

А.В. Нежута, Л.М. Балабанова, І.В. Жданова

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ**  
монографія

**Харків -2014**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ У СВІТОВІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ .....	7
1.1. Поняття професійного самовизначення особистості у вітчизняній та зарубіжній психології.....	7
1.2. Типи, рівні та фактори професійного самовизначення особистості.....	25
1.3. Етапи та кризи професійного самовизначення особистості.....	41
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ .....	58
2.1. Сучасні дослідження особливостей професійного самовизначення правоохоронців в гендерному аспекті.....	58
2.2. Гендерні особливості мотиваційного компонента професійного самовизначення правоохоронців на різних етапах професійного становлення .....	74
2.3. Гендерні особливості ціннісно-сміслового компонента професійного самовизначення правоохоронців на різних етапах професійного розвитку .....	79
2.4. Система ставлень чоловіків та жінок правоохоронців до себе та до обраної професії .....	90
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ В ГЕНДЕРНОМУ АСПЕКТІ.....	119
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	133

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

МВС	- Міністерство внутрішніх справ
ОВС	- органи внутрішніх справ
РВ	- райвідділ
ХМУ	- Харківське міське управління
ГУМВС	- головне управління Міністерства внутрішніх справ
ХНУВС	- Харківський національний університет внутрішніх справ
ДЮІ ЛДУВС	- Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ
АВВ	- академія внутрішніх військ
НУОУ	- Національний університет оборони України
УЦЗУ	- Університет цивільного захисту України
ХНПУ	- Харківський національний педагогічний університет
ВАК	- вища атестаційна комісія
КТС	- колірний тест ставлення
ДСС	- динамічна смислова система

## ВСТУП

Специфіка сучасної правоохоронної діяльності вимагає від працівників органів внутрішніх справ ґрунтовних юридичних знань, розвиненої правової та психологічної культури, сформованих умінь і навичок, морально – психологічної стійкості та фізичної підготовки. На сьогоднішній день у зв'язку з реформуванням системи правоохоронних органів у напрямку подальшої демократизації, гуманізації, посилення захисту прав і свобод людини (згідно Указу Президента України № 311 від 15.02.2008 року «Про хід реформування системи кримінальної юстиції та правоохоронних органів») загострилася проблема плинності кадрів, особливо серед молодих фахівців. Зокрема в слідчих підрозділах у 2010 році в Україні звільнено 810 слідчих, тобто 8,3 % від усього штату. Майже половина з них пішли за власним бажанням, а третина не прослужила й трьох років. Крім цього проблема реформування торкнулася професійно-психологічної підготовки майбутніх та молодих спеціалістів органів внутрішніх справ, виконання ними професійних обов'язків, ставлення правоохоронців до своєї професії. Всі ці фактори впливають на процес професійного самовизначення правоохоронців.

Професійне самовизначення - це не просто вибір професії, це пошук і знаходження людиною особистісного сенсу в професійній діяльності, яка обирається, опановується та вже виконується, а також – знаходження сенсу у самому процесі самовизначення.

Проблемою професійного самовизначення займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені як Є.О. Клімов, М.С. Пряжніков, Л.М. Мітіна, Л.І. Новікова, М.М. Захаров, І.С. Кон, В.С. Симоненко, К.О. Абульханова-Славська, С.М.Іконнікова, Д. Сьюпер, Д. Тідельман, О. Хара, Д. Холланд, Ф. Парсон, Х. Томз, Г. Рис та ін..

В сучасній психології проблема професійного самовизначення правоохоронців розкривається в працях таких вчених як О.М.Бандурка, С.П. Бочарова, Л.М. Балабанова, В.Л. Васильєв, І.В. Жданова,

О.В. Землянська, О.В. Тімченко, Г.Є. Запорожцева, А.В. Москаленко, П.В. Макаренко, О.В. Ступакова та ін..

Сьогодні в органах внутрішніх справ України служить понад 40 тис. працівників жіночої статі, що становить більш, ніж 30 % від усього особового складу. Проблема службової діяльності жінок в органах внутрішніх справ України є досить актуальною, особливо на теперішній час, коли однією з цілей державних програм є впровадження гендерної рівності та ліквідація усіх форм дискримінації жінок на основі створення умов, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних можливостей жінок та чоловіків. Впровадження гендерного паритету в міліції України надає низку переваг, серед яких основними є:

- підвищення якості відбору при прийомі на службу до міліції;
- підвищення рівня соціально-правового захисту працівників ОВС, як чоловіків, так і жінок, надання однакових можливостей поєднання професійної діяльності з виконанням сімейних обов'язків;
- оптимізація процесу прийняття управлінських рішень в ОВС;
- покращення морально-психологічного клімату в підрозділах ОВС;
- підвищення ефективності професійної діяльності правоохоронців та рівня довіри до неї з боку населення та ін.

Всі ці чинники тісно пов'язані з професійним самовизначенням, яке не закінчується тільки на виборі професії, тобто на першому етапі професійного становлення. Впродовж всього життя, своєї професійної діяльності у людини змінюються компоненти професійного самовизначення: мотиваційна, ціннісно-сміслова сфери, система ставлень до себе та до обраного виду діяльності. Ці компоненти впливають на професійно-психологічну підготовку правоохоронців, виконання професійних обов'язків, професійну адаптацію.

Проблема вивчення психологічних особливостей професійного самовизначення правоохоронців в гендерному аспекті є найменш

розробленою у вітчизняній юридичній психології і має велике практичне значення, тому й виникає потреба в її теоретичному та емпіричному дослідженні.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ У СВІТОВІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

### 1.1. Поняття професійного самовизначення у вітчизняній та зарубіжній психології

Процеси особистісного та професійно-особистісного самовизначення дорослої людини, в тому числі працівника ОВС, її професійного росту і вдосконалення, сходження до професіоналізму за останні роки у вітчизняній науці стали предметом ретельного вивчення, насамперед в межах розвитку таких наук як психологія праці, вікова психологія, акмеологія, андрагогіка, соціологія (Б.Г. Ананьєв, О.С. Анісімов, О.О. Бодальов, Ю.А. Гагін,

А.О. Деркач, І.А. Зязюн, Н.В. Кузьміна, Є.О.Клімов, Т.В.Кудрявцев, Л.М.Мітіна, С.О. Сисоєва, І.В.Кузнєцова, А.К. Маркова, М.С. Пряжников, В.Г.Воронцова, І.П. Підласий, Л.Є.Сігаєва, В.І. Слободчиков, С.М.Чистякова та ін.). В межах даних наук обговорюється питання про сутність процесу професійного самовизначення, його часових меж та типів, рівнів та етапів, розкривається проблема співвідношення професійного самовизначення з особистісним та життєвим. Велика увага приділяється аналізу структури професійного самовизначення (Є.О. Клімов, Є.М.Борисова, І.В.Кузнєцова), активно досліджуються чинники професійного самовизначення (І.Н.Захарова, Л.А.Головей, Н.Є.Касаткіна, Г.П.Ніков, О.В.Падалко, В.Ф.Сафін, С.М.Чистякова).

При аналізі досліджень зарубіжних психологів було виявлено, що в зарубіжній психологічній науці процес професійного самовизначення особистості представлений як [103; 234; 239; 249 253] :

- оптимальна відповідність індивідуальних якостей особистості до однієї певної професії, де в основі лежить свідомий і раціональний пошук максимальної відповідності системі «людина-професія» (Ф. Парсон);

- з точки зору теорії рішень, як системи орієнтувань в різних професійних альтернативах та прийнятті рішення з проблеми вибору професії (Х. Томз, Г. Рис);

- з позиції варіантів професійного шляху при зіткненні власних уподобань індивіда з професійними альтернативами, що приводять до створення картини перспектив професійного розвитку та «образу - Я» (Д.Тідельман, О.Хара та ін.);

- з позиції визначення особистісного психотипу індивіда, його інтелектуальної сфери та самооцінки при виборі професії, який обумовлений зовнішніми і внутрішніми умовами (Д. Холанд);

- з позиції теорії «саморозуміння», в якій особливу увагу приділено професійному дозріванню і розвитку, професійній зрілості особистості (Дж. Сьюпер), виходячи з якої кожна людина з її індивідуальними особливостями підходить не тільки до однієї, а до ряду професій.

Головним у професійному розвитку людини багато авторів визначають розвиток Я-концепції, який розглядається як процес формування самосвідомості, саморозуміння, самовідношення, професійної зрілості особистості (Д. Сьюпер, Д. Тідельман, О. Хара та ін.).

У вітчизняній психології проблема професійного самовизначення розглядається в таких аспектах [2; 46; 56; 72; 81; 91; 101; 132; 171; 212] :

- в процесі соціалізації (І. С. Кон, А. В. Мудрик, В. М. Шубкін та ін.);

- в процесі становлення та розширення професійних намірів (С.М.Іконнікова, В.Т. Лісовський);

- у зв'язку з життєвими перспективами особистості, які досліджуються в контексті життєвої мети та життєвих планів (Є.І.Головаха);

- в межах професійної спрямованості особистості (М.М. Захаров, В.Ф.Сахаров, С.М Чистякова);

- в процесі становлення професійної самосвідомості (Є.О.Клімов, Е.Ф.Зеєр та ін.);



- в аспекті професійного вибору та професійного розвитку особистості (Т. Т. Власова, І. А. Сазонов, А. О. Деркач та ін.);
- в межах саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації особистості в обраній професії (Н. Ф. Гейжан, О.А. Зімовіна, Є. О. Клімов, М. С. Пряжніков та ін.);
- з позиції вдосконалення професійної майстерності, розвитку необхідних професійно - значущих якостей особистості (Л. М. Мітіна, Л. І. Новікова, О. Г. Асмолов, К. О. Абульханова - Славська та ін.);
- з позиції динамічності (постійно змінюваного) і по-новому мотивованого, завжди активного процесу самовизначення (Н.Є. Касаткіна, Є. Л. Руднева);
- як усвідомлене позитивне ставлення особистості до сфери професійної діяльності (І. Я. Загорець, М. М. Захаров, В. С. Симоненко);
- в аспекті професійної спрямованості особистості, що включає інтереси, схильності, здібності, мотиви, знання, вміння та можливості (С.М Чистякова, М.Л. Кондоріна та ін.).

Тобто, визначення сутності професійного самовизначення й досі залишається недостатньо вирішеною проблемою, котра посідає важливе місце в творчому пошуку представників різних напрямів науки. Особливої актуальності набуває вона у площині психологічного аналізу. У вітчизняній психології є чимало напрацювань з теорії професійного самовизначення, які й характеризують сучасні підходи до проблеми. Зупинимось більш детально на визначенні поняття «професійне самовизначення» та суміжних з ним понять.

Згідно з визначенням психологічного словника «самовизначення – це свідомий акт виявлення і утвердження власної позиції у проблемних ситуаціях. Особливими формами самовизначення є колективне та професійне самовизначення» [26; 174].

Оскільки найбільш проблемною ситуацією в житті будь-якої людини є проблема вибору, то професійне самовизначення найчастіше розглядається в

аспекті професійного вибору. Більш за те, аналіз наукових досліджень показує, що, досить часто поняття «професійне самовизначення» і «вибір професії» ототожнюються, а процес професійного самовизначення розглядається як вибір професії з декількох можливих варіантів, як вузько спрямований процес, що орієнтується на співвідношення своїх можливостей з вимогами професії, а також на розвиток професійно необхідних якостей [43; 67; 70; 85; 91; 97; 133; 150; 177]. Як зазначають автори словника «Професійна освіта», професійне самовизначення – це процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої трудової діяльності, який полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає самооцінку людиною індивідуально-психологічних якостей і зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста [167; с.275]. Вивчення закономірностей внутрішнього психологічного підґрунтя професійного самовизначення в межах проблеми професійного вибору пов'язується у сучасній психології з розумінням даного вибору в контексті життєвого і особистісного самовизначення, з пізнанням молодою людиною себе, свого місця у світі, аналізом своїх особистісних ресурсів та співвідношенням їх з вимогами професії (В.І. Журавльов, І.С.Кон, І.А. Зязюн, А. М. Кухарчук, В.Ф. Сафін, Т.В. Кудрявцева, В. І. Шинкарук та ін.).

В той же час, Є.І. Головаха вказує, що професійний вибір, на відміну від професійного самовизначення – це рішення, яке торкається лише найближчої життєвої перспективи юнака, й яке може бути здійснено як з урахуванням, так і без нього віддалених наслідків прийнятого рішення, і в останньому випадку вибір професії як досить конкретний життєвий план не буде опосередкований віддаленими життєвими цілями [46]. Дж. Сьюпер вважає, що протягом життя (кар'єри) людина вимушена здійснювати багато виборів, а сама кар'єра розглядається ним як «система виборів, що чергуються» [249; 252].

Як підкреслює М.П.Лукашевич, професійний вибір є водночас і самовизначенням в інших сферах життєдіяльності у конкретній культурно-історичній ситуації. В процесі вибору життєвого професійного сценарію особистість виявляє життєвий сенс і призначення професії, з'ясовує, які базові цінності й спрямованості можна в ній реалізувати; як сприймають цей вибір інші люди, чи є можливості досягнення благ, задоволення життям в цілому [121].

Проблемі співвідношення понять «професійне» та «особистісне самовизначення» присвячено дуже багато праць. У літературі, що присвячена проблемі професійного самовизначення, можна виділити декілька підходів до розуміння його співставлення із особистісним самовизначенням. Перший підхід – функціональний або маніпулятивно - прагматичний. В межах цього підходу особистісне самовизначення визначається як *підґрунтя* професійного в тій мірі, в якій воно забезпечує формування якостей, що необхідні для професійної діяльності. Відбувається свого роду штучне підведення особистості під вимоги професії, адаптація до них. Функціональний підхід орієнтований на нормативні способи, еталонну структуру діяльності професіонала, в той час як, на думку А. Р. Фонарьова, реальна його діяльність має швидше індивідуально-психологічну структуру і визначається індивідуальним стилем його діяльності [202; 203; 204].

Другий підхід ґрунтується на визнанні взаємозв'язку і співвідношення цих двох видів самовизначення: особистісне самовизначення виступає найважливішою *умовою* професійного, яке, в свою чергу, розглядається як суттєвий і важливий аспект розвитку особистості (Є.О.Климов, А.К.Маркова, Ю.П. Поваренков, С.М. Чистякова). Особистісне самовизначення розглядається як вищий рівень життєвого самовизначення, як знаходження свого самобутнього образу і створення його серед оточуючих людей [ 90; 91; 128; 149; 150; 212].

Третій підхід – особистісно-орієнтований, в центрі якого знаходиться особистісне самовизначення, а професійне розглядається як його складова

частина, як процес розвитку людини в професії на підставі найбільш повного використання своїх можливостей ( К.О. Альбуханова-Славська, Є.М. Борисова, А. Маслоу, К. Роджерс, Р. Бернс, А. Р. Фонарьов та ін.).

Поряд з професійним та особистісним, виокремлюють ще «життєве самовизначення» Ці типи мають дуже багато спільного, а у вищих своїх проявах вони майже зливаються. В той же час, автор робить спробу розвести ці поняття й виділяє принципові відмінності між ними [ 91; 92]:

1. Професійне самовизначення - більш конкретне, його легше оформити офіційно (напр., отримати диплом і т.п.); особистісне самовизначення - це більш складне поняття (диплом «на особистість поки що не видають»); життєве самовизначення відбиває глобальність самовизначення.

2. Професійне самовизначення більш залежить від зовнішніх (насамперед, благоприємних) умов, а особистісне самовизначення - від самої людини. Більш за те, на думку автора, часто саме погані умови дозволяють їй проявити себе по-справжньому (герої з'являються у переломні епохи), хоч і в благополучні епохи (коли всім «положено» бути щасливими), все ж таки знаходяться люди, які шукають для себе смисли в рішенні якихось особливих, незрозумілих для пересічної людини проблем, які самі створюють для себе додаткові складності, тобто умови для справжнього особистісного саморозвитку. Життєве самовизначення залежить від економічних, соціальних, екологічних та інших «об'єктивних» чинників [92].

Під особистісним самовизначенням А.К.Маркова розуміє визначення людиною себе відносно вироблених у суспільстві і прийнятих даною людиною критеріїв становлення особистості. На її думку, «якщо людина вважає, що критеріями особистості є здатність до саморозвитку, соціальна відповідальність,... побудова нових сенсів, смислотворчість, то й себе вона визначає з точки зору цих критеріїв» [128; С.59]. При цьому професійне самовизначення, за А.К.Марковою, є фундаментальною умовою досягнення професіоналізму.

До професійного самовизначення з позицій діяльнісного підходу підходить Є. О. Клімов, який вказує, що професійне самовизначення – це діяльність людини, яка набуває того чи іншого змісту в залежності від етапу її розвитку як суб'єкта праці [91]. М.С. Пряжников вважає, що сутністю професійного самовизначення є самостійне і усвідомлене віднайдення смислів роботи, що виконується, і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації. Головна мета професійного самовизначення, з його точки зору, - це поступове формування внутрішньої готовності до усвідомленої і самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив власного розвитку (професійного), готовності самостійно знаходити особистісно значущі смисли в конкретній професійній діяльності [172]. Д.О.Леонт'єв каже про професійне самовизначення як про екзистенціальний вибір особистості, що торкається основ життя людини, його сенсу, як побудову образів майбутнього [117; 118].

Ще одним поняттям, в контексті якого розглядається проблема професійного самовизначення є професійне становлення особистості. Згідно з Е.Ф. Зеєром, поняття професійне самовизначення відбиває самостійне свідоме узгодження професійно-психологічних можливостей людини зі змістом і вимогами професійної діяльності, а також із відкриттям сенсу праці, що виконується, в конкретній соціально-економічній ситуації. А професійне становлення – це розвиток особистості в процесі вибору професії, професійної освіти і підготовки, а також продуктивного виконання професійної діяльності [71]. Однак, на кожному з етапів професійного становлення людина може піти з професії або навпаки, знайти в неї новий сенс, що прискорить її становлення як професіонала. Головною ознакою поняття «професійне становлення», на думку Є.М.Борисової, є щось, що вже виникло, але ще не набуло завершеної форми, вигляду [29].

