

Мілорадова Н. Е., кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та педагогіки факультету з підготовки фахівців для підрозділів міліції громадської безпеки та кримінальної міліції у справах дітей ХНУ ВС (м. Харків)

ОСОБЛИВОСТІ ВІДНОШЕННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ ДО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ

В статті проаналізовано основні підходи щодо розуміння змісту поняття «кар'єра» в психології, а саме: дослідження мотивації кар'єри, постановки кар'єрних цілей, механізмів кар'єрного процесу, можливостей управління кар'єрою, чинників, що сприяють розвитку індивідуальної кар'єри, становлення і розвитку особистості в ході кар'єрного просування.

Розглянуто результати вивчення особливостей відношення працівників органів внутрішніх справ до своєї кар'єри: до успіху у кар'єрі, до можливості зміни професії, до домінування професійних інтересів над іншими, до можливості призначення на високу посаду. Розглянуті зміни у кар'єрних орієнтаціях в залежності від стажу професійної діяльності та визначені причини таких змін. Визначено структурні особливості у відношенні до своєї кар'єри у працівників різних груп досліджуваних. Проаналізовано деякі чинники зниження прагнень працівників органів внутрішніх справ досягти успіхів у кар'єрі.

Ключові слова: кар'єра, професіогенез, працівники органів внутрішніх справ, кар'єрне зростання.

В статье проанализированы основные подходы к пониманию содержания понятия «карьер» в психологии, а именно: исследование мотивации карьеры, постановки карьерных целей, механизмов карьерного процесса, возможностей управления карьерой, факторов, способствующих развития индивидуальной карьеры, становление и развитие личности в ходе карьерного продвижения.

Рассмотрены результаты изучения особенностей отношения работников органов внутренних дел к своей карьере: к успеху в карьере, к возможности смены профессии, к доминированию профессиональных интересов над другими, к возможности назначения на высокую должность. Рассмотрены изменения в карьерных ориентациях в зависимости от стажа профессиональной деятельности и определены причины таких изменений. Определены структурные особенности в отношении своей карьеры у работников различных групп исследуемых. Проанализированы некоторые факторы снижения стремлений работников органов внутренних дел достичь успехов в карьере.

Ключевые слова: карьера, профессиогенез, сотрудники органов внутренних дел, карьерный рост.

Постановка проблеми. Корінні перетворення економічного базису українського суспільства вимагають від сучасного дослідника пошуку нових засобів аналізу якісно іншої свідомості працівника органів внутрішніх справ, зміни стилю його професійної діяльності, мотиваційної сфери суб'єкта трудової діяльності.

Специфіка діяльності сучасного працівника органів внутрішніх справ вимагає не тільки високорозвинених фахових якостей і професійної компетентності, а й особистісної сформованості правоохоронця, здатності до постійного самовдосконалення і саморозвитку. Розвиток персоналу ОВС передбачає постійне розкриття їх психофізіологічного, соціально-психологічного та професійного потенціалу та безпосередньо пов'язаний із побудовою професійної кар'єри тощо.

Кадрове забезпечення правоохоронної діяльності на сучасному етапі розвитку суспільства ґрунтується на стратегії кар'єрного зростання працівників ОВС, яка є стимулюючим чинником його професійно-посадового зростання в процесі професіогенезу [9].

Разом з тим такі негативні фактори як

плинність кадрів, вимивання професійного ядра, швидке омолодження, руйнування системи наставництва актуалізує дослідження науковцями питань, що пов'язані з будівництвом професійної кар'єри в органах внутрішніх справ.

