом является динамика данных ориентаций в различные периоды службы, но основным является период до пяти лет: на молодого сотрудника оказывает влияние не только социум, в который он попадает, но и субкультура, с которой ему приходится сталкиваться, а также личность наставника, руководителя.

Подвергнув анализу личностные качества испытуемых со «средним» стажем службы в органах внутренних дел, мы выявили: личностными являются иные качества, при этом у большинства из них преобладают положительные корреляционные связи, что указывает на то, что они способствуют интеграции структуры².

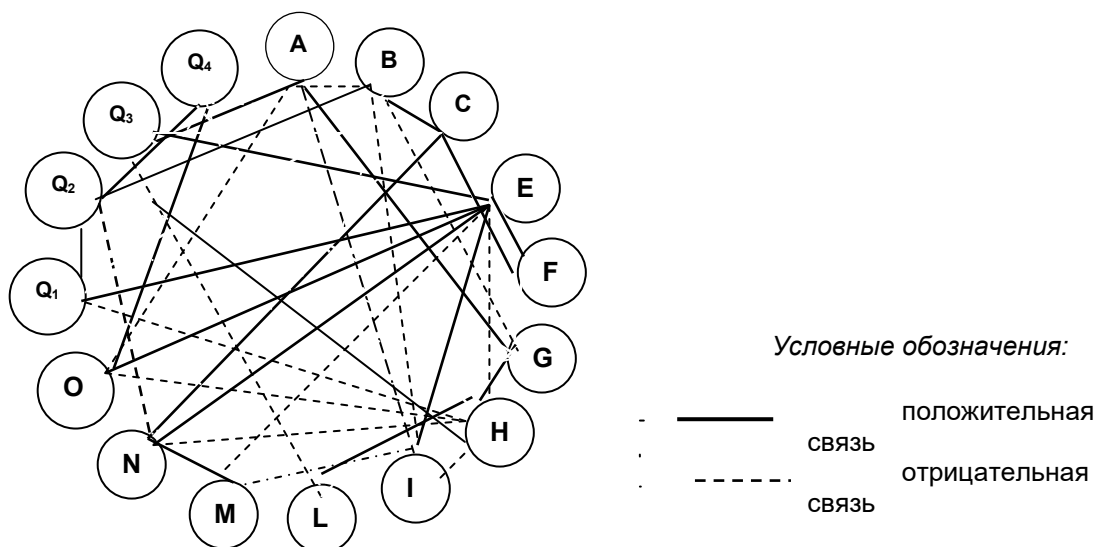


Рис. 6. Структура личностных качеств в группе со стажем службы 5-12,5 лет

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 109.

² Там же. - С. 111.

Значение результатов на рисунке 6 показывает, что комплекс личностных качеств, выявленных у испытуемых со стажем службы пять-двенадцать с половиной лет, является наиболее оптимальным в плане обеспечения ценности личности и адаптации к профессиональной деятельности в органах внутренних дел. Это такие качества, как *E* (доминантность), *H* (смелость-робость), *Q1* (гибкость-ригидность), *Q2* (самостоятельность-зависимость), *Q3* (самоконтроль-импульсивность).

Адаптация - процесс приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации¹.

Важным моментом в период профессионального становления является профессиональная адаптация сотрудника к служебной деятельности. Адаптация может сложиться успешно при условии, когда сотрудник сознательно настроен на раскрытие собственного потенциала, имеет своей целью определение правильного выбора профессии².

