

Професійна успішність працівників правоохоронної сфери: онтологія проблематики

Стаття присвячена проблемі вивчення професійної успішності. За даною тематикою проведений порівняльний аналіз наукових підходів. Розкрито психологічні детермінанти професійної успішності оперативних працівників МВС.

Ключові слова: успішність діяльності, оперативний працівник ОВС, правоохоронна сфера, професійна успішність.

Стаття посвящена проблеме изучения профессиональной успешности. По данной тематике проведен сравнительный анализ научных подходов. Раскрыты психологические детерминанты профессиональной успешности оперативных сотрудников МВД.

Ключевые слова: успешность деятельности, оперативный сотрудник МВД, правоохранительная сфера, профессиональная успешность.

В умовах реформування правоохоронної сфери України різко зріс попит на кваліфікованих фахівців, які б були спроможними швидко, без періоду адаптації та стажування, виконувати специфічні професійні завдання, готовими до перенавчання і підвищення кваліфікації. У зв'язку з цим постає питання щодо необхідності вивчення психологічних детермінант професійної успішності правоохоронців.

У вітчизняних і зарубіжних психологічних джерелах проблемі професійної успішності присвячено чимало наукових праць (В.А. Аверін, Дж.В. Аткинсон, О.В. Бодров, А.О. Деркач, С.А. Дружилов, І.В. Дрюпіна, Г.М. Зараковський, Е.Є. Зеленіна, О.Г. Івашкін, Є.О. Клімов, О.К. Клімова, Н.В. Кузьміна, А.О. Мігель, А.В. Хібін, Л.М. Мітіна, Ю.П. Поваренков, В.Л. Романов, П.О. Тропотяга, Я.С. Хаммер, О.П. Четвергова, В.Д. Шадріков та ін.). Досліджена залежність професійної успішності від взаємин із колегами і керівництвом (Л.Г. Дікая, Г.Ю. Крилова та ін.).

Вивчена роль професійно важливих якостей особистості у розвитку професійної успішності (І.Ю. Антипіна, Г.Х. Альтман, О.В. Бодров, Е.Ф. Зеєр, М.Х. Мескон, В.Д. Шадріков та ін.). Для успішного здійснення професійної діяльності, наприклад, викладач вишу має володіти високим ступенем розвитку таких професійно-

особистісних якостей: компетентність, професіоналізм, справедливість, комунікабельність, емпатія, прагнення до самовдосконалення, толерантність, самокритичність, культура спілкування, організаторські здібності, лідерство, здатність працювати в екстремальних ситуаціях, неконфліктність, емоційна стійкість, володіння ораторським мистецтвом (І.Ю. Антипіна). Успішним курсантам-льотчикам властиві такі особистісні риси: впевненість у своїх силах, високий рівень самооцінки, активність, товарицькість, невелика імпульсивність, почуття обов'язку, схильність до лідерства, цілеспрямованість, децю підвищений рівень тривожності (О.В. Бодров). Особистісні риси, наявність яких спричинює професійні помилки пілотів і призводить до повітряних подій це: надмірна пихатість, легковажність, недисциплінованість, бажання викликати захоплення в інших. (Е. Вінсейл). Ефективність діяльності машиністів локомотивів залежить від сукупності особистісних властивостей, серед яких: високий рівень суб'єктивного контролю, впевненість у собі, рішучість, самостійність, децю підвищений рівень тривожності тощо (Т.Н. Федоренко). Успішність управлінської діяльності пов'язана з такими особистісними якостями керівників середньої ланки залізничного транспорту, як енергійність, схильність до ризику, емоційна стійкість, прагнення до суперництва та ін. (А.К. Максимов). Найбільш успішним управлінцям властиві риси харизматичного лідера, здатного реалізовувати різні рівні управлінського впливу (Г.Х. Альтман, Л.В. Бабаєва, Р.Д. Кричевський, М.Х. Мескон, Ф. Хедоурі та ін.). Професійно успішні стоматологи зазвичай самостійні, відповідальні, терплячі, комунікабельні, енергійні, активні у встановленні міжособистісних і соціальних контактів, цілеспрямовані, мають високий рівень саморегуляції і контролю емоцій та поведінки, а також гнучке й оперативне клінічне мислення, художню уяву, професійний досвід, перевагу мотивації досягнення у мотиваційному профілі, інтернальність у галузі досягнень і у виробничій сфері, оптимальний емоційний тонус, пластичність нервової системи (О.П. Четвергова). В цілому продуктивність діяльності залежить від наявності у фахівця професійно важливих якостей, серед яких: цілеспрямованість, рішучість, відповідальність, спостережливість, дисциплінованість, витривалість, емоційна стійкість, самоконтроль та ін. (Е.Ф. Зеєр).

