

*Макаренко П. В., кандидат психологічних наук, доцент, заступник начальника з навчально-методичної роботи факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУ ВС (м. Харків)*

## СТРАТЕГІЇ САМОСТВЕРДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*Стаття присвячена дослідженню стратегій самоствердження, які використовуються працівниками органів внутрішніх справ України на різних етапах професіоналізації. Показаний стан теоретичного розв'язання проблеми самоствердження у психології. Результати емпіричного вивчення демонструють переважання деструктивних стратегій у працівників зі стажем роботи до п'яти років, що може виступати негативним критерієм прогнозу успішності їх професійної діяльності.*

*Статья посвящена исследованию стратегий самоутверждения, которые используются сотрудниками органов внутренних дел Украины на разных этапах профессионализации. Показано состояние теоретической разработанности проблемы самоутверждения в психологии. Результаты эмпирического исследования демонстрируют преобладание деструктивных стратегий у сотрудников со стажем работы до пяти лет, что может выступать негативным критерием прогноза успешности их служебной деятельности.*

### **Актуальність теми дослідження.**

Проблематика розвитку особистості правоохоронців під час виконання професійної діяльності стає нині гостро актуальною. Система органів внутрішніх справ, як і держава в цілому, знаходиться нині у стані реформування, але тривалість цього процесу, невизначеність його цілей та недостатність інформації для працівників обумовлюють переживання кризи «професійного сенсу», нестабільності життя та його непередбачуваності. Зменшення кількості професіоналів, розрив зв'язків між поколіннями працівників, зміна корпоративних цінностей та інші процеси, які відбуваються в органах внутрішніх справ, викликають необхідність наукової розробки та обґрунтування нових форм і методів роботи з персоналом та посилення психопрофілактичної роботи.

**Ступінь наукової розробленості проблеми.** Самоствердження – це прагнення особистості проявити свою унікальність індивідуальність, отримати визнання у оточенні, утвердитися у своїй ролі та думці, вона виступає невід'ємним атрибутом розвитку дорослої людини. Самоствердження передбачає збалансований та гармонійний розвиток особистості шляхом прикладання адекватних зусиль, спрямованих на розкриття генетичних, індивідуальних та особистісних потенціалів [2].

На думку М. Пряжнікова, самоствердження особистості відбувається,

в основному, у професійній сфері. Цю думку поділяють А. Маслоу, К. Ясперс, І. Кон, Е. Клімов та інші, які пов'язують самоствердження із захоленістю людиною значимою для себе працею. Основним змістом професійного самоствердження виступає пошук особистісного смислу у процесі здійснення трудової діяльності, а також у самому процесі самоствердження [3].

Дослідниками описані різні рівні професійного самоствердження, наприклад, Ф. Зеєр виділяє наступні: 1) агресивне неприйняття діяльності (деструктивний рівень); 2) прагнення уникнути діяльності (деструктивний рівень); 3) виконання діяльності за взірцем, шаблоном, інструкцією (пасивний рівень); 4) прагнення удосконалити, індивідуалізувати окремі елементи роботи (прогресивний рівень); 5) прагнення збагатити, удосконалити роботу в цілому (творчий рівень).

Самоствердження людини характеризується певним рівнем безперервності та адекватності. Адекватність та стабільність самоствердження забезпечується використанням різних стратегій, які можуть бути спрямовані на здійснення прогресивної чи регресивної моделі саморозвитку. Стратегії самоствердження диференціюються за критерієм «корисність – задоволеність» («продуктивність») для самої людини та її оточення протягом життєвого шляху [2].

## Питання психології

Вибір стратегій самоствердження детермінується цілями самореалізації. Вважається, що основними цілями у молодому віці є самовизначення у професійному та особистому житті, а у зрілому віці – саморозвиток у вказаних сферах. Відповідно, характер стратегії самоствердження може вказувати на цілі, які ставить перед собою людина.

Дефініція «стратегія самоствердження» передбачає певний рівень усвідомленості самою людиною цього процесу, управління ним на основі власних прогнозів та планів. На думку Л. Коростилевої, у випадку адекватної стратегії самореалізації, домінує бачення людиною «далеких перспектив», а життєва ситуація сприймається як «легка» відносно здатностей людини до її подолання чи перетворення. Адекватна стратегія самоствердження сприяє оптимізації та розвитку особистісних ресурсів. Якщо ж превалює усвідомлення «ближньої перспективи», це означає, що превалює установка на «сильну» життєву ситуацію, відносно ресурсів, можливостей та здатностей людини, що провокує або уникнення (самоподавлення, аутоагресію),

або конфлікт (агресію). Вказані стратегії самоствердження слід вважати деструктивними.

