

УДК 159.99
ББК 88.49

С.Ф. МАРЧУКОВА

Байкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
msf7@mail.ru

СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В УСЛОВИЯХ «ВЫНУЖДЕННОГО» СОКРАЩЕНИЯ

S.F. Marchukova

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

STRATEGIES OF BEHAVIOUR OF EMPLOYEES OF LAW-ENFORCEMENT BODIES UNDER CONDITIONS OF «FORCED» REDUCTION

Аннотация: В работе рассматриваются стратегии поведения сотрудников органов внутренних дел в условиях переживания кризиса, вызванного предстоящей потерей профессиональной деятельности в период реформирования.

В данной статье рассматриваются результаты проведенного исследования заявленной темы с учетом срока службы

Важность исследования подтверждается возможностью определения этапа и уровня переживания кризиса, что позволяет не только выявить стратегии поведения сотрудников, но и сформулировать конкретные шаги в оказании практической психологической помощи.

Ключевые слова: вынужденное сокращение, стратегии поведения, влияние переживаний, кризисные ситуации, связанные с потерей профессиональной деятельности, стаж службы

Annotation: The paper discusses the strategies of the behavior of the employees of law-enforcement bodies under conditions of the crisis due to the expected loss of professional activity in the period of reform.

This article presents the results of the study of the stated topic taking into account the duration of service.

The importance of the study is confirmed by the opportunity to determine the stage and level of the experience of the crisis, which allows not only to choose the strategies of employees' behavior but also to formulate concrete steps in providing practical psychological assistance.

Keywords: Forced reduction, behavior strategies, effect of emotions, crisis situations connected with loss of professional activity.

Требования, предъявляемые к деятельности сотрудников МВД, условия прохождения службы и постоянно осуществляющиеся организационно-штатные мероприятия, в том числе и в рамках проведения реформирования системы МВД России, способствуют тому, что практически все действующие сотрудники находятся в условиях «вынужденного» сокращения, то есть в большей или меньшей степени переживают кризис, связанный с потерей профессиональной деятельности.

Механизм влияния переживаний, связанных с кризисной ситуацией, на личность рассматривается разными авторами сходным образом: прежде всего меняется социальная ситуация развития личности, происходит смена ролей, которые человеку приходится играть, изменяется круг лиц, включенных во взаимодействие с ним, спектр решаемых проблем и возможностей принятия решения, образ жизни в целом. В результате происходят очень существенные изменения в

«образе Я» человека, потеря старой и обретение новой идентичности, перестройка личностных смыслов, при этом могут включаться защитные механизмы, личностью производится внутренняя работа по смыслопорождению, рассортировка ценностей, которые следует продолжать отстаивать, и от которых можно отказаться, выбор способов поведения [1; 2].

Кризисы, связанные с потерей работы, исследуются в зарубежной психологии в рамках теории стресса. Выделяют фазы кризиса: первая фаза – шока, которая сопровождается активными поисками работы. На этом этапе индивидуум сохраняет оптимизм и надежду, дух его не сломлен. Вторая фаза наступает после неудачных поисков работы, человеком овладевает беспокойство и пессимизм, он переживает сильный дистресс. Это наиболее критическое состояние. На третьей стадии индивидуум полностью подчиняется судьбе и адаптируется к новому состоянию, которое отличается снижением уровня запросов и ограниченным выбором. К этому моменту его прежние жизненные позиции разрушены [2, 6, 8].

Среди отечественных и зарубежных ученых следует отметить исследования по переживанию и преодолению критических ситуаций (Л.С. Выготский, Ю.А. Александровский, Л.И. Анциферова, Р.А. Ахмеров, Л.Ф. Бурлачук, Ф.Е. Василюк, Э. Линдемманн, Эрикссон, В.А. Ядов и др.); работы по исследованию переживания при потере работы (Е.А. Климов, А.К. Осницкий, Т.В. Баранов, А.А. Гармашев, М.Г. Гильдшерш, А.Н. Демин, К. Леана, Л. Пельцман и др.).

