

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НРАВСТВЕННО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДА ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ПРОБЛЕМЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ ЛИЧНОСТИ

*Д.В.Малеев*

*Краматорский экономико-гуманитарный институт,  
старший преподаватель кафедры психологии*

В работе рассматривается проблема развития профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел. Выделены мировоззренческие и ценностно-смысловые детерминанты развития надежности персонала в процессе психологического обеспечения служебной деятельности.

**Ключевые слова:** мировоззренческие установки, ценностно-смысловая сфера, сотрудник органов внутренних дел, профессиональная надежность, профессиональная деятельность.

Основным источником недостатков в деятельности органов внутренних дел является неадекватный современным требованиям уровень профессиональной надежности личности сотрудника органов внутренних дел (ОВД). Проблема заключается в том, что процесс включения профессионала в деятельность происходит в новых условиях, а его подготовка осуществляется по старым принципам. Между тем, границы профессионального самоопределения личности гораздо шире и многограннее, включают в себя значительную часть духовных и нравственных ценностей, которые не несут утилитарной направленности, но без которых профессиональная деятельность не может быть надежной. Возникает необходимость научного осмысления и обоснования новой парадигмы формирования профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел (ОВД), которая является качественной интегральной характеристикой свойств личности, отражающей ее способность к осуществлению профессиональной деятельности [13]. Профессиональная

надежность персонала ОВД определяется нами как способность и готовность личности качественно и безошибочно выполнять служебные обязанности в соответствии с требованиями действующего законодательства, присяги, норм служебной дисциплины и корпоративной культуры, придерживаться стандартов профессиональной деятельности и этики.

В отечественной психологии категория надежности традиционно используется при анализе деятельности человека-оператора в системе «человек-машина» или «человек-машина-производственная среда», нами же осуществляется попытка использования объяснительных возможностей этого понятия при анализе закономерностей правоохранительной деятельности в системе «человек-человек». Г. С. Никифоров указывает на то, что дальнейшее расширение традиционного понятия надежности обусловлено применением личностного подхода. По мнению автора, не только профессиональное мастерство, но и нравственные качества работников влияют на безопасность, безаварийность и безошибочность их труда, эти качества и надежность профессиональной деятельности являются тесно связанными понятиями [11].

В связи с этим производной профессиональной надежности может явиться нравственная, личностная надежность, как отмечает Г. А. Балл, заключающаяся в «равновесие между постоянством и изменчивостью», сочетании «зависимости от ситуации с преодолением ее непосредственного воздействия» [1, с. 252].

В свою очередь нравственную надежность личности Е. Ю. Стрижов определяет как психологическое свойство, позволяющее производить в сознании смыслы моральных норм, понимать общественное значение и необходимость соблюдения этих норм, учитывать эти нормы при определении способа своего бытия. Регулировать свои потребности, текущие и перспективные цели с учетом интересов других людей, осознавать свою ответственность перед нравственными ценностями и идеалами, длительно и непрерывно противостоять нормам узкогрупповой и эгоистической морали [15].

Как отмечает А. С. Капто, особую роль в процессах духовного нравственного самоопределения и морального выбора играет наличие у личности способности к творческому применению объективного критерия нравственности, которая развивается на основе формирования четких жизненных установок, нравственно безупречной линии личного поведения. Следовательно, мировоззренческая зрелость, нравственная убежденность составляют фундамент нравственной надежности человека [7].

Исследования Ю. В. Бессоновой [4], В. В. Волкова [5], Е. Р. Куашевой [8], Е. Ю. Стрижова [15], позволяют выделить мировоззренческие и ценностные предпосылки профессиональной надежности, определить и осуществить прогноз личностных структур, обеспечивающих честное, добросовестное, ответственное отношение личности к своему труду, преданность интересам организации, верность своему слову, дисциплинированность и исполнительность в работе и службе.

Так, согласно исследованию Ю. В. Бессоновой, установлено, что надежность гораздо сильнее (по количеству и тесноте корреляций) взаимосвязана с ценностями, нежели с другими особенностями личности, включая даже функциональные состояния [4]. Более подробный регрессионный анализ полученных данных, раскрывающих взаимосвязь показателей надежности с ценностями ориентациями личности, позволил установить ценностные детерминанты надежности. Полученный в исследовании результаты позволили исследователю сделать вывод о том, что ценности обладают наибольшим значением, в то время как функциональные состояния и особенности личности играют второстепенную роль.