Експериментально виявлено, що правоохоронці, яким властиві [6] загострене почуття обов'язку, відповідальності, рішучості, поєднане з бажанням безумовно і якісно вирішувати службові завдання; самообілізованість; підвищена енергійність і актив-

ність, велика наполегливість і завзятість у досягненні мети; діяльнісний максималізм, який виявляється в прагненні домогтися результату (причому найвищого і безумовного); підвищена пильність, уважність, спостережливість, швидка і чітка робота думок; зібраність і постійна готовність до будь-яких несподіванок, до швидких реакцій на зміну обстановки і виникнення небезпеки; стійкість до тимчасових невдач та ін., за екстремальних умов діють чітко, якісно і влучно використовують вогнепальну зброю (за необхідності), отримують задоволення від виконаних дій (В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєв, В.І. Малічевський, Г.О. Юхновець). У бойових групах, загонах, підрозділах, частинах, в яких більшість особового складу має зазначені вищі якості, спостерігаються зміцнення морально-психологічного клімату, здорова суспільна думка й оптимістичний настрій, взаємини підкоряються бойовим і службовим інтересам, поліпшуються взаємодії, взаєморозуміння, взаємодопомога, прояви товарищескості, солідарності, взаємної підтримки, додержання професійних і бойових традицій тощо.

Проаналізовані складові професійної успішності та специфіка її окремих етапів у різних сферах діяльності: виробничій (Р.М. Загайнов, В.Г. Зазикін, В.Н. Кузнецов та ін.), воєнній (І.В. Дрюпіна, Ю.М. Зуєв, П.А. Корчемний та ін.), педагогічній (Е.Є. Зеленіна, Т.М. Хрусталева та ін.), управлінській (О.Г. Івашкін, В.Л. Романов, Г.В. Суходольський та ін.), брокерській (В.Г. Буличкіна, Т.В. Корнілова та ін.). Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності діяльності офіцерського складу досліджено Ю.М. Зуєвим [2]. Вплив стилю керівництва на успішність діяльності молодшого керівного складу органів внутрішніх справ розглянуто І.Б. Марьясіс. Задоволеність працею як показник успішності професійної діяльності досліджено Л.Д. Чайною. Автор розглядає задоволеність від роботи як емоційний аспект функціонального комфорту. Вплив емоційної модуляції статусу цілі на мотиваційні аспекти особистості розкрито в працях М.Р. Гінзбург, Р. Еммонс та ін. Емоції та емоційний стан автори визначають не тільки як показник для виміру прогресу в досягненні цілей, а й акцентують увагу на тому, що вони (емоції) обслуговують цілі. Складові професійної успішності викладача вищої школи (ступінь усвідомлення себе суб'єктом своєї професійної діяльності, рівень розвитку професійної самосвідомості; рівень розвитку професійних здібностей викладача вищої школи; знання і саморозуміння викладачем оцінки самого себе соціумом) визначено В.В. Московським [5]. Успішність здійснення підприємницької діяльності досліджено через

ступінь присвоєння суб'єктом її основних структурно-динамічних компонентів [4]: підприємницьких мотивів, цілей і ресурсів (О.К. Клімова).