Помощь человеку в преодолении кризисных ситуаций, переживаемых в связи с потерей работы, и поиск средств их благополучного разрешения – проблемы актуальные для нашего общества, находящегося в условиях постоянных преобразований государственного устройства.

Кардинальная общественная трансформация предъявляет новые требования к человеку как субъекту профессионального развития и субъекту профессиональной деятельности, принципиально меняя и соотношения движущих сил, и факторов профессионализации, и поведение человека в деятельности. Потому мы считаем обоснованным и важным выделение и дальнейшее изучение особой группы ненормативных кризисов профессионального развития, характерных для условий негарантированной занятости («вынужденного» сокращения).

По мнению Н. С. Пряжникова кризисы имеют два основных возможных «исхода»:

1) кризис может способствовать личностному развитию;

2) кризис может привести к личностной деградации, когда человек не может справиться со своими внутренними противоречиями [8].

Общеизвестно, что игнорирование кризисов чревато, поскольку уход от них грозит человеку профессиональной дезадаптацией, крушением профессиональных ожиданий (надежд), несостоятельностью профессиональной биографии. Знание психологических механизмов, закономерностей и особенностей кризисных явлений позволит их учитывать и конструктивно преодолевать.

Наиболее существенным результатом нашей работы явилось проведение эмпирического исследования указанных феноменов у сотрудников отдела внутренних дел с изучением особенностей в зависимости от срока службы.

С целью изучения личного отношения сотрудников к сложившейся ситуации и выбора ими тех или иных стратегий поведения нами проведено анкетирование сотрудников, подлежащих увольнению из органов внутренних дел в связи с резким сокращением штатов, объявленном в процессе реформирования МВД России.

Нами были исследованы 40 сотрудников одного из РОВД по методикам теста «Смыслжизненных ориентаций», «Склонность к поиску ощущений», «Прогноз» и анкетирования.

Респонденты первой группы (23 человека), средний возраст – 35 лет – имеют опыт службы более 10 лет в календарном исчислении, что дает возможность получения льготной минимальной пенсии и второй группы (17 человек), средний возраст – 25 лет – имеют опыт службы 5 лет и менее в органах внутренних дел.

В ходе анализа данных анкетирования было установлено личное отношение сотрудников в сложившейся ситуации.

Прежде всего, было предложено анкетированным охарактеризовать своё повседневное психологическое состояние в нескольких словах. Своё состояние как хорошее, спокойное, нормальное оценили 27% сотрудников; ещё 8% – как уверенное и оптимистичное. Таким образом, только одна треть пребывает в субъективно благоприятном душевном состоянии.

Остальные из опрошенных сотрудников испытывают негативные эмоции или переживания, связанные с ожиданием будущего: неопределенность, неуверенность, тоска, грусть, беспокойство, тревога, страх, безнадежность и безысходность, тяжесть и напряжение, растерянность, безрадостность и усталость от жизни, шок, апатия, депрессия – так характеризуют обычное психологическое состояние «потенциальные безработ-

ные».

Негативные психологические переживания, вызванные неопределенностью экономического и социального положения человека, сопровождающиеся чувством растерянности, беспокойства, напряжения, отметили 42% сотрудников. В гораздо более опасном в прогностическом смысле состоянии находится каждый пятый сотрудник: депрессивные реакции отмечают у себя 18% респондентов, а агрессивные реакции на совокупность житейских обстоятельств – 25%.

