

Усі ці фактори впливають на процес сімейної соціалізації, що у свою чергу веде до зростання конфліктності, відчуженості, погіршення психологічного клімату і зниження задоволеності сімейними відносинами. Виникає стан внутрішньої самотності і занедбаності. Якщо батьки не задовольняють елементарні потреби дитини в їжі, одязі, житлі, у предметах, необхідних для навчання, байдужі до його проблем, не цікавляться його життям, то він буде шукати допомоги, підтримки, розуміння з боку інших людей. Тоді саме ці люди будуть зразком для наслідування й авторитетом в очах дитини. Якщо розуміння і підтримку він знаходить на вулиці, то вона стає його «будинком», з якого дуже важко «вирватися». Саме на вулиці підліток знаходить авторитет, повагу і співчуття з боку таких же, як він, тут реалізується його прагнення до самостійності і незалежності. Об'єкти для наслідування можуть бути знайдені відразу.

Сучасній родині, як першому і основному агенту соціалізації дитини, важко справлятися з новими умовами існування, пристосовуючись до цінностей, норм і правил сучасного соціуму і прищеплюючи їх дітям. У свою чергу, школа, вулиця і ЗМІ не в змозі дати адекватну підготовку до дорослого життя. У цьому зв'язку необхідна комплексна державна програма, спрямована на підтримку родини та виконання її функцій. Система таких заходів уже розроблена й у світовій практиці, і в нашій недавній історії. Початком її реалізації є популяризація сімейного способу життя, підкреслення важливості і престижу виконання виховних обов'язків з боку батьків.

Список літератури: 1. Социология семьи : Учебник/ Под ред. проф. А.И.Антонова/. М., 2005. 2.Дементьева И.Ф. Негативные факторы воспитания детей в неполной семье. // СоцИс. 2001. № 11. 3. Стасюк Г. Охорона дітей, позбавлених батьківського піклування, в історичному розвитку // Право України. 2005. № 2. 4.Соціально-економічні причини насильства в сім'ї України: аналіз проблем та шляхи запобігання (матеріали за результатами соціологічного опитування) К., 2004. 5. Молодежь и наркотики (социология наркотизма). Х., 2000. 6. Гайдар С.О. Безпритульність та бездоглядність: історико-порівняльний аналіз //Вісник НУВС. 2005. Вип.30.

Надійшла до редакції 30.08.06

Г. В. Остафійчук

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИФІКАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ В ПРАВООХОРОННІЙ СФЕРІ

Сьогодні в Україні активно здійснюється процес реформування всіх соціальних інститутів. Темпи удосконалення цих найважливіших елементів соціальної системи передусім залежать від рівня професіоналізму їх персоналу.

Однією з найважливіших умов ефективного виконання людиною своєї роботи є не тільки наявність відповідних професійних знань та вмінь, але й самостійна та творча реалізація покладених

на неї функції. Це можливо лише в тому випадку, коли працівник ідентифікує себе зі своєю професією, тією справою, якою займається.

Чим складніша професія, яку треба опанувати, тим важливішу роль має професійна ідентифікація особистості. Саме тому це питання, з нашої точки зору, набуває першочергового значення у процесі аналізу соціалізації в правоохоронних органах. Дослідження феномена професійної ідентифікації особливо актуально в соціально-орієнтованих професіях, що безпосередньо торкаються повсякденного життя кожної людини. До них відноситься і правоохоронна діяльність.

Соціально значущі професії – це не просто тип професій «людина-людина», «людина-суспільство». Вони мають властивість «зв'язного соціального резонансу»: самі залежать від суспільства (детерміновані станом суспільства: економічним, політичним, стабільним, нестабільним тощо); суспільство залежить від них (вони впливають на нормативну, правову, моральну і психологічну суспільну свідомість, є чинником соціальної стійкості або деструкції).