По мнению А. А. Волкова профессиональная деятельность, в том числе и специфика деятельности сотрудников ОВД, обуславливает личностные трансформации, которые существенно влияют на особенности профессиональной самореализации. Изменения внутренних связей и отношения между разноуровневыми компонентами и параметрами, определяющими, уровень личностной устойчивости и профессиональной надежности сотрудников ОВД являются следствием трансформации ценностно-смысловой сферы личности, включающие содержательно-смысловые и динамически-мотивационные изменения [5].

Динамика трансформаций личностной сферы сотрудников ОВД на разных уровнях профессиональной самореализации проявляется в виде устойчивых мировоззренческих установок, смысложизненных стратегий, обеспечивающих возможность переживать опыт связей с миром в контексте профессиональной деятельности как устойчивое отношение, включающее в себя субъективное ощущение источника собственного опыта (принятие решения, ответственность, выделение значимых профессиональных перспектив).

А. А. Волковым выделены позитивные стратегии трансформаций ценностно-смысловой сферы, обеспечивающие высокий уровень профессиональной самореализации, и кризисные, ведущие к деформациям и даже регрессиям в отношениях с окружающими людьми и общественными

(социальными) структурами. Так сотрудникам с позитивными стратегиями свойственна активная и просоциальная мировоззренческая позиция. Кризисные стратегии обусловлены наличием ценностно-смысловых барьеров, которые возникают в процессе профессиональной деятельности, эти барьеры проявляются в затрудненной смысловой актуализации соотнесения внешнего объекта деятельности с внутренней потребностью, невозможностью субъективного переноса смыслового содержания одной ситуации в другие профессиональные условия. При этом из наиболее значимых субъективных факторов возникновения ценностно-смысловых барьеров, по мнению автора, является направленное воздействие со стороны профессионального окружения. Ориентированное на формирование соответствующих смысловых установок как важнейшего катализатора интроспективных потребностей и, как следствие, тех его смысловых интенций, которые выводят, со временем, личность на уровень самореализации, в форме потребности в самопонимании, рефлексии, самооценке при анализе успехов и неудач в процессе профессиональной деятельности [5].

Весьма ценными в вопросе обеспечения надежности деятельности сотрудников ОВД, является исследование Е. Р. Кушевой [8]. Автор связывает показатели жизнестойкости со спецификой ценностно-смысловых предпочтений личности, которые опосредуются особенностями её субъектной позиции и экзистенциального самоопределения. Общая жизнестойкость личности, по мнению исследователя, повышается при согласованности её жизненных принципов с реальным поведением и жизненных принципов с групповыми ценностями (независимо от их содержания) в случае высокой осмысленности жизни и возможности её контроля. Повышению жизнестойкости способствует возможность реализации на уровне индивидуального поведения ценностей Самостоятельности, Достижений, Власти и Универсализма. Невозможность реализации указанных ценностей снижает жизнестойкость личности даже при высокой значимости профессиональной деятельности и высокой вовлечённости в неё [8].

Под влиянием внешних и внутренних детерминант надежность персонала в целом или отдельных лиц может расти или уменьшаться, она зависит от актуального состояния персонала, его индивидуальных особенностей и уровня подготовленности, продолжительности выполнения действий, степени их сложности. Поэтому поиск критериев надежности предполагает изучение не только существующих, но и потенциальных возможностей и внутренних резервов личности. На передний план

выдвигаются задачи усилить профессиональный потенциал персонала ОВД, обеспечить профессиональную надежность в условиях стрессовых ситуаций, а также умение, вовремя отреагировать на ситуацию и тем самым защитить правопорядок.

Субъективное понимание сотрудником сущности добра и зла, честности и обмана, законности и произвола, справедливости заключается как в формах репрезентации этих моральных категорий в его сознании, так и в способах их обобщения, анализа и интерпретации. Следовательно, особое место в психологическом сопровождении профессиональной деятельности сотрудников ОВД занимает проблематика нравственной надежности, формирования мировоззренческих установок, действенных просоциальных гуманистически-ориентированных ценностей, которые соответствуют этике избранной ими профессиональной деятельности. Мониторинг мировоззренческих установок и ценностных представлений в процессе профессионализации (в аспекте его содержания, динамики и противоречий), позволяет прогнозировать кризисные явления, как на уровне конкретного профессионала, так и отдельных профессиональных групп и системы в целом.

Надежность является одной из важных составляющих профессионально-психологической пригодности персонала ОВД и требует системного рассмотрения, через личностную, социальную и общегосударственную плоскости. Надежными считают сотрудников, постоянно сохраняющих высокую работоспособность, дисциплинированность, принципиальность и морально-психологическую устойчивость, преданных делу, работающих эффективно, лояльно относящихся к служебному коллективу, к коллегам и руководству, к системе правоохранительных органов государства в целом, чувствующих себя неотъемлемой частью системы МВД. Самоидентификация в качестве сотрудника ОВД имеет для них высокую мотивационную значимость: потеря места в системе оценивается ими как серьезная жизненная неудача - потеря профессиональной идентичности.

