

Издание Департамента
государственной службы и кадров
МВД России

Журнал издается с 2008 года

Редакционная коллегия:
Председатель: Кубышко В.Л.

Заместители председателя:
Гришин В.В., Дерешко Б.Ю.

Члены редколлегии:
Боде Л.Н., Гирько С.И.,
Головнев Л.П., Гордиенко В.В.,
Елисеев В.П., Костенко Ю.Я.,
Обухов А.В., Румянцев Н.В.,
Степин С.В., Ткаченко Г.Г.,
Трипутин С.Н., Шилов И.Ф.,
Юдин А.В.

Редакция журнала:
Беляева Т.Н., Житенев Г.В., Жуков Д.А.,
Котелкина Т.Ю., Янченков В.А.

Адрес редакции:
Москва, 125009, Газетный пер., д. 6

Телефоны редакции:
(495) 667-11-26, (495) 667-16-40
E-mail: 02dco@rambler.ru

Издание распространяется по бесплатной
адресной рассылке.

По вопросам рассылки
обращаться по тел.: (495) 525-57-18

Тираж 5000 экземпляров.
Выходит 1 раз в квартал.

Авторы несут ответственность
за достоверность представленной
информации.

Рукописи рецензируются,
но не возвращаются.

Все права защищены.

Перепечатка только
с разрешения редакции.

© Департамент государственной службы
и кадров МВД России, 2012.

© Оформление и дизайн:
редакция журнала
«Вестник кадровой политики МВД России».

С электронной версией журнала можно
ознакомиться на сайте ДГСК
МВД России по адресу:
www.dko-mvd.ru

В НОМЕРЕ

СОБЫТИЯ

- Совещание руководителей кадровых аппаратов, образовательных
и научных учреждений МВД/полиции государств-участников СНГ 2
- На II Всероссийском профессиональном конкурсе психологов «Сила Души»
победили сотрудники МВД России 3

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- Значение эстетического воспитания и самостоятельного творчества
в формировании профессионально значимых качеств личности
курсантов и слушателей 4
- Вопросы изучения профессиональной социально-психологической
пригодности кандидатов на службу в органы внутренних дел 9

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

- К вопросу о повышении коммуникативной компетентности сотрудников ГИБДД 12
- Психолого-педагогические условия совершенствования подготовки
курсантов вузов МВД России к преодолению трудностей
в профессиональной деятельности 18

ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ

- Формирование и развитие речевой культуры у курсантов военных вузов
внутренних войск МВД России 23
- Где детство связано с бедою 32

КОНКУРСЫ, НАГРАДЫ, ПООЩЕНИЯ

- Подведены итоги литературного конкурса МВД России «Доброе слово» 35

ПРАКТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

- Переживание кризиса сотрудниками МВД,
вызванного потерей профессиональной деятельности 40
- Профессиональные кризисы в деятельности
сотрудников органов внутренних дел: понятие, формы проявления,
основные направления преодоления 44

ВETERАНЫ В СТРОЮ

- И профессия, и образ жизни 48

СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

- Реформирование Российской полиции в начале XX века 55



Переживание кризиса сотрудниками МВД, вызванного потерей профессиональной деятельности

МАРЧУКОВА С. Ф.,
старший научный сотрудник организационно-научного и редакционно-издательского отдела
Восточно-Сибирского института МВД России,
подполковник полиции

Требования, предъявляемые к деятельности сотрудников МВД, условия прохождения их службы и постоянно осуществляющиеся оргштатные мероприятия, в том числе и в рамках реформирования системы МВД России, способствуют тому, что практически все действующие сотрудники в большей или меньшей степени переживают кризис, связанный с потерей профессиональной деятельности.

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.