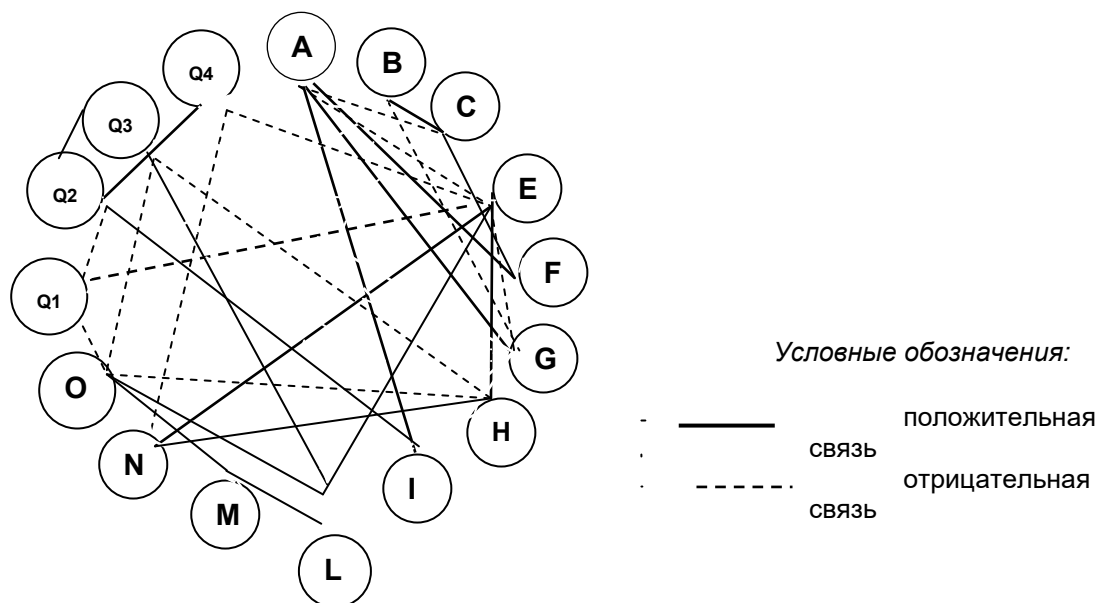


Рис. 7. Структура личностных качеств в группе со стажем службы более 12,5 лет

На рисунке 7 отображен анализ корреляционных связей третьей группы испытуемых, со стажем службы более двенадцати с половиной лет, который показал, что значимыми в структуре личностных качеств для

¹ Ожегов С.И. Словарь русского языка: около 57 000 слов / под. ред. Н.Ю. Шведовой. - 20-е изд., стереотип. - М.: Русский язык, 1988. - С. 316.

² Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 113.

сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел являются такие показатели, как F (импульсивность), L (подозрительность), Pd (шкала психопатизации)¹.

Рассмотрим более подробно динамику смены личностных качеств в структурах на последнем этапе профессиональной деятельности, показывающую снижение профессиональной мотивации, но, как обнаруживают результаты исследования, именно эти качества в ходе длительной службы в оперативном подразделении являются ведущими.

На основании данных динамики личностных особенностей испытуемых в различных группах очевидно, что более опытные сотрудницы отличаются от новичков тем, что в ходе профессиональной деятельности приобретают способность нивелировать направленность на других людей, на события и работу с информацией. Также эти сотрудницы достаточно эрудированны, проницательны и преданы своим жизненным целям, выбранной профессии. В коммуникативных отношениях становятся более обособленными, склонными к манипулятивному поведению и лжи. Для них характерно отсутствие прямолинейности и наивности; в большей степени склонны пренебрегать моральными нормами. Вместе с тем возможны периоды, сопровождающиеся чувством вины и раскаяния, но эти периоды кратковременны и редки. Опытных сотрудниц органов внутренних дел также отличают от новичков склонность к лидерству, высокая социальная обязательность.

Анализ интеркорреляционных связей показал, что задачи, поставленные исследованием, были решены, в связи с чем можем наблюдать следующее результаты:

1. Получены достоверные результаты тестирования сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, позволяющие оценивать целый комплекс личностных характеристик в динамике для каждой из групп испытуемых в каждый конкретный период службы в системе органов внутренних дел;

2. Разделение на группы испытуемых с разным стажем служащих в системе органов внутренних дел позволило получить более детальные результаты существенных изменений в структурах личностных качеств в определенные периоды службы в оперативных подразделениях органов внутренних дел;

3. Структуры личностных качеств сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел тесно связаны с результирующими параметрами служебной деятельности.

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 119.