Деятельность персонала ОВД связана со стрессами и негативными эмоциями, характеризуется высокой степенью риска, требует большой физической выносливости, повышенной ответственности за принятие решения и одновременно сопровождается нехваткой положительной обратной информации о своей деятельности, неопределенностью должностного роста, неблагоприятным социально-психологическим климатом в профессиональном коллективе. Решение указанного круга проблем возложены на службу психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов и

подразделений внутренних дел Украины. На протяжении всего периода существования психологическая служба совершенствовала свою деятельность, был накоплен определенный опыт относительно базовых направлений и заданий работы: профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел [2]; психологического сопровождения прохождения службы персоналом ОВД [9]; психологической подготовки сотрудников [6]; психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности [5; 9; 12; 13].

На сегодняшний день, как отмечает В.А. Лефтеров [10], изменение социального назначения милиции Украины в соответствии с современными европейскими стандартами обуславливает, помимо структурных, организационных, социально-правовых и других изменений в силовом ведомстве, осуществление качественного психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел (ОВД). Стремительная интеграция в международное сообщество, гуманизация правоохранительной сферы обуславливают необходимость оптимизации системы психологического обеспечения деятельности ОВД. Большой объем задач, стоящих перед службой психологического обеспечения может быть эффективно реализован именно посредством системного использования современных психотренинговых методов.

С учетом полученных результатов опытно-экспериментальной работы была разработана программа развития профессиональной надежности сотрудников патрульно-постовой службы (ППСМ). В программе оценка уровня профессиональной надежности определялась по перспективе стабилизации служебного роста каждого молодого специалиста. Прогноз потенциальной стабильности дается в результате анализа целого комплекса факторов: уровня развития профессиональных способностей, характера мотивации включения в деятельность, уровня профессиональной (теоретической и практической) подготовленности, особенности личности специалиста.

Для реализации программы развития профессиональной надежности сотрудников ППСМ нами была разработана программа профессионально психологического тренинга (ППТ). Профессионально психологический тренинг является системой целенаправленных тренировок и упражнений, которые позволяют эффективно развивать профессионально значимые качества личности сотрудника. Данный тренинг предусматривает также овладение сотрудниками системой соответствующих психологических приемов, которые повышают надежность его профессиональной деятельности.

С учетом методологических и теоретических оснований исследования нами были выделены ценностно-смысловой, мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий компоненты и разработаны квалитетрические характеристики оценки показателей развития профессиональной надежности сотрудников ППСМ.

Тренинговые занятия были направлены на совершенствование компонентов профессиональной надежности. Так ценностно-смысловой компонент профессиональной надежности характеризуется осознанием социальной значимости и личностной ответственности за результаты деятельности. Важной характеристикой динамики ценностно-смысловой составляющей профессиональной надежности есть мера осознания соотношения между «Я - реальное профессиональное» и «Я - идеальное профессиональное» на разных этапах профессионального становления. Данный компонент может быть представлен как процесс профессионального самопознания, который является содержательной основой профессиональной самооценки. Профессиональная самооценка, в свою очередь, задает модус самоотношения и способствует пополнению новыми профессиональными знаниями. Итогом работы ценностно-смыслового компонента во временном континууме выступает профессиональный образ «Я – милиционер», который является результатом объективного познания самого себя. Образ «Я - милиционер» - это обобщенная система представлений о себе, осознание своей принадлежности к юридической профессии, своей профессиональной умелости, это профессиональные намерения, которое, в конечном счете, и определяет его профессиональное поведение и ценностные ориентации.

Основу когнитивного компонента профессиональной надежности составляют профессиональные знания, которые раздвигают границы индивидуального опыта сотрудника, открывают возможность для его совершенствования и развития.

Когнитивная составляющая профессиональной надежности сотрудника ППСМ включает и определенный уровень профессионального развития познавательной сферы личности: профессиональное восприятие, память, мышление, воображение, внимание, что в совокупности составляет интеллектуально-познавательную составляющую профессиональной надежности специалиста. Это проявляется не только в накоплении информации о профессиональной деятельности и качественное овладение способов деятельности, но и в увеличении числа описательных категорий, в повышении

уровня избирательности, сложности и интегрированности информации, в росте способности анализировать и продуктивно решать профессиональные задачи.