Отвечая на вопрос «На кого возлагает ответственность сотрудник за то положение, в котором он в данный момент находится: на других или себя?» почти 40% сотрудников считают ответственным за свое нынешнее положение, прежде всего и исключительно правительство страны. Обвинение в адрес руководства отдела высказывают ещё 23% сотрудников. Следовательно, 2/3 всех сотрудников предпочитают возлагать ответственность за своё положение на государство и его структуры. Перенос ответственности за свое состояние на других характерен для людей, нуждающихся в социальной защищенности (что проявляется в преобладании таких ответов у молодых сотрудников) или ориентированных на стабильность социальных и трудовых связей (такой консерватизм проявляется в выраженной ориентации на поиск определенной работы по ограниченным видам специальностей). И та, и другая тенденции характерны и определяют их стремление переносить ответственность с себя на других.

Однако есть и те, кто считает, что ответственность за сложившееся положение, прежде всего, лежит на нем самом, так считают 30% опрошенных.

Характер ожиданий помощи от системы МВД не совпадает с характером предложений. Сотрудники хотели бы получить следующие виды помощи в порядке убывания её значимости: помощь в трудоустройстве на любую работу (40%); трудоустройство по специальности (33%); переобучение по новой специальности (17%); получение повышенного выходного пособия в качестве конкретной и основной помощи (10%); информацию о рабочих местах (2%); обеспечение непрерывного стажа работы (1%); помощь с выходом на пенсию (1%), 1% сотрудников считают, что им лично МВД помочь ничем не сможет. Это весьма незначительный уровень скептицизма, если учитывать то психологическое состояние, в котором находится подлежащих «внезапному» увольнению.

Оценка сотрудниками своей приспособленности далеко не оптимистична. Всего 42% сотрудников считают, что они более или менее адаптированы к ны-

нешним условиям. И более трети – 38% сотрудников, которые совершенно определенно считают себя не приспособленными к нынешней жизни. Кроме того, вероятно, в эту же категорию следует добавить и значительную группу сотрудников, которые затрудняются с определенным ответом на вопрос – 20% сотрудников. Всего, таким образом, больше половины (58%) сотрудников не уверены в том, что они сумеют приспособиться к «новой» жизни.

Поскольку более половины опрошенных сотрудников, подлежащих «вынужденному» увольнению, рассчитывают скорее на помощь со стороны, чем на собственные усилия, становится совершенно очевидно, что если каждый второй человек в трудоспособном возрасте считает, что он не приспособлен к реалиям экономической жизни, то это очень неблагоприятный фактор в прогностическом отношении не только с точки зрения общества, но и с точки зрения успешного трудоустройства таких людей.

На вопрос «Чем бы он хотел заниматься?», 35% ответили: «Только по своей специальности». Еще 18% желают работать по профессии, смежной или близкой к их специальности. Всего, таким образом, более половины опрошенных выставляют определенные, часто однозначные требования к искомой работе. По всей видимости, это в современных условиях далеко не оптимальное решение, оно явно не способствует успеху и даже мешает поиску работы. Тем более, такие требования будут мешать человеку в случае, если он сумеет найти другую работу. Изначально сформулированные ожидания на неудовлетворенность ею очень скоро может привести к увольнению.

Только 30% сотрудников готовы сменить профессию и перейти в иную сферу общественного производства. При этом они предполагают сохранение профессионального уровня и даже его расширения за счет освоения новых профессий. Такие профессиональные ориентации следует расценивать как адаптивные в социально-профессиональном отношении.

Таким образом, в отношении профессиональных требований у большинства отмечается высокая ригидность ожиданий. Это можно объяснить, что 90% сотрудников имеют высшее или среднее специальное образование, предполагающее глубокую специализацию. Человеку в таком случае психологически трудно выйти за рамки своей профессии и «приобрести более широкий взгляд на поле своих профессиональных возможностей» [5]. Такое ограничение явно неадаптивно. Наконец, выделяется 18% сотрудников, готовых на любую работу независимо от профессиональных требова-

