

СЕКЦІЯ 3. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.938.3:378

ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАТРЕБУВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ

Євдокімова О.О., д. психол. н., професор,
професор кафедри соціології та психології

Харківський національний університет внутрішніх справ

Посохова Я.С., аспірант
кафедри соціології та психології

Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті проаналізовано наукові підходи до дослідження професійної затребуваності на прикладі працівників поліції Патрульної служби України. Розглянуто значення цього феномена в професійній діяльності. Встановлено, що для патрульних поліцейських як у період навчання, так і в процесі діяльності характерне відчуття професійної затребуваності, яке характеризується відчуттям належності до цього професійного співтовариства, впевненістю у власній професійній компетентності, а також очікуванням позитивного ставлення з боку інших людей. Досліджувані розділяють цінності та пріоритети правоохоронної системи, у якій працюють, що свідчить про ідентичність із цією професією, що сприяє гармонійному розвитку особистості.

Ключові слова: *Патрульна служба України, поліція, професійна затребуваність, професійна діяльність, професійне співтовариство, професійна компетентність, ідентичність.*

В статье проанализированы научные подходы к исследованию профессиональной востребованности на примере работников полиции патрульной службы Украины. Рассмотрено значение данного феномена в профессиональной деятельности. Установлено, что для патрульных полицейских как в период обучения, так и в процессе деятельности характерно чувство профессиональной востребованности, которое характеризуется ощущением принадлежности к данному профессиональному сообществу, уверенностью в собственной профессиональной компетентности, а также ожиданием положительного отношения со стороны других людей. Испытуемые разделяют ценности и приоритеты правоохранительной системы, в которой работают, что свидетельствует об идентичности с данной профессией, что способствует гармоничному развитию личности.

Ключевые слова: *Патрульная служба Украины, полиция, профессиональная востребованность, профессиональная деятельность, профессиональное сообщество, профессиональная компетентность, идентичность.*

Ievdokimova O.O., Posokhova Ya.S. PSYCHOLOGICAL STUDY OF THE DEMAND FOR PROFESSIONAL POLICE OFFICERS

The article analyzes the scientific approaches to the study of professional demand on the example of the police officers of Patrol Service of Ukraine. The value of this phenomenon in the professional activities is considered. It was found that for patrol officers, as in the period of study, and in the normal course of business, characterized by a sense of professional demand, which is characterized by a sense of belonging to this professional community, confidence in their own professional competence, as well as the expectation of a positive attitude on the part of other people. The subjects share the values and priorities of law enforcement system in which they work, which testifies to the identity of the profession, that contributing to the harmonious development of personality.

Key words: *Patrol Service of Ukraine, police, demand for professional, professional activity, professional community, professional competence, identity.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку Україна знаходиться на шляху побудови правової демократичної держави. Розпочато ряд реформ, які торкнулися майже всіх сфер державного життя, зокрема і правоохоронної системи. 12 січня 2015 року Президент України Указом № 5/2015 за-

твердив Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» – основний інструмент досягнення цілей сталого розвитку в майбутньому для України, який є програмним документом довгострокової дії, заснованим на сучасних міжнародних принципах співіснування людства і навколишнього середовища.



Згідно зі «Стратегією» [6] необхідно забезпечити прозору систему конкурсного відбору осіб на посади, створити нову систему атестації персоналу органів правопорядку, змінити підходи до підготовки працівників цих органів, що повинно забезпечити зміну їх ставлення до виконання службових обов'язків, перш за все забезпечення безпеки кожної людини, її особистих і майнових прав, громадських і державних інтересів.

В ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» говориться, що конкурс на службу обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліцію. В результаті проведених реформ, проголошеної метою яких є повне «перезавантаження» правоохоронної системи, поліція України, і зокрема її патрульна служба, поповнилася численними свіжими кадрами. Поява нового поліцейського підрозділу Національної поліції України – Патрульної служби – вимагає особливої уваги при професійному відборі кандидатів на службу. На нашу думку, важливим і актуальним питанням сьогодення є дослідження особливостей розвитку професійної затребуваності особистості сучасного правоохоронця і реалізація його в професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день існує велика кількість вітчизняних та зарубіжних досліджень, які дають змогу зробити висновок про те, що наукою створена реальна база для виділення нового психологічного феномена – професійної затребуваності особистості.

