



Посохова Яна Сергеевна
Аспирант Харьковского национального университета внутренних дел.
Харьков, Украина.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РАБОТНИКОВ ПАТРУЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ

Аннотация: В современных условиях развития Украина находится на пути построения правового демократического государства. Начат ряд реформ, которые коснулись почти всех сфер государственной жизни, в частности и правоохранительной системы. Появление нового органа – Национальной полиции, требует особого внимания при профессиональном отборе кандидатов на службу. Важным и актуальным вопросом сегодняшнего дня является развитие личности современного правохранителя и реализация его в профессиональной деятельности, другими словами построение карьеры полицейского и управления ею.

В статье представлены результаты эмпирического исследования мотивации к карьере на выборке из 250 патрульных полицейских.

Ключевые слова: мотивация к карьере, первичная профессиональная подготовка, патрульные полицейские, карьерные перспективы, профессиональное продвижение.

Аннотация: Мазкур мақолада патрул хизматчилари касбий фаолияти шаклланишининг психологик асосларини ўрганиши мақсад қилиб қўйилган. Мақолада 250 та патрул хизматчиларининг касбий мавқеига касбий мотивациянинг таъсирини ўрганиши бўйича эмпирик таҳлиллар келтирилган. Украина демократик давлат қуриши йўлидан борар экан қўриқлаш хизматида ҳам бир қанча ислохотларни жорий қилмоқда.

Миллий полицияни ташкил этилиши у ерда ишлайдиган кадрларга бўлган эътиборни янада кучайтиришни тақозо этмоқда.

Калит сўзлар: мотивация, касбий мотивация, мавқе, касбий тайёргарлик, касбий ўсиши.

Annotation: Under contemporary conditions of development, the Ukraine is on the way of building a democratic state. A number of reforms, which affected almost all spheres of public life, in particular, the law enforcement system launched in the country. The emergence of a new body - the National Police, requires a special attention to the selection of candidates for professional service. An important and pressing issue today is the development of the personality of modern law enforcement officials and the implementation of their professional activity i.e. the construction of the career of a policeman and its administration.

The article presents the results of empirical research on the professional motivation of 250 patrol police officers.

Key words: motivation, professional motivation, primary professional training, patrol police, career prospective, professional advancement.

Актуальность. Современное общество требует высокопрофессиональных работников полиции, готовых и способных к саморазвитию, самореализации в правоохранительной деятельности, настойчивости в реализации своих профессиональных устремлений. Психологические особенности формирования карьерных ориентаций у сотрудников органов внутренних дел рассмотрены в трудах Е.А. Могилевкина, Н.В. Милорадовой, В.Л. Романова, А.Д. Кибанова, В.Я. Малиновского, А.К. Маркова, А.С. Гусева, А.Н. Цильмака, D. Supera та других.

«Карьера» (от фр. *carriere*) означает «успешное продвижение в области общественной, политической и научной деятельности».

А. Д. Кибанов определяет понятие «карьера» как индивидуально осознанные пути самовыражения и удовлетворенности трудом, поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника [4,40].

Л. М. Митина говорит, что «...наиболее емким является определение карьеры как непрерывного процесса успешного профессионального развития, профессионального роста, переход от одних стадий профессионализма к другим» [4,40].

По мнению Е.А. Евдокимовой: «С ростом юридической культуры всех членов общества соответственно растут и требования, как в отношении всей правоохранительной системы, так и к каждому ее звену, к каждому ее работнику». Е.А. Евдокимова, анализируя психологические особенности деятельности работников правоохранительной системы, говорит о необходимости формирования у будущих правоохранителей не только традиционных установок, необходимых для профессиональной деятельности, но и других качеств, которые бы отвечали современным тенденциям гражданского общества, таких как: гибкость, мобильность, психологическая готовность к работе и т.д. Автор подчеркивает: «Только при условии успешной профессиональной деятельности каждого специалиста можно говорить об успешном функционировании всей системы». [2, 218].

В своих исследованиях Н.В. Милорадова отмечает, что карьерный потенциал сотрудника ОВД после пяти лет службы снижается. Она отмечает, что: «Проблема повышения уровня профессионализации правоохранителей, стимулирования их личностного профессионального развития, обеспечение их карьерного роста выдвигает новые требования к содержанию и основным направлениям профессиональной подготовки работников ОВД, организации их профессиональной деятельности с учетом как особенностей деятельности, так их личностных характеристик» [3, 268].