Кар'єра – один з феноменів, що заслуговує пильної уваги як в контексті наукового знання, так і з боку суспільства. Причиною цьому служить той факт, що в різні історичні періоди в це поняття люди вкладали різноманітний зміст, та і відношення до тих, хто прагне збудувати свою кар'єру також змінилося. Психологічні дослідження у цій області достатньо різноманітні. Так вивчається мотивація кар'єри (D.McClelland, 1975; D.G.Winter, 1988), постановка кар'єрних цілей (А.Д.Кібанов, 1998; А.С.Гусева, 1998), механізми кар'єрного процесу (С.Осіпов, 1968; D.T.Hall, 1968; А.С.Гусева, 1998), можливості управління кар'єрою персоналу в організації (D.T.Hall, 1976; Е.Шейн, 1990; А.Д.Кібанов, 1995; І.Д.Ладанов, 1997 і ін.), чинники, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (P.Lambing, 1994; J.A.Clauzen, 1981; J.Hunt, 1997; А.А.Деркач,

1996; Е.А.Могильовкін, 1998; М.В.Сафонова, 1999 і ін.), становлення і розвиток особистості в ході кар'єрного просування (А.К.Маркова, 1996; Е.Г.Молл, 2000; А.А.Деркач, 1996; Д.Е.Сьюпер, 1971), а так само створення дослідницького інструментарію (J.L.Holland, 1983; Е.Шейн, 1990; С.К.Tittle, 1983 і ін.) та багато інших напрямів [2,4,5,7,10].

Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій особистості як одного із суттєвих чинників успішної професійної кар'єри знайшли відображення в роботах українських (Л. М. Долгих, Л. М. Карамушка, А. П. Поплавська, Т. М. Титаренко, В. П. Чернявська), російських (П. Т. Долгов, Є. О. Могильовкін, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер) вчених, в яких розкрито суть кар'єрних орієнтацій, їх види, деякі основні тенденції їх розвитку в окремих професійних групах, сутність поняття кар'єрних домагань, зокрема досліджено особливості їх розвитку у молоді, визначено окремі психологічні умови оптимізації їх розвитку. Крім того, багато робіт як у вітчизняній та зарубіжній психології присвячено питанням професійного становлення та самовдосконалення особистості, співвідношенню психологічного розвитку особистості та професіоналізації, емпіричним підходам до вивчення психологічного змісту передумов успішності професійної діяльності, професійній соціалізації, активізації професійного самовдосконалення особистості та інш.

Вивченню психологічних аспектів професійного становлення особистості правоохоронця присвятили свої дослідження такі науковці: Д.О. Александров, В.Г. Андросюк, Б.І. Бараненко, О.М. Бандурка, В.І. Барко, С.П. Бочарова, В.В. Вареник, Г.Є. Запорожцева, О.В. Землянська, Ю.Б. Ірхін, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєв, В.О. Лефтеров, В.С. Медведєв, Л.І. Мороз, Г.В. Попова, О.В. Тимченко, О.М. Цільмак, Г.О. Юхновець, С.І. Яковенко та ін. Але дослідження кар'єрного зростання як складової професіогенезу працівників органів внутрішніх справ приділяється недостатньо уваги.

Тому у своєму дослідженні ми звернули увагу на необхідність прагнення до розбудови кар'єри працівником ОВС, як необхідну складову професіогенезу правоохоронця і вивчення ставлення до кар'єри є одним із етапів цього дослідження.

Мета нашої роботи є виокремлення особливостей ставлення до кар'єри працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної діяльності.

Викладення основного матеріалу.

Вимоги людини до професії ґрунтуються на інтуїтивній оцінці властивостей, можливостей та прагненням встановити відповідність між ними і характеристиками професійного середовища. Людина не тільки обирає професію, яка відповідає особистісним здібностям, але і змінює її відповідно до суспільних і особистих потреб.

У психології існує достатньо велика кількість визначень поняття кар'єри. Одним з перших є визначення кар'єри через просування в організаційній ієрархії, представлене послідовністю виконуваних робіт [6], що надане класиком кар'єрних досліджень Д.Холлом і відображає аспект посадового просування. У цьому ж аспекті кар'єра визначається «як явище професійної діяльності, що відображає послідовність займаних ступенів у виробничій, майновій або соціальній сфері» [1].

Поняття «кар'єра» означає успішне просування сходинками службової драбини. Ознаками успішної кар'єри є невинний рух до вершин професійного та суспільного визначення, яке може мати різні темп та траєкторію. Про успішність кар'єри свідчать: збільшення заробітної платні, обсягу відповідальності та повноважень, підвищення в посаді, званні, нагороди, доступ до певних благ, які дістаються тим, хто здобув визнання в суспільстві чи організації [9, с.83].