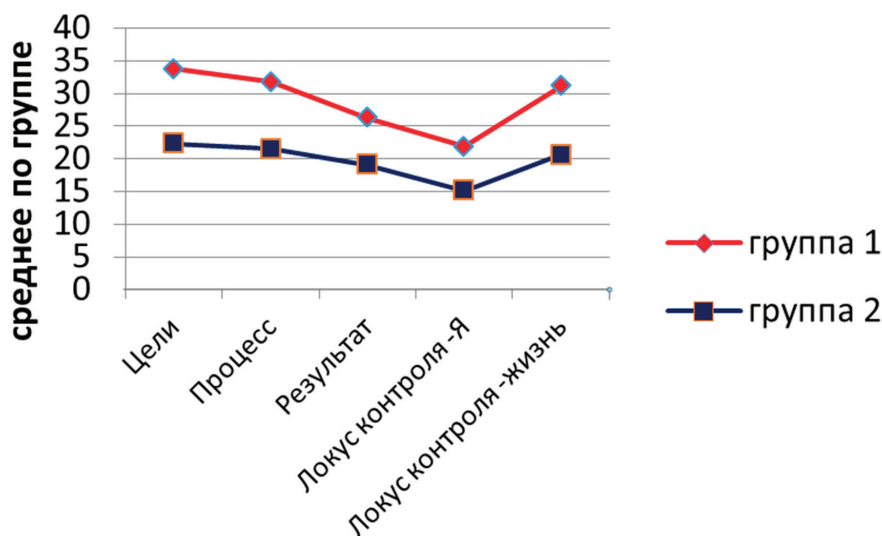


Рисунок 1. Средние показатели по субшкалам теста смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева у сотрудников ОВД с различным опытом служб

ний. Против ожиданий, для представителей этой группы не характерны такие мотивы, как готовность пойти на работу с низкой зарплатой или на снижение своего социального статуса, они так же, как и другие, стремятся к переобучению по новым профессиям и не считают себя неприспособленными к новым социально-экономическим условиям. Нельзя сказать, что эти люди готовы пойти на любую работу только потому, что испытывают значительные материальные затруднения. Имеются, по-видимому, какие-то иные, скорее психологические, причины, заставляющие человека принимать такое решение, которое угрожает ему депрофессионализацией. Но с позиций приспособления к нынешним социально-экономическим условиям подобное поведение можно считать и адаптивным [1].

Как видно из ответов на вопрос о предпочтении тех или других стратегий поиска работы, самостоятельный поиск с использованием информации, получаемой из официальных источников (газет, радио, телевидения), а также путем ответа на рекламные объявления применяют подавляющее большинство – 55% сотрудников.

Поиск с помощью специализированных государственных и частных организаций по трудоустройству, т.е. путем установления формальных связей, ведут 3% сотрудников. Случайный поиск, который заключается в непосредственном обращении к работодателю, практикуют 13% сотрудников. С использованием связей и знакомств, с помощью круга близких людей (родственников, друзей, знакомых, бывших коллег), т.е. через неформальные социальные связи, ищут работу 10% сотрудников.

Несмотря на все то отрицательное, что несет в

себе увольнение, оно имеет, с точки зрения самих сотрудников, и положительные стороны. Несмотря на то, что 45% сотрудников считают, что ничего положительного они здесь не видят, большая часть респондентов отмечают положительные моменты, только один из анкетированных затруднился с ответом. Респонденты указали более десятка различных положительных сторон в статусе безработного. В порядке значимости для самих людей эти стороны безработицы следующие: большое количество свободного времени, выходное пособие, возможность уделять больше

внимания семье и детям, возможность оценить свои силы и способности, новым взглядом посмотреть на себя, возможность, наконец, отдохнуть, чувство свободы и новых возможностей, перспектив, которые открываются перед человеком.