Е. Schein, на основании эмпирических исследований карьеры, сделал вывод о важном элементе профессиональной идентичности – карьерной ориентации (карьерной установки), которая, по его мнению, возникает в процессе социализации и накоплении профессионального опыта. При этом американский исследователь указывает на наличие значимой связи карьерной ориентации с развитием карьеры. Автор утверждает, что именно карьерная установка служит ключевым фактором управления индивидуальной карьерой, придавая ей своеобразие и неповторимость [7].

Целью нашей статьи является эмпирическое исследование мотивации к карьере у слушателей, на раннем этапе их профессионального становления, и у полицейских со стажем профессиональной деятельности 6 месяцев.

Для решения выше названных проблем нами была использована методика «Карьерная мотивация» Ф. Ноз, Р. Ноз, Д. Бахубер, в адаптации Е.А. Могилевкина. Методика состоит из 20 вопросов, которые формируют представления о роли таких мотивационных феноменов, как «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость». Е.А. Могилевкин считает, что идентификация с карьерой – центральный аспект мотивации, который может отражать степень идентификации человека с профессиональной деятельностью [5].

Таблица № 1

Показатели мотивации к карьере у слушателей и патрульных полицейских

	На этапе первичной подготовки	После 6 месяцев работы	р
Карьерная интуиция	30.89 ± 0.47	24.88 ± 1.19	0,05
Карьерная причастность	22.92 ± 0.31	24.58 ± 0.34	0,05
Карьерная устойчивость	28.11 ± 0.52	26.23 ± 0.45	0,05

В эмпирическом исследовании принимали участие 250 патрульных полицейских. Диагностика проводилась на этапе первичной профессиональной подготовки и после 6 месяцев работы.

Для обработки результатов был использован t-критерий Стьюдента для парных сравнений средних величин. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Полученные результаты по методике «Мотивация к карьере» по шкалам «карьерная интуиция», «карьерная причастность» и «карьерная устойчивость» показали достоверные различия при $p \leq 0.05$.

Исходя из полученных результатов, можно сделать следующие **выводы**:

1. Результаты по шкале «Карьерная интуиция» позволили выявить значимые различия у группы «На этапе первичной подготовки» (30.89 ± 0.47) по отношению к группе «После 6 месяцев работы» (24.88 ± 1.19). Данный показатель, свидетельствует о том, что для слушателей карьерная интуиция находится на высоком уровне, согласно методике А. Ноз, Р. Ноз, т.е. слушатели реально оценивают свои карьерные перспективы, интуитивно понимают свои сильные и слабые стороны в отношении профессионального и должностного продвижения. Это обстоятельство, возможно, объяснить с помощью того факта, что для слушателей успешное прохождение всех этапов отбора в патрульную полицию, на момент обучения является критерием их собственного достижения и успеха. Так как отбор осуществлялся по многим факторам и среди большого конкурса, то осознание своей конкурентоспособности, своего преимущества среди остальных, может быть движущей силой в постановке и достижении поставленных целей. Исходя, из результатов группы «Патрульные полицейские» можно сказать, что карьерная интуиция у них находится на среднем уровне. Согласно, авторам методики, средний уровень характеризует работников, которые недостаточно используют личностные ресурсы для достижения целей в профессиональной деятельности. Данные показатели, могут свидетельствовать о неготовности патрульных полицейских двигаться вперёд, осваивать новые методы работы и применять свой потенциал на практике. Возможно, средние значения показателей группы «Патрульные полицейские», можно объяснить тем, что они имеют всего лишь 6 месяцев практического опыта работы, и ещё не до конца сформировали новые цели и профессиональные притязания.

В данном контексте важным является определение профессиональной карьеры, сформулированное О.В. Москаленко. Автор трактует её как: «лично – профессиональное развитие индивида, успешный прогнозируемый процесс достижения стратегических целей (самореализация, самовыражение, самоактуализация) на основе непрерывного повышения качества профессиональной деятельности в условиях активных процессов конкуренции, что представляется возможным достичь при своевременной оптимизации индивидуальной стратегии выбора карьеры» [6, 102].