Эмоционально-волевой компонент профессиональной надежности является отражением отношения сотрудника или в целом к профессиональной деятельности, или к отдельным профессионально значимым качествам своей личности и деятельности в связи с его потребностями и мотивами. Содержание эмоционально-волевого компонента профессиональной надежности сотрудника ППСМ представлен в виде профессионального интереса, профессионального самоотношения, профессиональной самооценки. Интерес мотивирует обучение, развитие навыков и умений, интеллект и творческие стремления. Будучи связующим звеном субъекта с выбранной деятельностью, он влияет на ее результаты, которые, в свою очередь, оказывают влияние на его развитие. Самоотношение выступает как мощный стимул профессионального и личностного саморазвития и самосовершенствования. В зависимости от характера отношений к различным объектам социальной действительности сотрудники ОВД проявляют моральные, интеллектуальные и эстетические чувства. Результатом «работы» эмоционально-волевого компонента профессиональной надежности является переживание субъектом своих достижений как успешных или не успехах, стремление к достижению целей той степени сложности, на которую милиционер считает себя способным.

Мотивационный компонент профессиональной надежности включает в себя мотивационную готовность к выполнению профессиональных действий, мотивация к соблюдению законности и служебной дисциплины, ответственность за правомерность и обоснованности правоохранительной деятельности. Субъектная активность персонала ППСМ связана с такими личностными качествами как сила воли, целеустремленность, энергичность, выдержка.

Поведенческий компонент включает в себя способности реализовывать приобретенные знания, умения, опыт для успешного овладения профессиональной деятельностью. Поведенческий компонент осуществляет регуляцию персоналом своего поведения и деятельности в соответствии с правовыми нормами, определяет возможность саморегуляции поведения, способность принимать самостоятельные решения, управлять и контролировать свое поведение. Продуктивное решение профессиональных задач способствует появлению у сотрудника ППСМ новых целей, оценок, мотивов, установок, смыслов профессиональной деятельности. Реализация



сознательной регуляции поведения и деятельности зависит от уровня развития воли субъекта. Волевая регуляция предусматривает преобразование заданного действия на личное, сочетание необходимого поведения с профессиональными мотивами и целями.

К очевидным преимуществам тренинга следуют отнести: возможность формирования понятийного аппарата параллельно с практическими действиями у сотрудников; возможность относительно в короткий срок повысить самооценку; расширить представления о возможности профессиональной самореализации.

В процессе формирования профессиональной надежности сотрудников ППСМ нами использовались следующие основные методы профессионально психологического тренинга: тренинг познавательных качеств; коммуникативный тренинг; ролевой тренинг; психорегулирующая тренировка; психотехническая игра.

Наряду с этим в содержание тренингов по развитию ключевых компонентов профессиональной надежности включались также приемы изменения психических состояний человека: нетрадиционные психотехники, адаптированные на основе методики чань, дзен-буддизма «наблюдение за дыханием», «конфликт без эмоции», «общий рассказ», «общий рисунок», «реакция», «мнимая победа», «мнимое действие», и др.; трансрегуляционные психотехники, нацеленные на увеличение уровня самоконтроля за своими мнениями, ощущениями и действиями; концентрацию и распределение внимания; приемы адаптации к темноте, свисту пули, взрывов, стонов, и т.д.; ритуальные действия как индивидуальные, так и групповые, если они являются пусковым сигналом для привычных, закрепленных в навыках автоматических действий и внутреннего настроения. Ритуалы должны быть связаны с решительными, волевыми действиями, которые в сложных условиях помогают преодолеть расслабление, вялость и неуверенность, в своей силе; психотехники повышения эффективности специальных видов деятельности (стрельба, виды единоборств и так далее) [14].

Основываясь на результатах экспертной оценки, сотрудники ППСМ были разделены на три группы испытуемых по уровню профессиональной надежности, включающий уровень субъективного профессионального опыта специалиста, развитие его профессионально важных качеств, стаж работы по специальности и особенности его личности.

В 1 группу - оптимальный уровень профессиональной надежности - вошли 54 человек, в возрасте от 23 до 38 лет. Стаж службы в ППСМ составляет

от 3 до 10 лет. При выполнении служебных задач в условиях фактической опасности для жизни действуют уверенно, самостоятельно, решительно. В сложных, экстремальных ситуациях хорошо контролируют свои эмоции и поведение. Действуют планомерно и упорядочено.

Во 2 группу - достаточный уровень профессиональной надежности - вошли 57 специалиста от 24 до 40 лет. Стаж службы в ППСМ составляет от 6 до 12 лет. При выполнении служебных задач, связанных с опасностью для жизни, проявляют сдержанность, осторожность, нерешительность. Характерные ответственность, обязательность, ориентация на мнение группы. Поведение спокойная, уравновешенная.