Проведений аналіз існуючих підходів до дослідження проблем кар'єри, дозволяє зробити висновок, що професійна кар'єра – це індивідуально-професійний розвиток особистості, заснований на процесах самореалізації і професійного зростання, представлений як рух особистості до професійних і кар'єрних вершин в умовах професійної діяльності [5].

Як підкреслює О.М. Цільмак у своїх дослідженнях, кар'єра в ОВС – це спеціалізована ступенева кар'єра, що характеризується поступовим просуванням працівника ОВС по шаблях службової та професійної ієрархії або послідовною зміною сфер правоохоронної діяльності. Для працівників органів внутрішніх справ можливі такі види кар'єри: професійна, посадова, наукова та кар'єра, що пов'язана з присвоєнням працівнику спеціального, вченого, почесного звання. Кар'єрне становлення працівника міліції виконує важливі функції в його службовій діяльності, оскільки стимулює до підвищення професійної активності, прискорює процеси кадрових переміщень, сприяє професіогенезу особистості та підвищенню задоволеності своєю працею.

Питання психології

Тому з'ясування особливостей ставлення правоохоронців до свого кар'єрного зростання відіграє важливу роль у подальшому вивченні професійного становлення фахівця.

Для досягнення поставленої мети нами була використана анкета, що складалася з 21 запитання. У дослідженні приймали участь 120 працівників різних підрозділів органів внутрішніх справ, які були поділені на три

групи в залежності від строку служби в ОВС, а саме: перша група – до 5 років, друга – від 5 до 10 років, третя – більше 10 років служби.

Проведене анкетування працівників ОВС з різним стажем професійної діяльності, дозволило нам проаналізувати особливості ставлення працівників ОВС до своєї кар'єри та професійної діяльності. Результати дослідження наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Особливості ставлення працівників ОВС з різним стажем професійної діяльності до своєї кар'єри.

Категорії аналізу	Кількість проявів (%)			ф емп.			Р		
	до 5 р.	6-10 р.	< 10 р.	1.2	1.3	2.3	1.2	1.3	2.3
12. Чи будете ви вважати, що досягли успіху у кар'єрі тільки тоді, коли станете керівником?									
А) Загалом	(65,4) 17	(76,2) 16	(40) 4	0,81	1,39	1,95	-	-	0,05
Б) Часто	(23,1) 6	-	(50) 5	3,41	4,24	4,08	0,01	0,01	0,01
В) Інколи	(11,5) 3	(23,8) 5	(10) 1	1,11	0,12	0,97	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Є) Ніколи	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Чи виникає у Вас бажання внести щось нове у своє оточення?									
А) Загалом	(11,5) 3	-	-	2,35	1,86	-	0,01	0,05	-
Б) Часто	(26,9) 7	-	(10) 1	3,71	1,21	1,67	0,01	-	0,05
В) Інколи	(23,1) 6	(19,1) 4	(70) 7	0,33	0,26	2,80	-	-	0,01
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(30,8) 8	(80,9) 17	(20) 2	3,60	0,67	3,40	0,01	-	0,01
Є) Ніколи	(7,7) 2	-	-	1,91	1,51	-	0,05	-	-
14. Чи виникали у Вас фантазії у яких Ви досягли великих висот?									
А) Загалом	(7,7) 2	-	(10) 1	1,91	0,22	1,67	0,05	-	0,05
Б) Часто	(30,8) 8	-	(10) 1	4,01	1,43	1,67	0,01	-	0,05
В) Інколи	(50) 13	(47,6) 10	(40) 4	0,16	0,54	0,40	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(11,5) 3	(52,4) 11	(30) 3	3,15	1,26	1,19	0,01	-	-
Є) Ніколи	-	-	(10) 1	-	1,73	1,67	-	0,05	0,05
15. Чи готові Ви поступитися своїми принципами, якщо цього вимагає Ваше оточення?									
А) Загалом	(7,7) 2	-	-	1,91	1,51	-	0,05	-	-
Б) Часто	(19,3) 5	(52,4) 11	-	2,41	1,23	0,63	0,01	-	-
В) Інколи	(19,3) 5	(47,6) 10	(20) 2	2,08	1,24	0,40	0,05	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(42,2) 11	-	(10) 1	4,81	0,13	1,67	0,01	-	0,05
Є) Ніколи	(11,5) 3	-	-	2,35	0,13	1,67	0,01	-	0,05
16. Чи виникало у Вас бажання змінити професію?									
А) Загалом	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Б) Часто	(7,7) 2	(23,8) 5	-	1,48	1,52	1,46	-	-	-
В) Інколи	(23,1) 6	(23,8) 5	(20) 2	0,05	0,21	0,24	-	-	-
Г) Випадково	(3,8) 1	-	-	1,33	1,06	-	-	-	-
Д) Рідко	(19,3) 5	-	(30) 3	3,09	0,67	3,01	0,01	-	0,01
Є) Ніколи	(46,1) 12	(52,4) 11	(50) 5	0,41	0,21	0,12	-	-	-
17. Ви прагнете присвятити своє життя професії?									
А) Загалом	(42,2) 11	-	(70) 7	4,81	1,36	5,15	0,01	-	0,01
Б) Часто	(11,5) 3	(71,5) 15	(20) 2	4,50	0,63	2,83	0,01	-	0,01
В) Інколи	(19,3) 5	(28,5) 6	(10) 1	0,73	0,72	0,69	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(26,9) 7	-	-	3,71	2,95	-	0,01	0,01	-
Є) Ніколи	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18. Чи думали Ви про те, що сім'я для Вас важливіше за роботу, гроші, друзів і т. ін..?									
А) Загалом	(26,9) 7	-	(50) 5	3,71	2,7	4,09	0,01	0,01	0,01
Б) Часто	(7,7) 2	(76,2) 16	(20) 2	5,30	0,99	3,11	0,01	-	0,01
В) Інколи	(38,5) 10	(23,8) 5	(30) 3	1,09	0,49	0,39	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(15,4) 4	-	-	2,74	2,18	-	0,01	0,05	-
Є) Ніколи	(11,5) 3	-	-	2,35	1,86	-	0,01	0,05	-