Відсутність ідентифікації з таким професіями може привести до свавілля, закритості роботи від контролю громадян, маніпулювання інформацією, відсутності пріоритету права тощо. Прикладами поведінкових ознак непрофесіоналізму, у свою чергу, є: демонстративна елітарність, закритість, прикрашання, агресивність, неправда як неусвідомлене перекручування фактів, перебільшення заслуг, професійна глобалізація, цинізм (зменшення шкоди), імітація діяльності. Саме з цього витікає практична значущість теоретичного осмислення процесу професійної ідентифікації правоохоронців, чинників, що впливають на її ефективність.

Слід зазначити, що явище ідентифікації особистості з'являється як точка перетинання теоретичних інтересів багатьох наукових дисциплін: філософії, соціології, соціальної психології, психології. Протягом багатьох років йшов продуктивний процес накопичення знань, що є обов'язковою передумовою глибокого дослідження цієї проблеми надалі.

Так, у філософії розроблялися проблеми сутності та існування людини, суспільної природи її свідомості і самосвідомості, формування особистості. Усе це знайшло відображення в роботах Є.К. Бистрицького, І.Є. Бекешіної, А.П. Буєвої, В.П. Іванова, М.К. Мамардашвілі та інших.

Активне психологічне вивчення феномена ідентифікації велося в межах психоаналізу, неофрейдизму, необихевіоризму, когнітивізму (М.Ейнсворт, Дж.Боулбі, Д.Доллард, Н.Міллер, О.Мауер, Д.Гервітц). Змістом даного явища оголошувалося набуття нових, уже готових форм поведінки, копіювання думок, почуттів іншої людини, засвоєння цінностей, ідеалів, установок значущих груп.

Розробка проблем ідентифікації в психологічній науці Радянського Союзу йшла в межах дослідження базової для даного питання категорії – особистості. Ідентифікація розглядалася як механізм присвоєння людиною багатств духовної культури, активно нею перероблених відповідно до індивідуальних особливостей [1].

Що стосується професійної ідентифікації, то вона детально аналізується вченими в межах розгляду процесів професійного становлення, розвитку професійної «Я-концепції», професійного маргіналізму. Цим проблемам присвячені праці О.П. Єрмолаєвої, З.Ф. Зеєра, З.З. Сишанюка, Н.М. Пилипенка, І.Ю. Хамітової, О.О. Шатохіна, А. Б. Шнейдер та інших.

Для соціологічного аналізу професійної ідентифікації особливе значення, на нашу думку, мають ідеї таких західних і вітчизняних психологів, як Р.Адамек, Д.Гервітц, М.Герберт, Г.Гібш, М.Форверг, Р.Дженкінс, Б.Ф. Поршнєв, Р.А. Кричевський, В.С. Собкін, О.П. Єрмолаєва, А.Б. Шнейдер.

Таким чином, у суміжних з соціологією наукових сферах, що вивчають особистість, створено достатні теоретичні передумови для соціологічного вивчення процесів соціальної та професійної ідентифікації.

Відмінність між їх соціологічним і психологічним розглядом, перш за все, визначається першочерговістю соціальних чи індивідуальних детермінант. На думку В.О. Ядова, соціологічний та психологічний ракурси відрізняються початковими точками відліку в розгортанні проблеми ідентифікації. Соціологічний підхід спрямований на виділення позиції сукупного суб'єкта в «обличчі суспільства», в той час як підхід психологічний починається з пояснень уявлення окремої особистості [2–4].

Найбільш поширеним в соціології поглядом на ідентифікацію є розуміння цього феномена як процесу об'єднання суб'єктом себе з іншим індивідом чи групою на підставі сталого емоційного зв'язку, а також включення у свій внутрішній світ і прийняття як власних, їхніх норм, цінностей, зразків поведінки [5].

Проблемами соціальної ідентифікації в соціології займаються В.О. Ядов, Ю.О. Левада, Ю.Н. Козирєв, Ю.А. Качанова, Т.З. Козлова, Т.Є. Резнік, О.В. Швачко, Н.А. Шульга. Професійна ідентифікація (зокрема в правоохоронних органах) є предметом аналізу праць В.А. Лапшиної, В.О. Болотової, В.В. Кожевнікова, О.В. Симончука.