Таким образом, представляя общую характеристику динамики личностных особенностей в общей структуре личности сотрудниц, необходимо выделить две основные группы сформированных базовых качеств:

1) стенические свойства, способствующие оптимизации служебного поведения - это эмоциональная стабильность, доминантность, импульсивность, смелость, способность сдерживать тревожность;

2) астенические свойства, способные отрицательно влиять на психические состояния и служебную устойчивость - это подозрительность, склонность к чувству вины, «свободно падающая тревожность».

Такие качества, как групповая конформность и самоудовлетворенность в определенной мере влияют на характер межличностных и групповых взаимоотношений.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что динамика структуры индивидуально-личностных особенностей у сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел обладает рядом особенностей:

1) на протяжении службы в органах внутренних дел в профилях сотрудниц оперативных подразделений прослеживаются тенденции по маскулинному типу личности. Наиболее выраженными значениями по шкале интересов (Mf) характеризуется группа испытуемых со «средним» стажем службы, с тенденцией к нарастанию в структуре личностных качеств;

2) анализ результатов тестирования сотрудниц оперативных подразделений позволяет оценивать комплекс личностных характеристик, особенность состояния и поведения, а также установить взаимосвязь психологических характеристик со степенью эмоционального выгорания;

3) в ходе исследования установлено, что кроме профессионально важных качеств важное место занимают мотивационно-ценностные особенности личности, в частности, специфическая профессиональная мотивация.

Очевидно, что сформировавшиеся личностные особенности, имеющие отношение к специфике службы в силовой структуре, касающейся как особенностей общения сотрудников друг с другом, так и с подозреваемыми, главным образом связаны со спецификой деятельности.

Полученные данные позволяют учитывать выявленные показатели как основные тенденции и в структурных изменениях личностных качеств, и в ценностно-мотивационном развитии личности сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, что, в свою очередь, способствует более эффективному проведению коррекционной деятельности в ходе профессионального становления указанной категории лиц.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе профессионального становления изменяются не только отдельные личностные качества, но и происходит формирование системно-структурной организации личности сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, что задает в исследованиях личностных особенностей новую направленность.

Рассмотрение указанной темы настоящей работы позволяет сформулировать следующие выводы:

- в современной психологической литературе недостаточно исследована проблема профессионального становления женщины-профессионала, в частности, женщины-сотрудника полиции: исследования по данной тематике практически отсутствуют, большая часть подобных исследований проведена на основе материала по гражданским лицам;

- имеются существенные отличия в личностных особенностях женщин-сотрудниц оперативных подразделений и женщин-представительниц различных гражданских профессий на уровне выраженности отдельных личностных качеств. Различия в структурной организации личностных качеств указанных лиц касаются только комплексов общих личностных качеств;

- в ходе профессионального становления сотрудниц оперативных подразделений у данной категории лиц происходят изменения, как на уровне выраженности личностных качеств, так и на уровне выраженности структуры этих качеств. Изменения уровня выраженности носят локальный характер, а структурные трансформации характеризуются «сквозной направленностью»;

- наиболее интенсивные личностные изменения в плане выраженности отдельных личностных качеств происходят в период первых пяти лет службы в оперативных подразделениях органов внутренних дел. После пяти лет службы уровень выраженности большинства личностных качеств существенно не изменяется. Дальнейшие личностные изменения касаются не уровня выраженности отдельных личностных качеств, а особенностей структур личностных качеств;

- в формировании терминальных ценностей женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел большую роль играет повышенная оценка собственных возможностей, основой которой являются знание собственных сил, физическое и духовное воспитание, а также реалии жизни;

- стаж ограниченно влияет на выраженность синдрома «психического выгорания». На этапе профессиональной деятельности, охватывающем пять-двенадцать с половиной лет службы, у женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел обнаружены достоверно значимая зависимость между стажем и компонентом психического выгорания, «деперсонализация». Изменения происходят в сторону увеличения «выгорания»¹.

Вместе с тем нами были установлены структуры личностных качеств женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, и определены детерминанты, тесно связанные с результирующими параметрами служебной деятельности.