Близьким за змістом до поняття «професійне становлення» є поняття «професійний розвиток», основним змістом якого є закономірна зміна особистості в ході професійної діяльності. Це процес, який характеризується

кількісними, якісними і структурними перетвореннями, що забезпечують нормальне функціонування людини як суб'єкта праці. Але ці визначення процесу входження в професійну діяльність недостатньо враховують активність самої особистості. А поняття «професійне самовизначення» особистості позбавлено цього недоліку, і, навпаки, акцентує увагу на особливому характері активності людини в цьому процесі.

Складність визначення сутності поняття «професійне самовизначення» пов'язана і з існуванням таких близьких понять як самоактуалізація, самореалізація, самоздійснення, самоосмислення. Згідно А.Маслоу, самоактуалізація – це прагнення людини до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей; це потреба у самодосконалі, у реалізації свого потенціалу. Її шлях є важким і пов'язаним із переживанням страху невизначеності та відповідальності, але це – шлях до повноцінного, внутрішньо багатого життя [129; 241]. Самоактуалізація – це прагнення людини до найбільш повного виявлення та розвитку своїх особистісних можливостей [26]. За К. Роджерсом, самоактуалізація – це визначення тієї сили, що змушує людину розвиватися на самих різних рівнях – від оволодіння моторними навичками до найвищих творчих зльотів. Самоактуалізуюча людина – це «повністю функціонуюча особистість». Самоосмислення (в контексті осмислення власного життя) – це певного роду активність, яка спрямована не просто на усвідомлення провідних мотивів, а й на координацію всієї особистості в цілому. Якщо мова йде про професійне самоосмислення, то вказується на пошук власного сенсу у певній професійній діяльності [181].

Самовизначення передбачає не тільки «самореалізацію», а й розширення своїх первісних можливостей – «самотрансценденцію» (за В. Франклом), тобто повноцінність людського життя визначається через його трансцендентність, тобто здатність «виходити за межі самого себе», а головне – в умінні людини знаходити нові смисли в конкретній справі та в

уському своєму житті [205]. Тобто, саме смисл визначає сутність самовизначення, самореалізації і самотрансценденції.

Професійна самоактуалізація, як визначає Е.Ф.Зеєр, це прискорення професійного росту шляхом активації потенціалу особистості, це прояв наднормативної професійної активності, а також участь у різного роду психотехнологіях, які розвивають людину [71].

Щодо взаємозв'язку цих понять, то вони часто розкриваються через «захопленість значущою роботою» (А. Маслоу), через «справу, яку робить людина» (К. Ясперс) [129; 241]. В. Франкл визначає повноцінність людського життя через її здатність «виходити за межі самої себе», а головне - віднаходити нові смисли в конкретній справі (в професійній діяльності) і в уському своєму житті [205]. І.С. Кон, міркуючи про самовизначення і самореалізацію, пов'язує їх зі справою, що виконується, з діяльністю, відносинами з оточенням, із спілкуванням [101]. П.Г. Щедровицький відзначає, що сенс самовизначення полягає «у здатності людини будувати саму себе, свою індивідуальну історію, у вмінні постійно переосмислювати власну сутність» [170; С. 78-79).

Н.А. Бердяєв у праці «Самопізнання» відзначає, що він ще на порозі отрочтва і юнацтва був приголомшений одного разу думкою: «Хай я не знаю сенсу життя, але його пошук вже дає сенс життю, і я присвячу життя цьому пошуку сенсу» [17; С. 74].

На думку М.С.Пряжникова, все це дозволяє визначити сутність професійного самовизначення як пошук і знаходження особистісного сенсу у трудовій діяльності, що обирається, опановується та вже виконується, а також – знаходження сенсу у самому процесі самовизначення [171].

При цьому одразу виявляється парадокс самовизначення (як і парадокс щастя): знайдений сенс відразу ж обезцінює життя (утворюється як би «пустота»). Тому важливим є саме процес пошуку сенсу, де окремі (вже знайдені) сенси – це лише проміжні етапи процесу. Сам процес стає

головним сенсом – це й є життя, життя як процес, а не як певне «досягнення»).

Згідно із В. Франклом теж виявляється, що сенс не можна побудувати заново, його можна тільки «знайти» [205]. Але в цьому є елемент передбаченості, що певним чином обмежує справжню творчість професійного та особистісного самовизначення. При більш творчому підході до свого життя сам сенс створюється людиною заново. Саме в цьому випадку людина перетворюється у справжнього суб'єкта самовизначення, а не просто виступає як провідник будь-яких «вищих» сенсів.

М.Г. Гінзбург акцентує увагу на тому, що саме в період усвідомлення людиною себе як суб'єкта активності відбувається як особистісне самовизначення, так і професійне, яке певною мірою детерміноване вимогами суспільства. Професійне самовизначення детермінується внутрішньою логікою психічного розвитку особистості і пов'язане з потребою у самореалізації, яка гостро виражена у юнацькому віці. Професійне самовизначення входить до системи уявлень особистості щодо перспектив, пов'язаних з майбутньою професією. У юнацькому віці вперше усвідомлюється акт реалізації життєвого спрямування у майбутнє [42; с. 20].

Професійну самореалізацію з точки зору її складових та етапів розглядає Н.Ю.Гребінь-Крушельницька, яка вказує на такі компоненти цього процесу як самопізнання, розвиток професійної самосвідомості, само проектування, самоорганізація особистості [49].

Монастирський В.М, аналізуючи проблему професійної самореалізації курсантів вищих навчальних закладів МВС України, трактує останню як професійне самовизначення, тобто процес формування у курсантів позитивного, зацікавленого, творчого ставлення до професійної діяльності правоохоронця [135].

М.С. Пряжніков, вивчаючи зв'язки особистісного самовизначення, професійного вибору та професійної самореалізації особистості з іншими сферами життя, робить висновок, що характер і зміст професійної діяльності



людини обумовлені її цілісним ставленням до світу. Сутність професійного самовизначення полягає у самостійному і свідомому знаходженні сенсу виконуючої роботи і всієї життєдіяльності людини в конкретній соціальній ситуації [170; с.17].

На думку Л.М.Мітіної, Л.В.Брендакової, І.Н.Вачкова, процес професійного самовизначення передбачає розвиток самосвідомості як формування системи ціннісних орієнтацій, моделювання свого майбутнього, побудову еталонів у вигляді ідеального образу професіонала [133; С.28].

Дослідження проблеми професійного самовизначення відбувається і в контексті життєвого шляху особистості, у співвідношенні з поняттям «професійна ідентичність», «професійна зрілість». Проблема професійної ідентичності у психологічному тлумаченні постає складною психічною реальністю, що утворює своєрідний стрижень особистості професіонала. Умовно можна окреслити вузьке і широке тлумачення професійної ідентичності. У вузькому розумінні професійна ідентичність розглядається як самосвідомість, система уявлень людини про себе як суб'єкта життєдіяльності. В широкому сенсі професійна ідентичність належить до понять, у котрих виявляються концептуальні уявлення людини про її місце в професійній групі чи спільноті; ці уявлення супроводжується певними ціннісними і мотиваційними орієнтирами.

Професійна ідентичність - процес становлення «інтегральної індивідуальності» (за В.С.Мерліним), становлення стилю життя, формування особистісних новоутворень, що передбачають оптимальне узгодження множини актуальних та потенційно значущих соціальних ролей. За своїм змістом «професійна ідентичність» близька до «ідентичності» за Е.Еріксоном та «ідентифікації» за Р.Хей-вігхерстом [131; 223; 233].

Професійна ідентичність є одним з провідних критеріїв становлення професіонала. Це певний стан особистості, який людина сама собі задає і якого прагне. Професіоналізм фахівця тісно пов'язаний з його ставленням до себе як професіонала, до професійної діяльності як форми самореалізації, до

цінностей і традицій професійної спільноти в цілому [61; 74; 78; 147; 196; 217]. Усвідомлюючи необхідність формування професійної ідентичності, фахівець сам вирішує, в якій мірі варто приймати певну форму діяльності, певний спосіб професійної взаємодії і себе як професіонала. Ідентичними можуть вважатися лише професіонали, яким властивий перетворюючий психологічний потенціал.

На думку провідних вчених, самовизначення професіонала передбачає досягнення:

- соціальної зрілості (оволодіння правовими нормами, засобами сумісної професійної діяльності, співробітництва, прийнятими у суспільстві прийомами професійного спілкування);
- особистісної зрілості (оволодіння засобами самовираження саморозвитку, протидії професійним деформаціям, емоційному вигоранню особистості);
- діяльнісної зрілості (оволодіння на високому рівні професійною діяльністю, засобами самореалізації і саморозвитку особистості в професії, здатності до творчих проявів своєї індивідуальності) [48; 61].

За М.С.Пряжниковим, професійне самовизначення є важливою характеристикою соціально - психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації [171; с.28].

У працях Хакимової Н.Р. показано, що активність професійного самовизначення підвищується на етапах формування і перебудови ідентичності та знижується або перебудовується на етапах її стабілізації. Втрата професійної ідентичності може призводити до появи компенсаторної форми професійного самовизначення [207]. При цьому, в'язок між професійним самовизначенням і професійною ідентичністю має неоднозначний і багатоплановий характер. Проявляється це в тому, що на початкових етапах професіоналізації професійне самовизначення виступає засобом надбання професійної ідентичності у формі ідентифікації. На пізніших етапах професіоналізації порушення професійної ідентичності або

необхідність її перетворення призводять до активізації або перебудови змісту професійного самовизначення.

В межах проблеми професійного самовизначення особистості розглядається і термін «професійні установки», який став останнього часу досить стабільним у психологічній літературі (А.К. Маркова, І.А. Зимня, Є.О. Клімов та ін.). Однак різні дослідники вкладають в його розуміння різний зміст: «прагнення до оволодіння професією, отримання спеціальної підготовки, досягнення в неї успіху, певного соціального статусу» (А.К. Маркова); готовність суб'єкта до виконання обов'язків, норм даної професійної ролі, що включає в себе як психологічну передумову (позитивне ставлення) до певної професійної діяльності, так і професійну вмільість для виконання цієї діяльності (К.М. Левітан); активний вибір задач і моделювання у відповідності з ними власної поведінки (І.М. Кондаков).

На думку Є.В Джавахішвілі, професійна установка являє собою цілісне утворення, яке регулює і спрямовує психологічні сили особистості для виконання своєї професійної діяльності [57].

У дисертаційному дослідженні Наумової Л.О. показано, що установки людини по відношенню до різних завдань професійного самовизначення описуються п'ятифакторною моделлю, що включає готовність: а) орієнтуватися у майбутній професії на матеріальні або позаматеріальні цінності (чинник «Соціальна прагматичність»); б) приймати рішення самостійно, відповідально або ж бути залежним від зовнішньо мотивуючих факторів (чинник «Особистісно-професійна зрілість»); в) орієнтуватися в регуляції діяльності на вольові, раціональні компоненти особистості або у більшій мірі бути схильним до впливу емоцій, власної інтуїції (чинник «Раціональність регуляції діяльності»); г) до прояву гнучкості у власних рішеннях і поведінці, не боятися переглядати власні погляди на професію або проявляти псевдопринциповість, псевдоцілеспрямованість, ригідність відносно власних позицій (чинник «Професійна пластичність»); д) до активного подолання труднощів на шляху професійного становлення,

зберігати оптимізм відносно майбутнього і вірити у власні сили або проявляти пасивність, сумніватися у власних здібностях, відчувати страх перед майбутніми труднощами (чинник «Професійна сміливість, рішучість») [145].

Ще одне поняття заслуговує на увагу в контексті проблеми професійного самовизначення особистості – це поняття професійного образу світу. За О.М. Краснорядцевою, професійний образ світу – це «інтегрована характеристика системної організації, що включає в себе людину, її життєвий світ і сам образ життя, який перетворений професією» [108]. Це поняття особливо має відношення для тих осіб, для яких професія стала образом життя, тобто для самовизначених у професійному плані осіб.

Є.О.Клімов зазначає, що однією з найважливіших складових самовизначення є формування професійної самосвідомості. При цьому, він пропонує виділяти таку загальну структуру самосвідомості:

- усвідомлення своєї самоідентифікації з певною професійною спільнотою («ми – психологи», «ми – науковці», «ми – лікарі» тощо);
- знання й оцінка своєї відповідності професійним еталонам та чітке уявлення про ту соціальну роль, яку виконує («молодий спеціаліст», «початківець», «провідний спеціаліст» тощо)»
- знання індивіда про ступінь його визнання у відповідній соціальній групі професіоналів («мене вважають фахівцем», «мене вважають перспективним працівником» тощо);
- знання про свої сильні та слабкі сторони, шляхи та методи самовдосконалення, особливості індивідуального стилю діяльності тощо;
- уявлення про свої перспективи в обраній сфері діяльності [92].

Професійне самовизначення людини як суб'єкта трудової діяльності є процесом її активної орієнтації у світі професій, пов'язаним із пошуком сенсу трудової діяльності, з и внутрішніми та зовнішніми конфліктами, професійними та життєвими кризами. Це процес періодично повторюваних виборів протягом усієї професійної кар'єри особистості.

Професійна придатність та умови і шляхи її формування є другою складовою професійного самовизначення суб'єкта [148].

Результатами професійного самовизначення можуть бути [77]:

- в якості проміжного результату – готовність до професійного вибору (Є.О.Клімов);
- в якості підсумкового – знаходження сенсу діяльності (М.С.Пряжников); професійний вибір (Д.О.Леонт'єв).

Окремий пласт питань пов'язаний з проблемою керування процесами професійного самовизначення. Зокрема, ідея «керування процесами професійного самовизначення» відображається в роботах Є.О. Клімова, М.С.Пряжникова, Е.Ф.Зеєра та інших дослідників. Необхідність керувати процесами професійного самовизначення обґрунтовується ними об'єктивним розходженням між існуючою потребою суспільства і особистими професійними планами, а сам процес керування полягає у корекції і перебудові особистого професійного плану людини. Ці завдання вирішуються в межах профорієнтації і профконсультації.

В.А. Шавір в цьому аспекті стверджував про те, що виховне завдання профорієнтації полягає у тому, щоб сприяти правильному розв'язанню суперечностей, джерелом яких є потреба у вирішенні проблеми професійного самовизначення [216; с.61].

Якщо розглядати проблему професійного самовизначення в контексті профорієнтаційної роботи, то умовно можна виділити наступні основні групи задач професійного самовизначення:

- інформаційно-довідкові, просвітницькі;
- діагностичні (в ідеалі – допомога у самопізнанні);
- морально-емоційна підтримка клієнта;
- допомога у виборі, у прийнятті рішення.

Згідно з М.С. Пряжниковим, кожна з цих задач може вирішуватися на різних рівнях складності: 1) проблема вирішується «замість» клієнта, коли клієнт займає пасивну позицію і ще не є «суб'єктом» вибору. Відносини між

психологом і клієнтом «суб'єкт – об'єктні»; 2) проблема вирішується «разом» (сумісно) з клієнтом шляхом діалогу, взаємодії, співпраці; клієнт вже є частковим суб'єктом самовизначення, а відносини між психологом і клієнтом стають «суб'єкт - суб'єктними»; 3) поступове формування у клієнта готовності самостійно вирішувати свої профорієнтаційні проблеми (так званої «внутрішньої активності»), клієнт стає справжнім, істинним суб'єктом свого самовизначення, а відносини між клієнтом і психологом стають об'єкт-суб'єктними [170].

Як вказує Є.О.Клімов, профорієнтація і профконсультація - це «орієнтування» школяра (оптанта), тоді як професійне самовизначення більш співвідноситься із «самоорієнтуванням» учня, який виступає в ролі суб'єкта самовизначення [90; С. 15-21].

Головною (ідеальною) метою професійного самовизначення, на думку М.С. Пряжникова, є поступове формування у клієнта внутрішньої готовності самостійно та свідомо планувати, коректувати та реалізовувати перспективи свого розвитку (професійного, життєвого і особистісного [44; 171]. Тобто мова йде про формування *суб'єкта професійного самовизначення*. Ідеальною ця мета названа тому, що досягнути її вдається дуже рідко, однак ідеали, як відомо, існують не для того, щоб їх досягати, а для того, щоб вказувати напрямок устремлінь людини. Поступове формування означає, що швидко такі складні питання не вирішуються. А профконсультація передбачає не тільки традиційне «планування», але й своєчасну корекцію планів. Реалізація професійних перспектив передбачає в тому числі моральну підтримку і надихання клієнта для здійснення перших кроків на шляху до своїх цілей, а також первісний контроль за успішністю цих кроків. Професійний розвиток повинен обов'язково розглядатися у контексті всього життя і в контексті особистісного становлення.

Можна, слідом за М.С.Пряжниковим, сформулювати головну мету професійного самовизначення і трохи інакше, а саме: поступове формування у клієнта готовності розглядати себе як людину, що розвивається, в межах

певного часу, простору і сенсу, постійно розширяти свої можливості і максимально їх реалізовувати (близько до «самотрансценденції» - за В.Франклом) [171].

Специфічні завдання професійного самовизначення виділяє О.В.Козловский [97], а саме :

- поступове формування загальної готовності до професійного самовизначення (без здійснення конкретного вибору) і підготовка до майбутнього трудового життя в широкому плані;

- психолого - педагогічна допомога в конкретних професійних виборах (професійного навчального закладу, професії і спеціальності, місця роботи і конкретної посади);

- психолого - педагогічна допомога в освоєнні вже вибраної професії (у відповідному навчальному закладі або на роботі);

- вдосконалення у рамках виконуваної трудової діяльності в ході спеціально організованого підвищення кваліфікації і самоосвіти;

- освоєння суміжних видів професійної праці, необхідних для якіснішого виконання цієї роботи.

На думку Рудюк О., професійну переорієнтацію (в тому числі в межах проблеми безробіття) також слід розглядати як частину професійного самовизначення особистості [186]. Якщо розуміти самовизначення як вибір і реалізацію способу взаємодії з оточуючим світом і віднаходження смислу діяльності, то тоді самовизначення передбачає розвиток самої готовності людини самовизначатися. В цьому контексті М.С.Пряжников пропонує виокремлювати духовні потреби особистості у професійній діяльності [169]: 1) усвідомлення ціннісно-моральної основи самовизначення; 2) усвідомлення цінності професійної освіти; 3) усвідомлення смислу свого життя і відповідної професійної діяльності.

