

## СУТНІСТЬ І УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У сучасних умовах реформування держави, поступової інтеграції в європейське співтовариство, одним з актуальних питань, яке потребує фундаментальних наукових досліджень, є формування професіоналізму людини в усіх сферах її діяльності, у тому числі й правоохоронній.

Професіоналізм - це властивість людини (як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності й індивідуальності) виконувати певну діяльність на високому рівні, - систематично, ефективно й надійно – у найрізноманітніших умовах. Але поняття професіоналізму не обмежується тільки характеристиками висококваліфікованої праці; це й особливий світогляд людини, і якісно інший спосіб життя професіонала. Професіоналізм пов'язаний з особливою формою ставлення людини до дійсності (до людей, суспільства, природи), з тим, що можна назвати професійною самосвідомістю.

Професійна самосвідомість (або професійна Я-концепція [3]) включає уявлення людини про себе як про члена професійного співтовариства, носія професійної культури, зокрема певних професійних норм, правил, традицій, властивих даному професійному співтовариству, у нашому випадку-працівників органів внутрішніх справ, які мають власну професійну культуру, професійні цінності, норми і традиції [8].

У контексті даного дослідження одним з важливих механізмів формування професійної Я-концепції є професійна ідентифікація. Під психологічною ідентифікацією в теорії соціального навчання розуміється процес встановлення суб'єктом схожості між своєю поведінкою й поведінкою об'єкта (особи або групи), прийнятого суб'єктом як "зразок". Таке тлумачення ідентифікації припускає, що поведінка "зразка" слугує стимулом для вибору поведінкової реакції суб'єктом: останній копіює зовнішні форми поведінки "зразка", засвоює норми, ідеали, ролі і етичні якості "зразка"[1].

Для більш детального з'ясування сутності механізму професійної самоідентифікації працівників ОВС розглянемо деякі дефініції поняття «ідентифікація», які існують у сучасних наукових дослідженнях. Проблема ідентифікації розв'язувалася в західній психології А Адлером, У Джеймсом, Д. Парфітом, З. Фрейдом, А.Фрейд, Ю. Хабермасом, М. Хайдеггером, Д.Хорні, К. Юнгом, Э. Еріксоном, у вітчизняній – В.В. Абраменковою, М.М. Бахтіним, І.С. Коном, В.С.Мушиною, Л.М. Поповою.

Детально феномен "ідентифікація" був описаний З.Фрейдом і в подальшому з інтересом вивчався багатьма вченими. Згідно з визначенням Б.Паригіна, ідентифікація означає взаємне уподібнення індивідів один до одного. На думку А.Бандури, це процес - модель копіювання суб'єктом почуттів, думок, дій іншого. Д.Гервітц вважає, що ідентифікація – це набуття або засвоєння цінностей, ідеалів, ролей, моральних якостей іншої людини, особливо батьків. З точки зору Р.Адамека і Б.Дейгера, коли один суб'єкт ідентифікується з іншим (моделлю), він сприймає модель як значущого іншого, відчуває до моделі почуття симпатії, засвоює її норми й цінності, позитивно сприймає прямий контроль моделі над собою. М.Герберт розглядає ідентифікацію як процес, за допомогою якого один суб'єкт уподібнюється до іншого, переймаючи цінності, погляди, установки й життєвий досвід моделі, а також специфічні форми її поведінки. Ідентифікація буквально означає ототожнення себе з іншим, уподібнення

йому, інколи цей феномен визначають як уміння "стати на місце" іншої людини, "прийняти" її позицію.

Екстраполюючи вищевикладені дефініції феномену «ідентифікація» у сферу професійної діяльності людини, доречно зробити висновок про те, що професійна ідентифікація – це необхідна умова професійної самосвідомості особистості. Вона передбачає прийняття провідних професійних ролей, цінностей та норм, котрі спонукають особистість до ефективної практичної діяльності [9, 244].