Также в настоящей работе был представлен традиционный аналитический подход, направленный на изучение отдельных личностных качеств, и наиболее часто используемый при исследовании динамики личностных особенностей в ходе освоения той или иной профессиональной деятельности, который был дополнен структурным подходом, что позволило раскрыть динамику личностных качеств женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел.

Результаты, полученные в настоящем исследовании:

- систематизируют подходы и концепции, касающиеся проблемы влияния профессии на личность, как в отечественной, так и зарубежной психологии;

- раскрывают негативные последствия воздействия профессии на личность;

- выявляют основные профессиональные деструкции, среди которых наиболее значимым является синдром психического выгорания;

- определяют специфику формирования профессионально важных качеств в профессии сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел;

- выявляют ведущие терминальные ценности и личностные особенности, обусловленные спецификой профессиональной деятельности женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел;

- устанавливают специфику динамики синдрома «психического выгорания» в профессии «сотрудник оперативных подразделений органов внутренних дел»;

- показывают динамику личностных качеств и их структуры в профессиях сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел

¹ Малыгина О.В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел. - С. 138.

и определяют детерминанты, тесно связанные с результирующими параметрами служебной деятельности.

Настоящее исследование способствует расширению знания в таких вопросах организационной психологии, как становление и развитие личности в профессиональной деятельности, адаптация специалиста к особым условиям службы, выявления негативных последствий (явления «профессиональной деформации» и «психического выгорания»), а также установлению механизмов и временных критериев, показывающих, как в ходе профессионального становления изменяются не только отдельные личностные качества, но и происходит формирование системно-структурной организации личности женщин-сотрудниц оперативных подразделений органов внутренних дел, что определяет новую направленность в исследованиях личностных особенностей.

Результаты настоящего исследования могут быть использованы при профотборе, психологическом консультировании, а также для профилактики синдрома «выгорания» сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел.

Данные, эмпирически выявленные, об отличительных особенностях сотрудниц, входящих в группу риска, могут быть использованы кадровым аппаратом, при профотборе в оперативные подразделения, установлении готовности к определенному виду профессиональной деятельности. Именно поэтому указанное исследование может быть полезным: при разработке технологий по работе с персоналом, молодыми специалистами, а также в сфере деятельности по предупреждению профессиональной деформации, в частности, психического выгорания (для профессионального отбора в оперативных подразделениях, кадровой перестановки, повышения квалификации сотрудников; в психологическом консультировании - с целью профилактики «выгорания»), при создании научно-методических материалов в целях повышения эффективности деятельности сотрудников; для студентов и аспирантов - не только в качестве самостоятельного практического источника, но и в качестве дополнительного учебного пособия.

Автор надеется, что настоящая работа окажет существенную помощь в обеспечении повышения качества психологического отбора в органах внутренних дел и комплектовании личного состава (в частности, оперативных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации).

ЛИТЕРАТУРА

1. **Анцыферова, Л. И.** Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1980. – № 4. – С. 52-66.
2. **Анцыферова, Л. И.** Личность с позиции динамического подхода / Л. И. Анцыферова // Психология личности в социалистическом обществе (личность и ее жизненный путь). – Москва: Наука, 1980. – С. 7-17.
3. **Анцыферова, Л. И.** О динамическом подходе к психологическому изучению личности / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1981. – № 2. – С. 8-19.
4. **Анцыферова, Л. И.** Системный подход к изучению формирования и развития личности / Л. И. Анцыферова // Проблемы психологии личности. – Москва: Наука, 1982. – С. 140-148.
5. **Анцыферова, Л. И.** Личность в динамике: некоторые итоги исследований / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1992. – № 5. – С. 12-125.
6. **Анцыферова, Л. И.** Способность личности к преодолению деформаций своего развития / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1999. – № 1. – С. 6-19.
7. **Безносков, С. П.** Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации) : учебное пособие / С. П. Безносков, А. Т. Иваницкий, В. Я. Кикоть. – Санкт-Петербург, 1996.
8. **Бодров, В. А.** Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – Москва, 2001.
9. **Бойко, В. В.** Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва, 1996. – С. 132-154.
10. **Борисова, Е. М.** О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова // Психология формирования и развития личности. – Москва: Наука, 1981. – С. 159-176.
11. **Вавилов, В. А.** Профессиогенез: понятие и подход / В. А. Вавилов, А. И. Галактионов // Проблемы инженерной психологии : материалы VII Всесоюзной конференции по инженерной психологии. – Ленинград, 1990. – С. 64-71.
12. **Васильев, В. Л.** Юридическая психология / В. Л. Васильев. – Санкт-Петербург, 2000.
13. **Грановская, Р. М.** Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – Ленинград, 1988. – С. 404-410.
14. **Гуревич, К. М.** Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. – Москва: Наука, 1970.