Такий підхід відображає зміст і динаміку особистісних станів і психічних процесів, характерних, наприклад, для професійної переорієнтації: пошук нового смислу професійної діяльності в ситуації

вимушеної або добровільної зміни професії, активізація самоаналізу і самосвідомості особистості, пошук інформації і прогнозування подальшого професійного розвитку, пошук шляхів власної професійної реалізації, готовність до переорієнтації і перенавчання.

Узагальнюючи літературні джерела з проблеми професійного самовизначення можна виділити наступні основні моменти цього процесу, які ми взяли за основу в своєму дослідженні [71 ]:

1. Професійне самовизначення – це вибіркоче ставлення індивіда до світу професій взагалі і до конкретної професії зокрема. Це емоційно забарвлене ставлення особистості до свого місця у світі професій.

2. Ядром професійного самовизначення є свідомий вибір професії з урахуванням своїх особливостей і можливостей, вимог професійної діяльності і соціально-економічних умов.

3. Професійне самовизначення відбувається протягом всього професійного життя : особистість постійно рефлексує, переосмислює своє професійне буття і самостверджується у професії.

4. Актуалізація професійного самовизначення особистості ініціюється різного роду подіями (закінчення загальноосвітньої школи, професійного навчального закладу, підвищення кваліфікації, зміна місця проживання, атестація, звільнення з роботи та ін..).

5. Професійне самовизначення є важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації та самоактуалізації.

Аналіз наукових психологічних джерел дозволив нам взяти за основу наступне визначення поняття «професійне самовизначення» - пошук і знаходження особистісного сенсу в трудовій діяльності, яка обирається, опановується та вже виконується, а також – знаходження сенсу у самому процесі самовизначення.



## 1.2. Типи, рівні та фактори професійного самовизначення особистості

Одним із найбільш продуктивних підходів до аналізу будь-якого явища є типологічно - рівневий підхід. Щодо професійного самовизначення, то він є цілком виправданим, бо дозволяє більш глибоко проаналізувати це явище, дає можливість здійснювати диференційовані заходи в аспекті психологічного супроводження професійного самовизначення.

Аналіз досліджень проблеми професійного самовизначення в контексті життєвого шляху особистості (К.О.Альбуханова-Славська) засвідчує про безпосередню залежність його від рівня зрілості особистості, від характеру і способів її ідентифікації із професією (способу включення особистості у професію, способу її самовизначення в професії і характеру самовираження у професійній діяльності). Авторка виділяє декілька типів і рівнів професійного самовизначення людини у відповідності з даним критерієм (ідентифікації):

1. Ідентифікація, в основі якої лежить прагнення особистості досягти високого рівня матеріального достатку, й яка орієнтує особистість на професійне просування у сферах професійної діяльності, що високо оплачується;

2. Ідентифікація особистістю себе з громадською діяльністю дає той тип професійного самовизначення, який пов'язаний із професійними перспективами в будь-якій діяльності, що забезпечує прояв нею соціальної активності. Особистісні цінності – поняття, що в психології особистості відображає факт включеності суб'єкта у соціальні зв'язки та відносини і трактує людину як соціокультурну реальність [1; с. 625].

3. Ідентифікація, в основі якої лежить ставлення до себе як носія певних здібностей, орієнтує особистість на максимальний прояв і на професійний розвиток в тій професії, де ці здібності будуть в більшій мірі затребувані.

4. Ідентифікація людини, що володіє широким спектром здібностей і орієнтована на творчість у праці, визначає реалізацію нею себе в тих професіях, які надають можливість творчості [1; с.145-146].

В свою чергу, досліджуючи професійне самовизначення як одну із сфер реалізації життєвої перспективи особистості, К. О. Альбуханова - Славська вважає, що особливе значення має спосіб включення особистості у професію, спосіб її самовизначення в професії і характер самовираження у професійній діяльності. Ці показники окреслюють певний тип ідентифікації особистості у професії, яких вона виділяє п'ять [1; с.140]. Перший тип передбачає вибір людиною такої діяльності, яка найбільше відповідає певним характеристикам особистості і передбачає постійні повторювання і відтворювання трудових операцій і типових ситуацій. Другий тип ідентифікації зумовлений пошуком людиною можливостей просування у професії до вищих ступенів майстерності, якісних змін у трудовій позиції, що пов'язані з розвитком самої професії. Третій тип ідентифікації спрямований на пошук можливостей для власного розвитку у професійній діяльності, оскільки просування у професії відбувається на основі розгортання, розвитку і удосконалення якостей і здібностей самої людини. Основою для четвертого типу професійної ідентифікації є здатність особистості до творчої активності у сфері професійної діяльності. П'ятий тип виступає як додатковий мотив, який містить в собі орієнтацію людини на підвищення свого матеріального добробуту. Тип ідентифікації особистості залежить від сенсу, який вкладається нею у професійну діяльність. У першому випадку праця сприймається як цікаве життєве заняття, у другому – як засіб професійного просування, у третьому – як засіб розвитку власних здібностей, в четвертому – як форма самореалізації та творчості. Переважний тип професійної ідентифікації відбиває головні характеристики життєвої перспективи особистості і підпорядкований глибинним психологічним процесам та опосередкований індивідуальним рисам особистості.

Цікаву типологію самовизначення запропонував вітчизняний психолог М.Р. Гінзбург, який виділяє життєве поле особистості, в межах якого і розгортається професійне і життєве самовизначення. Життєве поле визначається ним як сукупність індивідуальних цінностей, смислів та простору реальних дій - актуальних і потенційних, яке охоплює минуле, теперішнє і майбутнє [42; 43].

За М.Р. Гінзбургом, психологічне теперішнє існує як дійсність: його функцією є саморозвиток. Вертикальна його складова являє собою самопізнання, тобто орієнтацію в ціннісно - смислового змісті індивідуальної свідомості. Горизонтальна складова - це самореалізація людини, тобто реальні дії, реалізація цінностей і смислів в різних видах діяльності [42].

Аналогічно виокремлюються психологічні простори для минулого і майбутнього. Минуле, що існує як досвід, по вертикалі (в ціннісно-смисловій площині) представлено установками і відносинами, а в горизонтальній площині (просторово-часовій) – досвідом є його традиційне розуміння. Відповідно, психологічне майбутнє в ціннісно-смисловій площині представлено уявною проекцією себе в майбутньому, а у просторово-часовій площині - конкретним плануванням свого життя в часі, тобто життєвими і професійними планами.

На підставі цього М.Р. Гінзбург виділяє наступні типи особистісного самовизначення, які можна розглядати і як типи професійного самовизначення :

- 1) гармонійне - благополучне теперішнє при позитивному майбутньому; благополуччя, психологічна корекція не потрібна);
- 2) стагнующе - благополучне теперішнє при негативному майбутньому; страх перед майбутнім);
- 3) безпечне - благополучне теперішнє, бачення майбутнього без цілеспрямованого планування; очікування благополуччя і того, що все буде відбуватися «само собою»);

- 4) безперспективне - благополучне теперішнє; планування майбутнього при відсутності його цінності, як «вимушене»;
- 5) негативне - неблагополучне теперішнє, негативне майбутнє; відчуття безнадійності);
- 6) захисне - неблагополучне теперішнє, позитивне планування майбутнього; «утікання у майбутнє»);
- 7) фантазійне - неблагополучне теперішнє, позитивне майбутнє при відсутності його планування; «утікання в мрії про майбутнє»);
- 8) прагматичне - успішна самореалізація при відсутності цінностей та екзистенціальної орієнтації; «адаптивність», проекція у майбутнє цінностей, що є запозиченими);
- 9) гедоністичне - успішна самореалізація при відсутності цінностей, екзистенціальної орієнтації, позитивних образів майбутнього та планування; погоня за сіюхвилинними задоволеннями;
- 10) залежне - успішна самореалізація, позитивне майбутнє при відсутності цінностей, екзистенціальної орієнтації і планування; погоня за задоволеннями, проекція у майбутнє запозичених цінностей;
- 11) бездуховне - успішна самореалізація і планування при відсутності цінностей, екзистенціальної орієнтації та негативному майбутньому; практичність, «емоційна сплощеність»);
- 12) пасивне - нереалізовані цінності у теперішньому, позитивне майбутнє, що планується; нереалізованість у теперішньому;
- 13) невротичне - нереалізовані цінності у теперішньому, негативне майбутнє, що планується; переживання незатребуваність, відсутність перспективи;
- 14) бездієне - нереалізовані цінності у теперішньому, позитивне майбутнє, що планується; відхід від нереалізованості у сферу емоційних переживань;
- 15) відстрочене - нереалізовані цінності у теперішньому, негативне майбутнє, що планується; відстрочка реалізації нереалізованих цінностей.

При аналізі потенційних можливостей самореалізації особистості, М.С.Пряжников виділяє сім типів її самовизначення [173]:

1. Самовизначення в конкретній трудовій функції. Для цього типу характерна реалізація себе в межах діяльності, що виконується. Працівник знаходить сенс своєї діяльності у якісному виконанні трудових функцій або операцій. Свобода вибору і діапазон дій людини є мінімальними.

2. Самовизначення на конкретному трудовому посту передбачає виконання досить різноманітних функцій, наявність прав та професійних завдань, обмежене виробниче середовище, в тому числі – засоби труда. Можливість самореалізації в межах цієї діяльності значно вище, ніж в першому випадку.

3. Самовизначення на рівні конкретної спеціальності передбачає відносно безболісну зміну різних трудових постів і в цьому сенсі розширює можливості самореалізації особистості.

4. Самовизначення в конкретній професії передбачає, що працівник здатний виконувати близькі суміжні види трудової діяльності. Як відомо, професія поєднує групу споріднених спеціальностей.

5. Наступний тип – життєве самовизначення, до якого окрім професійної діяльності належать навчання, дозвілля, вимушене безробіття та ін. По суті, мова йде про вибір образу життя людини. Дослідження показують, що немало людей бачать сенс свого життя у поза професійній діяльності. Життєве самовизначення передбачає не тільки вибір та реалізацію людиною тих чи інших соціальних ролей, а й вибір стиля життя та самого образу життя. В цьому випадку професія може стати засобом реалізації певного образу життя.

6. Більш складний тип – особистісне самовизначення, яке розглядається як вищий прояв життєвого самовизначення, коли людина стає хазяїном ситуації та всього свого життя. Особистість в цьому випадку як би підвищується і над професією, і над соціальними ролями і стереотипами.

7. Найбільш складний тип – самовизначення особистості в культурі (як вищій прояв особистісного самовизначення). Тут обов'язково виявляється внутрішня активність, спрямована на «продовження себе в інших людях», що в певному сенсі дозволяє казати про соціальне безсмертя людини. Вищий тип самовизначення проявляється в значному вкладі особистості в розвиток культури, яка розуміється у найширшому смислі (виробництво, мистецтво, наука, релігія і др.).

В кожному з цих типів самовизначення автор умовно виокремлює п'ять рівнів самореалізації людини. Критерієм виділення рівнів є внутрішнє прийняття людиною даної діяльності та ступінь творчого ставлення до неї:

1) агресивне неприйняття виконуваної діяльності, демонстративне ігнорування і навіть руйнування наявних можливостей (деструктивний рівень);

2) прагнення мирно уникнути цієї діяльності (пошук причин, щоб не виконувати професійні обов'язки, лінощі, пасивність);

3) виконання цієї діяльності за зразком, за шаблоном, за інструкцією (пасивний рівень);

4) прагнення удосконалити, зробити по-своєму окремі елементи виконуваної роботи в межах традиційних засобів життєдіяльності;

5) прагнення збагатити, удосконалити виконувану діяльність в цілому, пошук нових підходів, засобів, образу життя (творчий рівень).

Цікавим є підхід Любицької О.А., яка досліджує і аналізує проблему професійної гідності. Автором виділено диференціюючі характеристики фахівця з високим рівнем професійної гідності, а саме [123]:

- усвідомленість професійної діяльності;
- емоційно-позитивне ставлення до себе як до особистості і професіонала, а також до колег по роботі;
- прагнення до професійного розвитку;
- упевненість в можливості досягнення поставлених професійних цілей;

- регуляція поведінки відповідно до ціннісного ставлення до себе та інших як до професіоналів і професійної праці як цінності;
- високий рівень глобального самовідношення, самоповаги, очікуваного ставлення від інших та самоінтересу;
- внутрішній локус контролю;
- задоволеність процесом роботи, престижем спеціальності.

Дуже цікаву, на наш погляд, і важливу в межах проблеми професійного самовизначення типологію запропонував Е.Фром. Він виділив два основні типи характеру (типу орієнтацій) людини : неплідну орієнтацію і плідну. При цьому, за Е.Фромом, характер - це відносно стійка форма, за допомогою якої індивід вступає у відносини зі світом, й який служить провідником людської енергії в процесі асиміляції і дисиміляції [206].

Неплідні орієнтації підрозділяються на наступні види:

- рецептивна орієнтація: джерело усіх благ людини знаходиться ззовні і головним для такої людини є отримання його, щоб її «обдарували», «кохали» і т.д. А звідси, усе життя перетворюється на суцільне очікування, пасивність на роботі і в житті;
- експлуаторська орієнтація: джерело благ - ззовні і головне для такої людини - забрати ці блага силою або хитрістю, навіть коли сама людина забезпечена і об'єктивно таких благ не потребує; девізом для експлуаторської людини є наступний: «крадений плід - найсолодший»;
- користлюбна орієнтація: благо – в самому собі, у себе і головне для такої людини - зберегти своє благо від інших, заощадити; «зберегти» означає також і пам'ять про минуле і дбайливе ставлення до існуючих прихильностей;
- ринкова орієнтація, якій Е.Фром присвячує значне місце у своїй роботі, може бути охарактеризована наступними висловлюваннями: важливе не саме благо, а його «мінова вартість» на «ринку особистісних цінностей»; матеріальний успіх людини в житті залежить не від її реальних здібностей і майстерності, а від «визнання її особистості тими, хто платить за їх послуги

або наймає на роботу за платню»; людина піклується не про своє життя і щастя, а про те, щоб стати швидким товаром; ідентичність по типу «я то, що бажаєте»; суть «ринкової особистості» - це «порожнеча, яку швидким чином можна наповнити бажаною властивістю».

Плідна орієнтація представлена у Е.Фрома не так чітко, як орієнтації неплідні. Плідність (плідна орієнтація) розглядається не як активність, що призводить до практичних результатів, і не як орієнтація на «успіх», а саме як установка, спосіб реакції і орієнтації відносно світу і самої людини в процесі життя... Мається на увазі характер людини, а не її успіх. Плідна орієнтація підрозділяється на діяльну орієнтацію, люблячу і розумну. Наприклад, Е.Фром пише, що «людина любить те, заради чого вона працює, і людина працює заради того, що вона любить» [206; с.66].

На думку Є.О. Клімова, професійне самовизначення, яке розуміється ним як один із важливих проявів суб'єкта діяльності, може розглядатися на двох взаємопов'язаних рівнях:

- гностичному - у формі трансформації самосвідомості;
- практичному - у формі реальної зміни соціального статусу, місця людини в системі міжособистісних відносин. [91; с. 62-63].

Тому професійне самовизначення включає в себе не просто навчання професії, але й активізацію особистості, розвиток самостійності і відповідальності у прийнятті рішення про вибір сфери професійної діяльності. Людина обирає не лише певну професію, але й те, що вона дає їй для якнайповнішого відчуття свого життя.

Дослідження детермінантів професійного самовизначення особистості людини, й, зокрема, працівника ОВС, є досить актуальним завданням професійної та юридичної психології. В той же час, слід зазначити, що в психологічній науці немає єдиного підходу у вирішенні цього питання. Частіше за все розглядаються фактори професійного становлення особистості, успішності професіонала в праці, фактори професіоналізації.



Детермінація професійного становлення особистості різними психологічними школами трактується по-різному. Соціально-психологічні теорії розглядають професійний розвиток як результат соціальної селекції і соціалізації, які передують вибору професії. Велике значення надається випадковості. Психодинамічні теорії в якості детермінант професійного розвитку розглядають інстинктивні спонукання і емоційно забарвлений досвід, отриманий в ранньому дитинстві. Важливу роль відіграє реальна ситуація у світі професій, яку спостерігає особистість в дитинстві і ранній юності. Представники психології розвитку чинниками професійного становлення вважають попередню (до вибору професії) освіту і психічний розвиток дитини [47; 89; 103; 123; 173; 187; 239; 252].

В той же час, є більш конкретні дослідження факторів професійного самовизначення. Зокрема, Е.Ф.Зеєр у своїх працях вказує на те, що на професійне самовизначення особистості впливають соціально-економічні умови, міжособистісні відносини у професійному колективі, професійний розвиток, вікові та професійні кризи. Але провідне значення у професійному самовизначенні належить самій особистості, її активності, відповідальності за своє становлення [72].

Щодо професійного становлення особистості, то автор вказує на зовнішні та внутрішні фактори, що детермінують професійний розвиток та самовизначення особистості. До зовнішніх чинників належать: соціально-економічні умови; провідна учбово-професійна і професійна діяльність; техніко-технологічний рівень діяльності; система стимулювання професійного зростання; випадкові обставини і життєво важливі події. Внутрішні чинники складаються з наступних: біопсихічні і фізіологічні особливості людини; соціально-професійна активність людини; мотиви і змісти професійної діяльності; потреби в реалізації свого професійно-психологічного потенціалу; потреба в самореалізації; кризи професійного становлення особистості [71; 151].

За О.Є.Клімовим, фактори професійного самовизначення особистості можна поділити на три групи:

- об'єктивні, пов'язані із соціально-професійним середовищем: соціально - економічною ситуацією, іміджем і характером професії, професійним середовищем;
- суб'єктивні, які обумовлені особливостями особистості майбутнього або існуючого професіонала;
- об'єктивно - суб'єктивні, які породжуються системою і організацією професійного процесу, якістю управління, професіоналізмом керівників [90; 91].

Розглянемо більш детально деякі з факторів, насамперед, психологічні.

У фундаментальних працях Л.І.Божович, В.С.Мерлина, Рубінштейна С.Л. та ін. провідних вчених переконливо показано, що системоутворюючим чинником особистості є її спрямованість [24; 69; 82; 131; 185; 194]. Спрямованість характеризується системою домінуючих потреб і мотивів. Окремі автори до складу спрямованості включають також відносини, ціннісні орієнтації і установки. Що стосується професійної спрямованості, то теоретичний аналіз літературних джерел дозволив виділити наступні її компоненти: мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали), ціннісні орієнтації (сене праці, заробітну плату, добробут, кваліфікацію, кар'єру, соціальне положення та ін.), професійну позицію (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку), соціально-професійний статус. На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, обумовлений характером провідної діяльності та рівнем професійного розвитку особистості [56; 95; 121; 122; 126; 148; 194].