Виходячи з вищевикладеного під професійною самоідентифікацією працівників органів внутрішніх справ, на наш погляд, необхідно розуміти процес самостійного зіставлення правоохоронцем своїх здібностей, професійних можливостей і професійно-кваліфікаційних вимог професії й посади, прийняття відповідної професійної ролі та глибокої інтеріоризації цінностей і норм професійної субкультури, а також спрямованість на сприйняття й поширення традицій професійної субкультури, професійного досвіду.

*Актуальність* теми дослідження зумовлена тим, що професійна самоідентифікація працівників ОВС у процесі професійного відбору, адаптації і професійної діяльності є феноменом маловивченим. Окрім того, актуальність визначається, з одного боку, потребою органів внутрішніх справ у забезпеченні якісного професійного відбору до лав міліції і оптимальної адаптації молодих працівників до умов служби, формування у них високого рівня професійної культури, а з іншого, - прагненням самих правоохоронців досягти вершин особистого професіоналізму.

Звідси, *об'єктом* даного дослідження є процес формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ, *предметом* – умови формування професійної самоідентифікації правоохоронців в означеному процесі.

Розглядаючи процес формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ як процес цілісного становлення особистості професіонала-правоохоронця, необхідно визначити, що первинною умовою формування механізму професійної самоідентифікації працівників ОВС у цьому процесі є створення й функціонування в органах і підрозділах МВС України, відомчих вищих навчальних закладах, училищах професійної підготовки працівників міліції системи професійної орієнтації населення і професійно-психологічного відбору до служби в органи внутрішніх справ.

Останній визначається як комплекс науково-обґрунтованих форм, методів та засобів впливу на особистість з метою формування та оптимізації її професійного самовизначення, що базується на основі врахування професійно-важливих особистісних характеристик, потреб кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ [5, 2].

Таким чином, основою формування механізму професійної самоідентифікації працівника ОВС є включення його у процес професійної орієнтації в системі МВС України, до складу якого входять наступні елементи: професійне інформування, попереднє профорієнтаційне консультування, професійно-психологічний відбір, професійно-психологічний підбір та професійна адаптація.

У даному випадку, на наш погляд, необхідно визначити ідентифікацію індивіда з великою спільнотою, групою, для позначення якої доцільним буде

вживання терміну «соціоідентифікація» [4, 43]. Формування професійної самоідентифікації особистості в наш час відбувається через рефлексію навчально-професійних інтересів, цілей, очікувань, дій, досягнень, результатів, якостей, які складають потенціал професіонала – правоохоронця; цінностей майбутньої професійної діяльності тощо і передбачає усвідомлення ним своєї майбутньої соціальної ролі, розуміння очікувань соціуму щодо його професійних функцій та результативності роботи [2, 81].

Педагогічними завданнями, які мають вирішуватися на даному етапі, повинні бути ознайомчі лекції щодо змісту й умов службової діяльності, платні, режиму робочого дня, перспектив підвищення кваліфікації, різноманітних спеціальностей й посад системи МВС України (професійна освіта), які організуються керівниками органів і підрозділів внутрішніх справ та вищих навчальних закладів МВС України шляхом підготовки, випуску та розповсюдження відповідних інформаційно-довідкових матеріалів [5, 4].

Наступною умовою для подальшого розвитку й формування механізму професійної самоідентифікації майбутніх правоохоронців є проведення професійної пропаганди й агітації в системі МВС України.

Педагогічне керівництво означеними процесами покладається на керівників органів і підрозділів внутрішніх справ та вищих навчальних закладів МВС України і здійснюється шляхом створення аудіо-відео продукції, випуску художньої та спеціальної літератури й доведення їх до широких верств населення через центри громадських зв'язків та засоби масової інформації, установа шефських зв'язків органів внутрішніх справ з учбовими закладами, підприємствами й організаціями, організація відвідування вищих навчальних закладів; ознайомлення з експонатами й експозиціями музеїв органів внутрішніх справ тощо; інформування про кращих представників міліції держави й регіону, історію та традиції органів внутрішніх справ з метою підвищення соціального престижу й авторитету міліції серед населення та об'єктивного ставлення до діяльності органів внутрішніх справ [5,4].