Среди отечественных и зарубежных ученых следует отметить исследования по переживанию и преодолению критических ситуаций Л. С. Выготского, Ю. А. Александровского, Л. И. Анциферовой, Р. А. Ахмерова, Л. Ф. Бурлачука, Ф. Е. Василюк, Э. Линдемманна, Эриксона, В. А. Ядова и др.; работы, в которых рассматривались переживания при потере работы Е. А. Климова, А. К. Осницкого, Т. В. Баранова, А. А. Гармашева, М. Г. Гильдшгерш, А. Н. Демина, К. Леана, Л. Пельцман и др.

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 индивидум 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 индивидум полностью подчиняется судьбе и адаптируется к новому состоянию, которое отличается снижением уровня запросов и ограниченным выбором. К этому моменту его прежние жизненные позиции разрушены» [4, 6, 9].

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, ко-

торые следует продолжать отстаивать, и от которых можно отказаться, выбор способов поведения [1; 2].

Кардинальная общественная трансформация предъявляет новые требования к человеку как субъекту профессионального развития и субъекту труда, принципиально меняя и соотношение движущих сил и факторов профессионализации, и поведение человека в труде. Потому мы считаем обоснованным и важным выделение и дальнейшее изучение особой группы ненормативных кризисов профессионального развития, характерных для условий негарантированной занятости.

По мнению Н. С. Пряжников [9] 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.

Кризисы нельзя игнорировать, так как 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 нами разработана анкета и проведено анкетирование сотрудников, подлежащих увольнению из органов внутренних дел.

Выборка составила 40 сотрудников ОВД. В ходе анализа данных анкетирования было установлено личное отношение сотрудников в сложившейся ситуации.

Прежде всего, анкетиремым было предложено охарактеризовать своё повседневное психологическое состояние в нескольких словах. 11 сотрудников оценили свое состояние как хорошее, спокойное, нормальное; ещё 3 – как уверенное и оптимистичное. Только одна треть пребывает в субъективно благоприятном душевном состоянии, остальные 26 сотрудников испытывают те или иные негативные эмоции или переживания, связанные с ожиданием лучшего будущего: надежда, вера в лучшее, 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 безработные. Негативные психологические переживания, вызванные неопределенностью экономического и социального положения человека, сопровождающиеся чувством растерянности, беспокойства, напряжения, отметили 17 сотрудников. В гораздо более опасном в прогностическом смысле состоянии находится каждый пятый сотрудник: депрессивные реакции отмечают у себя 7 человек, а агрессивные реакции на совокупность житейских обстоятельств – 2.

На вопрос о возложении ответственности за то положение, в котором

в данный момент находится сотрудник, подлежащий увольнению: на других или себя? 16 сотрудников считают ответственным за свое нынешнее положение, прежде всего и исключительно правительство страны. Обвинение в адрес руководства отдела высказывают ещё 9 сотрудников. Следовательно, 2/3 всех сотрудников предпочитают возлагать ответственность за своё положение на государство и его структуры. Тех, кто считает, что ответствен за такое положение, прежде всего он сам – 12 человек. 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 перенести ответственность с себя на других.

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 (16); трудоустройство по специальности (13); переобучение по новой специальности (7); получение выходного пособия в качестве конкретной и основной помощи (4); информацию о рабочих местах (5); обеспечение непрерывного стажа работы (2); помощь с выходом на пенсию (1). Двое считают, что им лично МВД помочь ничем не сможет. Это весьма незначительный уровень скептицизма, если учитывать то психологическое состояние, в котором находится большинство людей.

Оценка сотрудниками своей приспособленности далеко не оптимистична. Всего 17 сотрудников считают, что они более или менее адаптированы к нынешним условиям. И более трети – 15 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 – 8 сотрудников. Всего, таким образом, 23 сотрудника не уверены в том, что они сумели приспособиться к нашей новой жизни. Совершенно очевидно, что если каждый второй человек в трудоспособном возрасте считает, что он не приспособлен к реалиям нынешней экономической жизни, то это очень неблагоприятный фактор в прогностическом отношении не только с точки зрения успешного трудоустройства таких людей. Можно сделать вывод, что более половины потенциальных безработных, рассчитывают скорее на помощь со стороны, чем на собственные усилия.