В 3 группу - критический уровень профессиональной надежности - вошли 55 специалиста в возрасте от 24 до 33 лет. Стаж службы в ППСМ составляет от 2 до 8 лет. Профессиональная деятельность характеризуется низким качеством выполнения служебных задач. Низкий уровень способности контролировать свою деятельность в экстремальных условиях, снижена устойчивость к стрессу. Поведение с элементами тревожности, напряженности, беспокойства.

Следующим шагом нашего исследования стало проведение корреляционного анализа между показателями выраженности личностных факторов, профессионально важных качеств сотрудников ППСМ и уровнем их профессиональной надежности. Для изучения данного аспекта нами был проведен корреляционный анализ с помощью  $r$ -критерия Пирсона, который позволяет определить, насколько пропорциональна изменчивость исследуемых переменных.

Проведенный корреляционный анализ позволил установить, что уровень профессиональной надежности имеет тесную положительную связь со следующими показателями: стаж работы специалиста ( $r = 0,93, p \leq 0,01$ ); тип копинга «самоконтроль» ( $r = 0,91, p \leq 0,05$ ); семантическая близость конструкторов «Я» и «Профессионал» ( $r = 0,90, p \leq 0,05$ ); моральная нормативность ( $r = 0,88, p \leq 0,05$ ); «активная» стратегия преодоления стресса ( $r = 0,84, p \leq 0,05$ ); локус контроля-Я ( $r = 0,88, p \leq 0,05$ ); восприятия звуковых и световых стимул-реакций ( $r = 0,75, p \leq 0,05$ ); направленность на задачу ( $r = 0,71, p \leq 0,05$ ); самопринятие ( $r = 0,69, p \leq 0,05$ ); ценность «Здоровье» ( $r = 0,67, p \leq 0,05$ ); концентрации внимания ( $r = 0,63, p \leq 0,05$ ); оперативная память ( $r = 0,59, p \leq 0,05$ ); восприятия звуковых и световых стимул-реакций ( $r = 0,56, p \leq 0,05$ ); творческая активность ( $r = 0,53, p \leq 0,05$ ); интернальность в области неудач ( $r = 0,33, p \leq 0,05$ ); самооценка ( $r = 0,29, p \leq 0,05$ ); интеллект ( $r = 0,26, p \leq 0,05$ ); потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива ( $r = 0,26, p$

$\leq 0,05$ ); потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом ( $r = 0,25$ ,  $p \leq 0,05$ ); потребность в творческой и интересной работе ( $r = 0,21$ ,  $p \leq 0,05$ ); интернальность в области достижений ( $r = 0,20$ ,  $p \leq 0,05$ ); интернальность в области семейных отношений ( $r = 0,20$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Также уровень профессиональной надежности имеет отрицательную связь с показателями: личностная тревожность ( $r = -0,44$ ,  $p \leq 0,05$ ); конфронтационный копинг ( $r = -0,41$ ,  $p \leq 0,05$ ); асоциальный тип копинг-стратегии ( $-0,36$   $p \leq 0,05$ ); семантическая близость конструкторов «Профессионал» и «Неудачник» ( $-0,31$   $p \leq 0,05$ ); доверчивость-настороженность ( $r = -0,22$ ,  $p \leq 0,05$ ); расслабление-напряженность ( $r = -0,18$   $p \leq 0,05$ ).

Со специалистами, продемонстрировавшими критический уровень профессиональной надежности, был проведен ППТ. Для получения информации о профессиональной и личностной динамике специалистов, которые принимали участие в тренинге, через 10 месяцев после тренинга проводились повторные экспертные оценки и психодиагностическое обследование личностных и деловых качеств сотрудников. Полученные данные сравнивались с аналогичными исследованиями, которые проводились до участия сотрудников в ППТ (табл. 1).

В структуре психологических качеств сотрудников ОВД, участвовавших в ППТ, выявлены определенные позитивные изменения. Участие в тренинге усилила у сотрудников «активную» стратегию преодоления стресса. У участников оказывается больше стремление к независимости, непринужденности, развивается уверенность в себе, доверие к окружающему миру, способность преодолевать обусловленную спецификой службы ограниченность личностной свободы и поведения.

Тренинг также способствовал развитию типа копинг-поведения - «самоконтроль» характеризующегося нейтрализацией агрессивных проявлений, формированию толерантности к окружающим, снижению риска дезадаптации в стрессе, повышению нервно-психической устойчивости. Участие в тренинге способствовало формированию улучшения показателей концентрации внимания, оперативной памяти, восприятия звуковых и световых стимул-реакций у сотрудников ППСМ, что позволило в свою очередь обеспечивать получение и переработку больших объемов оперативно-служебной информации, а также обобщения определенных умозаключений на основе анализа, синтеза, наблюдения и других логических операций.