Виявлено психологічні детермінанти професійної успішності майбутніх фахівців (Є.О. Клімов, В.Н. Обносков, О.А. Семенова, Л.А. Сергеева та ін.). Науковці розглядали професійні уявлення як психологічну основу становлення майбутнього фахівця: уявлення про професію й особистість фахівця, уявлення про себе як майбутнього фахівця, уявлення про можливе професійне майбутнє. На формування професійної успішності майбутнього фахівця суттєво впливають такі психологічні детермінанти [7]: рівень сформованості професійних уявлень (про себе як майбутнього фахівця і про можливе професійне майбутнє), часова професійна перспектива особистості (устремління в майбутнє), ступінь емоційної привабливості професійного майбутнього, характер загальної інтернальності в професійній діяльності (П.О. Тропотяга). Професійна успішність майбутнього фахівця залежить не лише від його здібностей, особистісних якостей, мотивації і цінностей, а й від їх відповідності обраній спеціальності, від сформованої ще під час навчання у вузі здібності вибудовувати стратегії і тактики гнучкої орієнтації в професійному середовищі (О.В. Садон). Йдеться про формування під час навчання у вузі бази такого орієнтування, яке б включало “кар’єрну компетентність”, тобто систему уявлень про кар’єру, можливості і шляхи кар’єрного росту (за Е.А. Могільовкіним), а також “кар’єрну самоефективність”, тобто здатність до кар’єрного цілепокладання, кар’єрного планування і вміння вирішувати кар’єрні проблеми (за Н. Бетц).

Досліджено вплив на розвиток професійної успішності сукупності позитивних результатів, накопичених упродовж всієї кар’єри як в психологічному плані, так і в плані об’єктивних професійних досягнень (І. Мервільд, Я.С. Хаммер, Д.Т. Холл, Д.Е. Чендлер та ін.). При цьому до показників об’єктивного успіху вчені відносили: розмір заробітної плати, кількість просувань по службі, рівень займаної посади в ієрархії організації.

Критерії успішності професійної діяльності розкрито в працях Ю.М. Ільїної, О.К. Клімової, Т. Котарбинського, Б.В. Кулагіна, В.В. Московського, О.В. Садон, П.О. Тропотяги та ін. Так, Т. Котарбинський пропонує визначати успішність професійної діяльності за наступними критеріями: корисність, точність, майстерність, чистота продукту. В якості критеріїв успішності професійної діяльності можна використовувати різні показники, що характеризують міру досягнення даним працівником цілей

роботи: ступінь оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, внесок у результати спільної діяльності всієї організації або колективу (Б.В. Кулагін). Ю.М. Ільїна пропонує до критеріїв професійної успішності відносити: суб'єктивне відчуття задоволеності життєдіяльністю і її результатами (фінансовий достаток, емоційний базовий ресурс, стан здоров'я, афектні і професійні стосунки), здатність встановлювати конструктивні взаємовідносини і змінювати поведінку. До психологічних критеріїв успішності підприємницької діяльності О.К. Клімова відносить [4]: ступінь домінування в індивіда мотиву самореалізації на етапі входження і на етапі засвоєння цієї діяльності (за блоком “мотиви”), ступінь інтеріоризації суб'єктом цілей розширення бізнесу і отримання задоволення від процесу створення продукту підприємницької діяльності (за блоком “цілі”), ступінь актуалізації в суб'єкта ініціативності як особистісної якості, що виявляється у внутрішньому спонуканні підприємця до нових форм діяльності; стратегічного мислення, яке відображає його здатність бачити образ майбутнього в ситуаціях невизначеності; працездатності як готовності підприємця продуктивно працювати в стресових ситуаціях (за блоком “ресурси”). Професійна успішність стоматолога може бути визначена за наступними критеріями: результативність в діагностичному і лікувальному процесах, здатність конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, ініціативність у підвищенні професійної кваліфікації, задоволеність процесом професійної діяльності (О.П. Четвергова).