Ґрунтуючись на їх роботах, ми розглянемо зміст професійної ідентифікації в правоохоронних органах та виділимо фактори, що зумовлюють її ефективність.

Сутність професійної ідентифікації правоохоронців безпосередньо витікає із визначення ідентифікації взагалі. У подальшому під ідентифікацією ми будемо розуміти механізм соціалізації та персоналізації. Процес ідентифікації особистості полягає в насту-

пному: через об'єднання себе з іншим індивідом або групою індивід опановує певні соціальні статуси та ролі. Це проявляється у засвоєнні та прийнятті норм, цінностей, зразків поведінки певної групи як своїх власних, формуванні відповідних соціальних установок. В результаті успішної ідентифікації особистість має змогу більш-менш ефективно виконувати певну соціальну роль (ролі), в її структурі спостерігається наявність необхідних для цього якостей, ціннісних орієнтацій, інтересів та мотивів, вона усвідомлює свою належність до відповідної групи, розділяє її культуру [6].

Результатом ідентифікації є ідентичність, в структурі якої також можна виділити персональні та соціальні складові. Персональна ідентичність відображає уявлення індивіда про себе, як індивідуальність, а соціальна вказує на ті групи, з якими він ототожнює себе [7–9].

Відповідно професійна ідентифікація – це механізм соціалізації та персоналізації в трудовій сфері. Вона являє собою процес солідаризації індивіда з певною професійною спільнотою, її ідеологією, соціальними символами. Результатом професійної ідентифікації є опанування професійного статусу, засвоєння професійних ролей та формування професійної «Я концепції». Професійна ідентичність є одним з найважливіших показників успішної ідентифікації і включає уявлення працівника про себе як про представника певної професії, визнання належності до професійної групи, розділення її цінностей, норм, зразків поведінки.

Професійна ідентичність – це та кінцева мета, до якої можуть привести ідентифікаційні механізми. В результаті успішної професійної ідентифікації формується ідентичний професіонал. Як що це не відбувається, то людина перетворюється на професійного маргінала.

Професійний маргіналізм – це не просто банальний непрофесіоналізм як недостатність або неадекватність професійних знань і умінь; це – насамперед особистісна позиція непричетності і ментальна неприналежність до суспільно прийнятної для даної професії моралі. І, навпаки, внутрішнє віднесення себе до моралі іншого середовища, професійного або позапрофесійного [10].

У такому випадку особа може вдало працювати і навіть досягти досить значних результатів в роботі, проте віддача від неї буде неповною. Крім того, буде існувати пошук інших ідентичностей, які б могли компенсувати відсутні. Доки робота, яку виконує ця людина буде відповідати наявним у неї мотивам, індивід буде продовжувати виконувати покладені на нього обов'язки. Проте зникнення певного ряду факторів, що спонукають працівника до виконання даного типу діяльності, може призвести до стану фрустрації, а відсутність стійкої групової чи професійної ідентифікації позначиться на рівні задоволеності своєю роботою. Інакше ка-

жучи, професійні маргінали стають першими кандидатами на звільнення. Це призводить до втрати правоохоронними органами фахівців, що, в свою чергу, не найкращим чином впливає на їх спроможність виконувати покладені на них функції.

Для аналізу чинників успішної професійної ідентифікації правоохоронців найбільш доцільним є розгляд ідентифікаційних процесів на основних етапах професійної соціалізації. Цими стадіями є: формування професійних намірів, професійного самовизначення; професійного навчання; процесу входження в професію безпосередньо на робочому місці; подальшої службової діяльності. Перехід від одного етапу до іншого супроводжується професійними кризами, під якими розуміються труднощі професіоналізації особистості [11–15].