2. Результаты по шкале «Карьерная причастность» показали достоверные различия у группы «На этапе первичной подготовки» (22.92 ± 0.31) по отношению к группе «После 6 месяцев работы» (24.58 ± 0.34). Данные показатели говорят о готовности испытуемых работать на воплощение целей организации, одним слово – верность своему делу. Для слушателей и для работающих полицейских данная причастность имеет свои особенности. Например, у слушателей в период обучения идет полное «погружение» в осваиваемую деятельность, поскольку курсы первичной профессиональной подготовки имеют насыщенную учебную программу и достаточно плотный график. Поэтому, возможности переключиться, на другую деятельность у них нету, так как главным мотивом для них есть, успешное прохождение курсов и получение должности работника патрульной полиции. Для полицейских причастность проявляется в готовности выкладываться на работе и работать сверхурочно, что говорит о желании прилагать максимум усилий.

В своей работе, посвященной исследованию мотивации обучения студентов, В.В. Глушенко та И.И. Глушенко опираются на теорию Д. Макклелланда, которая ориентирована на три высшие потребности: власти, успеха, причастности. Эти потребности считают приобретенными под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения. «Мотивация причастности охватывает: участие в принятии решений, налаживании деловых отношений, оказании помощи другим членам коллектива, обширных возможностях социального общения» [1, 37].

Исходя из наших результатов, мы можем сказать, что карьерная причастность у слушателей направлена на освоение профессии патрульного полицейского и приобретение необходимых знаний, умений и навыков, а у патрульных полицейских – на установление контактов среди коллег и взаимопомощь для реализации одной из главных функций полицейского – защита прав и свобод человека.

3. Полученные результаты по шкале «Карьерная устойчивость» у группы «На этапе первичной подготовки» (28.11 ± 0.52) достоверно значимы по отношению к группе «После 6 месяцев работы» (26.23 ± 0.45). Данные показатели свидетельствуют о том, что испытуемые способны справляться с трудностями, адаптироваться к изменениям ситуации. Следовательно, как для слушателей, так и для уже работающих патрульных полицейских, карьерная устойчивость проявляется в способности преодолевать проблемы, которые могут возникать как на этапе обучения, так и на этапе профессиональной деятельности, отличаются настойчивостью в определении разного рода препятствий и служебных проблем на пути профессионального роста. Обучение слушателей курсов первичной профессиональной подготовки уже предполагает, что они несут службу, поэтому требует от них соблюдения определенных правил и приказов. Это помогает им быстрее адаптироваться в профессиональной деятельности, иметь определенные представления о будущей профессии. Для работающих патрульных полицейских карьерная устойчивость выражается в способности быстро адаптироваться, но не всегда предоставляется возможность сохранить качество исполнения работы в ситуациях давления фактора времени, нехватки материально-технических ресурсов, отсутствие информации от коллег и вышестоящего руководства, но работающие патрульные более склонны к проявлению инициативы и настойчивости в разрешении проблем, нежели слушатели.

Для более полного изучения особенностей мотивации к карьере, бесспорно, необходимы дальнейшие исследования, как проблемы становления профессиональной идентичности, так и механизмов профессиональной мотивации, процессов формирования профессиональной компетентности и т.д. Представленное исследование не исчерпывает всех аспектов проблемы, но открывает перспективы для дальнейшего ее изучения.

Литература

1. Глущенко В. В. Содержательный подход в мотивации студентов вузов / В. В. Глущенко, И.И. Глущенко // Новая наука: от идеи к результату: Международное научное периодическое издание по итогам Международной научно-практической конференции (29 февраля 2016 г., г. Сургут.). / в 3 ч. Ч.1 - Стерлитамак: РИЦ АМИ. – 2016. – С. 36-38.
2. Євдокімова О.О. Психологічні детермінанти успішності професійної діяльності працівників правоохоронних органів / О.О. Євдокімова // Право і безпека. Х.:ХНУВС. – 2012. – № 1 (43). – С. 217 – 221.
3. Мілорадова Н.В. Особливості відношення правоохоронців до кар'єрного зростання в процесі професіогенезу /Н.В. Мілорадова // Вісник національного університету оборони України. 36-к наук. праць. – К.: НУОУ. – 2014. – Вип. 2 (39). – С. 263-268.
4. Митина Л.М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М.Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В.Шавырина и др.; Под ред. Л.М.Митиной. – М.: Издательский центр «Академия». – 2005. – 336 с.
5. Могилевкин Е. А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. М.: Речь. – 2007. – 336 с.
6. Москаленко О.В. Роль профессионального самосознания в личностно – профессиональном развитии специалиста / О.В. Москаленко // Вестник Тувинского государственного университета. –2013. – Вып. 4. – С. 95-107.
7. Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century / E.H. Schein // Academy of Management Executive. – 1996. – Vol. 10. (4). – P. 80-89.