Результатом проведеного аналізу наукових праць є констатація того, що професійна успішність розглядається як складне багатомірне утворення (С.В. Алешін, Г.Т. Береговий, І.М. Жданько, Б.В. Кулагін, В.Л. Марищук, Г.Р. Позові, В.А. Пономаренко, О.Н. Родіна, Н.В. Самоукіна, Е.М. Ткаченко, Б.А. Федорішин, Н.Л. Шарейко, О.Е. Яцишин та ін.), як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних для досягнення людиною суспільно прийнятної ефективності праці, за наявності спеціальних знань, вмінь і навичок (К.М. Гуревич), як розвиток професійно важливих якостей (І.А. Жданов, М.В. Кліщевська, Г.Н. Солнцева), як якості особистості (А.Т. Ростунов), як рівень емоційної стійкості (Г.М. Зараковський), властивості нервової системи (В.Д. Небиліцин), локус контролю (Ю.А. Борисов); професійно орієнтованої культури (Я.В. Олейнікова).

Успішність діяльності можна визначати за різними критеріями: прямі показники ефективності (якість і продуктивність); результативність роботи; ефективність взаємодії з людьми в процесі роботи;

ініціативність в діяльності; рівень професійної підготовленості; задоволеність суб'єкта праці своєю професійною діяльністю, відповідність нормативних актів, що регулюють професійну діяльність у певній галузі, сучасним вимогам; плинність кадрів; кількість нещасних випадків і випадків, що виникли з провини працівника; якість експертних оцінок; рівень професійної компетентності; ступінь самооцінки ефективності діяльності та ін.

Втім, для соціометричних професій, до яких відносяться і професії правоохоронної сфери, використання об'єктивних критеріїв професійної успішності дещо ускладнене. Передусім з огляду на те, що професійна діяльність працівників правоохоронної сфери здійснюється в специфічних типових (зовнішніх і внутрішніх) умовах. До зовнішніх умов відносяться, зокрема, дотримання процесуальної регламентованості заходів і дій, жорсткі часові обмеження, суворе виконання наказів і розпоряджень, субординації і координації стосунків, висока службова дисципліна, хронічна інформаційна невизначеність, надмірна зайнятість на роботі, наявність владних повноважень (застосування за необхідності заходів примусу), підвищена одноосібна відповідальність за прийняті рішення, наявність частого емоційного напруження та ін.

До внутрішніх умов, передусім, належать необхідність одночасного виконання різних дій і вирішення різних завдань; суперечливість, невизначеність або відсутність нормативних приписів, застарілі посадові інструкції, відсутність критеріїв щодо визначення ефективності діяльності (наприклад, діяльність працівників підрозділу БНОН здійснюється за 70 показниками, а працівників підрозділу КМСН за 90 показниками), недоліки в укомплектуванні штатів та ін.

Спроби останнім часом зробити діяльність правоохоронців більш прозорою і відкритою для широкої громадськості, і, як наслідок, намагання використовувати в якості критерію ефективності діяльності працівників ОВС громадську думку, окреслили коло проблемних питань: як визначати загальну компетентність громадян щодо діяльності підрозділів ОВС, співвідношення індивідуальної та громадської думки щодо роботи працівників ОВС із захисту особистої безпеки громадян, характер реакції працівників ОВС на звернення громадян, стан проведення профілактичної роботи працівниками ОВС, оцінку правосвідомості громадян, стан дисципліни та дотримання вимог законодавства, ступінь довіри до каналів отримання інформації та ін. Крім означеного, досить гостро постало питання відповідності показників певному критерію (частота, наявність, ймовірність, оперативність, рівень, результат та ін.).

У зв'язку з тим, що професійна успішність суб'єкта праці залежить

від параметрів самої професійної діяльності та особливостей суб'єкта діяльності в їх взаємозв'язку, нами проведено емпіричне дослідження особливостей професійної діяльності працівників ОВС і визначення вимог до успішного суб'єкта праці (працівника ОВС).

За результатами проведеного нами дослідження з'ясовано, що на професійну успішність оперативних працівників ОВС впливають такі психологічні детермінанти: рівень підготовленості і ступінь придатності до здійснення професійної діяльності; здатність чітко викладати думку; вміння передбачати дії розроблюваних, маскувати свій образ мислення жестами і мімікою, керувати своєю поведінкою; рівень фізичної підготовки; відношення до свого життя (як до минулих років, так і до майбутніх) з точки зору насиченості його подіями і їх значущості; ступінь орієнтування в складній обстановці та веденні конспіративної роботи, не звертаючи на себе увагу оточуючих та ін.