**Мета дослідження** полягала у вивченні стратегій професійного самоствердження працівників ОВС з різним стажем професійної діяльності.

**Обговорення результатів дослідження.** В дослідженні взяли участь працівники ОВС (61 чоловік та 17 жінок віком від 22 до 44 років, середній вік склав 31 рік) зі стажем професійної діяльності в органах внутрішніх справ від 1 до 25 років. Для розподілу вибірки ми застосували критерій стажності запропонований, В.С. Медведєвим.

За допомогою методики «Самоствердження особистості» проведено дослідження працівників ОВС з різним стажем професійної діяльності, щодо визначення домінуючих стратегій самоствердження. Отримані результати наведені у таблицях 1 та 2.

Таблиця 1

### Особливості стратегій професійного самоствердження працівників ОВС (в балах)

Стратегії самоствердження	Працівники ОВС зі стажем професійної діяльності					
	0–5 років		6–10 років		11–25 років	
	σ	х	σ	х	σ	х
Самоподавлення	13,2	105	12,4	90,8	12,8	100
Конструктивна	18,0	114	11,6	115	14,5	117
Агресивна	–	–	19,5	138	12,9	146,5

Таблиця 2

### Особливості стратегій професійного самоствердження працівників ОВС (у %)

Стратегії самоствердження	Працівники ОВС зі стажем професійної діяльності					
	0–5 років	6–10 років	11–25 років	P <sub>1,2</sub>	P <sub>2,3</sub>	P <sub>1,3</sub>
Самоподавлення	76,2	24	20	0,01	–	0,01
Конструктивна	23,8	68,4	76,2	0,05	–	0,05
Агресивна	–	7,6	3,8	–	–	–

З наведених даних видно, що найбільш високий відсоток за стратегією «Самоподавлення» отримано у молодих працівників зі стажем професійної діяльності до 5 років – 76,2%. Зі збільшенням строку служби в ОВС кількість працівників, які використовують цю стратегію, знижується, про що свідчать показники в групах зі стажем до 10 років – 24%, та зі стажем більше 11 років – 20%.

Працівники із домінуючою стратегією самоподавлення малою мірою прагнуть до особистісного та професійного росту, проявляють байдужість у професійній діяльності, конформізм установок, пасивність та боязнь відповідальності. Самоствердження у даному випадку має деструктивний характер, такі досліджувані не можуть досягти максимальної повноти життя, яка доступна у даних умовах

## Питання психології

існування, не задоволені у достатній мірі власним статусом в колективі, сім'ї та суспільстві. Самоствердження шляхом самоподавлення притаманно психічно нестійким працівникам та сприяє негативним поведінковим тенденціям.

Конструктивними стратегіями самоствердження користуються лише 23,8% молодих працівників, однак цей відсоток помітно зростає у групах зі збільшенням стажу службової діяльності. Це означає, що самоствердження у межах професійної діяльності характерно переважно для досвідчених працівників ОВС. Виявляється, що молоді працівники здебільшого не вбачають у обраній професії можливостей для саморозвитку, не здатні прогнозувати власну професійну спроможність та планувати кар'єру.

Результатів, які б вказували на використання агресивної стратегії

самоствердження молодими працівниками, не виявлено. Також мала кількість досвідчених працівників користуються цим типом стратегій.

**Висновок.** Виявлено, що переважна кількість досліджених молодих працівників органів внутрішніх справ зі стажем службової діяльності до п'яти років використовує деструктивні стратегії професійного самоствердження. Це означає, що на цьому етапі вони не вважають професійну діяльність джерелом саморозвитку, а їх уявлення про подальшу кар'єру не структуровані. Переважне використання стратегії самоподавлення вказує на блокування поведінкової активності молодих працівників, їх байдужість до роботи і надає в цілому негативний прогноз успішності їх подальшої професійної діяльності.

### Література:

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
2. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л.А. Коростылева. – СПб. : Речь, 2005. – 222 с.
3. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : учебно-методическое пособие / Н.С. Пряжников. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с.

*Makarenko P., Ph.D., Associate Professor*

### **STRATEGIES FOR SELF LAW ENFORCEMENT OFFICERS IN PROFESSIONAL ACTIVITIES**

*Article is devoted to research the strategies of affirmation used by the police Ukraine at various stages of professional activity. The status of the theoretical solution to the problem of self affirmation in psychology is showed. The results of an empirical study demonstrating the prevalence of destructive strategies for workers with experience of five years, which may be a negative criterion prediction success of their professional activities.*