Питання психології

19. Чи буває так, що Ви поступаєтесь своїми інтересами заради інтересів Вашої кар'єри?									
А) Загалом	-	(19,1) 4	(30) 3	3,08	3,13	0,66	0,01	0,01	-
Б) Часто	(26,9) 7	-	(10) 1	3,71	1,21	1,67	0,01	-	0,05
В) Інколи	(42,2) 11	(52,4) 11	(30) 3	0,69	0,69	0,07	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(19,3) 5	(28,5) 6	(20) 2	0,73	0,04	0,51	-	-	-
Є) Ніколи	(11,5) 3	-	(10) 1	2,35	0,52	1,67	0,01	-	0,05
20. Чи буває так, що Ви ставите професійні інтереси вище за інтереси сім'ї?									
А) Загалом	(23,1) 6	-	-	3,41	2,70	-	0,01	0,01	-
Б) Часто	(15,4) 4	-	(40) 4	2,74	1,51	3,56	0,01	-	0,01
В) Інколи	(26,9) 7	(52,4) 11	(40) 4	1,79	0,75	0,64	0,05	-	-
Г) Випадково	(7,7) 2	-	(20) 2	1,91	0,98	2,41	0,05	-	0,01
Д) Рідко	(3,8) 1	(47,6) 10	-	3,84	1,06	3,96	0,01	-	0,01
Є) Ніколи	(23,1) 6	-	-	3,41	2,70	-	0,01	0,01	-
21. Чи прагнете Ви досягти високої посади у своїй професійній діяльності?									
А) Загалом	(62,2) 18	-	(30) 3	6,18	1,78	3,01	0,01	0,05	0,01
Б) Часто	(19,3) 5	(80,9) 17	(40) 4	4,51	1,24	2,26	0,01	-	0,01
В) Інколи	(11,5) 3	(19,1) 4	(20) 2	0,72	0,63	0,06	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Є) Ніколи	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Результати анкетування показали, що на питання №12 запропонований варіант відповіді – «загалом» обрали 76,2% працівників другої групи (зі стажем професійної діяльності від 6-10 років); 65,4% з першої групи (зі стажем службової діяльності від 1-5 років) та 40% - випробуваних третьої групи. При порівнянні відповідей маємо достовірні відмінності лише між другою та третьою групами працівників ОВС показник якої складає 1,95 ($p \leq 0,05$). На варіант відповіді – «часто» відповіли: 50% досліджуваних третьої групи; 23,1% випробуваних першої групи. При порівнянні отриманих відповідей маємо значущі відмінності у всіх групах, показники яких складають у першій 3,14 ($p \leq 0,01$), у другій 4,24 ($p \leq 0,01$) та у третій 4,08 ($p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що у працівників всіх груп є мета підвищити свій статус та досягти успіху у кар'єрі. Варіант відповіді – «інколи» був обраний: 23,8% досліджуваних другої групи; 11,5% працівники першої групи та 10% випробуваних. Але при порівнянні отриманих даних значущих відмінностей виявлено не було. Такі варіанти відповідей як «випадково», «рідко», «ніколи» респондентами зовсім не обирались. Це може свідчити про наявність достатньо високих кар'єрних домагань з боку працівників ОВС серед всіх груп досліджених. Бажання просунутися по кар'єрних сходинках до керівної посади є достатньо впливовим мотиватором професійної поведінки працівників органів внутрішніх справ в усіх групах досліджуваних.