Є.В. Харитонова у теоретичному обґрунтуванні концепції соціально-професійної затребуваності особистості визначає: «Проблемний аспект дослідження соціально-професійної затребуваності особистості полягає в тому, що, незважаючи на підвищений інтерес до цього феномена серед психологів, питання психологічної природи цього феномена вимагає глибокого теоретико-методологічного опрацювання» [8, с. 106]. Дослідник відзначає зростаючу потребу в наукових обґрунтованих концепціях затребуваності особистості, а також відсутність системного підходу до психологічної інтерпретації цього феномена. Автор приводить таку інтерпретацію: «Соціально-професійну затребуваність особистості можна визначити як динамічну метасистему відносин трьох глобальних складових: соціуму, особистості і професії, яка є одночасно і процесом, і результатом входження людини в со-

ціокультурну та професійну реальність» [8, с. 107].

О.Є. Поліванова, досліджуючи уявлення сучасної молоді стосовно життєвого успіху людини, визначає його як одну зі значущих гуманістичних цінностей. Автор стверджує, що «уявлення про життєвий успіх у сучасної молоді включає такі складові: матеріальне благополуччя, якісні міжособистісні взаємини, емоційну насиченість, самореалізацію, соціальне становище, самовідчуття і самопочуття» [3, с. 21].

На думку А.М. Большакової, суспільство, яке знаходиться на різних етапах змін (соціальних, економічних, політичних), потребує підвищенні вимоги до психічних можливостей людини, які б дали змогу швидше адаптуватися до змін. Автор наголошує на тому, що саме ці психічні можливості допоможуть особистості не лише адаптуватися, але й стати суб'єктом трансформаційних процесів. А.М. Большакова приводить два рівні особистісного потенціалу особистості, які включають в себе психологічну готовність та прагнення до змін, та підкреслює: «Найважливішою складовою загального особистісного потенціалу є певні особистісні якості, установки, прагнення та цінності, які зумовлюють здатність людини активно та успішно брати участь в інноваційних процесах у різних сферах суспільного та особистого життя» [1, с. 348].

О.В. Тімченко та О.Б. Самохвалов розглядали креативність як базовий та професійно важливий компонент професійного мислення співробітників правоохоронних органів України, автори говорили: «В певні періоди професіоналізації, коли для успішного виконання професійних функцій працівникам правоохоронних структур необхідно опанувати діяльність, яка передбачає певною мірою одностипне застосування засвоєних раніше знань, умінь і навичок, реальне професійне «Я» і ідеальне професійне «Я» не стають для особистості «об'єктами» свідомого, спрямованого зіставлення». Дослідники вважають, що використання креативності в процесі професійного розвитку допоможе перейти правоохоронцям на більш результативніший рівень професійної діяльності [5].

У контексті проблеми, що розглядається, доцільно звернути увагу на роботу І.В. Ламаш, яка в огляді сучасних зарубіжних досліджень поліцейської культури (police culture), наводить погляди шведських дослідників Л.Е. Лаурица і С. Карпа щодо ролі ідентичності у професійній

діяльності поліцейських. Автор зазначає: «L.E. Lauritz і S. Karp (2013 рік) відзначають, що професійна поліцейська ідентичність має основоположне значення для розуміння, як співробітники поліції виконують свою роботу. У процесі прийняття рішень та діяльності співробітники поліції підтримують внутрішній діалог з поліцейською ідентичністю. Ухвалення рішення і дії співробітників поліції залежать від інтерпретації ситуації і відповіді на питання: хто ми, що оточуючі очікують від нас, і яка наша місія. Підстави подібних описів, як зазначено дослідниками, пов'язані із загальними ризиками професії і роллю авторитаризму» [9, с. 191–192].

Усвідомлення власної професійної ідентичності є запорукою ефективної діяльності та гармонійності особистості фахівця. Становлення ідентичності, в тому числі професійної ідентичності фахівця, в умовах трансформації суспільства вимагає особливої уваги дослідників для оптимізації професійного самовизначення. У контексті суспільних змін в Україні діяльність патрульної поліції не стала винятком.

Аналіз літератури показав, що на сьогоднішній день недостатньо наукових робіт, які були б спрямовані на дослідження професійної затребуваності. В останні роки з'явилися роботи, в яких ця проблема розглядається більше в теоретичному аспекті, але без акценту на таку професійну групу, як поліцейські. У зв'язку з цим набуває актуальності проблема психологічного дослідження феномена професійної затребуваності сучасного правоохоронця.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає у вивченні професійної затребуваності особистості сучасного правоохоронця на прикладі патрульних поліцейських.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для досягнення означеної мети нами був використаний опитувальник «Професійна затребуваність особистості» Є.В. Харитонові та Б.А. Ясько. Цей опитувальник складається з 47 питань, які розподілені за 9 шкалами. В емпіричному дослідженні брали участь 250 патрульних поліцейських. Діагностика проводилася на етапі первинної професійної підготовки (слухачі) та після 6 місяців роботи (патрульні поліцейські). Для обробки результатів був використаний t-критерій Стюдента для парних порівнянь середніх величин. Результати дослідження представлені в таблиці 1.