15. Гуревич, К. М. О профессиональной пригодности операторов и способов ее определения / К. М. Гуревич, В. Ф. Матвеев // Вопросы пригодности персонала энергосистем. – Москва, 1966. – С. 19-34.

16. Денисов, В. Г. Инженерная психология в авиации и космонавтике / В. Г. Денисов, В. Ф. Онищенко. – Москва, 1972.

17. Дмитриева, М. А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала / М. А. Дмитриева, С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование : альманах сибирского отделения Российской Академии Образования. – 2000. – Вып. 4. – С. 18-30.

18. Еникеев, М. И. Юридическая психология : учебное пособие / М. И. Еникеев. – Москва, 1996.

19. Ермолаева, Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 1998. – № 4. – С. 80-87.

20. Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – № 4. – С. 51-59.

21. Ермолаева, Е. П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – № 5. – С. 69-78.

22. Ермолаева, Е. П. Новая профессиональная реальность: потери и обретения / Е. П. Ермолаева // Управление персоналом. – 2002. – № 4. – С. 27-31.

23. Завалова, Н. Д. Психические состояния человека в особых условиях деятельности / Н. Д. Завьялова, В. А. Пономаренко // Психологический журнал. - 1983. - № 6. - С. 92-105.

24. Зобков В. А. О совершенствовании превентивных мер, направленных против дезадаптации и профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарного учреждения / В. А. Зобков, Б. В. Смирнов, В. А. Гришин // Журнал практического психолога. – 1997. – № 6. – С. 21-27.

25. Иванова, Е. В. Некоторые аспекты изучения проблемы профессиональной деформации личности / Е. В. Иванова // Проблемы общей и прикладной психологии. – Ярославль, 2001. – С. 97-100.

26. Климов, Е. А. Путь в профессию / Е. А. Климов. – Ленинград, 1974.

27. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Москва, 1996.

28. Клищевская, М. В. Профессионально важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности

деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестник Московского университета. - 1999. - № 4. - С. 15-27.

29. Клищевская, М. В. К проблеме профессионального развития / М. В. Клищевская // Вестник Московского университета. - 2001. - № 4. - С. 3-12.

30. Ковалев, В. П. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки / В. П. Ковалев, В. Н. Дружинин // Психологический журнал. – 1982. – № 6. – С. 35-44.

31. Когаловская, А. С. Социализация увольняющихся офицеров в новых условиях жизнедеятельности : дис. ... канд. психол. наук / А. С. Когаловская. – Иваново, 1990.

32. Кознев, В. Н. Факторный анализ оценок и самооценок профессионально значимых качеств личности учителя / В. Н. Кознев // Методы изучения профессиональной направленности личности учителя. - Ленинград, 1980. - С. 31-49.

33. Кондаков, И. М. Методологические обоснования зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологии. - 1989. - № 5. - С.158-164.

34. Конечны, Р. Психология в медицине / Р. Конечны, М. Боухал. - Прага, 1983. – С. 219-301.

35. Корнеева, Л. Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности / Л. Н. Корнеева // Вестник Ленинградского университета. - 1989. - № 27.

36. Корнеева, Л. Н. Профессиональная психология личности / Л. Н. Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. - Санкт-Петербург, 1991. - С. 61-84.