Питання №13 викликало такий розподіл відповідей: варіант «загалом» обрали 11,5% респондентів першої групи працівників ОВС. При порівнянні відповідей маємо достовірні відмінності між двома групами: перша-друга

показник складає 2,35 ($p \leq 0,01$) та перша-третя 1,86 ($p \leq 0,05$). Відповідь – «часто» обрали 26,9% досліджуваних першої групи та 10% з третьої групи. При порівнянні отриманих даних значущі відмінності виявлено у першій групі 3,71 ($p \leq 0,01$) та у третій групі 1,67 ($p \leq 0,05$). Варіант «інколи» було обрано 70% працівників ОВС з третьої групи, 23,1% досліджуваних першої групи та 19,1% досліджуваних другої групи. Значущі відмінності між показниками були виявлені тільки у третьої групи 2,80 ($p \leq 0,01$). Запропоновану відповідь «рідко» обрали 80,9% досліджуваних працівників зі стажем службової діяльності від 6-10 років, 30,8% досліджуваних зі стажем роботи від 1-5 років та 20% випробуваних зі стажем роботи більше 10 років. Значущі відмінності виявлені між першою та другою групами 3,60 ($p \leq 0,01$), третьою та другою 3,40 ($p \leq 0,01$). Відповідь «ніколи» обрали тільки 7,7% досліджуваних першої групи, представники інших груп уникали цей варіант відповіді повністю. Можна вважати, що для більшості працівників зміни в оточенні були б влучними.

На питання анкети №14 були отримані наступні результати: так варіант «загалом» обрали 10% досліджених працівників з третьої групи та 7,7% працівників з першої. Значущі відмінності виявлені у першій групі 1,91 ($p \leq 0,05$) та у третьої групи 1,67 ($p \leq 0,05$); відповідь «часто» - обрали 30,8% працівників першої групи та 10% досліджуваних третьої групи. Значущі відмінності виявлені у першій та третьої групах, які складають 4,01 ($p \leq 0,01$) та 1,67 ($p \leq 0,05$). На відповідь – «інколи» отримані результати складають 50% перша група досліджуваних, 47,6% друга група та 40% - третя група. на відповідь «рідко»

відповіли 52,4% працівників другої групи, 30% складають досліджувані третьої групи та 11,5% працівники першої групи. Значуща відмінність з показником 3,15 ($p \leq 0,01$) має лише перша група працівників зі стажем професійної діяльності від 1-5 років. На відповідь «ніколи» отримані результати складають 10% у третьої групи досліджуваних зі стажем службової діяльності 11 років і більше. Значущі відмінності прослідковуються у другій групі 1,73 ($p \leq 0,05$) та у третьої групі 1,67 ($p \leq 0,05$). Ми бачимо, що в залежності від стажу професійної діяльності спостерігається зниження рівня уявлення себе більш успішним у професійних досягненнях. Це може бути пов'язане як і з наявністю особистісних негативних змін (наприклад, професійна деформація), або зниження зацікавленості у професійному зростанні у зв'язку із об'єктивними та суб'єктивними чинниками (політична, економічна нестабільність, хвороба та інш.).