Від того, наскільки успішно відбуватимуться ідентифікаційні процеси на кожному з означених етапів, як будуть вирішуватись професійні кризи, буде залежати формування професійної ідентичності, перетворення працівника на ідентичного професіонала. Ми вважаємо, що найбільш важливими для становлення професійної ідентичності є другий та третій етапи. Саме в цей період людина формує образ своєї професійної діяльності, отримує уявлення про професійну культуру, засвоює необхідні цінності та норми.

Розглянемо ідентифікаційні процеси на вказаних стадіях. Так, на першому етапі людина, серед безлічі існуючих професій, обирає ту, яка здається їй привабливою за певними критеріями, а представники якої гідними наслідування. Потенційний спеціаліст формує більш-менш чіткий образ цієї професії. І згідно з цими уявленнями намагається відтворити поведінку та образ життя обраного «об'єкта», засвоїти елементи його культури.

У процесі вибору професії вирішальну роль грає найближче оточення та референтні групи особистості (вони не завжди співпадають), а також сформовані під їх впливом соціальні установки (включаючи цінності), мотиви, інтереси, потреби.

Ідеальним варіантом є випадок, коли індивід має наближений до реальності образ правоохоронної діяльності і остання користується достатньою повагою у його оточення, а мотиви вибору професії адекватні (особистість цікавить саме характер праці), людина має необхідні якості та здібності. Якщо особа стала правоохоронцем випадково, не мала адекватної мотивації, або не усвідомлювала реалії майбутньої служби, у неї можуть виникнути певні труднощі вже на етапі навчання.

Це другий етап професійного становлення, на якому відбувається становлення певних якостей, засвоєння необхідних знань, формування навичок. Але вказане не вичерпує зміст другого етапу. Його зворотною стороною є корекція уявлень про майбутню службу, інтеріоризація культури професійного співтовариства,

розширення власного соціального капіталу за рахунок встановлення перших професійних зв'язків, які в майбутньому сприятимуть підвищенню ефективності трудової діяльності.

Процес навчання може як підтримати адекватні ідентифікаційні процеси або скорегувати недоліки професійного вибору, так і привести до втрати інтересу щодо майбутньої спеціальності, розчаруванню в ній. Структура особистості молодих правоохоронців зазнає в цей період значних змін, формуються професійні потреби та інтереси, відбуваються зміни у мотиваційній структурі, системі ціннісних орієнтацій.

Якщо під час навчання мають місце збої в ідентифікаційних процесах, це значною мірою ускладнює процес входження в професію безпосередньо на робочому місці. Випускник може змінити вид трудової діяльності навіть зразу ж після закінчення навчального закладу. Але якщо він прийде на своє перше місце роботи, йому все одно прийдеться адаптуватися до правоохоронної діяльності в конкретному органі, службі, підрозділі, намагатися застосувати сформовані схеми поведінки в реальній роботі.

У цей період має місце уточнення об'єкта професійної ідентифікації, яким може бути професійна спільнота, весь персонал організації, безпосередній колектив, або навіть обмежене коло колег. Хто це буде – залежить як від соціальних установок молодого спеціаліста, так і від норм, традицій певного органу, характеру відносин в професійному співтоваристві та колективі, тобто соціального капіталу організації, рівня його доступності для новачка.

Основною проблемою на даному етапі є можливе зіткнення цінностей колективу та працівника. Від його специфіки залежить процес адаптації працівника в підрозділі і, відповідно, хід професійної ідентифікації в майбутньому.

У цілому для початку трудової діяльності також притаманні засвоєння нових знань, вмінь, навичок, цінностей, норм, традицій. Але часто це відбувається через відмову або корекцію старого образу професійної ролі, тобто через процеси десоціалізації. Спочатку працівник може навіть не розуміти доцільність дій, які йому доводиться виконувати. Якщо в цей час у нього буде обмежена інформаційна база (джерелом якої виступають не стільки книги, скільки колеги по роботі, колишні викладачі та однокурсники), спостерігатиметься низький рівень довіри між колегами, відсутність норм взаємодопомоги тощо, то подолання професійної кризи цього етапу буде утруднене або, навіть, неможливе. Низький рівень соціального капіталу професійних груп, колективу компенсуватиметься сімейними та дружніми зв'язками, а службова діяльність почне виконувати допоміжну роль, перетвориться з мети в засіб досягнення інших цілей.