На вопрос о том, чем бы он хотел заниматься, каждый третий – 14 человек ответили: “Только по своей специальности”. Семеро желают работать по профессии, смежной или близкой к их специальности. Всего, таким образом, более половины респондентов выставляют определенные, часто однозначные требования к искомой работе. По всей видимости, это в нынешних 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. Неудовлетворенность ею очень скоро может привести к увольнению. Только 12 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 до 36 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. Такое ограничение явно неадаптивно в современных нестабильных социально-экономических условиях, когда динамичность многих процессов значительно возросла. Наконец, выделяется 7 сотрудников, готовых на любую работу независимо от профессиональных требований. 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 непригодными 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.

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 – 22 сотрудника.

Поиск с помощью специализированных государственных и частных организаций по трудоустройству, т. е. путем установления формальных связей, ведут 9 сотрудников. Случайный поиск, который заключается в непосредственном обращении к работодателю, практикуют 5 сотрудников.

С использованием связей и знакомств, с помощью круга близких людей (родственников, друзей, знакомых, бывших коллег), т. е. через неформальные социальные связи, ищут работу 4 сотрудника.

Несмотря на все то отрицательное, что несет в себе увольнение, она имеет, с точки зрения самих сотрудников, и положительные стороны. И их немало. Хотя 18 сотрудников считают, что ничего положительного они здесь не видят, остальные отмечают положительные моменты (1 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, перспективы, которые открываются перед человеком.

Для получения более достоверных данных указанные сотрудники были протестированы с помощью тестов «Смысложизненных ориентаций» и «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций».

Респонденты были распределены по профессиональному стажу на две группы. В первую группу вошли 23 сотрудника, средний возраст – 35 лет – имеющих опыт службы более 10 лет. Вторая группа представлена 17 сотрудниками, средний возраст – 25 лет – имеющих опыт службы менее 5 лет в органах внутренних дел.

Анализ полученных данных позволяет сделать вывод о том, 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.

Среди выявленных значимых различий между двумя группами следует отметить, что 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 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. Результаты средних показателей представлены на рисунке 1.

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.

Полученные данные свидетельствуют о том, что более половины сотрудников ОВД, имеющих опыт службы более 10 лет, находясь в стрессовой ситуации, ведут себя активно, 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. Про социальная направленность, то есть расположенность к социальному взаимодействию, способствует установле-

нию тесных контактов с окружающими людьми, тем самым, увеличивая вероятность оказания помощи и поддержки в неблагоприятной, трудной ситуации, со стороны близких людей.

Анализируя полученные данные, мы обнаружили, что для сотрудников ОВД, имеющих опыт службы более 10 лет, характерна устойчивость настроения, интересов, увлечений и привязанностей. Они способны сдерживать или управлять собственными чувствами, желаниями и поступками, а также противостоять внешним воздействиям, самостоятельно с высоким быстродействием возвращаться в психическое равновесие.

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. Данные приведены на рисунке 2.

Большинство сотрудников, имеющих опыт службы менее 5 лет, 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, особенно в условиях реформы МВД, от особенностей их эмоционального переживания и срока службы в органах внутренних дел.

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.

Список источников, использованных при подготовке материала:

Бассин Ф. В. «Значение» переживания и проблема собственно-психологической закономерности. // Вопросы психологии 2002, № 3, с.105

Безносос С. П. Профессиональная деформация личности. СПб., Речь, 2004. – 270 с.

Божьев В. П. Правоохранительные органы России. М.: Изд-во Высшее образование, 2008. – 142 с.