В аспекті професійного самовизначення дуже велику роль відіграють мотиви вибору професії. Це як усвідомлювані мотиви: соціальна значущість професії, імідж, творчий характер, матеріальні блага та ін, так і неусвідомлювані (частково усвідомлювані) мотиви: прагнення до влади, домінування, самоствердження.

В юридичній психології В.Л.Васильєвим запропонована класифікація мотивів професійного вибору стосовно працівників юридичних професій [13; 35; 140]. З цими мотивами автор пов'язує успішність професійної адаптації молодого фахівця, особливості його професіоналізації і подальшого професійного самовизначення. Зокрема, автором виділено 5 типів мотивів. Адекватний тип характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви є адекватними цілям і завданням праці (боротьба зі злочинністю, захист інтересів громадян). Особи, які обирають професію юриста за цими мотивами в подальшому легко адаптуються до умов професійної діяльності, успішно її виконують, задоволені своїм вибором. Ситуаційний тип характеризується тим, що вирішальний вплив на вибір професії мають зовнішні фактори: матеріально-побутова зацікавленість, зовнішній престиж професії, її романтична привабливість. Цей тип, на думку автора, є прогностично неблагоприємним, бо пов'язаний з тенденцією до розчарування у професійній діяльності, незадоволеністю нею, формальним ставленням до своїх професійних обов'язків, втратою сенсу професії. Конформістський тип, вибір професії за яким відбувається під впливом референтної групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки, з точки зору прогнозу є індиферентним, бо поряд з конформістськими мотивами можуть бути і інші. Однак, вибір професії без урахування особливостей своєї особистості, без врахування її спрямованості, здатностей також може призвести до розчарування у своєму вибої, що негативно відбивається на професійному самовизначенні працівника. Компенсаційний тип мотивації зустрічається у осіб, що обирають професію юриста як галузь діяльності, в якій є можливість подолати в собі слабкі риси характеру (завдяки оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності і т.д.). В.Л.Васильєв вказує, що в цьому випадку можливі два шляхи розвитку особистості. В першому, праця за спеціальністю не призводить людину до бажаних результатів, а, навпаки, усугубляє переживання своєї неповноцінності, сприяє виникненню емоційних зривів,

поганій адаптації до умов професійної діяльності, до колективу. Інший шлях призводить до гіперкомпенсації слабких сторін особистості, внаслідок чого формується надмірна тенденція до домінування, прагнення до лідерства та успіху, рішучості, емоційна холодність, прояви жорстокості. Результатом такого сполучення психічних якостей є серйозні професійні помилки, порушення закону, а з психологічного боку - незадоволеність професією, криза професійного самовизначення. І останній, кримінальний тип характеризується неявною антисоціальною спрямованістю, що, як правило, маскується правильними поясненнями. Ці люди прагнуть використати професію в своїх цілях, які не відповідають вимогам, що постають перед професіоналом. Їх професійне самовизначення є викривленим, а самі вони – небезпечними для суспільства [35].

Усвідомленість вибору професії, процесу навчання та самої діяльності пов'язана з тим, якого особистісного сенсу набувають для людини професійні цілі, вимоги етичного та професійного характеру, зміст діяльності. Тобто, сам процес становлення особистості як спеціаліста залежить від професійної мотивації.

Як вказує М.С.Пряжников, самовизначення передбачає акцент на самодетермінації особистості, в якій ключову позицію займає детермінація майбутнім - життєвими цілями, планами і орієнтаціями. В цьому контексті стає питання про життєві перспективи особистості, що є важливим не тільки в напрямку дослідження, а й активації професійного самовизначення [171; 173].

Аналіз досліджень проблеми професійного самовизначення в контексті життєвого шляху особистості засвідчує про безпосередню залежність його від рівня зрілості особистості, від характеру і способів її ідентифікації із професією [7; 46]. Щодо розкриття поняття «особистісна зрілість», то і досі є багато суперечок. У різних підходах і напрямках психології є поняття, найбільш близькі до визначення особистісної зрілості, такі як сила Его, локус контролю, «відвага бути», життєстійкість, але не одне з них не претендує на

повний і остаточний опис. Так, поняття життєстійкості (розробка С. Маді), включає певну систему переконань, а саме: установка на включеність на протипагу відчуженню та ізоляції, установка на контроль над подіями на протипагу почуттю безсилля, установка на прийняття виклику і ризику на протипагу прагненню до безпеки і мінімізації напруги. Особистісно зріла людина не «пливе за течією» в напрямі, який задано середовищем і навколишніми людьми, а ставить питання «чого я сама хочу, що мені цікаво в цьому житті, який її сенс, які у мене цілі?», тобто дивиться в майбутнє і вибирає це майбутнє для себе [2; 3; 46].

При розробці опитувальника особистісної зрілості, Ю.З.Гільбух виокремлює 5 аспектів особистісної зрілості [199]:

- мотивація досягнення (спрямованість на значущі життєві цілі, прагнення до самореалізації, самостійність, ініціативність тощо);
- ставлення до свого «Я» (впевненість у своїх можливостях, задоволеність характером, здібностями);
- почуття громадського обов'язку (патріотизм, колективізм, почуття професійної відповідальності, потреба у спілкуванні);
- життєва установка (емоційна врівноваженість, розсудливість);
- здатність до психологічної близькості з іншими людьми (доброзичливість, емпатія, вміння слухати, потреба в духовній близькості з людьми).

За даними Желасівської Н.Ф., значущим фактором, що має виражений потенціал для розвитку особистості та її професійного самовизначення є фактор «професійної відповідальності» [66]. Спираючись на дослідження проблеми відповідальності ряду вітчизняних і зарубіжних психологів (Л.О.Дементій, Е. Дюркгейм, К. Муздибаєв, Ж. Піаже, П. Фоконе, В. Франкл, Е. Фром та ін.), вона робить висновки, що професійна відповідальність відносно свого професійного майбутнього багато в чому визначає сьогодення особистості, переводячи її в справжнього суб'єкта життя. Професійна відповідальність дає можливість оцінювати і контролювати не лише власне

професійне самовизначення на момент професійного вибору, але охоплює процеси професійного прогнозування, цілепокладання і формування життєвих і професійних планів в найближчому і віддаленому майбутньому; завдяки професійній відповідальності формується мотиваційно-ціннісна позиція, розвиваються вольові якості молодих фахівців [66]. Професійна відповідальність забезпечує можливість особистості свідомо і цілеспрямовано організувати свою особисту і професійну життєдіяльність визначеним для неї способом, взаємодіючи з різними обставинами, а, не просто йдучи за її подіями. Авторка доводить, що молоді фахівці з високими показниками кар'єрного просування мають досить високий рівень професійної відповідальності, який характеризується високою здатністю самоуправління, робочим мотиваційним профілем, вираженою особистісною впевненістю, совісністю, інтернальністю, адекватною самооцінкою. Все це дозволяє говорити про професійну відповідальність особистості як про детермінуючий чинник кар'єрного просування і професійного самовизначення, який сприяє розумінню значущості вибору професійного шляху, мотивації до кар'єрного зростання і розвитку, формування готовності до самостійного прийняття і реалізації рішень.

Цікавою є точка зору О.О. Бодальова, який в залежності від співвідношення темпу різних видів розвитку виділяє наступні сценарії розвитку дорослої людини, що впливають на її професійне самовизначення:

1. Індивідний розвиток значно випереджає особистісний і професійний. Таке співвідношення відбиває слабо виражений розвиток людини як особистості і як працівника. Відсутні інтереси, схильності і здібності до будь-якої діяльності, професійна підготовленість не виражена, низький рівень працездатності.

2. Особистісний розвиток людини йде більш інтенсивно, ніж індивідний і професійний. Це проявляється у дбайливому ставленні до довкілля, людей, предметів матеріальної і духовної культури, прихильності до сім'ї та ін. Фізичне здоров'я, професійні досягнення знаходяться на другому плані.

3. Професійний розвиток домінує над двома іншими. Пріоритет професійних цінностей, тотальна зануреність у роботу - особливості так званих трудоголиків.

4. Відносна відповідність темпів індивідуального, особистісного і професійного розвитку. Це оптимальне співвідношення, що обумовлює самореалізацію та самовизначення людини [21].

Як вказувалося вище, на професійне самовизначення індивіда також впливають об'єктивні фактори, такі як кризові точки при адаптації працівника. У часовому вимірі (за В.А.Толочек) можна виділити такі терміни: три місяці, шість місяців, дванадцять місяців, двадцять чотири місяці, п'ять років, сім років, дев'ять років, дванадцять років, коли вірогідність криз підвищується [200]. Детальний аналіз криз професійного розвитку, їх психологічний зміст та вплив на професійне самовизначення проводився нами у розділі 1.2.

В аспекті досліджуваної проблеми можна вказати на роботи Л.М.Мітіної, яка виділяє дві моделі становлення професійної діяльності

- адаптивну модель, при якій у самосвідомості людини домінує тенденція до підпорядкування професійної праці зовнішнім обставинам у вигляді виконання приписів, алгоритмів рішення професійних завдань, правил, норм;

- модель професійного розвитку, яка характеризується здатністю особистості вийти за межі практики, що склалася, перетворити свою діяльність на предмет практичного перетворення і тим самим здолати межі своїх професійних можливостей.

Адаптивна модель відбиває становлення фахівця, який є носієм професійних знань, умінь і досвіду. Модель професійного розвитку характеризує професіонала, що володіє професійною діяльністю в цілому, здатного до її самопроекування, самовдосконалення, самовизначення [132].

Щодо проблеми активізації професійного самовизначення на різних етапах професіоналізації, то також можна визначити комплекс об'єктивних і

суб'єктивних чинників. До числа об'єктивних чинників належать закриття або перепрофілювання підприємства, скорочення робочих місць, відсутність вакансій, зміну статусу. До суб'єктивних чинників відносяться формування, втрата або відсутність у суб'єкта праці професійної ідентичності; динаміка професійної мотивації; становлення, стабілізація або розпад її структури [19; 50; 137; 173; 211].

Не можна не зупинитися на такому факторі, що активізує професійний розвиток і професійне самовизначення особистості, як психологічне супроводження професійної діяльності. Як відомо, мета психологічного супроводження – повноцінна реалізація професійно - психологічного потенціалу особистості і задоволення потреб суб'єкта діяльності. Головне - допомогти людині реалізувати себе в професійній діяльності. Основними концептуальними положеннями психологічного супроводу професійного становлення особистості є наступні [71; 133; 150; 211]:

- наявність соціально-економічних умов для того, щоб особистість могла реалізувати себе у професійному житті;
- необхідність для повноцінного професійного розвитку соціально-психологічного забезпечення, допомоги і підтримки з боку суспільства;
- визнання права особистості на самостійний вибір способів реалізації своїх соціально-професійних функцій;
- прийняття особистістю усієї відповідальності за якість професійного становлення і реалізації свого професійно - психологічного потенціалу на себе;
- гармонізація внутрішнього психічного розвитку особистості і зовнішніх умов соціально-професійного життя.

Психологічний супровід професійного становлення особистості набуває особливої актуальності в умовах ринкової економіки, коли зростає значення професійно - психологічного потенціалу і професійної мобільності фахівців, знижується соціальна захищеність працівників. Актуальним це стає



і в умовах емоційно та фізично напруженої, стресової професійної діяльності, з підвищеною відповідальністю, до якої належить служба в органах внутрішніх справ [15; 114; 119; 166; 185].

### **1.3. Етапи та кризи професійного самовизначення особистості**

Важливим критерієм усвідомлення і продуктивності професійного становлення особистості є її здатність знаходити особистісний сенс у професійній праці, самостійно проектувати, творити своє професійне життя, відповідально приймати рішення про вибір професії, спеціальності та місця роботи. Ці життєво важливі проблеми виникають перед особистістю протягом всього життя. Особистість же постійно змінюється, розвивається, й тому на різних стадіях її розвитку ті ж самі завдання професійного самовизначення вирішуються по-різному. Постійне уточнення свого місця у світі професій або в конкретній професії, осмислення своєї соціально-професійної ролі, ставлення до професійної праці, колективу і самої себе стають важливими компонентами життя людини.

Головною (ідеальною) метою професійного самовизначення, на думку багатьох вчених, є поступове формування у людини внутрішньої готовності самостійно та свідомо планувати, коректувати та реалізовувати перспективи свого розвитку (професійного, життєвого і особистісного [30; 72; 91; 118; 127; 171]). Тобто мова йде про формування *суб'єкта професійного самовизначення*.

У вітчизняній психологічній науці поняття «суб'єкт», «суб'єктність» є одними з основних. Ознаками суб'єкта є наступні [33; 44; 77; 148]:

- готовність до непередбачених, спонтанних дій, готовність зробити щось «просто так», а не «тому що» (за А.Г. Асмоловим);

- здатність до рефлексії своїх відповідальних дій та всього свого життя, тобто про особистість можна сказати, що вона є водночас суб'єктом свого щастя лише тоді, коли здатна на постійний роздум про саму себе та свої вчинки.

Як відзначають В.І.Слободчиков та Є.І.Ісаєв, феномен рефлексії є «центральною феноменом людської суб'єктності». При цьому сама рефлексія визначається як «специфічна здібність людини, яка дозволяє їй зробити свої думки, емоційні стани, дії та відносини, себе саму предметом спеціального розгляду (аналізу та оцінки) і практичного перетворення» [191; с.78].

Саме тому процес професійного самовизначення розглядається також в аспекті проходження людиною певних етапів (стадій) професійного становлення, на кожній з яких відбувається рефлексія своєї професійної ролі, професійних установок, очікувань, професійних досягнень тощо, внаслідок чого людина або самостійно та свідомо переосмислює, коректує та реалізовує перспективи свого професійного розвитку, або звертається по допомогу до психолога-консультанта.

Тобто, професійне самовизначення – це процес, який розгортається в часі та просторі, має свої певні етапи, закономірності та кризи розвитку. Узагальнюючи думки Є.О.Клімова, можна констатувати, що професійне самовизначення не зводиться до одномоментного акту вибору професії і не закінчується завершенням професійної підготовки за обраною спеціальністю, воно продовжується протягом всього професійного життя [91; 92].

Більшість авторів розглядає етапи професійного самовизначення в аспекті професійного становлення особистості [48; 51; 79; 90; 105; 111; 124; 150; 151; 176; 203], яке визначається як незворотно спрямована закономірна зміна основних компонентів структури (формування професійно важливих якостей) особистості працівника, яка відбувається у процесі набуття професійної освіти та опанування ним професійною діяльністю, розвитку професіонала, реалізації професіоналізму, професійної самореалізації та самоактуалізації в цій діяльності [71].

Розглянемо сутність цих етапів більш досконало.

У своєму дослідженні А. К. Маркова етапи становлення професіонала розглядає через рівні професіоналізму особистості. Вона виділяє 5 рівнів і 9 етапів становлення професіоналізму [128]:

- 1) допрофесіоналізм, на якому відбувається первинне ознайомлення з професією;
- 2) професіоналізм, який складається з трьох етапів:
  - адаптація до професії;
  - самоактуалізація у професії;
  - вільне володіння професією у формі майстерності;
- 3) суперпрофесіоналізм, який також складається з трьох етапів:
  - вільне володіння професією у формі творчості;
  - опанування низкою суміжних професій;
  - творче самопроектування себе як особистості;
- 4) непрофесіоналізм – виконання праці за професійно деформованими нормами на тлі деформації особистості;
- 5) післяпрофесіоналізм – завершення професійної діяльності.

У концепції професійного становлення особистості Е.Ф.Зеєра виділено наступні стадії цього процесу [71; 72]:

- оптація, на якій відбувається формування професійних намірів;
- професійна освіта і підготовка, на якій відбувається професійне навчання і перебудова провідної навчально-пізнавальної діяльності у професійно-орієнтовану;
- професійна адаптація, коли молоді люди приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється їх професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система трудових відносин, нові соціально-професійні цінності;
- первинна професіоналізація, коли спеціаліст освоїв і продуктивно виконує нормативно схвалювану діяльність, визначив свій соціально - професійний статус в ієрархії виробничих відносин й має потребу в подальшому професійному зростанні, в кар'єрі;

- вторинна професіоналізація, особливістю якої є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають чітко виражений індивідуальний характер. Фахівець стає професіоналом, якому притаманні соціально-професійна позиція, стабільна професійна самооцінка;

- майстерність, яка характеризується творчим та інноваційним рівнем виконання професійної діяльності .

За Дж. Сьюпером, професійне становлення особистості проходить ряд етапів [250; 252]:

- ріст : розвиток інтересів, здібностей (0 - 14 років);
- дослідження : апробація своїх сил (14 - 25 років);
- твердження : професійна освіта і зміцнення своїх позицій в суспільстві (25- 44 роки);
- підтримка створеного стійкого професійного положення (45- 64 роки);
- спад: зменшення професійної активності (65 і більше років...).

Однак, в контексті проблеми професійного самовизначення, цікавим та обґрунтованим є не просто аналіз стадій професійного становлення фахівця, а й визначення засобів професійного самовизначення на кожній з цих стадій. За Е.Ф.Зеєром, засоби професійного самовизначення на різних стадіях професійного становлення особистості є різними, співвідношення яких наведено у таблиці 1.1.

Самовизначення може бути адекватним професійно важливій проблемі – і тоді відбувається розвиток особистості, а може бути неадекватним – тоді воно породжує внутрішній конфлікт (кризу), активує захисні психологічні механізми замість процесів розвитку.

Суть кризи виявляється у порушенні гармонії й виникненні на цій підставі протиріч між різними складовими або різними лініями розвитку. Головна проблема кризи — усвідомлення протиріч і грамотне управління цими суперечливими процесами. Чим в більшій мірі ці протиріччя

усвідомлюються людиною, тим в більшій ступені вони стають такими, якими можна управляти.