Вдале подолання професійної кризи по суті супроводжується формуванням ідентичного професіонала. Але якщо професійна ідентичність не сформувалась, це не означає, що людина звільниться з правоохоронних органів. Вона може працювати там все життя і навіть проявляти високі показники в роботі, але доти, доки задовольняються її позапрофесійні потреби. У найгіршому випадку матиме місце перевищення службових повноважень, криміналізація діяльності.

Звісно, як вже було сказано, формування професійної ідентичності зовсім не означає, що людина ніколи вже не перетвориться на професійного маргінала. Професійна соціалізація продовжується все життя людини, оскільки змінюються умови праці, її зміст, правоохоронна система, саме суспільство. Відповідно весь цей час мають місце ідентифікаційні процеси. Особливої важливості вони набувають в період кризи середини життя як переходу від молодості до зрілості та в зрілому віці, коли людина переростає можливості розвитку в межах професійної діяльності й проявляє наднормативну самоактуалізацію.

Таким чином, зроблений нами короткий огляд ідентифікаційних процесів протягом всієї професійної соціалізації дозволяє виділити дві групи факторів, що зумовлюють їх ефективність: об'єктивну та суб'єктивну.

Перша група включає в себе:

- особливості культури референтних груп та груп членства суб'єктів ідентифікації;
- соціальний статус професійної групи, яка виступає об'єктом ідентифікації;
- рівень соціального капіталу всіх вказаних груп (включаючи професійну).

Ці фактори зумовлюють особливості складових другої групи, якими є:

- особливості структури особистості суб'єкта ідентифікації (потреби, інтереси, мотиви, ціннісні орієнтації, соціальні установки);
- рівень його соціального капіталу;
- образ професії.

Вивчення характеру вказаних факторів, їх специфіки дозволить своєчасно виявляти проблемні місця в процесі соціалізації, скорегувати потенційно негативні тенденції професійного становлення правоохоронців, що, в свою чергу, допоможе уникнути багатьох проблем з персоналом, підвищить ефективність його службової діяльності.

Список літератури: 1. Идентификация как механизм общения и развития личности: Метод. рекомендации / Л.В.Попов, Г.В.Дьяконов. М., 1988. 2. Ядов В.А. Социальная идентичность личности. М., 1993. 3. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности // Мир России. 1995. № 3-4. 4. Ядов В.А. Социальные идентификации в кризисном обществе // Социологический журнал. 1994. № 3.

5. Социальные идентификации и идентичности / С.А. Макеев, С.Н. Оксамитная, Е.В. Швачко. К., 1996. 6. Болотова В.А. Профессиональная идентификация личности (социологический аспект анализа): Дис. ...канд. социол. наук: (22.00.03). Х., 1998. 7. Абдуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход // Психологический журнал. 2004. № 2. 8. Лапшина В.Л. Професійна ідентифікація як чинник професіоналізації правоохоронця // Вісник Національного Університету внутрішніх справ. 2002. № 19. 9. Шатохин А.А. Психологические аспекты профессиональной идентификации в процессе вузовской подготовки // Вестник Моск. Ун-та. Сер. 12. Психология. 1998. № 3. 10. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психологический журнал. 2001. Т.22. №4. 11. Ядрышкова Т.Л. Психологический анализ становления мастера ПТУ. М., 1987. 12. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология – пути достижения вершин профессионализма. М., 1993. 13. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. 14. Ситников А.П., Деркач А.А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. М. 1993. 15. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1982.

Надійшла до редколегії 03.08.06