Стосовно наступного питання №15 були отримані такі результати: відповідь «загалом» обрали 7,7% досліджуваних першої групи, 52,4% респондента другої групи обрали відповідь «часто», 40% випробуваних з третьої групи та 19,3% досліджуваних з першої. Аналізуючи результати відповідей на це питання ми бачимо що, більше третини представників першої групи мають низький рівень готовності поступитися своїми принципами заради оточення, респонденти другої та третьої групи вважають, таку поведінку достатньо доцільною для підтримки стосунків.

На наступне питання №16 були отримані результати які свідчать про те, що приблизно половина респондентів кожної групи ніколи не мала бажання змінити обрану професію тому тут практично не було виявлено достовірних розбіжностей у відповідях. Але все ж таки 23,1% представників першої групи, 23,8% респондентів з другої та 20% з третьої групи інколи зверталися до такої думки.

Відповіді на питання №17 загалом підтверджують результати відповідей на попереднє питання. Так основна маса респондентів всіх груп має прагнення присвятити своє життя обраній професії. Але ці показники стабільніше все ж таки у респондентів третьої групи, а саме: 70% обрали «загалом», 20% «часто», та 10% «інколи». Тільки в першій групі працівників ОВ 26,9% респондентів обрали відповідь рідко, що може свідчить про неоднозначність у професійному визначення молодих працівників.

У відповідях на питання №18, де працівники мали висловити свою думку

стосовно значення родини, дітей, друзів, ми бачимо що, представники другої та особливо третьої групи вважають сім'ю більш важливішою цінністю ніж гроші та друзі. Так відповідь «загалом» обрали 50% респондентів третьої групи та 26,9% значущі відмінності 3,71, 2,7, 4,08 ($p \leq 0,01$). А відповідь «часто» домінує у 76,2% представників другої групи, 20% третьої групи і тільки 7,7% першої групи. У порівнянні показників між групами виявлені значущі відмінності між першою та другою групами 5,30 ($p \leq 0,01$) та між третьою і другою групами 3,11 ($p \leq 0,01$).

Відповіді на питання анкети за № 19 також мають свої особливості стосовно розподілу пріоритетів. Так відповідь «загалом» обрали 30% досліджуваних третьої групи, 19,1% випробуваних другої групи та жоден з представників першої. Варіант «часто» домінував у виборах представників першої групи (26,9%) та 10% випробуваних третьої групи, у респондентів з другої групи вона не знайшла прихильників. Загалом основна маса респондентів жертвує особистими інтересами заради своєї кар'єри. Але приблизно третина працівників ОВС з усіх груп не підтримує таких прагнень.

На передостаннє питання №20, відповіді розподілилися таким чином: у першій групі всі варіанти відповідей мали своїх прихильників. А представники другої та третьої груп були більш твердими та зосередженими у виборах варіантів. Так 52,4% респондентів другої групи інколи та 47,6% рідко ставлять професійні інтереси вище інтересів сім'ї. В третій групі розподіл між виборами також достатньо рівномірний: 40% респондентів часто, 40% інколи та 20% випадково жертвують інтересами родини заради професійних інтересів. Достовірні розбіжності отримані стосовно всіх показників між першою та другою групами досліджуваних.

На останнє питання №21 були отримані результати що свідчать про наявність у представників кожних груп досліджуваних прагнення професійного зростання у вигляді підвищення по службі. Хоча молоді фахівці більш активні у цьому прагненні.