*Таблиця 1.1.*

### Професійне самовизначення на різних стадіях становлення особистості

Вік	Стадії професійного становлення	Засоби професійного самовизначення
Дошкільне дитинство (до 7 років)		Професійно-рольові ігри
Молодший шкільний вік (до 11 років)		Професійні індукції
Підлітковий вік (до 15 років)	Первинна амбівалентна оптація	Професійно забарвлені фантазії. Романтично забарвлені професійні наміри.
Рання юність (до 18 років)	Вторинна реалістична оптація	Ситуативний вибір навчально-професійного напрямку. Вибір професійної освіти та професійної підготовки
Юність (до 23 років)	Професійна освіта та професійна підготовка	Самовизначення в навчально-професійному полі
Молодість (до 27 років)	Професійна адаптація	Кристалізація професійної спрямованості
	Первинна професіоналізація	Самовизначення на конкретному трудовому посту
Зрілість (до 33 років)	Вторинна професіоналізація	Самовизначення у професії
Зрілість (до 60 років)	Професійна майстерність	Самовизначення у професійній культурі
Похилий вік (до 75 років)	Менторинг – наставництво	Самовизначення у суспільно-корисному та сімейно-побутовому житті

Слідом за М.С.Пряжниковим, можна визначити наступні варіанти протиріч особистості, що самовизначається [171]:

- протиріччя між статевим, загально органічним та соціальним розвитком людини (за Л. С. Виготським);
- протиріччя між фізичним, інтелектуальним і громадським, моральним розвитком (за Б. Г. Ананьєвим);

- протиріччя між різними цінностями, протиріччя несформованої ціннісно-сміслової сфери особистості (за Л. І. Божович, О.М. Леонт'євим);
- проблеми, пов'язані зі зміною ціннісних установок у дорослі періоди розвитку суб'єкта праці (за Дж. Сьюпером, Б. Ливехудом, Г. Шихі);
- кризи ідентичності (за Е. Еріксоном);
- криза, що виникає внаслідок суттєвих розбіжностей між реальним Я» та «ідеальним Я» (за К. Роджерсом);
- кризи вікового розвитку, які засновані на протиріччі мотиваційної та операційної ліній розвитку (за Б. Д. Ельконіним);
- кризи власне професійного вибору, які засновані на протиріччі «хочу», «можу» і «треба» (за Є. О. Клімовим) та ін.

*Життєві кризи* є предметом пильної уваги зарубіжних психологів, таких як Ш. Бюлер, Б. Лівехуд, Е. Еріксон та ін. [226; 228]. Поділяючи людське життя на періоди, стадії, вони звертають увагу на труднощі переходу від однієї стадії до іншої. При цьому підкреслюються особливості кризових явищ у жінок і у чоловіків, аналізуються фактори, які ініціюють кризи. В залежності від наукової орієнтації одні дослідники вбачають причини криз у біологічному розвитку людини, звертають увагу на сексуальні вимірювання, інші більшого значення надають соціалізації особистості, треті – духовному, моральному становленню.

Широку популярність наприкінці ХХ ст. у США здобула книга американської журналістки Гейл Шихі «Передбачувані кризи в житті дорослої людини» (1976). Вона виділяє чотири кризи:

- 1) «виривання коренів», емансипації від батьків (16 років);
- 2) максимальних досягнень (23 роки);
- 3) корекції життєвих планів (30 років);
- 4) середини життя (37 років) – найбільш важка, рубіжна життєва криза особистості.

Видатний психолог Е. Еріксон висунув постулат, що кожен віковий етап має свою точку напруги – *вікову кризу*, викликану конфліктом розвитку

«Я» особистості. Людина стикається з проблемою відповідності внутрішніх і зовнішніх умов існування. «Кожна наступна стадія ... є потенційною кризою внаслідок радикальної зміни перспективи. Слово «криза» ... вживається в контексті уявлень про розвиток для того, щоб виділити не загрозу катастрофи, а момент зміни, критичний період підвищеної вразливості і збільшених потенцій і, внаслідок цього, онтогенетичне джерело можливого формування доброї чи поганої адаптації» [224; с.83]

Життєвий шлях Е. Еріксон розділив на вісім стадій, надавши їх якісний опис. Відповідно до виділених вікових шаблів він обґрунтував основні кризи психосоціального розвитку, вказав два можливих виходи з кожної вікової кризи і назвав сильну сторону особистості, яка зміцнюється в разі успішного вирішення вікової проблеми.

Підставою періодизації криз психосоціального розвитку Е. Еріксона є поняття «ідентичність» та «самоідентичність». Потреба бути самим собою в очах значущих інших і у власних очах визначає рушійні сили розвитку, а протиріччя між ідентичністю та самоідентичністю обумовлюють кризи і напрямки розвитку на кожному віковому шаблі.

У ході аналізу вікових криз Л. С. Виготський виділив три їх фази: передкритичну, власне критичну і посткритичну. На його думку, в першій фазі відбувається загострення суперечності між суб'єктивною і об'єктивною складовими соціальної ситуації розвитку; в критичній фазі це протиріччя починає виявлятися в поведінці і діяльності; у посткритичній – протиріччя вирішується шляхом утворення нової соціальної ситуації розвитку [40].

На ґрунті цих положень про життєві кризи З.Ф.Зеєр проаналізував *кризи професійного розвитку особистості*.

1. Передкритична фаза виявляється в незадоволеності існуючим професійним статусом, змістом діяльності, способами її реалізації, міжособистісними відносинами. Ця незадоволеність не завжди чітко усвідомлюється, але виявляється в психологічному дискомфорті на роботі, дратівливості, невдоволенні організацією, оплатою праці, керівниками і т. п.

2. Критична фаза відрізняється усвідомленою незадоволеністю реальною професійною ситуацією. Намічаються варіанти її зміни, програються сценарії подальшого професійного життя, посилюється психічна напруженість. Протиріччя збільшуються, і виникає конфлікт, який стає ядром кризових явищ.

Аналіз конфліктних ситуацій у кризових явищах дозволяє виділити наступні типи конфліктів професійного розвитку особистості [73]:

- мотиваційний, обумовлений втратою інтересу до навчання, роботи, втратою перспектив професійного зростання, дезінтеграцією професійних орієнтації, установок, позицій;
- когнітивно - діяльнісний, детермінований незадоволеністю змістом і засобами здійснення навчально-професійної і професійної діяльності;
- поведінковий, зумовлений суперечностями у міжособистісних відносинах в первинному колективі, незадоволеністю своїм соціально-професійним статусом, становищем у групі, рівнем зарплати і т. п.

Конфлікт супроводжується рефлексією, ревізією навчально-професійної ситуації, аналізом своїх можливостей і здібностей.

3. Вирішення конфлікту приводить кризу в посткритичну фазу. Способи вирішення конфліктів можуть мати конструктивний, професійно-нейтральний і деструктивний характер. Конструктивний вихід із конфлікту припускає підвищення професійної кваліфікації, пошук нових способів виконання діяльності, зміну професійного статусу, зміну місця роботи та перекваліфікацію. Такий шлях подолання кризи вимагає від особистості прояву наднормативної професійної активності, скоєння вчинків, які прокладають нове русло для її професійного розвитку. Професійно-нейтральне ставлення особистості до криз призводить до професійної стагнації, байдужості та пасивності. Особистість прагне реалізувати себе поза професійною діяльністю: у побуті, різного роду хобі, садівництві і т. п.



Деструктивні наслідки криз проявляються в професійній апатії, пияцтві, неробстві тощо [73].

Розглянемо психологічні особливості професійних криз згідно з логікою професійного становлення і професійного самовизначення особистості (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Психологічні особливості криз становлення суб'єкта професійного самовизначення**

<b>Криза</b>	<b>Фактори, що зумовлюють кризу</b>	<b>Засоби подолання кризи</b>
Криза навчально-професійної орієнтації (14–15 або 16–17 років)	Невдале формування професійних намірів та їхня реалізація (невизначеність). Несформованість «Я-концепції» та проблеми її корекції. Випадкові життєво визначальні моменти життєдіяльності	Вибір професійного навчального закладу або способу професійної підготовки. Допомога у знаходженні сенсів і в побудові життєвих цінностей
Криза професійного вибору та навчання (16–18 років)	Незадоволення професійною освітою і професійною підготовкою. Зміна соціально-економічних умов життєдіяльності. Перебудова провідної діяльності (випробування студента «свободою» після шкільних обмежень)	Зміна мотивів навчально-професійної діяльності (більша орієнтація на практику). Корекція професійного вибору (професії, спеціальності, факультету). Вдалих вибір наукового керівника, теми курсової, диплома і т. д.
Криза професійних експектацій (перші 1-2 роки з початку праці)	Труднощі професійної адаптації (особливо з колегами різного віку). Освоєння нової провідної діяльності (трудової). Незбіжність професійних очікувань та реальної дійсності	Активізація професійних зусиль. Коректування мотивів праці та «Я-концепції». Звільнення, зміна спеціальності й професії
Криза професійного зростання (23–25 років)	Незадоволеність можливостями займаної посади й кар'єри. Потреба в подальшому підвищенні кваліфікації. Створення сім'ї і погіршення фінансових можливостей	Підвищення кваліфікації. Орієнтація на кар'єру. Зміна місця роботи, роду діяльності. Відхід у хобі, сім'ю, побут
Криза професійної кар'єри (30–33 роки)	Стабілізація професійної ситуації. Незадоволення собою та своїм професійним статусом. Ревізія «Я-концепції». Нова домінанта професійних	Перехід на нову посаду або роботу. Засвоєння нової спеціальності та підвищення кваліфікації. Відхід у побут, сім'ю, дозвілля; соціальна

	цінностей	ізоляція; сексуальні пригоди
Криза соціально-професійної самоактуалізації (38–42 роки)	Незадоволеність можливостями реалізувати себе в існуючій професійній ситуації. Коректування «Я-концепції». Незадоволення собою, своїм соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я. Професійні деформації	Перехід до інноваційного рівня виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство). Наднормативна соціально-професійна діяльність. Перехід на нову посаду або роботу. Зміна професійної позиції, сексуальне захоплення, побудова нової сім'ї
Криза втрати професійної діяльності (55–60 років)	Вихід (або очікування) на пенсію і нова соціальна роль. Звуження соціально - професійного поля. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я	Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності. Поступове підвищення активності у позапрофесійних видах діяльності.
Кризи соціально-професійної адекватності (65–70 років)	Соціально-психологічне старіння, новий спосіб життєдіяльності (багато вільного часу), втрата професійної ідентифікації, зниження фінансових можливостей, незадоволеність життям, почуття «непотрібності», погіршення стану здоров'я	Соціально-психологічна і політична активність, залучення до суспільно корисної діяльності, освоєння нових соціально корисних видів діяльності, організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерів.

Професійне становлення і самовизначення особистості починається зі *стадії оптації*, на якій відбувається формування професійних намірів. У 14–16 років, юнаки починають професійно самовизначатись. До 14 років у дівчат та юнаків уже сформовані світоглядні знання про світ професій, є уявлення про бажану професію. На цій стадії відбувається переоцінка навчальної діяльності, в залежності від професійних намірів змінюється і мотивація. Навчання у старших класах набуває професійно орієнтованого характеру, а в професійних навчальних закладах воно має чітко виражену навчально-професійну спрямованість. Більшість психологів вважає, що на стадії оптації відбувається зміна провідної діяльності з навчально-пізнавальної на навчально-професійну [71; 73].

Кардинально змінюється і соціальна ситуація розвитку. При цьому неминучим є зіткнення бажаного майбутнього і реального сьогодення, що

набуває характеру кризи навчально-професійної орієнтації. Змістом кризи є невдале формування професійних намірів та їхня реалізація (невизначеність майбутнього часто лежить в основі багатьох підліткових проблем та неврозів), не сформованість «Я-концепції» та проблеми її корекції (особливо невизначеність із сенсом життя, протиріччя між совістю та прагненням «красиво жити»), випадкові життєво визначальні моменти життєдіяльності, бо, як відомо, підлітки часто підпадають під негативний вплив.

Старшокласники, які продовжили навчання у 10–11 класах, переживають цю кризу трохи пізніше, у 16–17 років, перед завершенням шкільної освіти. Ядром кризи є необхідність вибору способу отримання професійної освіти або професійної підготовки. Слід підкреслити, що в цьому віці, як правило, вибирається варіант продовження навчання, орієнтованого на певне професійне поле, а не на конкретну професію.

Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей призводять до корекції професійних намірів. Вносяться також корективи до «Я-концепції», що вже сформована в цьому віці. Деструктивне розв'язання кризи призводить до ситуативного вибору професійної підготовки або професії, випадіння з нормальної соціальної сфери. Дівчата і хлопці потрапляють у спільноти з девіантною поведінкою. Асоціальна поведінка часто є формою компенсації внутрішньоособистісного конфлікту: переживання своєї неповноцінності, відторгненості, непотрібності.

На *стадії професійної підготовки* деякі учні, студенти, курсанти переживають розчарування в професії. Виникає невдоволення окремими навчальними предметами, з'являються сумніви у правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. До кризи призводить і зміна соціально-економічних умов життя, бо реально у студента є більше грошей, ніж у школяра, але диференціація «кишенькових грошей» у студентів є дуже сильною, що може породжувати почуття власної неповноцінності. Перебудова провідної діяльності призводить до випробування студента «свободою» після шкільних обмежень. Тобто, спостерігається криза

професійного вибору. Як правило, вона чітко виявляється в першій і останній роки професійного навчання. В рідкісних випадках ця криза долається зміною навчальної мотивації на соціально-професійну. Подальше збільшення з року в рік професійної спрямованості навчальних дисциплін знижує незадоволеність.

Таким чином, криза ревізії та корекції професійного вибору на даній стадії не доходить до критичної фази, а протікає досить уповільнено. Проте зміна соціальної ситуації розвитку та перебудова провідної навчально-пізнавальної діяльності у професійно-орієнтовану дозволяють виділити її в самостійну нормативну кризу професійного самовизначення особистості.

Після завершення професійної освіти і в перші 1-3 роки праці настає *стадія професійної адаптації*. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система трудових відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вид провідної діяльності.

Основною причиною кризи є психологічні чинники, а саме незбіг реального професійного життя зі сформованими уявленнями і очікуваннями. Невідповідність професійної діяльності очікуванням викликає кризу професійних експектацій (очікувань).

Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами праці та зарплатою. Можливі два варіанти розв'язання цієї кризи:

- конструктивний: активізація професійних зусиль щодо якнайшвидшої адаптації та набуття досвіду роботи;
- деструктивний: звільнення, зміна спеціальності; неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій.

Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній *стадії первинної професіоналізації*, після 3–5 років роботи. До цього часу спеціаліст освоїв і продуктивно виконує нормативно

схвалювану діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба у самоствердженні викликають протест, невдоволеність професійним життям. Свідомо чи несвідомо особистість починає відчувати потребу в подальшому професійному зростанні, в кар'єрі. За відсутності перспектив професійного зростання особистість відчуває дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

Криза професійного зростання може тимчасово компенсуватися різного роду непрофесійними, дозвільним видами діяльності, побутовими турботами або ж кардинально вирішуватися шляхом виходу з професії. Та навряд чи таке вирішення кризи можна вважати продуктивним. Стабілізація ж усіх сторін професійного життя сприяє професійній стагнації особистості: покорі та професійній апатії. Стагнація може тривати роками, іноді до виходу на пенсію.

Подальший професійний розвиток спеціаліста приводить його до *вторинної професіоналізації*. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають чітко виражений індивідуальний характер. Фахівець стає професіоналом. Йому притаманні соціально-професійна позиція, стабільна професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності та відносини, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід спеціаліста на нову стадію професійного розвитку, оскільки ці зміни сприяють суттєвому перетворенню і соціальної ситуації, і провідної діяльності, яка характеризується індивідуальним стилем та елементами творчості. У багатьох випадках якісне і високопродуктивне виконання діяльності призводить до того, що особистість переростає свою професію. Посилюється незадоволеність собою, своїм професійним становищем. Сформована до цього часу професійна самосвідомість підказує альтернативний сценарій подальшої кар'єри, і не обов'язково в рамках даної професії. Особистість переживає потребу в самовизначенні і самоорганізації.

Протиріччя між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами призводять до розвитку кризи професійної кар'єри. При цьому серйозній ревізії піддається «Я-концепція», вносяться корективи у сформовані виробничі відносини, тобто іде перебудова професійної ситуації розвитку.

Можливі сценарії виходу з кризи : звільнення, освоєння нової спеціальності в рамках тієї ж професії, перехід на більш високу посаду.

Одним із продуктивних варіантів виходу з кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення – стадію майстерності.

*Стадія майстерності* характеризується творчим та інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним фактором подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, навколишніми людьми.

Криза нереалізованих можливостей, або, точніше, криза соціально-професійної самоактуалізації, – це душевна смута, бунт проти себе. Продуктивний вихід з неї – новаторство, винахідництво, стрімка кар'єра, соціальна та професійна наднормативна активність. Деструктивні варіанти розв'язання кризи: звільнення, конфлікти, професійний цинізм, алкоголізм, створення нової сім'ї, депресія.

Наступна нормативна криза професійного розвитку обумовлена *відходом із професійного життя*. Після досягнення певного вікової межі людина йде на пенсію. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю освоєння нової соціальної ролі та поведінки. Вихід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля і контактів, зменшення фінансових можливостей. Гострота протікання кризи втрати професійної діяльності залежить від характеру трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають її легше), сімейного стану і здоров'я. На думку багатьох науковців, для зняття кризових явищ доцільно було б проводити курси з підготовки до виходу на

пенсію, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, організовувати клуби дозвілля пенсіонерів.

Після виходу на пенсію починається *соціально-психологічне старіння*. Воно виявляється у послабленні інтелектуальних процесів, підвищенні або зниженні емоційних переживань. Знижується темп психічної діяльності, з'являється настороженість до нововведень, до всього нового, спостерігається постійна заглибленість у минуле та орієнтація на минулий досвід. Відзначається також пристрась до моралізаторства і засудження поведінки молоді, чітко простежується протиставлення свого покоління поколінню, яке йде на зміну. Невдало прожите життя завершується страхом смерті, постійними скаргами на здоров'я, близьких родичів, втрачені можливості. Ця незадоволеність сучасним життям обумовлена укороченням життєвої перспективи, аморфністю професійної ідентичності, соціальною ізоляцією і самотністю. Це – криза соціально-психологічної адекватності. Люди похилого віку можуть активно протистояти наступу беспорядної старості, і умовою подолання цієї кризи може стати визначення сфер вкладання накопиченого досвіду, в яких можна отримати підтвердження своєї корисності, потрібності. «Нові люди похилого віку» можуть освоювати і нові професії, не говорячи вже про вдосконалення у звичних сферах професійної діяльності. Літні люди можуть, нарешті, зайнятися узагальненням свого індивідуального досвіду у формі книги спогадів, декоративно-прикладними ремеслами тощо. Головне – наситити життя активною діяльністю. Тепер актуальним стає забезпечення повноцінної соціально-професійної діяльності людей похилого віку.