**Обобщенные результаты сравнительного анализа развития компонентов профессиональной надежности (до и после тренинговых занятий)**

<b>Уровень развития, %</b>								
<b>Высокий</b>			<b>Средний</b>			<b>Низкий</b>		
<b>Поведенческий компонент</b>								
до	после	изменение	до	после	изменение	до	после	изменение
«Активная» стратегия преодоления стресса (методика «SACS»)								
23,6	31,7	+8,1	35,8	41,9	+6,1**	40,6	26,4	-14,2**
Тип копинга «самоконтроль» (методика «Копинг тест» Р. Лазаруса)								
24,8	32,6	+7,8	36,4	41,4	+4,9**	38,8	26,2	-12,8**
<b>Когнитивный компонент</b>								
Концентрация внимания (лабораторный комплекс Психо-Тест)								
22,6	29,3	+6,7	37,4	44,6	+7,2**	40,0	26,1	-13,9**
Оперативная память (лабораторный комплекс Психо-Тест)								
23,2	28,0	+4,8	35,6	41,3	+5,7**	41,2	30,7	-10,5**
Восприятия звуковых и световых стимул-реакций (лабораторный комплекс Психо-Тест)								
25,4	33,9	+8,5	37,3	42,1	+4,8**	39,3	26,0	-13,3**
<b>Ценностно-смысловой компонент</b>								
Семантическая близость конструктов «Я» и «Профессионал» (модифицированный вариант методики «Репертуарные решетки» Дж. Келли)								
25,2	33,4	+8,2	38,6	43,5	+4,8**	36,2	23,1	-13,1**
Показатели по шкале «Локус контроля-Я» (тест «СЖО» Д.А. Леонтьева )								
22,5	29,9	+7,4	36,9	43,3	+6,4**	40,6	27,4	-13,2**
Показатели по шкале «Моральная нормативность» (тест «Адаптивность» А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина)								
27,2	36,4	+9,2**	36,6	46,1	+9,5**	36,2	17,5	-18,7**

Уровень развития, %								
Высокий			Средний			Низкий		
Мотивационный компонент								
до	после	изменение	до	после	изменение	до	после	изменение
Показатели по шкале «Творческая активность» (методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В. Е. Мильмана)								
24,1	29,7	+5,6	36,2	42,0	+5,8**	39,7	28,3	-11,4**
шкала «Направленность на задачу» (методика «Направленность личности» В. Смекала, Г. Кучера)								
26,5	34,1	+7,2	34,3	44,8	+7,4**	32,9	15,6	-11,8**
Эмоционально-волевой компонент								
Показатели по шкале «Личностная тревожность» (вопросник «Оценка уровня самоактуализации» А. Маслоу)								
36,2	29,4	- 6,8*	41,9	35,6	- 6,3*	21,9	35,0	+15,9**
Показатели по шкале «Самопринятие» (вопросник «Оценка уровня самоактуализации» А. Маслоу)								
28,6	37,4	+8,8*	37,1	44,2	+7,1*	34,3	18,4	-15,9**

**Примечание:** \* Различия между группами достоверны на уровне статистической значимости  $g \leq 0,01$ . \*\* Различия между группами достоверны на уровне статистической значимости  $g \leq 0,05$

А также дает возможность выбрать из большого объема информации именно ту, которая является необходимой для решения поставленных задач; видеть несколько возможных путей решения задач, выбирать из них наиболее эффективны, находить новые необычные решения; выделять ряд ведущих взаимосвязей, присущих поставленной проблеме, принимать верное решение при острой нехватки необходимой информации и при отсутствии времени на его обдумывание, рассматривать проблему с нескольких разных позиций. Кроме этого, участие в тренинге запускает механизмы ценностно-смысловых изменений исследуемых, которые начинают более осмысленно, критически и конструктивно оценивать себя, свое прошлое, настоящее и будущее жизни.

Сотрудники проявляют большую активность в формулировке жизненных целей и их исполнении. Установлено, что некоторые конструкты, в частности те, которые относятся к ценностно-смысловым блокам «Профессия, работа»,

«Качества способствующие достижениям», оказались не сразу доминирующими в семантическом пространстве специалистов после тренинга, а через определенное время, что свидетельствует о целенаправленности действия и отсроченности, а также устойчивости вызванных тренингом положительных индивидуально-профессиональных изменений в ценностно-смысловой сфере специалистов. В результате участия в тренинге у сотрудников ППСМ оказывается более позитивное отношение к своей жизни, отмечается рост общего показателя осмысленности жизни, развиваются лидерские качества, инициативность, собранность. Качественные изменения также наблюдаются по показателю «моральная нормативность» что свидетельствует о высоком уровне социализации, адекватной оценки своей роли в коллективе, ориентации на соблюдение общепринятых норм поведения. Так же среди общих тенденций изменений в смысловой сфере важно отметить возрастание у специалистов ощущения успешности самого себя в жизни, способности влиять на ход собственной жизни, уверенности в принципиальной возможности самостоятельного осуществления жизненного выбора и ощущение успешной самореализации.