Таблиця 1
Показники професійної затребуваності у слухачів та патрульних поліцейських

	На етапі первинної професійної підготовки	Після 6 місяців роботи	p
ЗРПП	27,45±0,40	26,35±0,47	0,05
НПС	29,79±0,59	29,12±0,92	–
ППЗ	29,18±0,73	27,12±0,92	0,05
ПК	28,18±0,67	26,12±0,53	0,05
ПА	26,0±0,58	23,82±0,62	0,05
ОРПД	32,36±0,28	30,23±0,96	0,05
СІ	32,15±0,44	30,82±0,71	–
СС	29,21±0,85	28,23±0,53	–
ЗРПЗ	163,57±3,71	149,7±4,93	0,001

Примітка: ЗРПП – задоволеність реалізацією професійного потенціалу, НПС – належність до професійного співтовариства, ППЗ – переживання професійної затребуваності, ПК – професійна компетентність, ПА – професійний авторитет, ОРПД – оцінка результатів професійної діяльності, СІ – ставлення інших, СС – самоставлення, ЗРПЗ – загальний рівень професійної затребуваності.

За шкалою «Задоволеність реалізацією професійного потенціалу» показник на етапі первинної професійної підготовки склав 27,45±0,40, після 6 місяців роботи показник за цією шкалою дорівнює 26,45±0,47. З урахуванням довірчих інтервалів отримані результати відбивають середній рівень вираженості досліджуваного показника, тобто слухачі та патрульні поліцейські в цілому задоволені реалізацією професійного потенціалу, досягнутим професійним статусом та рівнем професійної компетентності. Зафіксовано більш низький показник у досліджуваних після 6 місяців роботи, $p \leq 0,05$. Це можна пояснити тим фактом, що в професійній діяльності патрульні поліцейські не мають змоги повністю реалізувати свій потенціал, оскільки новостворена правоохоронна система лише починає формуватися і не дає змоги поліцейським повною мірою себе реалізувати в професії. На нашу думку, це є явищем короткостроковим і з часом, набуваючи більшого практичного досвіду, працівники краще себе зможуть проявити в професійній діяльності.

О.В. Тімченко, О.Б. Самохвалов у своєму дослідженні використання креативності в діяльності правоохоронця зауважують, що «висока нормативність, жорстка ієрархічність професійних взаємодій, бюрократизація діяльності в поєднанні з недоліками в організації праці, частим виникненням важко прогнозованих екстремальних ситуацій перешкоджають розвитку і прояву креатив-



ності в професійній діяльності співробітників правоохоронних органів». Вони вважають, що це перешкоджає ефективному використанню особистісного потенціалу в професії, що насамперед перешкоджає самовираженню та самовдосконаленню [5].

I.K. Сезонова та Т.П. Колесник, які розглядали необхідність використання компетентнісного підходу при підготовці працівників правоохоронних органів, стверджують: «Орієнтація на особистість і її компетентність в освіті розглядається як надійний засіб прискорення адаптації фахівця до професійного середовища, а також безперервного зростання загального та професійного потенціалу особистості протягом всього його життя» [4, с. 25].

М.Д. Дяченко, говорячи про теоретико-методологічні засади формування професійної самосвідомості майбутніх фахівців, підкреслює: «Розвиток соціальної зрілості особистості майбутнього фахівця тісно пов'язаний із відповідним розвитком та розкриттям потенційних можливостей цієї особистості. Підвищується рівень її організації, особистість стає більш інтегрованою, зростає її професійна самосвідомість, стає глибшим розуміння соціального змісту вчинків, їх морального значення» [2, с. 125].

Показники за шкалою «Належність до професійного співтовариства» на етапі первинної професійної підготовки та після 6 місяців роботи склали 29,79±0,59 та 29,12±0,92 відповідно, вірогідні відмінності не виявлено. Як для слухачів, так і для патрульних поліцейських показники знаходяться на рівні високих значень та вказують на диференційоване уявлення про себе як представника певного професійного співтовариства та присутність позитивного емоційного ставлення до себе, до людей і до цінностей Патрульної служби як підрозділу Національної поліції України.