Крім нормативних криз, професійне становлення супроводжується ненормативними, обумовленими життєвими обставинами. Такі події, як змушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерви в роботі, пов'язані з народженням дитини, втрата працездатності викликають сильні емоційні переживання і часто набувають чітко вираженого кризового характеру.

М.С.Пряжников пропонує в аспекті професійного самовизначення й таке поняття як вектор розвитку. На його думку, перший вектор (він його називає розвиток «углиб» або «угору») пов'язаний з переходом на новий, більш творчий рівень ставлення до світу, наприклад, перехід від цілей, що зв'язані із загальноновизнаним розумінням «успішної кар'єри», до цілей, що зв'язані з пошуком більш благородних сенсів свого життя та професійної діяльності. Другий вектор (з умовною назвою «ушир» або «уздовж») передбачає перехід на кожному рівні (витке) свого розвитку спочатку від розчарування до більш спокійного сприйняття недосконалості навколишнього світу та самого себе (стан гармонії та «мудрості»), а потім від гармонії до нового розчарування [168].

Щодо психотехнологій подолання криз професійного становлення, то можна назвати наступні: психопрофілактика криз, діагностика соціально-професійних якостей особистості як інформаційна основа корекції професійно-психологічного профілю особистості, тренінги особистісного і професійного зростання, рефлексія професійного розвитку і складання альтернативних сценаріїв професійного життя, індивідуальне консультування, прогноз бажаних професійних досягнень. Психотехнології подолання криз професійного самовизначення створюють умови для прогресивного цілеспрямованого професійного становлення, сприяють професійній самоактуалізації працівників [137; 168]. Особливо це стосується правоохоронців, професійне становлення яких ускладнене змістом, умовами, організацією службової діяльності [13].

Таким чином, одним із найбільш продуктивних підходів до аналізу професійного самовизначення є типологічно - рівневий підхід, який реалізується в межах концепцій життєвого поля особистості (М.Р.Гінзбург), життєвого шляху особистості (К.О.Альбуханова-Славська), на підставі потенційних можливостей самореалізації особистості (М.С.Пряжников), як прояв суб'єкта діяльності (Є. О. Клімов) та інші.



Професійне самовизначення – це вибіркоче ставлення індивіда до світу професій взагалі і до конкретної професії зокрема. Це емоційно забарвлене ставлення особистості до свого місця у світі професій. Це пошук і знаходження людиною особистісного сенсу в трудовій діяльності, яка обирається, опановується та вже виконується, а також – знаходження сенсу у самому процесі самовизначення. Ядром професійного самовизначення є свідомий вибір професії з урахуванням своїх особливостей і можливостей, вимог професійної діяльності і соціально-економічних умов. Професійне самовизначення відбувається протягом всього професійного життя: особистість постійно рефлексує, переосмислює своє професійне буття і самостверджується у професії. Професійне самовизначення є важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації та самоактуалізації.

Складовими компонентами професійного самовизначення є мотиваційний, ціннісно-смісловий компоненти та система ставлень людини до професії, до себе як професіонала.

Професійне самовизначення – це процес, який розгортається в часі та просторі, має свої певні етапи, закономірності та кризи розвитку. На кожному з етапів професійне самовизначення здійснюється різними засобами.

На професійне самовизначення особистості впливають соціально-економічні умови, міжособистісні відносини у професійному колективі, професійний розвиток, вікові та професійні кризи. Але провідне значення у професійному самовизначенні належить самій особистості, її активності, відповідальності за своє становлення.

## **РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ**

### **2.1 Сучасні дослідження особливостей професійного самовизначення правоохоронців в гендерному аспекті**

Правові засади професійного зростання і самовизначення особистості працівника ОВС встановлюються низкою відомчих нормативних актів, зокрема: «Комплексною програмою вдосконалення бойової та психологічної підготовки особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ України», що затверджена Наказом МВС України 26.05.2005 р. № 385; Вказівками МВС України «Про вдосконалення організації психопрофілактичної роботи з працівниками органів та підрозділів внутрішніх справ» від 28.04. 2009р. № 410; «Про вдосконалення роботи з організації професійного психологічного відбору кандидатів на посади номенклатури МВС України та для участі у миротворчих місіях (щодо поглиблених психологічних вивчень кандидатів та оцінки рівня становлення професіонала)» від 05.02. 2009 р. № 6/2/1-58, Наказом МВС від 23.03.2010 №90 «Про стан дисципліни й законності в діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ та заходи щодо його покращання» та іншими.

Дослідження показують, що службова діяльність працівників ОВС має низку особливостей, які відбиваються на професійному самовизначенні правоохоронців. По-перше, діяльність працівника ОВС здійснюється в галузі правових суспільних відносин з жорсткою правовою регламентацією професійної поведінки. По-друге, вона передбачає наявність владних повноважень, прав та обов'язків застосовувати владу від імені закону. По-третє, для професій правоохоронця властива процесуальна самостійність, персональна відповідальність за прийняті рішення. Ще однією особливістю є висока емоційність, екстремальність праці, що обумовлюється необхідністю виконання великого обсягу і розмаїття професійних завдань в умовах гострого дефіциту інформації і часу, активної протидії осіб, що ігнорують

правові норми. Наявність небезпеки для життя – ще один аспект цієї особливості. З одного боку, є постійна можливість виникнення небезпеки, а з іншого – небезпека може з'явитись раптово. Професійну діяльність працівника ОВС відрізняє і нестандартний, творчий її характер, специфіка службового спілкування з усіма верствами населення. Всі ці особливості потребують від працівників ОВС, в тому числі працівників слідчих підрозділів, високого рівня моралі, відповідальності, здатності прогнозувати наслідки своїх рішень, соціальної та емоційної зрілості, емоційної стабільності, працездатності, стійкості до стресів, поважного ставлення до людей [5; 14; 52; 59; 62; 76; 96; 104; 114; 130; 157]. Слід відмітити, що суттєве значення на професійне становлення і самовизначення працівників ОВС має скороченість і насиченість періоду професійного життя міліціонера, коли вихід на пенсію відбувається у 40-45 років.

Саме тому проблема професійного становлення, професіоналізації, професійного самовизначення працівників ОВС, в тому числі - в гендерному аспекті, є однією з найактуальніших в ОВС. Психологічним аспектам професійного розвитку і самовизначення особистості працівників ОВС присвячені роботи О.М. Бандурки, Л.М.Балабанової, С.П. Бочарової, Л.І.Мороз, О.В.Землянської, І.В.Жданової, А.В.Москаленка, Т.П.Колісник, В.Л.Васильєва, В.Л.Погрібної, Г.Є.Запорожцевої, Г.В.Попової, О.В.Тімченка, О.М.Цильмак, О.В.Ступакової та ін.

Слід зазначити, що на сьогодні плінність кадрів в ОВС є досить високою, найбільша – серед молодих фахівців. Це свідчить про серйозні проблеми з професійним самовизначенням працівників, які приймають рішення піти з професії. У дослідженні А.Москаленка та Д.Кобзіна було проаналізовано основні труднощі, з якими стикається працівник ОВС в період професійної адаптації [141]. Було виділено шість груп таких труднощів та їх відсоток у відповідях респондентів:

- пов'язані із професійною підготовкою працівників (84,8%);
- пов'язані із матеріально-економічними умовами (63,2%);

- пов'язані із умовами, специфічними особливостями та змістом професійної діяльності (53,2%);
- пов'язані із установленням відносин у робочому колективі (21,6%);
- пов'язані із моральними установками працівників (3,3%);
- пов'язані із особливостями професійної мотивації (3,3 %).

Серед причин, які викликають останні дві групи труднощів, автори виділяють внутрішні мотиваційні конфлікти молодого працівника та низький рівень його соціальної зрілості. А серед труднощів, які пов'язані із умовами та змістом професійної діяльності найчастіше у відповідях молодих фахівців зустрічаються велика завантаженість в роботі, ненормований робочий день (20%) та нестача вільного часу (15%). На новий, незнайомий колектив та погані відносини з керівництвом як на труднощі професійної адаптації вказали 13,3% і 8,3% працівників ОВС. Розчарування в соціальній значущості професії та органах внутрішніх справ в цілому відбулося у 3,3% міліціонерів, робота не за бажаною спеціальністю є також у 3,3% [141]. В якості подолання труднощів адаптаційного періоду останньої групи вказується на наявність бажання працювати, наполегливість у роботі (13,3%), адекватну професійну мотивацію, реальні уявлення про майбутню роботу (13,3%). І дійсно, в існуючій системі мотивації відсутні очікування щодо позитивних придбань, самореалізації працівника як особистості.

У дисертаційному дослідженні Гусєвої Н.В. на експериментальному матеріалі були виявлені існуючі відмінності в актуалізації процесу професійно-ролевого самовизначення курсантів різних курсів ВНЗ МВС Росії. Показано, що на 4 курсі більшість професійних ролей («експерт-криміналіст», «фахівець із спецзасобів», «слідак», «опер», «суддя», «правозахисник», «організатор», «посадовець») прийнята і освоєна курсантами, проте спостерігається зниження прагнення до подальшого професійного розвитку, небажання відповідати вимогам, що пред'являються до курсантів у ВНЗ. Проте, відчуваючи свою самостійність, досягнувши поваги і придбавши свої особисті орієнтири розвитку, курсанти у меншій

мірі орієнтуються на вимоги, які пред'являє до них ДУР, менше зв'язують своє майбутнє із службою в ОВС [53]. Після застосування формуального впливу відзначається активна позиція особистості в освоєнні професійних ролей. Випробовувані протиставляють прагнення до освоєння професійних ролей невизначеності позиції, небажанню виконувати професійні ролі. Однією з домінуючих рольових позицій стає позиція захисника («захисник», «правозахисник», «рятувальник», «охоронець порядку» тощо), тобто, в сприйнятті курсантів, важливою професійною функцією співробітника правоохоронних органів є захист громадян. У сприйнятті випробовуваних експериментальної групи збільшилася різниця між «Я-реальне» і «Я-ідеальне», що свідчить про появу у них передумови для актуалізації потенційних ресурсів розвитку; досліджувані експериментальної групи менш стали асоціювати себе з роллю курсанта, який не прагне до професіоналізму [54].

Професійну спрямованість як основу професійного розвитку та самовизначення військовослужбовців розглядає у своєму дослідженні Ковальчук О.П. [95]. Враховуючи схожість в деяких аспектах специфіки службової діяльності працівників ОВС і військовослужбовців, можна услід автору виділити значущість формування адекватної професійної спрямованості для правоохоронців.

Розглядаючи соціально-психологічні детермінанти професіогенезу працівників ОВС, Цильмак О.М. виділяє наступні: суб'єктивні, що зумовлені якостями та властивостями особистості; суб'єктивно – об'єктивні, пов'язані з соціумом та особливостями організації правоохоронної діяльності, професіоналізмом керівників; об'єктивні, що пов'язані з державним устроєм [210]. Авторка вказує, що спеціалізована ступнева кар'єра в ОВС характеризується поступовим просуванням працівника ОВС щаблями професійної та службової ієрархії або послідовною зміною правоохоронної діяльності. Для працівників ОВС можливі такі види кар'єр – професійна, посадова та кар'єра, яка пов'язана з присвоєнням працівникові міліції спеціального, вченого, почесного звання.

В дослідженні Ковальчишиної С.В. показано, що на перших роках навчання курсанти – майбутні слідчі мають більш високий рівень професійної ідентичності у порівнянні з курсантами – випускниками. Така ситуація, на думку автора, може бути результатом розчарування, яке виникло протягом навчання та прагматичним ставленням до майбутньої професії. Курсанти з середнім рівнем професійної ідентичності характеризуються доброю обізнаністю щодо майбутньої професії, проте слабо ототожнюють себе з нею. Своє місце в майбутній професії курсанти розцінюють як «символічне», тимчасове, демонструючи тим самим невпевненість у своїй професійній позиції. У курсантів з низьким рівнем професійної ідентичності реєструється відстороненість від професії [94].

Дослідження професійного самовизначення працівників ОВС було б не повним, якщо не торкнутися «болючої» для ОВС проблеми: гендерного підходу, гендерної психології і гендерної рівності.

Впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ (ОВС) є не лише частиною здійснення загальної гендерної політики в українському суспільстві (згідно з Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»), а й невід’ємною складовою трансформації інституту ОВС у громадське відомство європейського типу. Провідні науковці вказують, що гендерна рівність є однією з ознак правової держави.

Міністерство внутрішніх справ України є одним з основних суб’єктів реалізації гендерної політики в Україні. Для конкретизації та оптимізації цієї роботи у МВС до 2010 року діяла «Програма гендерного розвитку органів внутрішніх справ України» [159], спрямована на розбудову та утвердження гендерної рівності в ОВС шляхом здійснення комплексу заходів для розв’язання гендерних проблем у правоохоронних органах. На даний час в МВС України така програма не прийнята. А у розпорядженні № 2355-р «Про проведення експерименту з підготовки фахівців для Міністерства внутрішніх справ», в якому йде мова про «...проведення у 2011 році експерименту з організації набору осіб до вищих навчальних закладів Міністерства

внутрішніх справ», фактично заборонялося прийняття до вищих навчальних закладів системи МВС жінок та низки інших категорій, що, на думку багатьох спеціалістів, є фактично прямим виявленням дискримінації. Це стало предметом позову Міжнародного Жіночого правозахисного центру «Ла Страда - Україна» до Кабінету Міністрів України про визнання незаконним зазначеного розпорядження та його скасування.

У дисертаційному дослідженні Романової В.В. відзначається, що вперше жінки стали прийматися на службу в поліцію у США (перша половина XIX ст.). У ряді європейських держав (Німеччина, Великобританія, Данія та ін.) жінки почали прийматися на службу на початку XX ст. А у Швеції, Ірландії, Ізраїлі, Канаді - лише в середині XX ст. У нашій країні жінок на службу в поліцію почали приймати в період першої світової війни, однак у Російській імперії ідея служби жінок в поліції так і не була реалізована в повному обсязі. У радянський період нашої історії починається наступний етап, пов'язаний з прийомом на службу в органи внутрішніх справ жінок. Прийом на службу в органи НКВД жінок був викликаний кадровою проблемою. Досвід організації «жіночої міліції» виправдав себе повною мірою, у зв'язку з чим колегія НКВД РРФСР запропонувала місцевим радянським органам сприяти введенню жіночої міліції в усіх містах, де це можливо. Чисельність жінок в органах внутрішніх справ мала тенденцію зростання, особливо в період Великої Вітчизняної війни. У сучасних умовах в Російській Федерації спостерігається стійка тенденція постійного збільшення долі жінок серед особового складу органів внутрішніх справ з 9% в 1993 р. до 16,8% в 2005 р. [182]. На сьогодні в органах внутрішніх справ України жінки складають п'яту частину всіх працюючих, а серед тих, хто носить погони, жінок значно менше – 12%. [199].

Поняття гендеру та гендерної рівності привертає увагу багатьох вчених психологів, соціологів, філософів таких як Н.Лаврінченко, Г.Герасименко, О.Здравомислова, В.Дягілев, К.Левченко, В.Погрібна, Л.Шевченко, М.Джонсон, Дж.Чафетс, К.Б.Уорд, С. де Бовуар, Дж.Міллер та ін.. Разом з

тим, проблемам впровадження гендерної рівності в систему, яка традиційно вважалася виключно чоловічою, приділяється мало уваги.

XX століття суттєво змінило роль жінок в суспільстві, відбулись радикальні зміни їх правового статусу. Світова громадськість, в тому числі Організація Об'єднаних Націй, Міжнародна організація праці та інші, відносять питання про положення жінки до числа глобальних проблем людства.

Під гендерною рівністю розуміють володіння чоловіками та жінками рівним статусом шляхом забезпечення рівних умов для реалізації прав і можливостей людини (в аспекті досліджуваної проблеми – прав і можливостей для професійного самовизначення). Це рівна оцінка суспільством схожості та відмінності між жінками і чоловіками, в тому числі професійних і соціальних ролей, які вони виконують. Гендерна політика спрямована на забезпечення більш повноцінного та продуктивного життя носіїв обох статей (а не тільки жінок, як іноді вважається). Насамперед, це створення належних умов будівництва кар'єри жінок і чоловіків, забезпечення благополучного функціонування їх сімей, незалежного і зваженого визначення майбутнього тощо.

Як відомо, гендер – це соціокультурна категорія та колективні уявлення, завдяки яким біологічні відмінності статей переводяться на мову соціальної та культурної диференціації. Поняття гендер походить від грецького «генос» (походження, матеріальний носій спадковості, той, що народжує), а термін «гендер» введено у соціальні науки Енн Оклей в 70-ті роки XX ст., у зв'язку з аналізом таких явищ як гендерна ідентифікація, гендерні ролі [38; 201].

Гендер можна визначити як складний соціокультурний конструкт, який відображає відмінності у ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках чоловіка та жінки і є системою міжособистісної взаємодії, що створює, підтримує та відтворює уявлення про чоловіче і жіноче як категорії соціального порядку [38]. Простіше кажучи, гендер – це соціально



сконструйовані ролі та обов'язки жінок та чоловіків. Концепція гендеру також включає можливі характеристики, здібності та типову поведінку, притаманну жінкам та чоловікам. Ці ролі та обов'язки змінюються з плином часу, а також у різних культурах вони є різними. Гендерний поділ праці визначають як різну роботу, яку, як правило, виконують жінки і чоловіки у суспільстві чи вдома. Такі фактори як освіта, технологія, економічні зміни та раптові кризи, призводять до змін у розподілі гендерних ролей та гендерного поділу праці. Досліджуючи гендерний поділ праці, стає зрозуміло, що завдання жінок та чоловіків є незалежним одне від одного, і що жінки, як правило, виконують більший обсяг неоплачуваної роботи дома та в громаді.