Участие в тренинге способствовало перестройки системы мотивов специалистов, преимущественно представленной прогрессивным мотивационным профилем, характеризующегося заметным превышением уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания, преобладанием мотивов, порождаемых деятельностью, увлечением самой деятельностью.

Так же отмечены позитивные изменения в эмоционально-волевой сфере участников тренинга: они стали более активными и эмоционально привлеченными к деятельности; у них снизился уровень таких негативных эмоциональных состояний, как тревожность и фрустрация. Исходя из полученных результатов, можно утверждать, что для участников тренинга стало свойственным: правильное ориентирование во времени, рассматривая его в единстве прошлого настоящего и будущего, - они живут настоящим, их вера в будущее лишена ригидных целей; принимать себя такими, какие они есть, со своими недостатками и слабостями; принимать свою агрессивность, понимая при этом, что она, как и гнев, свойственная природе человека, поэтому стараются не подавлять ее в себе, а найти конструктивный выход этой агрессии.

#### **Выводы и перспектива исследования.**

Таким образом, использование ресурсного, личностного подхода применительно к проблеме развития профессиональной надежности личности,

приводит к пониманию того, что исследуемый феномен представляет собой не пассивную интеграцию влияния внешних и внутренних условий существования, не только характеристику приспособленной активности, а результат аккумуляции способов достижения цели, которые сформировались у сотрудников. Оценка и исследование профессиональной надежности невозможны без раскрытия роли субъектной активности, влияния на деятельность самой личности, ее переживаний, структуру смыслов и ценностных приоритетов, реализуемых в труде. Поэтому представляется необходимым при изучении надежности уделить дополнительное внимание индивидуальной специфике ценностно-смысловой сферы сотрудника ОВД, его мировоззренческим позициям, субъективным переживаниям, значимости тех или иных профессиональных задач, целей, т.е. включенности профессиональной деятельности в личностную структуру смыслов, на особенности индивидуального реагирования на профессиональные трудности.

Эффективность использования ППТ направленного на развитии профессиональной надежности сотрудников ППСМ обоснована полученными позитивными изменениями в результате повторных экспертных оценок и психодиагностического обследования показателей выраженности личностных факторов, профессионально важных качеств сотрудников. По которым в ходе корреляционного анализа отмечена тесная положительная связь с уровнем профессиональной надежности личности, свидетельствующая о пропорциональности изменчивости исследуемых переменных. Благодаря тренинговым занятиям становится возможным расширение «зоны надежности» специалистов.

Исходя из этого, использование психотренинговых технологий в контексте психологического обеспечения профессиональной надежности персонала ОВД позволяет решать следующие задачи: формирование у сотрудников профессионально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных и боевых задач; развитие профессионально значимых качеств и психологической ориентированности в различных аспектах профессиональной деятельности; совершенствование коммуникативных навыков и умений для установления психологического контакта с различными категориями граждан, предупреждения и разрешения конфликтов; формирование навыков ролевого поведения в различных ситуациях оперативно-служебной деятельности; формирование психологической устойчивости в сложных и экстремальных ситуациях, обучение сотрудников приемам саморегуляции; обучение сотрудников тактики, методам и приемам

обеспечения личной безопасности в специфических условиях профессиональной деятельности и в повседневной жизни; предупреждение и профилактика текучести кадров, нарушений дисциплины и законности, других негативных проявлений профессионально-психологической деформации; преодоление личностной или профессиональной стагнации; сохранения психического и физического здоровья специалистов, максимальное продление их профессионального долголетия.

### Литература

1. Балл Г.А. Психология в радиогуманистической перспективе [Текст]: Избранные работы. – К.: Изд-во «Основа», 2006. – 408 с.

2. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) [Текст]: монографія / Барко В.І. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 344 с.

3. Барко В.И. Развития профессиональной надежности работников патрульно-постовой службы милиции в процессе психологического обеспечения служебной деятельности / В. И. Барко, Д. В. Малеев // Перекрестки психологии и права: материалы международной научно-практической конференции (г. Ереван, 4-6 ноября 2011 года). – Ереван: АГПУ, 2012. – С. 56-69.