За шкалою «Переживання професійної затребуваності» на етапі первинної професійної підготовки показники дорівнюють 29,18±0,73 та після 6 місяців роботи – 27,12±0,92. Отримані результати свідчать про наявність у досліджуваних переживання професійної затребуваності, хоча у патрульних поліцейських спостерігається більш низький показник ($p \leq 0,05$). На нашу думку, на етапі первинної професійної підготовки почуття професійної незатребуваності закономірно не виявляє себе, оскільки реформування правоохоронної системи є нагальною потребою та абсолютним новим, соціально значущим явищем для українського суспільства, що є для слухачів, які пройшли жорсткий професійний відбір, підтвердженням важливості їхнього про-

фесійного вибору. Після 6 місяців роботи для досліджуваних характерною є позитивна оцінка свого професійного «Я», результатів своєї діяльності, визнання цінностей професії, але в той же час спостерігається певний дефіцит позитивної підтримки з боку громадян.

Показники за шкалою «Професійна компетентність» на етапі первинної професійної підготовки склали 28,18±0,67 та після 6 місяців роботи – 26,12±0,53. Визначено вірогідні відмінності між цими показниками, $p \leq 0,05$. Незважаючи на те, що визначені показники з урахуванням довірчих інтервалів можуть бути віднесені до високого рівня професійної компетентності, слухачі є більш впевненими у своїй професійній компетентності та знаннях, тоді як після 6 місяців роботи досліджуваним притаманною є певна невпевненість, яка витікає з недостатнього практичного досвіду для виконання професійних обов'язків.

За шкалою «Професійний авторитет» на етапі первинної професійної підготовки показник склав 26,0±0,58, а після 6 місяців роботи визначено зниження показника, який дорівнював 23,82±0,62 ($p \leq 0,05$). Тобто слухачі більш схильні вважати, що їх думка значуща для оточуючих та є суттєвим орієнтиром при прийнятті рішень. Для поліцейських притаманним є усвідомлення своєї значущості для інших як джерела інформації, авторитету в рамках виконуваної професійної діяльності, хоча з певним часом ця впевненість має тенденцію знижуватися.

Показник за шкалою «Оцінка результатів професійної діяльності» на етапі первинної професійної підготовки дорівнює 32,36±0,28, а після 6 місяців роботи визначено зниження показника, який складає 30,23±0,96 ($p \leq 0,05$). З урахуванням довірчих інтервалів обидва показники відносяться до високого рівня. Водночас слід підкреслити, що слухачі більш позитивно оцінюють свою діяльність та її результати, а також очікують позитивну оцінку з боку інших людей. Після 6 місяців роботи у межах реальної професійної діяльності ці уявлення набувають тенденції до змін у позитивному забарвленні, що обумовлено специфікою етапу входження в професію. Ми вважаємо, що саме на цьому етапі особливо важливими мають стати відповідним чином організовані заходи з поглиблення професійної підготовки та психологічного супроводження професійної діяльності нових поліцейських.

За шкалами «Ставлення інших» та «Самоставлення» не було виявлено статистично значущих відмінностей, що свідчить про те, що слухачі і працюючі поліцейські задо-

волені ставленням до них як до професіоналів з боку інших людей. Тобто досліджувані задоволені тим, що інші ставляться до них як до авторитетних представників професії, поважають і цінують.

Отримані нами результати знаходять своє підтвердження у вищезгаданій публікації І.В. Ламаш, яка підкреслює увагу зарубіжних дослідників до ролі предпрофесійної соціалізації в контексті поліцейської діяльності. У цьому ракурсі автор коментує погляди Н. Конті (N. Conti), який «наголошує на важливості предпрофесійної соціалізації поліцейських та підкреслює, що предпрофесійна соціалізація новобранців поліції служить для створення почуття відданості своїй професії, допомагає в прийнятті професійної ідентичності і визначає моральну ідентичність до того, як новобранці будуть прийняті в організацію. Новобранці самі прагнуть діяти і оцінювати себе та свою діяльність в рамках “police culture”, що закладає основу для прийняття професійної поліцейської ідентичності і нормального функціонування особистості у відповідній професійній діяльності» [9, с. 192].