Анализируя полученные данные по результатам теста «Смысложизненных ориентаций» (рис.1) мы обнаружили, что между сотрудниками первой и второй групп существуют определенные сходства. Они заключаются в следующем: меньшей части сотрудников свойственна уверенность в своих силах, возможность контролировать события собственной жизни, они отчасти удовлетворены своей жизнью в настоящем. Также существуют значимые различия между двумя группами. Большинство сотрудников ОВД, имеющих опыт службы более 10 лет, имеют четкие цели в будущем, которые придают их жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Это целеустремленные люди, которые живут завтрашним днем. Планы большей части сотрудников имеют реальную опору в настоящем и подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Сотрудники этой группы в большей степени воспринимают процесс жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Пройденный отрезок жизни оценивают как продуктивный и осмысленный.

Для большинства сотрудников первой группы свойственно представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Они убеж-

дены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Для большинства сотрудников второй группы свойственно неверие в свои силы, невозможность контролировать события собственной жизни. Они живут сегодняшним или вчерашним днем, неудовлетворенны прожитой частью жизни, при этом, полноценный смысл жизни для них придают воспоминания о прошлом или нацеленность в будущее. Для сотрудников второй группы в большей степени свойственна убежденность в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна, и бессмысленно что-то загадывать на будущее.

Анализ результатов, полученных по методике Цукермана «Склонность к поиску ощущений», представленных на рис. 2, позволяет нам сделать вывод о сходствах между двумя группами испытуемых, а именно о том, что большинство сотрудников, имеющих опыт службы более 10 лет, и большинство сотрудников, не имеющих такого опыта, относятся к группе лиц, которые не предрасположены к чрезвычайным происшествиям. Это свидетельствует о том, что они не стремятся к поиску различных острых ощущений. Также существуют различия между двумя группами опрошенных. Большинство сотрудников ОВД, имеющих опыт службы более 10 лет, склонны переносить как монотонную, так и разнообразную работу. Они независимо от возраста любят нововведения и перемены.

Также большая часть сотрудников, имеющих опыт службы более 10 лет, стремятся находить и преодолевать трудности. Для них свойственна ответственность за свои действия и поступки. Большинство сотрудников ОВД, не имеющих такой опыт, склонны к монотонной, рутинной работе. Для них, с одной стороны, характерен консерватизм, приверженность к традиционным взглядам и

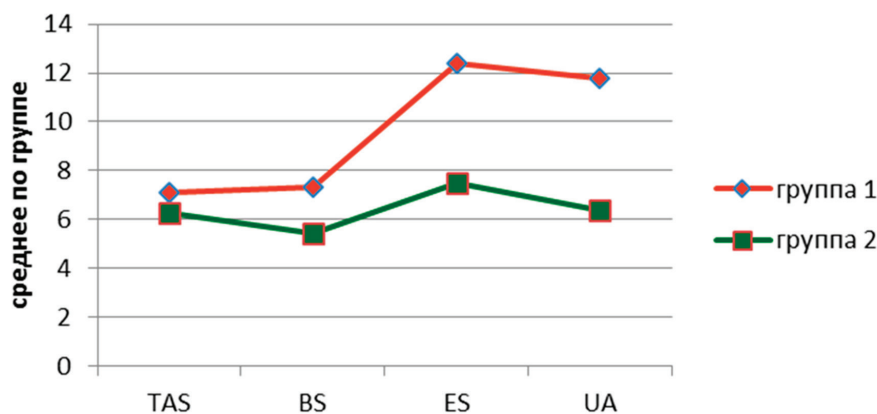


Рисунок 2. Средние показатели по методике Цукермана «Склонность к поиску ощущений» у сотрудников ОВД с различным опытом службы

правилам, а с другой, – стремление к нововведениям и переменам. Данные сотрудники в большей степени имеют тенденцию избегать трудностей, перекладывать ответственность на других людей или на обстоятельства. Это люди с низкой нервно-психической устойчивостью и с большей вероятностью «срывов».