4. Бессонова Ю. В. Ценностные предпосылки профессиональной надежности [Электронный ресурс] / Ю. В. Бессонова – Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/28\\_PRNT\\_2011/Psihologia/10\\_94600.doc.htm](http://www.rusnauka.com/28_PRNT_2011/Psihologia/10_94600.doc.htm)

5. Волков А. А. Трансформации ценностно-смысловой сферы сотрудников милиции общественной безопасности как психологические барьеры в их успешной профессиональной самореализации / А. А. Волков // Вестник ИДНК «Экономика и управление народным хозяйством». – Ставрополь: 2010, № 2 (14). – С.125-128.

6. Горелов І.Ю. Професійно-психологічний тренінг з формування готовності курсантів ВНЗ МВС України до застосування зброї / Горелов І.Ю., Лефтеров В.О. // Практична психологія та соціальна робота. – 2007– № 4. – С. 37-40.

7. Капто А.С. Профессиональная этика / А.С. Капто. - М.; Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2006. - 799 с.

8. Куашева Е. Р. Жизнестойкость и ценностно-смысловые предпочтения личности: согласованность и противоречия (на материале сотрудников органов внутренних дел) [Электронный ресурс] / Е. Р. Куашева – Режим доступа: [http://www.vestnik.adygnet.ru/files/2011.3/1390/kuasheva2011\\_3.pdf](http://www.vestnik.adygnet.ru/files/2011.3/1390/kuasheva2011_3.pdf)

9. Лефтеров В.О. Психотренінги як ефективна форма забезпечення



професійної надійності персоналу ОВС (за досвідом роботи Центру впровадження психотренінгових технологій) / В.О. Лефтеров // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 28. – С. 371-374.

10. Лефтеров В.А. Проблемы оптимизации деятельности психологической службы органов внутренних дел [Электронный ресурс] / В.А. Лефтеров – Режим доступа: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2010\\_4/10lvaovd.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2010_4/10lvaovd.pdf)

11. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 1996. – 176 с.

12. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців [Текст]: Монографія. Є. М. Потапчук – Хмельницький, 2004. – 322 с.

13. Поярков С. Ю. Формирование профессиональной надежности правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел МВД России: Автореферат дисс. ...канд. пед. наук / С. Ю. Поярков – С-Пб., 1997. – 18 с.

14. Смирнов В. Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. Н. Смирнов – М.: Издательской центр «Академия», 2007. – 256 с.

15. Стрижов Е. Ю. Нравственно-психологический подход в оценке надёжности личности / Е. Ю. Стрижов // Психология человека в современном мире: Мат-лы юбилейной научн. конф. 15-16 окт. 2009 г. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2009. – Т.6. – С.312-319.

**Maleev D.V.**

**THE USE OF MORAL-PSYCHOLOGICAL APPROACH TO THE PROBLEM OF DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL RELIABILITY OF PERSONALITY**

The paper considers the problem of development of the professional reliability of the internal Affairs bodies. Distinguished ideological and axiological and conceptual determinants of the development of personnel reliability in the process of psychological provision of the official activity.

Service of psychological maintenance of operational service activity of bodies and divisions of internal affairs of Ukraine is an integral part of the units performing work on personnel maintenance of the system of the ministry of internal affairs of Ukraine. It should be noted that a large amount of tasks that stand before the service of psychological maintenance can be effectively implemented with the help of the system of use of modern of psychological training methods. With the account of the results of experimental work was created by the program of development of the professional reliability of the workers of the patrol-sentry militia service (PSMS).

For realization of the program of development of the professional reliability of employees of the esap in the process of adaptation, we have developed the program of professional psychological training (PPT). PPT provides an opportunity of the organization mode of professional self-development and self-perfection of a person as a continuous process. This training consists of a system of actions and exercises that provide effective formation, development and correction of the components of professional reliability of the specialist: value-semantic, motivational, cognitive, emotional-strong-willed, and behavioral. In the process of formation of the professional reliability of employees of the PSMS used the following major methods of professional psychological training: training of cognitive qualities, communicative training; the role-based training. Methods of professional psychological training can effectively develop and necessary for the workers of the PSMS the qualities, skills and abilities. Psychological support of professional reliability of the workers of the PSMS allows to solve the following task: search of quantitative criteria of selection of profession psychological and placement of personnel; the decision of problems of psychology of professional theatre, personality development, in different age periods; optimization of methods for identifying, measuring and forecasting the development of professionally important personal qualities of employees, the assessment of the reliability of these methods; development of methods for correction of personal data of the person; the implementation of the monitoring of the dynamics of professionally important personal qualities of employees during the whole career; improvement of the organizational management; optimization of solution of socio-psychological problems of the collectives of workers of the PSMS.