Показники за шкалою «Загальний рівень професійної затребуваності» на етапі первинної професійної підготовки склав $163,57 \pm 3,71$, після 6 місяців роботи – $149,7 \pm 4,93$. Зафіксовано більш низький показник у групі працюючих патрульних поліцейських, $p \leq 0,001$, що є закономірним, виходячи з відмінностей, які були розглянуті вище. В той же час високі показники за цією шкалою спостерігаються в обох групах. Аналізуючи дані, отримані за цією шкалою, звернемося до інтерпретації авторів методики «Професійна затребуваність особистості» Є.В. Харитонові та Б.А. Ясько, які зазначають: «Випробовувані з високим показником загального рівня професійної затребуваності позитивно відносяться до себе як до людини, що реалізувала свій професійний потенціал. Вони не схильні до переживання незатребуваності результатів своєї діяльності, досвіду, оцінюючи їх як значущі для інших. Для них характерно диференційоване уявлення про себе як представника певної професійної спільноти та у зв'язку з цим позитивне емоційне ставлення до себе та до цінностей, прийнятих у цій сфері праці. Вони не сумніваються у своїй професійній компетентності та впевнені, що у професійному плані є авторитетом для колег, своїх близьких. Для них характерне очікування позитивного оцінювання з боку інших людей і позитивне самоствавлення» [7, с. 47–48]. Виходячи з цієї інтерпретації, ми можемо сказати, що досліджувані усвідомлюють значущість своєї професії,

водночас потребують схвалення як з боку колег, так із боку рідних. Для них є важливим реалізувати себе в професійному плані, вони впевнені в своїх знаннях, професійній компетентності та авторитеті для інших. Але для вже працюючих патрульних поліцейських цей показник дещо зменшується, оскільки практичний досвід вносить свої корективи в уявлення професіонала.

Висновки з проведеного дослідження. В ході проведеного дослідження були розглянуті особливості розвитку професійної затребуваності особистості працівника патрульної поліції на етапі навчання та після шести місяців роботи. Отримані результати свідчать про те, що слухачі курсів первинної професійної підготовки на етапі навчання задоволені реалізацією професійного потенціалу, досягнутим професійним статусом, відносять себе до обраного професійного співтовариства та вважають, що обрана професія є суспільно значущою, тому вони відчують певну відповідальність за ефективне виконання професійних обов'язків. Патрульні поліцейські після 6 місяців роботи переконані, що є професійно затребуваними, вони не сумніваються у своїй компетентності та впевнені, що у професійному плані є авторитетом для колег та своїх близьких.

Для більш повного вивчення психологічних особливостей професійного становлення працівників патрульної поліції, безперечно, необхідне подальше дослідження як проблеми становлення їх професійної ідентичності, так і механізмів професійної мотивації, процесів формування професійної компетентності і правової свідомості тощо. Виконане дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми, але відкриває перспективи для подальшого її вивчення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Большакова А.М. Інноваційний потенціал та система самосприйняття і самоствавлення студентів у професійній сфері / А.М. Большакова // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. Психологія. – 2012. – Т. 17, Вип. 8 (20). – С. 347–353.
2. Дяченко М.Д. Теоретико-методологічні засади формування професійної самосвідомості майбутніх фахівців / М.Д. Дяченко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. праць. – №40 (93). – Запоріжжя: Класичний приватний ун-т, 2015. – С. 120–127.
3. Поліванова О.Є. Взаємозв'язок уявлення про успіх та соціально-психологічних характеристик особистості у сучасній молоді / О.Є. Поліванова // Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія». – 2014. – № 1099, Вип. 54. – С. 19–22.
4. Сезонова І.К. Компетентностний підхід при підготовці сотрудників правоохоронительных органів / І.К. Сезонова, Т.П. Колесник // Международный научный журнал. – 2015. – № 5 – С. 23–25.



5. Тімченко О.В. Креативність як інваріанта професіоналізму співробітників правоохоронних органів / О.В. Тімченко, О.Б. Самохвалов // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2014. – Вип. 4. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadrps_2014_4_22.
6. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/5/2015>.
7. Харитоновна Е.В. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) / Е.В. Харитоновна, Б.А. Ясько // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 7. – С. 45–57.
8. Харитоновна Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности: к обоснованию психологической концепции / Е. В. Харитоновна // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2011. – №4. – С.106–110.
9. Lamash I.V. Police culture: foreign studies / I.V. Lamash // Бочаровські читання : матеріали наук.-практ. конф. (з міжнар. участю), присвяч. пам'яті проф. С.П. Бочарової (м. Харків, 18 березня 2016 року). – Харків, 2016. – С. 190–194.