Предпочли активное поведение, направленное на социальное взаимодействие – 15% сотрудников. Однако процесс планирования поведения уступает место интуитивному подходу, следствием чего является спонтанность и необдуманность их действий. Чуть более 20% сотрудников в неблагоприятных ситуациях предпочитают поведение пассивное, спонтанное и направленное на социальное взаимодействие, с одной стороны и такое же количество респондентов выбирают гибкое и продуманное поведение, пассивное, но не направленное на социальное взаимодействие. 22% исследуемых ведут себя активно и уверенно, но действия их спонтанны, импульсивны и не направлены на взаи-

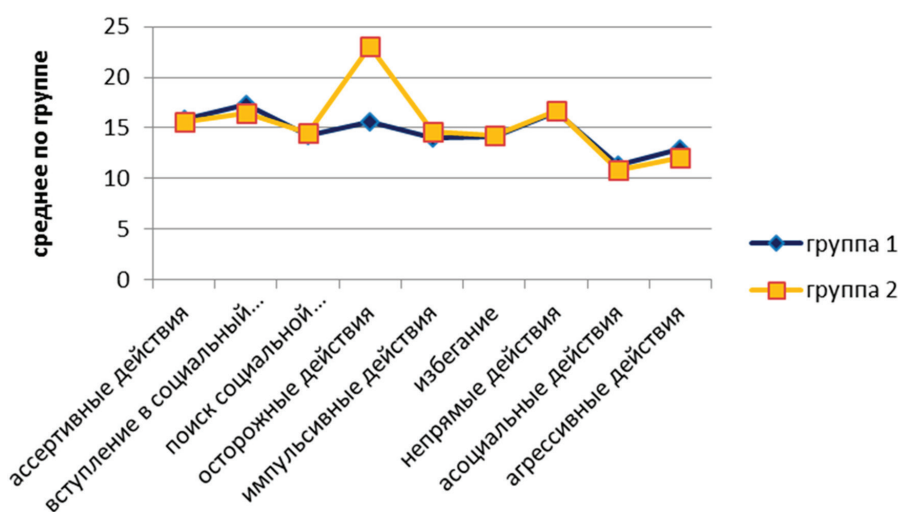


Рисунок 3. Средние показатели по опроснику SACS –«Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» у сотрудников ОВД с различным опытом службы

модействие с окружающими.

В группе сотрудников ОВД, имеющих опыт службы менее 5 лет, также было выделено восемь стратегий совладающего поведения.

Относительно процентного соотношения представленных стратегий можно сказать следующее: наиболее продуктивная стратегия совладающего поведения характерна только для 10% сотрудников ОВД. Они предпочитают гибкое, активное поведение, направленное на социальное взаимодействие. Самая неэффективная стратегия характерна для 5% сотрудников. Их поведение характеризуется как пассивное, опирающееся на интуицию и не направленное на социальное взаимодействие. Наибольшее количество сотрудников ОВД, а именно 24%, по отношению к решаемой проблеме ведут себя пассивно. Они предпочитают отложить принятие решения на неопределенный срок, а может и дожидаться момента, когда ситуация разрешится сама собой. Однако их поведение отличается гибкостью и спланированностью, направленностью на поиск и удержание социальных контактов.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что более половины сотрудников ОВД, имеющих опыт службы более 10 лет, находясь в стрессовой ситуации, ведут себя активно, предприимчиво, самостоятельно ищут пути разрешения возникшей проблемы. Решения принимают обдуманно, способны адекватно оценить свои возможности в сложившейся ситуации, скорректировать как свое поведение, так и поведение окружающих в интересах конечного результата. Просоциальная направленность, то есть расположенность к социальному взаимодействию, способствует установлению тесных контактов с окружающими людьми, тем самым, увеличивая вероятность оказания помощи и поддержки в неблагоприятной, трудной ситуации, со стороны близких людей. Большинство сотрудников ОВД, имеющих опыт службы менее 5 лет, предпочитают долго обдумывать и тщательно взвешивать возможные варианты принимаемого решения. Тем самым, увеличивая вероятность того, что проблема разрешится сама собой, кто-то поможет советом или вовсе возьмет ответственность за происходящие события на себя. Процесс планирования их поведения уступает место интуитивному подходу, следствием чего является спонтанность и необдуманность действий.