Бурлачук Л. Ф. Проблема исследования бессознательного психического проективными методами. – В кн.: Бессознательное: природа, функции, методы исследования. Тбилиси, 2008. Т. 3, с.638

Василюк Ф. Е. Типология переживания критических ситуаций// Психологический журнал, 1995. – Т. 16. – N 5. – с. 104–114., с. 225.

Вилюнас В. К. Психология эмоциональных явлений. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006. – 142 с.

Котоманова И. А., Марчукова С. Ф. Переживание кризиса сотрудниками МВД, вызванного потерей профессиональной деятельности, ИргТУ, 2011 – 92 с.

Пахно Ирина Владимировна. Переживание времени в кризисных ситуациях: Дис... канд. психол. наук: 19.00.01: Хабаровск, 2004. 231 с.

Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 413 с.

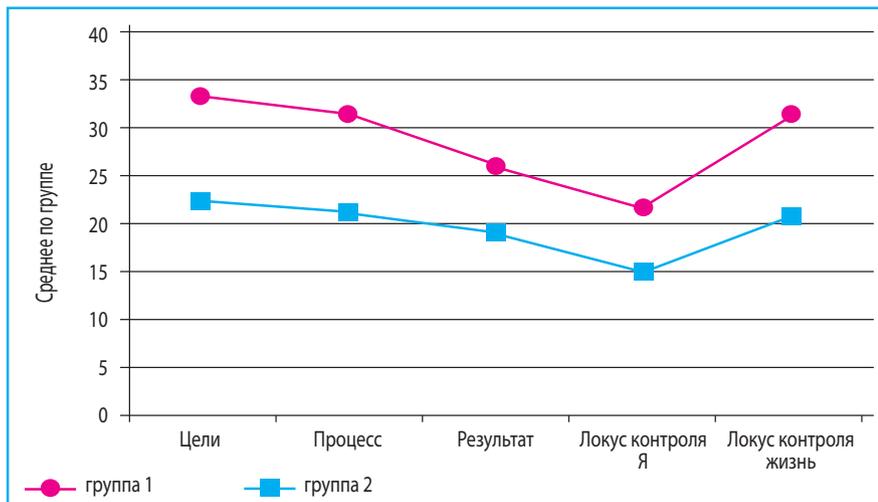


Рис. 1. Средние показатели по субшкалам теста смысложизненных ориентаций у сотрудников ОВД с различным опытом службы

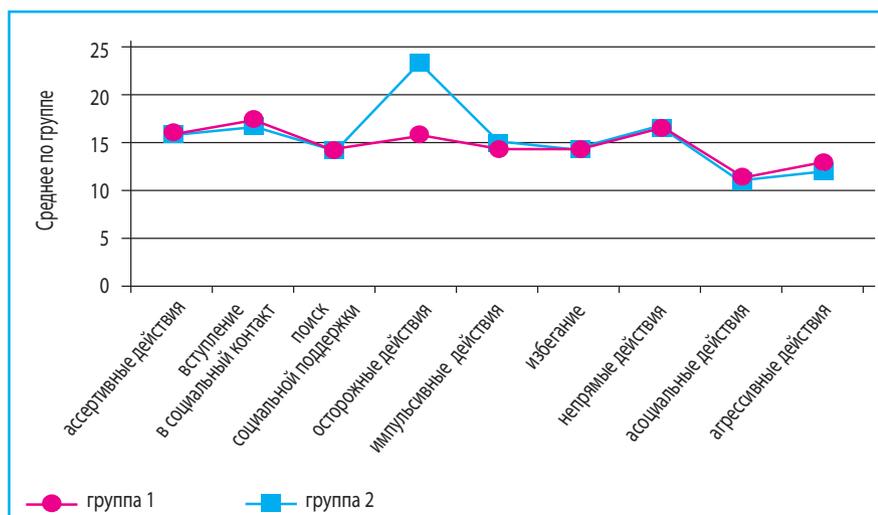


Рис. 2. Средние показатели по опроснику SACS – «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» у сотрудников ОВД с различным опытом службы