37. Кудрявцев, Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. - 1981. - № 2. - С. 20-31.

38. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51-59.

39. Лещинский, Л. А. Деонтология в практике терапевта / Л. А. Лещинский. – Москва, 1989. – С. 31-83.

40. Малыгина, О. В. Динамика личностного профиля женщин-сотрудниц уголовного розыска органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук / О. В. Малыгина. – Ярославль, 2008. – С. 4-138.

41. Малыгина, О. В. Особенности формирования ценностных ориентаций женщин-курсанток органов внутренних дел в период их профессионального становления / О. В. Малыгина, В. Е. Орел // Журнал для психологов. – 2007. – № 2. – С. 80.

42. Порядок организации и оценки результатов индивидуального обучения стажеров для сотрудников кадровых подразделений и руководителей подразделений специальных технических мероприятий органов внутренних дел Российской Федерации : методические рекомендации / О. В. Малыгина, В. И. Алескеров, О.Н. Колокольчикова [и др.]. - Домодедово, 2020. – С. 4.

43. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва, 1996.

44. Маркова, Е. В. Структурная организация личностных характеристик субъекта управленческой деятельности / Е. В. Маркова // Психология субъекта профессиональной деятельности : сборник научных трудов. - Москва-Ярославль, 2002. - С. 148-163.

45. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: около 57 000 слов / С. И. Ожегов. – 20-е изд., стереотип. - Москва, 1988. – С. 316.

46. Опросник терминальных ценностей. Руководство. – Ярославль, 1991.

47. Орел, В. Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками : учебное пособие / В. Е. Орел. – Ярославль, 1990.

48. Орел, В. Е. Исследование профессиональной деформации личности на уровне представлений о профессии / В. Е. Орел // Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук : психология, тезисы юбилейной конференции. – Ярославль, 1995. - С. 43-46.

49. Орел, В. Е. Исследование обвинительной установки у следователей как феномена профессиональной деформации личности // Психология и практика: ежегодник российского психологического общества / В. Е. Орел. - Ярославль, 1998. – С. 276-277.

50. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность / В. Е. Орел, А. А. Руковишников // Психология субъекта профессиональной деятельности. – Ярославль, 1998. – С. 72-81.

51. Орел, В. Е. Исследование феномена «психического выгорания» в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76-97.

52. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 1001. – № 1. – С. 90-101.

53. Орел, В. Е. Профессиональное развитие личности / В. Е. Орел // Общая и прикладная психология : хрестоматия. – Москва-Ярославль, 2001. – С. 358-378.

54. Поняева, С. Е. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости / В. Е. Орел, Н. В. Андреев // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 3-10.

55. Поваренков, Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации / Ю. П. Поваренков // Психологические закономерности профессионализации. – Ярославль, 1991. – С. 95-109.

56. Поваренков, Ю. П. Психология становления профессионала : учебное пособие / Ю. П. Поваренков. – Ярославль, 2000.

57. Пряжников, Н. С. Психологический смысл труда / Н. С. Пряжников. – Москва, 1997. – С. 352.

58. Психологические проблемы деятельности в особых условиях. – Москва, 1985.

59. Рогов, Е. И. Учитель как объект психологического исследования / Е. И. Рогов. – Москва, 1998.

60. Родимушкина, О. В. Особенности прохождения женщинами службы в милиции / О. В. Родимушкина, М. В. Черетаева. – Москва, 1998.

61. Руковишников, А. А. Факторный личностный опросник Р. Кеттела-95. Руководство по использованию / А. А. Руковишников, М. В. Соколова. – Санкт-Петербург, 1995.

62. Субботина, Л. Ю. Деформация психологических защит в профессиональной деятельности / Л. Ю. Субботина // Общая и прикладная психология : хрестоматия. – Москва-Ярославль, 2001. – С. 414-423.

63. Сысоева, Н. А. Особенности ценностных ориентаций женщин-сотрудников уголовного розыска / Н. А. Сысоева // Гендерные ценности и самоактуализация личности и малых групп в XXI веке. – Москва, 2004.