Висновки. Проведене анкетування дозволило нам виявити наступне. Так працівники ОВС, які потрапили до першої групи більше приділяють увагу кар'єрному зростанню. Це виражається в бажанні досягти успіху у кар'єрі, внести щось нове у оточення, досягти високої посади у професійній діяльності, часто виникають фантазії про досягненні значних кар'єрних висот. На цих роках служби більша частина працівників не бажає змінювати обрану професію - це

пов'язано з досягненням поставленої мети. За ради професійної кар'єри та для досягнення успіху вони можуть поступатися інтересами сім'ї тощо. Що стосується досліджуваних другої та третьої групи, то вони більш ретельно переглядають свою службу в ОВС, поступово розуміють що кар'єра це не саме головне в житті, що є рідні яким потрібна увага та підтримка. У цих груп значно знижується бажання кар'єрного зростання. Працівники у більшій мірі вже досягли поставленої мети, тому більшість з них не женуться за кар'єрним просуванням. У більшості представників цих груп професійна діяльність базується на розумінні своїх обов'язків та функцій. Протягом професійної діяльності вони придбали навички бути витриманими та холоднокровними, дивитися на навколишній світ реалістично і так само реалістично діяти не тільки на службі, а й у особистому житті.

Таким чином отримані результати

свідчать про те, що використання кар'єрного потенціалу працівниками ОВС значно знижується після п'яти років служби, що на наш погляд є негативним фактором для зростання загального професійного рівня правоохоронців. Проблема підвищення рівня професіоналізації правоохоронців, стимулювання їх особистісного та професійного розвитку передбачає, поряд з іншим, забезпечення їх кар'єрного зростання. Це висуває нові вимоги до змісту та основних напрямів професійної підготовки працівників ОВС, організації їх професійної діяльності з урахуванням як особливостей діяльності, так їх особистісних характеристик.

Тому **перспективним напрямком досліджень** може стати вивчення основних чинників зниження прагнень працівників органів внутрішніх справ у досягненні успіхів у кар'єрі та визначення перспективних шляхів для подолання цих перешкод.

Література:

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста / О.О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
2. Думко ф.К., Запорожцева Г.С. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС / За ред. Думко ф.К. - Одеса: НДРВВ Олвс, 2000. - С. 25-40.
3. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2008. – 20 с.
4. Лефтеров В.О. Професійна кар'єра та психосоціальний розвиток працівників ОВС / В.О. Лефтеров // Вісник національної академії оборони України. – 2010. – №1(14). – С. 136 – 140.
5. Осьодло В.І., Татарінов Є.В. Кар'єрні атрибутути, як орієнтир при висуванні власних кар'єрних домагань та планування свого шляху / В.І.Осьодло, Є.В. Татарінов // Вісник національної академії оборони України. – 2009. – №1(9). – С. 133 – 138.
6. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Питер, 2000. – 298 с
7. Тіхомандріцкая О.А., Рікель А.М. Соціально-психологічні чинники успішності кар'єри [Електронний ресурс] // Психологічні дослідження: електрон. науч. журн. – 2010. – № 2(10). – URL: <http://psystudy.ru>. – Заголовок з екрану. Дата звернення 26.03.2014.
8. Управление персоналом: учеб. для вузов / Б.Л. Еремин Т.Ю.Базаров., Е.А. Аксенова. – М.: Юнити, 2007. – 560 с.
9. Цільмак О.М. Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика [Текст] : монографія / О. М. Цільмак ; Одес. держ. ун-т внутр. справ. - О. : ОДУВС, 2011. - 432 с.
10. Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика / Я.Л. Чернышев // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 221–232.

Miloradova N., professor of the psychology and pedagogy

THE SPECIFIC FEATURES OF ATTITUDE OF THE LAW ENFORCEMENT OFFICERS TOWARDS THE CAREER DEVELOPMENT IN THE PROCESS OF THE PROFESSIOGENESIS

The author analyzed such approaches to the understanding of the term “career” in psychology as follows: the study of motivation in career; the career goal-setting, the mechanisms of the career process, the possibilities of the career management, the factors which facilitate the development of the individual career; the establishment of the personality. The author analyzed the results of studying of the specific features of the law enforcement officers towards: their career; the occupation change, the domination of the professional interests over other interests, the possibility to be assigned to the senior position. Also, the author considered the changes in the career orientations depending on the service record and defined the reasons for such changes. The author defined the structural peculiarities towards own career. The author analyzed various factors of the law enforcement officers' aspirations to reach the career success lowering.

Keywords: career, professiogenesis, law enforcement officers, career development.