Анализ полученных результатов по методике «Прогноз» позволяет нам констатировать следующее. Для 65% сотрудников, имеющих опыт службы более 10 лет, характерен высокий уровень нервно-психической устойчивости и, следовательно, для них свойственен

меньший риск дезадаптации в стрессе. Для 34 испытуемых уровень нервно-психической устойчивости находится в норме. У 41% сотрудников, не имеющих такого опыта, характерны средние значения уровня нервно-психической устойчивости. 25% опрошенных имеют низкий уровень нервно-психической устойчивости и, следовательно, больший риск дезадаптации в стрессе. Это свидетельствует о том, что большинство сотрудников ОВД, имеющих опыт службы более 10 лет, способны сдерживать или управлять собственными чувствами, желаниями и поступками, а также противостоять внешним воздействиям. Большинство сотрудников, не имеющих опыта, подвержены негативному влиянию извне.

Полученные результаты исследования позволяют сделать нам предполагать, что сотрудникам ОВД, имеющим опыт службы более 10 лет, свойственна уверенность в своих силах, возможность контролировать события собственной жизни. Им характерно представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Они способны сдерживать или управлять собственными чувствами, желаниями и поступками, а также противостоять внешним воздействиям, самостоятельно возвращаться в психическое равновесие. Сотрудники ОВД, имеющие малый опыт службы, отчасти удовлетворены своей жизнью в настоящем, не стремятся к поиску различных острых ощущений. Они демонстрируют неверие в свои силы, невозможность контролировать события собственной жизни, характерно избегание трудностей, перекладывание ответственности на других людей или на обстоятельства. У большинства таких сотрудников отмечается низкая нервно-психической устойчивости и большая вероятность «срывов», которые подвержены негативному влиянию извне. Им свойственна повышенная утомляемость, высокая истощаемость, раздражительность, неустойчивость интересов, частые смены настроения.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о зависимости динамики и исхода профессионального кризиса занятости сотрудников в условиях реформы МВД от особенностей эмоционального переживания и срока службы в органах внутренних дел. Однако, тема требует более детального изучения.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что в современных условиях важность исследования подтверждается возможностью определения этапа и уровня переживания кризиса, связанного с потерей

профессиональной деятельности, на котором находится конкретный человек. На этой основе можно спрогнозировать последующие стадии и четко сформулировать конкретные шаги в оказании практической психологической помощи.

Библиографический список

1. Бассин Ф.В. «Значащие» переживания и проблема собственно-психологической закономерности. /Ф. В. Бассин// – Вопросы психологии 2002, №3, С.105
2. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности / Министерство внутренних дел. – СПб., Речь, 2004.-С.270
3. Божьев В.П. Правоохранительные органы России /В.П. Божьев//– М.: Изд-во Высшее образование, 2008. – С.142
4. Бурлачук Л.Ф. Проблема исследования бессознательного психического проективными методами. – В кн.: Бессознательное: природа, функции, методы исследования. Тбилиси, 2008. т. 3, С.638
5. Вилюнас В.К. Психология эмоциональных явлений. / В.К. Вилюнас // – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006. – С.142
6. Вяткин А.П. Экономические способности: понятие, сущность, структура // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2003. № 3–4 (36–37). С. 75–81
7. Котоманова И.А., Марчукова С.Ф. Переживание кризиса сотрудниками МВД, вызванного потерей профессиональной деятельности, ИрГТУ, 2011 – 92 с.
8. Пахно И.В. Переживание времени в кризисных ситуациях : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 : Хабаровск, 2004. – 231 с.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2005. – 480с.