Для розуміння еволюції подальшого формування механізму професійної ідентифікації працівників органів внутрішніх справ хотілося б зазначити, що кожного року лави органів та підрозділів внутрішніх справ поповнюються тисячами молодих працівників, які приходять на зміну старшому поколінню правоохоронців. Нерідко їх адаптація до умов службової діяльності проходить непросто, про що свідчить досить висока кількість звільнених у перший рік служби, порушень дисципліни і законності, недостатня результативність роботи деяких молодих працівників. Це свідчить про низький рівень сформованості механізмів професійної ідентифікації молодих правоохоронців, унаслідок чого останні виявляються не в змозі ефективно прийняти відповідну соціально-професійну роль, знайти своє місце в колективі, професійно виконувати свої функціональні обов'язки.

Звідси, одним з найважливіших напрямів роботи з персоналом є забезпечення адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності. Тому наступною важливою умовою формування механізму професійної самоідентифікації як необхідної умови формування професійної самосвідомості особистості, прийняття відповідних професійних ролей, сприйняття цінностей та норм професійної культури працівників ОВС є створення та функціонування в органах і підрозділах внутрішніх справ системи забезпе-

чення професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності [7, 2].

Професійна адаптація молодого працівника виявляється в його пристосуванні та звиканні до характеру, режиму та умов праці, у певному рівні оволодіння фаховими знаннями, уміннями та навичками, у формуванні необхідних професійних якостей особистості, які потрібні для успішного оволодіння даною спеціальністю і включає в себе такі компоненти:

- адаптація до змісту діяльності;
- адаптація до умов діяльності;
- адаптація до службового колективу;
- адаптація до стосунків з керівництвом;
- включення в первинну (малу) групу колег;
- включення у процеси саморозвитку (розвиток мотивації, оволодіння професійними знаннями, становлення професійних вмінь, навичок і тощо).

За кожним молодим працівником, уперше прийнятим на роботу до органів (підрозділу) внутрішніх справ, тимчасово закріплюється наставник з числа працівників цього органу (підрозділу).

На цьому етапі формування механізму професійної самоідентифікації доречно казати про ідентифікацію з іншою людиною (наставником), яку необхідно визначити як інтерідентифікацію, тобто ідентифікацію, яка виникає між двома учасниками акту взаємодіяльності – суб'єктом й об'єктом ідентифікації [4, 43].

Головною метою наставника у процесі формування механізму професійної самоідентифікації його підшефного є забезпечення поступальної передачі професійного досвіду й майстерності, підтримка професійного становлення молодого працівника, формування в нього належних особистісних і ділових якостей, необхідних для ефективної службової діяльності [7, 3].

Майбутній наставник має бути здатним передавати свій досвід, навчати і виховувати підшефного під час спільної діяльності, планувати й контролювати його діяльність, успішно спілкуватися, надавати йому приклад словом і ділом, мати міцні знання в галузі тих нормативних документів, якими керується служба, в якій він працює, добрі навички володіння необхідними озброєнням, спецзасобами й технікою, що використовуються в службовій діяльності, належно взаємодіяти з керівництвом, товаришами по службі, колегами з інших служб, підлеглими.

Наступним етапом і необхідною умовою формування механізму професійної самоідентифікації працівників ОВС є відповідне організаційне і психолого-педагогічне забезпечення процесу соціалізації працівників ОВС у професійній субкультурі, що забезпечує підтримання й дію норм, цінностей і значень, притаманних даній соціальній групі, завдяки втіленню у структуру поведінки й діяльності співробітників, шляхом їхнього привчання до відповідних соціальних ролей і нормативної поведінки, засвоєння позитивних мотивацій та смислів. Одним з типових визначень соціалізації є процес сприйняття індивідом групових норм: "прийняття особистістю переконань, цінностей і норм вищого або нижчого статусу, характерних для груп, членства в яких особистість домагається" [6, 144]. У даному випадку, за визначенням Д яконова [4, 43], відбувається ідентифікація індивіда з певною групою людей, для визначення якої він пропонує термін гетероідентифікація (як правило, це мала соціальна група – відділ, відділення, взвод, рота).