На думку Щербатюк Б.А., витоки цієї проблеми лежать скоріше у площині соціально-психологічних феноменів, а не правових. Авторка вважає, що однією з причин існування, наприклад, такого явища як «скляна стеля» (існуванні невидимих перепон на шляху жінок до високих посад в управлінні), є проблема самовизначення жінок, зумовлена певними соціально-історичними причинами. Пасивне ставлення до життя, невпевненість у власних силах, невміння ставити довготривалі цілі та домагатися їх реалізації, ускладнюють процес входження жінки до управлінських структур. В основі своїй всі ці проблеми є проявами неможливості жінок адекватно відповісти на питання: «чого я хочу?», «що я можу?», «які здібності я маю для реалізації своїх задумів?», «чого від мене вимагає суспільство?». Самовизначення є тим соціально-психологічним феноменом, який в своїй структурі і містить відповіді на ці запитання [220].

Якщо зупинитися на психологічних аспектах проблеми гендера взагалі (у відриві від ОВС), соціальної поведінки чоловіків та жінок, то можна, вслід за Бендасом Т.В. сказати наступне. Чоловіча роль традиційно вважається інструментальною і діяльною, а жіноча - експресивною і комунікативною. В ході експериментальних досліджень було встановлено, що чоловікам дійсно властивий інструментальний стиль (орієнтація на рішення проблем, активність, асертивність), а жінкам - або експресивний (емоційність,

комунікативність, фіксація на міжособистісних відносинах), або поєднання обох стилів (залежно від статі партнера). Автор вказує, що стиль поведінки представника певної статі не є природженим, а задається суспільством, якому треба, щоб жінки були орієнтовані на взаємовідносини, а чоловіки - на завдання. Це відповідає розділенню ролей, що історично склалося, - чоловік займався справою, а жінка піклувалася про психологічний клімат. Також, відзначено, що розпочинаючи з дитячого віку до хлопчиків пред'являються жорсткіші вимоги. Маскулинну поведінку дівчаткам швидше пробачать, вона є більш зрозумілою, ніж фемінну поведінку - хлопчикам. Чоловіки випереджають жінок по креативності, вони краще справляються з просторовими і моторними завданнями, а жінки - з вербальними [16].

Бендас Т.В. акцентує увагу на поширеності у суспільстві уявлення про те, що чоловіки є більш успішними у професійному плані, ніж жінки. При цьому маються на увазі або усі види діяльності, або ті, які особливо цінуються суспільством, - політика, наука, мистецтво, спорт. Те, що у жінок або немає видатних успіхів в цих областях, або вони набагато скромніші, ніж у чоловіків, зазвичай пояснюють відсутністю відповідних здібностей, що, у свою чергу, часто служить головним аргументом для виправдання гендерної диспропорції в престижних професіях.

Для багатьох дослідників є дивним, що, краще навчаючись в школі та вищому навчальному закладі, жінки домагаються менших професійних успіхів, ніж чоловіки. Вони це пояснюють наявністю інших чинників: як особистих (заміжжя, народження дітей), так і виробничих обставини - ставлення начальників і колег, а можливо, і самих жінок до власних професійних успіхів. Зокрема, зареєстрована тенденція жінок зменшувати свої досягнення, яка проявляється особливо яскраво, коли вони працюють з колегами-чоловіками [16].

Існує ще один аспект проблеми, пов'язаний з критеріями професійного успіху. У діловому світі вони вже устоялися, і це в основному чоловічі критерії. У самих жінок вони можуть бути іншими - психологічними,

пов'язаними із зовнішніми атрибутами: престижність місця роботи і організації, зовнішній вигляд, місце ділових зустрічей тощо [55].

На думку Є.П.Ільїна, статеві відмінності юнаків роблять істотний вплив на професійне самовизначення і загальне перспективне планування життя. Аналізуючи причини розподілу чоловіків і жінок у різних професійних сферах, він пов'язує цей факт з тими традиціями та економічним станом, які склалися в тій чи іншій країні [83]. С. Сінгер та Б. Штефлер, вивчивши професійні вибори учнів середньої школи, пришли до висновку, що юнаки прагнуть до роботи, яка дозволяє отримати владу, вигоду і незалежність, а дівчата понад усе цінують роботу у сфері обслуговування або таку, що дає цікавий досвід. Л.О. Головей було визначено, що серед дівчат переважає соціальна, артистична спрямованість, а серед юнаків - підприємницька і дослідницька [47]. За Є.П.Ільїним, у юнаків професійне самовизначення формується в руслі загальної життєвої перспективи і органічно входить в нього. На їх професійне самовизначення впливають чинники далекої перспективи: чим більш чіткі та визначені плани на подальше життя, тим вище рівень сформованості професійного плану і міра упевненості в правильності професійного вибору. У дівчат життєве і професійне самовизначення не пов'язані між собою, для них характерна велика емоційність і ситуативність самовизначення, менш цілісний світогляд. Найближчі плани дівчат визначаються в основному пізнавальними інтересами і рівнем емоційної збудливості. У юнаків на планування найближчої перспективи великий вплив роблять інтелектуальні показники (комбінаторне мислення, загальний рівень інтелекту) і рівень самоконтролю [83]. У професійному самовизначенні дівчата випереджають юнаків. Зокрема, І.С.Кон наводить дані Ю. П. Вавілова і Н.В. Андрєєнкової, згідно з якими серед дівчат, що визначилися з вибором професії, більше, ніж юнаків (відповідно 33% і 21%) [102]. В той же час Ільїн Є.П. вказує, що, незважаючи на відомий вплив гендеру на формування професійної спрямованості, його роль не слід абсолютизувати [83].

Що стосується людей зрілого віку, то в аспекті професійного самовизначення Л. Терманом і К. Майлз показано, що чоловіки виявляють цікавість до професій, пов'язаних з пригодами, вимагаючих подвигів, фізичної напруги, до роботи поза приміщенням, до механізмів і інструментів, до науки, фізичних явищ і винаходів. Жінки схильні до професій, пов'язаних з естетикою, з сидячою роботою в приміщенні, з наданням допомоги, особливо дітям, беззахисним і нужденним людям [83]. Як відмічають А.Конрад із співавторами, жінки віддають перевагу роботі з людьми і розглядають якість професійних відносин як один з основних чинників вибору професії, а чоловіки надають основне значення свободі та автономії діяльності [229].

О. В. Мітіна і В. Ф. Петренко вивчили професійні переваги у російських і американських жінок. Найбільш прийнятними як для тих, так і для інших явилися можливості мати вищу освіту або професію високої кваліфікації. На другому місці у росіянок було бажання працювати в державній установі, а у американок - бажання присвятити своє життя професійній кар'єрі. У американок було також виражено і бажання працювати керівником підприємства, організації, установи або мати свій бізнес [134]. У ряді країн, в тому числі в Україні, в останні десятиліття жінки успішно пробиваються в традиційно чоловічі професії (судді, економісти, працівники ОВС, архітектори та ін.). В той же час, деякі професії передбачають чітке розділення за статтю. Наприклад, якщо в ОВС серед слідчих питома вага жінок є досить великою, то серед працівників кримінальної міліції їх замало. За даними О.С.Дейнеки, серед службовців податкової інспекції було 90% жінок, а серед співробітників податкової поліції всі - чоловіки [175]. За Російськими даними, кримінальна міліція у справах дітей на 58% складається з жінок, паспортно-візова служба - на 71,5%, інспекція виправних робіт - на 61%. Дещо менше їх серед психологів (53,5%), в кадрових апаратах (29,6%), в слідчих відділах (36,2%) [83]. Сьогодні в органах внутрішніх справ України служить понад 40 тис.

працівників жіночої статі, що становить більш, ніж 30 % від усього особового складу [199].

М. Хейлман провела дослідження американських чоловіків-менеджерів і виявила, що успішному чоловікові-менеджерові приписуються великі лідерські здібності та менший інтерес до зовнішності, а жінці в цій ролі - жорсткість, запальність, егоїстичність, незалежність, сильне прагнення до влади і досягнень і в цілому нездатність до лідерства [235]. Таким чином, досліджувані чоловіки намалювали позитивний портрет менеджера-чоловіка і негативний - менеджера-жінки. Авторка вказує, що чітко простежується гендерний стереотип по відношенню до жінок-лідерів, причому чоловіки приписують їм навіть не просто маскулинні, а агресивно - маскулинні риси. Цілком можливо, що підсвідомо це пов'язано з боязню конкуренції.

К.Дьюїс і Т. Емсвілер виявили тенденцію приписувати причини досягнень жінок випадку та простоті завдання, тоді як досягнення чоловіків пояснюються їх здібностями і зусиллями. Ця тенденція посилювалася, коли експерти (і особливо чоловіки) мали негативну установку по відношенню до жінок в менеджменті [83].

В цілому, дослідження успішності лідерства зазвичай демонструють або рівну ефективність менеджерів обох статей, або перевагу чоловіків і дуже рідко - перевагу жінок. Вище наведено дані про те, що на оцінки жінок-лідерів істотно впливають гендерні стереотипи і атрибутивні процеси, а також про те, що успіхи жінок-лідерів пов'язані з політикою, що проводиться по відношенню до них в конкретній організації. Є підстави вважати, що лідери обох статей можуть домагатися рівної ефективності, але різними шляхами. Зокрема, Бендас Т.В. вважає, що жінкам-лідерам треба не наслідувати чоловічу лідерську поведінку, а демонструвати свою, самобутню, яка, проте за все, призводить до успіху [16].

Слід вказати і на аналіз гендерної проблематики в аспекті професійної діяльності у зарубіжній психології. Проаналізовані гендерні особливості професійної діяльності лікарів (P.E.Garfinkel, S.Lecours, M.Bouchard,

A.Ratryn), фармацевтів (Manuel J. Carvajal, P.Hardigan), менеджерів (A.Niessen, S.Ruenzi), фахівців з інформаційних технологій (Vivien K.G. Lim, S.H.Thompson) та інші [113].

Аналізуючи стан гендерної психології, ряд авторів підкреслює, що перспективними слід визнати гендерні дослідження, спрямовані не на пошук гендерних особливостей поведінки жінок і чоловіків, а на пошук їх психологічної схожості; орієнтовані на вивчення продуктивних стратегій і тактик поведінки чоловіків і жінок в подоланні традиційних гендерних стереотипів, а також на аналіз особистісних передумов успішної самореалізації та самовизначення жінок в професійній сфері, а чоловіків - в сімейній [39; 83; 163; 182; 221].

Повертаючись до проблеми професійного самовизначення правоохоронців в гендерному аспекті треба зазначити, що психологічних досліджень, присвячених цій тематиці ще замало.

Зокрема, у дослідженні Ступакової О.В., присвяченому гендерним особливостям ставлення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ до соціально-професійного оточення, показано, що у чоловіків-слідчих професійна динаміка носить стабільний характер та обумовлена безпосередньо професійною мотивацією, тоді як у жінок-слідчих професійна мотивація часто має компенсаторний або додатковий характер по відношенню до мотивації в особистій сфері. В системі цінностей чоловіків сімейне життя не пригнічує інші цінності, вони більш включені у професійну діяльність й об'єктивніші в усвідомленні своїх можливостей. У більшості жінок-слідчих на початку професійного становлення некомпетентність компенсується високим рівнем домагань щодо особистої самооцінки, а збігом часу жінки відчують труднощі кар'єрного зростання, у зв'язку з чим знижується їх рівень домагань. У жінок-слідчих на другому етапі професійного зростання виявлено наявні суперечливі та кризові ставлення по відношенню до професії (а також до родини), які характеризуються

незадоволенням собою та своїм професійним статусом, ревізією «Я-концепції», новою домінантою професійних цінностей.

Проблема ставлення до професії правоохоронця висвічується і у дослідженні Жданової І.В. Нею було виділено три типи ставлення працівників ОВС до своєї професії: позитивне, негативне та суперечливе ставлення. Визначено, що серед молодих працівників зі стажем службової діяльності до 5 років перебільшує відсоток тих, хто має суперечливе ставлення до своєї професії (75%). Негативне ставлення виявлено у 15% і позитивне – у 10% молодих працівників. Більшість працівники ОВС зі стажем службової діяльності від 5 до 15 років (75%) також суперечливо ставляться до обраної професії, а 25% досліджуваних - негативно. Що стосується досліджуваних, які працюють в органах внутрішніх справ понад 15 років, то тут зареєстрована однакова кількість працівників, що негативно ставляться до професії та мають до неї суперечне ставлення (50%). Тобто, зі збільшенням стажу роботи збільшується кількість працівників з негативним ставленням до своєї професії й зменшується кількість працівників з позитивним ставленням до професії. В цілому ставлення працівників ОВС до своєї професії є досить суперечливим з тенденцією до негативного [63].

В той же час Ступакова О.В. констатує, що згідно з результатами емпіричного дослідження чоловіками-слідчими на усвідомленому рівні декларується цінність професійної сфери життя та позитивне ставлення до неї, а на неусвідомленому рівні виявлено суперечливе та проблемне ставлення до професії. У процесі занурення у професійне середовище і у чоловіків, і у жінок зростає емоційний дискомфорт по відношенню до професії, а у слідчих зі стажем більше 10 років простежується витіснення професійно-значущих понять, прагнення уникнути відповідальності [197].

У дослідженні гендерних особливостей професійної мотивації працівників слідчих підрозділів, проведеному Ждановою І.В. та Безчастною Ю.Ю. показано, що вибір професії слідчого і чоловіками, і жінками відбувається, насамперед, за адекватними та ситуаційними мотивами. Однак

жінки при виборі професії більшою мірою орієнтовані на думку референтної групи, престиж професії та матеріальний стан, можливість подолати в собі слабкі якості характеру у професійній діяльності. В професії слідчого як для жінок, так і для чоловіків домінуючими є такі мотиви як: задоволення від самого процесу і результату роботи, можливість найбільш повної самореалізації саме у даній діяльності та потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших [64].

Проблемі професійної самореалізації жінок - правоохоронців присвячено дослідження Шевченко Л.О. Авторкою доказано, що у жінок з досвідом роботи в правоохоронній сфері (на відміну від тих, у кого немає професійного досвіду) в цілому розвинене гармонічне уявлення про себе. Жінки усвідомлюють себе як суб'єкта предметно – рефлексивних відносин, отримують задоволення від роботи, яка дає відчуття осмисленості намірів і стабільності у житті, відчуття спільності з колегами, почуття власної захищеності. Жінки цієї групи добре орієнтуються не лише у своїх позитивних і негативних рисах, а і в професійній діяльності, вважають першочерговим завданням розвиток необхідних професійних якостей. Авторка робить висновок, що такі якості особистості, як адекватна самооцінка та розвинена рефлексія, сприяють професійній самореалізації жінок-правоохоронців [219].

У дослідженні І.І. Ханенко показано, що професійна діяльність жінки-керівника у правоохоронних органах може бути успішною, якщо вона володіє: мотивацією досягнення успіху, позитивним уявленням про «Я-образ», когнітивною позицією щодо успіху і неуспіху, що забезпечує збереження контролю за ходом професійної ситуації, наявністю потреби у самоактуалізації. На думку авторки, все це впливає на професійне зростання жінки-керівника, динамізм якого може виступати показником її професійної успішності [208].

Проблемі професійного успіху сучасних міліціонерів присвячено дослідження Солохіної Л.О, яка розглядає її в аспекті гендерних стереотипів.



На підставі емпіричного дослідження вона робить висновок про наявність традиційних гендерних стереотипів. І чоловіки, і жінки вважають, що для досягнення успіху у професійній діяльності важливим для чоловіків є міцне здоров'я та вміння працювати в колективі, будувати неформальні відносини, що впливають на реалізацію кар'єрних прагнень. Для жінки, на думку опитаних, важливим є підтримка родини, наявність високого професійного рівня та міцного здоров'я. Чоловіки відмічають значущість для жінки такого чинника як зовнішність у побудові кар'єри в ОВС. Виявлено певні розбіжності в оцінках щодо наявності професійної освіти: жінки вважають цей чинник більш вагомим для досягнення професійного успіху, ніж чоловіки [193].

Як вказує Івченко Ю.В, у системі ОВС України дуже важливо належно оцінити й використати ті переваги, що їх несуть у собі відмінні один від одного за гендерною забарвленістю стилі поведінки. Підрозділи органів внутрішніх справ результативніше будуть здійснювати свою діяльність, якщо особливості традиційної рольової поведінки чоловіків (незалежність, директивність, лідерство) та жінок (пластичність, гнучкість, відкритість у взаєминах) будуть як найефективніше використовуватися, доповнюючи одна одну. Це надасть можливість і кожній людині зокрема більшою мірою реалізовувати у професійній діяльності власну особистість, надаватиме нових імпульсивних покликів до гармонізації відносин між працівниками ОВС України та сприятиме підвищенню ефективності їх діяльності [80].

Таким чином службова діяльність працівників ОВС має низку особливостей (жорстка правова регламентація професійної поведінки, наявність владних повноважень підвищена стресогенність, наявність небезпеки для життя, специфіка об'єкту службової діяльності, нестандартний, творчий характер праці), які відбиваються на професійному самовизначенні правоохоронців. Проблема професійного самовизначення правоохоронців в гендерному аспекті для юридичної психології є новою й ще недостатньо розробленою. Існуючі дослідження показують наявність певних

психологічних труднощів професійного самовизначення правоохоронців, особливо жінок, які не завжди усвідомлюються ними.

## **2.2. Гендерні особливості мотиваційного компоненту професійного самовизначення правоохоронців на різних етапах професійного становлення.**

В межах концепцій професіоналізму, професійного становлення та самовизначення особистості доведено, що однією з найважливіших сторін професіоналізму є його мотиваційна сторона. За Марковою А.К., високі рівні професіоналізму передбачають захопленість менталітетом, сенсом, спрямованістю професії, бажання залишатися в неї; мотивацію високих рівнів досягнення в своїй праці; прагнення розвивати себе як професіонала та використання будь-якого шансу для цього, сильне професійне цілепокладання, гармонійне проходження всіх етапів професіонального становлення особистості та ін. [128].