64. Тернопол, В. Я. Структурно-психологические закономерности субъективных детерминант профессиональной адаптации : дис. ... канд. психол. наук / В. Я. Тернопол. – Ярославль, 2001.

65. Тихонова, Ю. Г. Феномен «психологического выгорания» и его специфика в управленческой деятельности / Ю. Г. Тихонова // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 185-190.

66. Толочек, В. А. Исследования индивидуального стиля деятельности / В. А. Толочек // Вопросы психологии. – 1991. – № 3. – С. 53-63.

67. Трунов, Д. Г. Профессиональная деформация практического психолога / Д. Г. Трунов // Психологическая газета. – 1997. – № 1.

68. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 54-67.

69. Чеботарева, М. В. Международная защита прав женщин / М. В. Чеботарева. – Москва, 1994.

70. Шадриков, В. Д. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации / В. Д. Шадриков, В. Н. Дружинин // Проблемы индустриальной психологии : межвузовский тематический сборник. – Ярославль, 1979. – С. 3-18.

71. Шадриков, В. Д. Психологический анализ деятельности как системы / В. Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1980. – № 3. – С. 33-47.

72. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – Москва, 1982.

73. Шадриков, В. Д. Формирование психологической системы деятельности / В. Д. Шадриков // Проблемы системогенеза деятельности. – Ярославль, 1980. – С. 5-31.

74. Шапкин, С. А. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации / С. А. Шапкин, Л. Г. Дикая // Психологический журнал. – 1996. – № 1. – С. 68-88.

75. Шаров, А. А. Динамика личностных особенностей сотрудников исправительно-трудовых учреждений : дис. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2005.

76. Щелкунова, М. В. Управление женским персоналом / М. В. Щелкунова. – Москва, 2001.

77. Щелкунова, М. В. Из опыта профессионального отбора женщин в полицию США / М. В. Щелкунова // Совершенствование управления ОВД : сборник статей. – Москва: Академия управления МВД России, 1999.

78. Buunk, V. P. Burnout: A perspective from social comparison theory // Professional burnout: Recent developments in theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C Maslach, T. Marek. – Washington DC: Taylor & Francis, 1993. – P. 64-79.

79. Harrison, W. D. A social competence model of ,burnout // Stress and Burnout in the Human Service Professions / Ed. B. A. Farber. – New York: Pergamon, 1983.

80. Lemkau, J. Burnout and career-choice regret among family practice physicians in early practice / J. Lemkau, J. Rafferty R. Gordon // Family practice research journal. – 1994. – № 14. – P. 213-222.

81. Maslach, C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.

82. Micklet, S. Burnout in spurned medical caregivers and the impact of job expectancy training / S. Micklet, S. Rosen // Journal of applied social psychology. – 1994. – № 24. – P. 211-213.

83. Moser, U. Zur psychanalytischen Theorie der Berufswahl : Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität / U. Moser // Psychologie.

Schweizerische Zeitschrift für Psychologie. – Frankfurt a/M. – 1963. – № 1. – S. 1-18.

84. Siefert, K. Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung / K. Siefert, H. Eckhardt, W. Jaida // Handbuch der Berufspsychologie. – Göttingen, 1977. – S. 173-279.

85. Republic of China (Taiwan). – Police Studies, 8 (3). – P. 130.

86. Walsh, W. Traditional female occupations and Holland's theory for employed men and women / W. Walsh, R. Huston // Journal of vocational behavior. – 1988. – № 32. – P. 358-365.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Малыгина Ольга Валериевна

**СПЕЦИФИКА И ДИНАМИКА ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ
СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ**

Редактирование : Ю. А. Васильева
Техническое редактирование : Е. В. Бухарина

Подписано в печать 25.06.2021. Формат 60x84 1/16.
Объем 5,4 уч.-изд. л. Тираж 40 экз. Заказ 17/21.
Цена договорная

Федеральное государственное казенное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников
Министерства внутренних дел Российской Федерации», 142007,
Московская область, Домодедово, микрорайон Авиационный,
улица Пихтовая, дом 3