Педагогічне забезпечення цього процесу здійснюється в умовах виховної роботи в підрозділах у процесі інтеріоризації спільних ціннісних орієнтацій і професійних традицій групи, що узагальнюють досвід ефективної фахової діяльності; залучення до роботи з

молодими співробітниками досвідчених професіоналів, ветеранів органів, які є носіями професійної культури даного підрозділу; спрямованість працівників ОВС на сприйняття передового досвіду і традицій у процесі соціалізації, наслідування уявлень про мету, завдання та сутність правоохоронної діяльності.

Доведено [8, 178], що формування високих рівнів професійної культури працівників органів внутрішніх справ можливе лише за умов постійної професійної діяльності, регулярної взаємодії у соціокультурному середовищі, залучення до системи безперервної професійної освіти й активного професійного самовдосконалення. Тому наступною, не менш важливою умовою формування механізму професійної самоідентифікації працівника ОВС є включення його у процес безперервної професійної освіти, основним завданням якого є забезпечення безперервного відтворення фахівців з необхідними характеристиками та якостями, тобто – трансляція норм, цінностей та вимог професійної культури до операційної структури діяльності працівника міліції і сприяння їх перетворенню в особистісні характеристики (компоненти професійної культури) правоохоронців [8, 49].

Хотілося б підкреслити, що максимального розвитку в умовах безперервної професійної освіти професійна самоідентифікація набуває у процесі службової підготовки. На відміну від стажування й початкової підготовки, які розглядаються лише в контексті формування первинних основ професійної культури працівників ОВС, (а підвищення кваліфікації та перепідготовка відбуваються в середньому 1

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. - М.: Аспект Пресс, 1997. – 239 с.
2. Варбан М.Ю. Рефлексія професійного становлення в юнацькому віці. / Практична психологія та соціальна робота. – 1998. - № 6-7. с.80-83.
3. Дружилов С.А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста. – Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2000. – 127 с.
4. Д'яконов Г.В. Идентификация как феномен общения, личности и деятельности. Научное издание. – Кировоград: Изд-во КИРУЭ, 2004. – 64 с.
5. Інструкція з організації та порядку здійснення професійної орієнтації населення і професійно-психологічного відбору на службу в органах внутрішніх справ України, навчання у відомчих навчальних закла-

дах та кандидатів для участі в миротворчих місіях. – К.: Міністерство внутрішніх справ України, 2004. – 13 с.

6. Лукашевич Н.П., Солодков В.Т. Социология образования: конспект лекций. – К.: МАУП, 1997. – 224 с.
7. Методичні рекомендації з професійної адаптації молодих працівників органів та підрозділів внутрішніх справ України. – К.: Міністерство внутрішніх справ України, 2004. – 27 с.
8. Михайліченко І.В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ: Дис. ...канд. пед. наук: 13.00.04. – Кіровоград, 2004. – 230 с.
9. Основи практичної психології. / Панок В., Титаренко Т., Чепелева Н. та ін.: Підручник. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.

Подано до редакції 14.10.05

#### РЕЗЮМЕ

В статье сделана попытка определить сущность и основные условия формирования механизма профессиональной самоидентификации работников

органов внутренних дел как важной составляющей в общем процессе формирования их профессиональной культуры.

#### SUMMARY

The article demonstrates the essence and main conditions of forming mechanisms of professional self-identification of employees of the organs of internal af-

fairs; self-identification is considered an important constituent in general process of forming their professional culture.