Зокрема, за отриманими нами даними більшість оперативних працівників ОВС вказали на необхідність вміння вести конспіративну роботу, не привертаючи до себе увагу оточуючих (80,3%), орієнтуватися у складній обстановці (74,6%), наявність доброї зорової пам'яті, особливо на обличчя (69%), здатність чітко викладати думку (62,7%), комунікабельність (54,3%), вміння передбачати дії розроблюваних (48,8%), здатність маскувати образ мислення жестами, мімікою та управляти своєю поведінкою (41,5%), рівень фізичної підготовки (37,9%), відсутність прикмет, які легко запам'ятовуються (23,2% – це стосується підрозділів кримінального пошуку, оперативно-технічної служби і кримінальної розвідки), наявність доброго окоміру (18%).

Узагальнюючи отримані дані, визначено професійно значущі якості, що властиві для успішних оперативних працівників ОВС: конспіративність; пильність; кмітливість; наполегливість; сміливість; рішучість; здібність аналізувати та правильно оцінювати зміну оперативної обстановки; спостережливість; врівноваженість; комунікабельність; розуміння людей і ініціативність; здібність впливати на них в необхідному напрямку; самостійність; добра фізична підготовка.

Водночас, працівники підрозділів оперативної установи служби кримінально пошуку, штатні негласні оперативні працівники підрозділів кримінальної розвідки та інші оперативні працівники, які впроваджуються в злочинне середовище, передусім, повинні мати такі особисті якості, як самостійність, ініціативність, врівноваженість, конспіративність, вміння орієнтуватися у складній обстановці. Окрім вказаних якостей, штатні негласні оперативні працівники повинні володіти розвідувальними здібностями

і таким рівнем правосвідомості, щоб протистояти, негативному впливу злочинного середовища, вміння та навички синтетичного мислення. Однією з найважливіших характеристик особистості цієї категорії оперативних працівників є вміння пристосовуватися до середовища, в яке він впроваджується і реалізовувати свої розвідувальні здібності у розвідувальні можливості.

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що успішність професійної діяльності оперативних працівників ОВС залежить, зокрема, від наявності у них таких особистісних якостей, як принциповість, чесність, сміливість, пильність, спостережливість, гуманність, прагнення до істини, професійна етика, добра зорова пам'ять, вміння орієнтуватися у складній обстановці і прогнозувати її, оперативне мислення, добрий окомір, ініціативність, самостійність, рішучість, вміння передбачати дії підозрюваних, організувати роботу з документування злочинних дій підозрюваних, врівноваженість, здібність чітко викладати свої думки, акуратність, здібність до синтезу, точності в аналізі та оцінці інформації, володіння прийомами застосування оперативно-розшукових методів і технічних засобів здобуття оперативної інформації, комунікабельність, вміння керувати своєю поведінкою і переконуватися залежно від зміни ситуації, здатність маскувати спосіб мислення та психологічно впливати на підозрюваних. Правоохоронці, яким властиві означені якості, виконують роботу вчасно, вміють відчувати ситуацію та узгоджувати свої плани і прагнення з реальними координатами життєвого часу, ставлять перед собою перспективні цілі і вміють грамотно їх досягати: своєчасно, з мінімальними витратами психічної енергії, сил і здоров'я, в гармонії з життям і обставинами, використовують засоби, адекватні поставленим завданням. Відтак, не лише зберігається нервова система фахівця, а й виникає у нього відчуття розвитку, росту, глибокого задоволення від кожного кроку, що веде до поставленої мети. При цьому унеможливується поява відчуття непотрібності, нереалізованості, недостатності, а, навпаки, посилюється відчуття гармонійності свого життя, задоволеність від володіння надбаними благами, позитивне світосприйняття, віра в себе і свої можливості. А тому першим кроком на досягненні правоохоронцями успіху в професійній діяльності повинен стати якісний відбір кандидатів для проходження служби, який слід проводити у такий спосіб:

- початкове вивчення кандидата для зарахування до резерву служби (з'ясувати рівень його освіти, відповідність віковому та фізичному цензу);

- вивчення психологічних якостей і особистих характеристик, фізичної придатності кандидата у процесі проходження військово-лікарської комісії (провести спецперевірку кандидата і виявити його особисті та психологічні характеристики);
- визначення відповідності кандидата необхідним професійним якостям (виявити відповідність особистих якостей необхідним фаховим якостям працівника оперативного підрозділу, наприклад, під час співбесіди кандидата з представниками оперативної служби (керівник або його перший заступник, керівник структурного підрозділу, в якому передбачається використовувати кандидата, один або два найбільш досвідчених співробітники та психолог). Під час співбесіди важливо з'ясувати такі питання: мотивація вступу на службу до оперативного підрозділу, відношення родини кандидата до майбутньої служби, думка кандидата про службу та свою користь, яку він зможе принести; організувати тестування з метою встановлення його інтелектуальних та емоційно-вольових особливостей, комунікативних характеристик, наявність необхідних професійних психологічних якостей);
- вивчення кандидата у процесі виконання практичних завдань і визначення його професійної придатності. Остаточне рішення щодо прийняття на роботу приймається на підставі одержаних результатів попереднього етапу, виконання практичних завдань (застосування методу експертних оцінок), урахуванням рангу професійних якостей.

Список використаних джерел

1. Дрюпина И.В. Субъективная успешность профессиональной деятельности командира курсантского подразделения и её детерминанты / И.В.Дрюпина, И.О.Морозова// Мир образования – образование в мире. – 2007. – № 4. – 12 с.
2. Зуев Ю.М. Мотивационно-личностные детерминанты профессиональной успешности командиров воинских подразделений: Дис... канд. психол. н.: 19.00.03 /Юрий Михайлович Зуев. – Хабаровск, 2006. – 231 с.
3. Ивашкин А.Г. Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя: монография / Алексей Георгиевич Ивашкин. – Краснодар: Кубань-книга, 2006.
4. Климова Е.К. Психологические критерии успешности предпринимательской деятельности: Дис... канд. психол. н.: 19.00.13. – Калуга, 2004. – 185 с.

5. Московский В.В. Формирование профессиональной успешности преподавателя высшей школы / Вячеслав Вячеславович Московский // Акмеология. – 2007. – №3.
6. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції: навч.-метод. пос. – Ч. II. – К.: НАВСУ, 2003. – 143 с.
7. Тропотяга П.А. Психологические детерминанты профессиональной успешности будущего специалиста: Дис... канд. психол. н.: 19.00.03 / Павел Александрович Тропотяга; Дальневост. гос. ун-т путей сообщ. – Иркутск, 2009. – 211 с.

The article deals with the problem of professional success. The comparative analyses of scientific approaches is held. The psychological determinantes of professional success MEA employers are identified.

Keywords: successful operation, law enforcement, MEA employers are identified, professional success.

Отримано: 11.02.2011

УДК 159.9

О.Ю. Воронова

РЕФЛЕКСІЯ ПЕДАГОГА–ВИХОВАТЕЛЯ: ПРИНЦИПИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ

У цій статті здійснюється теоретичний аналіз поняття рефлексії, розглядаються теоретико-методологічні аспекти та технологічні принципи вивчення даного феномена. Представлене дослідження дозволяє розглядати рефлексію як самостійний феномен, як елемент педагогічної діяльності, як показник рівня розвитку творчого потенціалу педагога, перцептивно-рефлексивних здібностей педагога-вихователя.

Ключові слова: рефлексія, саморефлексія, професійна рефлексія, професіоналізм психологічна компетентність, рефлексивна компетентність, професійна спрямованість, саморозвиток, самовдосконалення.

В этой статье осуществляется теоретический анализ понятия рефлексии, рассматриваются теоретико-методологические аспекты и технологические принципы изучения данного феномена. Представленное исследование разрешает рассматривать рефлекссию как самостоятельный феномен, как элемент педагогической деятельности, как показатель уровня развития творческого потенциала педагога, перцептивно-рефлексивных способностей педагога-воспитателя.