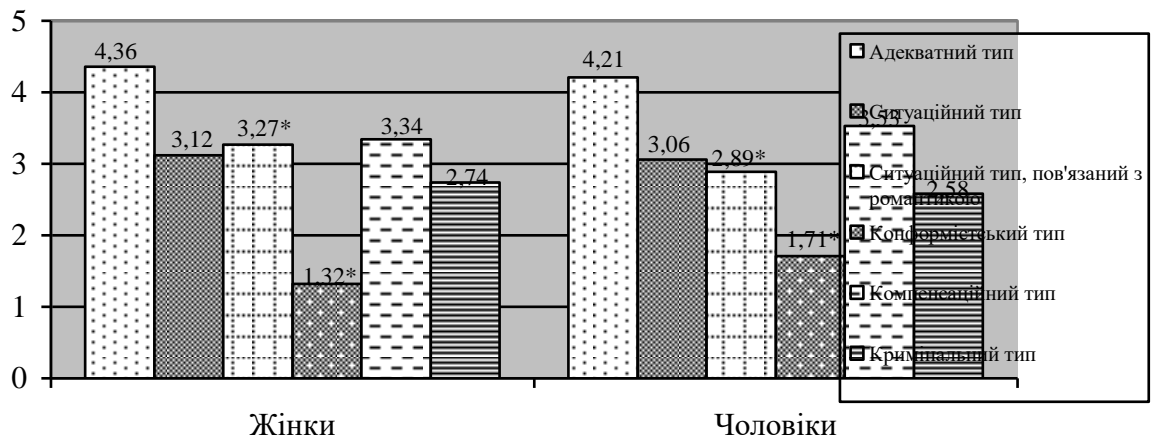
Гльїн Є.П. вказує, що професійна мотивація - це дія конкретних мотивів, які обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією, вибір місця роботи та інші аспекти професійного життя [82]. В юридичній психології запропонована класифікація мотивів вибору професії юриста, в тому числі – юриста в системі МВС. Як вказують Бандурка О.М, Васильєв В.Л., ці мотиви в подальшому впливають на професійну адаптацію працівника ОВС, ефективність виконання ним оперативно-службових завдань, успішність службової діяльності в цілому, задоволеність професією [13; 35].

Дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення правоохоронців проводилося у Харківському національному університеті внутрішніх справ (факультет слідства та дізнання) та у райвідділах ХМУ ГУМВС України в Харківській області. Загальна кількість досліджуваних - 257 правоохоронців.

Для дослідження типу професійної мотивації курсантів та працівників ОВС ми використовували анкету «Вивчення професійної мотивації

кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» А.П. Москаленка [139].

Результати дослідження професійної мотивації курсантів першого курсу з урахуванням гендерної ознаки представлено на рис. 2.1.



**Рис. 2.1. Показники вираженості типів професійної мотивації курсантів 1 курсу (Xcp).**

Примітка: \* -  $\rho \leq 0,05$ ; \*\* -  $\rho \leq 0,01$ .

Як бачимо з рис. 2.1, в групі дівчат рівня значущості досягають наступні типи професійної мотивації: адекватний, компенсаційний та ситуаційний тип, що пов'язаний як з романтичною привабливістю професії, так і з престижем професії і матеріальними стимулами.

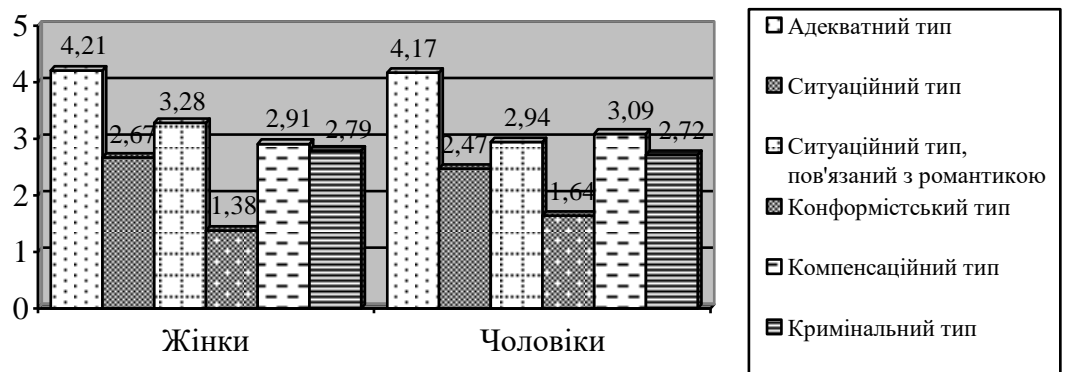
В групі курсантів – першокурсників чоловічої статі зареєстровано схожі результати: найбільш значущими при виборі професії виявилися адекватний, компенсаційний та ситуаційний тип, що пов'язаний з престижем професії та матеріальними стимулами.

Тобто і дівчата, і юнаки першого курсу при виборі професії правоохоронця перш за все зорієнтовані на боротьбу зі злочинністю, захист інтересів громадян, тобто такі мотиви, які повністю узгоджуються з реальною, суспільно значущою поведінкою особистості й відповідають вимогам професійного та етичного характеру. В той же час, курсанти – першокурсники незалежно від статі обрали професію працівника ОВС й як

галузь діяльності, в якій є можливість подолати в собі слабкі риси характеру завдяки професії (невпевненість, тривожність, замкнутість, сором'язливість і т.д.). Вони певною мірою зорієнтовані й на престиж цієї професії та на ті матеріальні стимули, які надає робота в міліції (стабільна заробітна платня, певні пільги тощо).

Ситуаційний тип професійної мотивації, пов'язаний з романтичною привабливістю професії вірогідно більш притаманний дівчатам – першокурсницям, ніж юнакам. Цей факт є цілком зрозумілим, бо підвищена романтичність притаманна всім представникам жіночої статі, незалежно від віку [16; 55; 143]. А ось для юнаків вірогідно більш характерним виявився конформістський тип мотивації, коли вибір професії працівника ОВС відбувається під впливом референтної групи, норми якої для людини є головним регулятором поведінки.

Показники професійної мотивації курсантів четвертого курсу наведено на рис. 2.2.



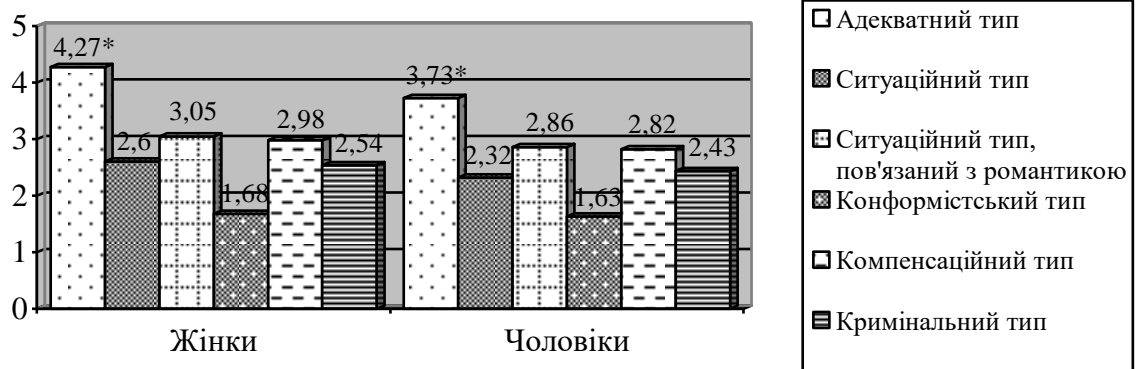
**Рис. 2.2. Показники вираженості типів професійної мотивації курсантів 4 курсу (Хср)**

Як бачимо з рис. 2.2, в групі дівчат 4 курсу найбільшу значущість має адекватний тип професійної мотивації. Ще один тип досяг рівня значущості в

першій групі – це ситуаційний тип, пов'язаний з романтичною привабливістю професії. Середні значення за іншими типами є менше 3-х балів, що вказує на їх слабку значущість у виборі професії працівника ОВС.

В групі юнаків – курсантів 4 курсу адекватний тип професійної мотивації також є найбільш значущим, що вказує на відповідність їх професійних мотивів змісту та цілям професії правоохоронця. Друге місце в цій групі займає компенсаційний тип. Це вказує на бажання хлопців завдяки роботі в міліції подолати в собі слабкі риси характеру. Інші типи професійної мотивації не є значущими для досліджуваних цієї групи.

У курсантів четвертого курсу порівняльний аналіз показав, що провідним незалежно від статі є адекватний тип професійної мотивації (без вірогідних відмінностей), а найменш характерним – конформістський тип, показники за яким є найменшими в обох підгрупах.



**Рис. 2.3. Показники вираженості типів професійної мотивації слідчих (Xср)**

Примітка: \* -  $p < 0,05$ ; \*\* -  $p < 0,01$ .

Щодо дослідження професійної мотивації працівників слідчих підрозділів (рис. 2.3), то найвищі показники також було зареєстровано за адекватним типом мотивації в обох групах. При цьому ступінь вираженості даного типу в групі жінок є вірогідно більшою, ніж в групі чоловіків.

Таким чином, дослідження гендерного аспекту професійної мотивації працівників ОВС показало, що для всіх досліджуваних незалежно від статі найбільш значущим є адекватний тип професійної мотивації, що є позитивним чинником.

Результати порівняльного аналізу типів професійної мотивації чоловіків правоохоронців показали, що вірогідні відмінності між групами зареєстровано за трьома типами: адекватним, ситуаційним (пов'язаним з матеріальними стимулами і престижем професії) та за компенсаційним типом професійної мотивації. Зокрема, середні значення за адекватним типом професійної мотивації в групі слідчих чоловічої статі є вірогідно нижчими, ніж в групах курсантів (4,22; 4,17 та 3,73;  $p_{1-3} \leq 0,05$ ;  $p_{2-3} \leq 0,05$ ). Значущість ситуаційного типу, пов'язаного з престижем професії та матеріальними стимулами також знижується зі збільшенням стажу служби чоловіків в ОВС (3,07; 2,47 та 2,32;  $p_{1-2} \leq 0,05$ ;  $p_{1-3} \leq 0,05$ ), причому в групі курсантів-першокурсників вона є вірогідно більшою. Аналогічна «картина» реєструється стосовно компенсаційного типу, вплив на вибір професії якого вірогідно зменшується зі збільшенням службового стажу чоловіків (3,53; 3,10 та 2,82;  $p_{1-2} \leq 0,05$ ;  $p_{1-3} \leq 0,05$ ).

Тобто, курсанти першокурсники чоловічої статі насамперед обирають професію правоохоронця за адекватними професії мотивами, спираючись на матеріальні стимули і престиж даної професії та з метою компенсації своїх слабких рис характеру, що вірогідно відрізняє їх від працівники ОВС з більшим стажем. І навпаки, слідчі, які працюють в ОВС від 1 до 3-х років, при дослідженні не виявляють значущих типів вибору професії, крім адекватного. А значущість компенсаційного, ситуаційного і адекватного типів в цій групі є вірогідно меншою, ніж в першій групі юнаків першого курсу.

Результати порівняльного аналізу типів професійної мотивації жінок правоохоронців показали, що жінки-правоохоронці з різним стажем службової діяльності практично не відрізняються за типами професійної

мотивації. В усіх групах домінуючим є адекватний тип, а найменшу значущість має конформістський тип професійної мотивації. В той же час, курсантки першого курсу при виборі професії вірогідно більшою мірою керуються ситуаційними мотивами - матеріальними стимулами, престижем професії (3,12; 2,68 і 2,60;  $p_{1-2} \leq 0,05$ ;  $p_{1-3} \leq 0,05$ ) та обирають професію працівника міліції з метою подолання своїх слабких рис характеру (3,34; 2,91 та 2,98;  $p_{1-2} \leq 0,05$ ;  $p_{1-3} \leq 0,05$ ).

Таким чином, незалежно від статі першокурсники при виборі професії правоохоронця вірогідно більш орієнтовані на подолання завдяки професії своїх слабких рис характеру (тривожності, невпевненості, нерішучості і др.), а також на матеріальні стимули (заробітну платню, премії, певні пільги) і престиж професії. Зі збільшенням стажу служби ці професійні мотиви відіграють все меншу роль. А у чоловіків знижується й орієнтація на адекватні мотиви професійного вибору (що пов'язані з боротьбою зі злочинністю, захистом інтересів громадян), які в групі слідчих хоч і є значущими, але вірогідно меншою мірою.

### **2.3. Гендерні особливості ціннісно-смиислового компоненту професійного самовизначення правоохоронців на різних етапах їх професійного розвитку**

Дослідження цінностей працівників ОВС в аспекті їх професійного самовизначення проводилося нами за допомогою методики Ш.Шварца [87].

Порівняльний аналіз показав, що структура цінностей на рівні нормативних ідеалів курсантів першого курсу практично однакова у дівчат та юнаків. Вірогідні відмінності зареєстровано лише за однією цінністю – універсалізмом, яка є вірогідно більш значущою для дівчат-першокурсниць ( $4,05 \pm 0,87$  і  $3,76 \pm 0,56$ ;  $p \leq 0,05$ ). Тобто дівчата більшою мірою орієнтовані на розуміння, терплячість, захист благополуччя всіх людей та природи.

Аналіз показників цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів показав, що в поведінці курсантів першого курсу, незалежно від статі,

найбільш реалізуються однакові цінності: самостійність, доброта, досягнення.

Тобто, структура цінностей курсантів першого курсу на рівні індивідуальних пріоритетів є схожою у дівчат і юнаків. Незалежно від статі курсанти відзначають себе похотими на людей, у яких в якості мотиваційних цілей виступають благополуччя близьких, самостійність мислення і вибору способів дії, особистий успіх через прояв компетентності у відповідності до соціальних стандартів, прагнення до нового, в тому числі – до нових переживань.

Стосовно курсантів четвертого курсу, порівняльний аналіз показав, що вірогідних відмінностей в структурі цінностей на рівні нормативних ідеалів в залежності від статі виявлено не було. Тобто, структура нормативних цінностей курсантів четвертого курсу є схожою у дівчат і юнаків та визначається перевагою цінностей безпеки для себе та інших людей, гармонії та стабільності відносин, особистого успіху й як слідство – соціального ухвалення, цінностей дружби, любові, відповідальності.

Що стосується цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів, порівняльний аналіз показав, що вірогідних відмінностей в системі цінностей курсантів четвертого курсу за гендерною ознакою не виявлено. Незалежно від статі зареєстрована спрямованість всіх четвертокурсників на самостійність у рішеннях та діях, особистий успіх, безпеку свою та близьких, міжособистісну взаємодію.

На рівні нормативних ідеалів в групі жінок - слідчих найбільшу значущість набули цінності безпеки, доброти та конформності. Чоловіки – слідчі найбільш значущим для себе вважають цінності досягнення, самостійність та безпеку. Цінність стимуляції є вірогідно вищою для чоловіків ( $3,11 \pm 1,01$  та  $3,71 \pm 1,02$ ;  $p \leq 0,05$ ), що відбиває їх більш виражене прагнення до нового, до глибоких переживань, гострих відчуттів.

Аналіз цінностей працівників слідчих підрозділів на рівні індивідуальних пріоритетів показав, що працівники слідчих підрозділів



орієнтовані на поведінковому рівні на власний успіх, компетентність, самостійність мислення, прийняття рішень, вибору способів і напрямку дій. Вони прагнуть і реалізують цілі гармонії і стабільності відносин, захищеності і благополуччя себе і своїх близьких.

Проведення порівняльного аналізу структури цінностей між жінками з урахуванням етапу професійного становлення особистості показало, що існують суттєві розбіжності між досліджуваними групами жінок в залежності від стажу їх службової діяльності за 7 цінностями з 10-ти (див. табл.2.1).

Таблиця 2.1

**Показники цінностей на рівні нормативних ідеалів  
жінок - правоохоронців ( $\bar{x} \pm \delta$ )**

Типи цінностей	Курсантки 1 курсу (n=30)	Курсантки 4 курсу (n=43)	Жінки слідчі (n=37)	p <sub>1-2</sub>	p <sub>2-3</sub>	p <sub>1-3</sub>
Конформність	4,66±0,78	4,78±0,78	4,68±0,95	-	-	-
Традиції	3,01±0,75	3,22±1,04	3,48±0,96	-	-	0,05
Доброта	4,59±0,81	5,05±0,78	4,88±0,91	0,05	-	-
Універсалізм	4,05±0,87	3,84±0,98	3,99±1,04	-	-	-
Самостійність	4,22±0,74	4,67±0,68	4,49±0,98	0,05	-	-
Стимуляція	3,96±1,26	3,89±1,13	3,11±1,01	-	0,05	0,05
Гедонізм	3,89±1,23	4,53±1,27	3,77±1,48	0,05	0,05	-
Досягнення	4,60±0,89	5,07±0,70	4,75±1,02	0,05	-	-
Влада	3,64±1,11	4,14±0,90	3,74±1,05	0,05	-	-
Безпека	5,20±0,52	5,14±0,64	4,92±0,84	-	-	-

Як бачимо значущість цінності традицій (повага до традицій, прийняття та дотримання їх) зростає зі збільшенням стажу служби в ОВС і досягає найбільш високого середнього значення в групі жінок-слідчих, що вірогідно відрізняє їх від курсанток першого курсу. Зворотна тенденція реєструється стосовно цінності «стимуляція»: її значущість є вірогідно меншою у жінок слідчих, й відповідно їх потреба у нових враженнях, відчуттях є менш значущою. Щодо таких цінностей як гедонізм, досягнення,

самотійність, доброта і влада, то найвищу значущість вони набувають у курсанток четвертого курсу у порівнянні з першим, а гедонізм – також у порівнянні із жінками-слідчими. Тобто, четвертокурсниці більшою мірою оцінюють значущість почуттєвих задоволень, особистого успіху, самотійності у прийнятті рішень, благополуччя близьких людей при наявності певної домінантності у відносинах з оточуючими, ніж інші досліджувані жінки, особливо – курсантки-першокурсниці.

А ось на рівні індивідуальних пріоритетів в цінностях жінок вірогідних відмінностей практично не виявлено (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Показники цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів жінок - правоохоронців ( $\bar{x} \pm \delta$ )**

Типи цінностей	Курсантки 1 курсу ( $n=30$ )	Курсантки 4 курсу ( $n=43$ )	Жінки слідчі ( $n=37$ )	$p_{1-2}$	$p_{2-3}$	$p_{1-3}$
Конформність	1,99±0,72	2,05±0,80	2,03±0,78	-	-	-
Традиції	1,26±0,90	1,24±0,86	1,26±0,82	-	-	-
Доброта	2,57±0,72	2,22±0,84	2,52±0,66		-	
Універсалізм	1,94±0,82	1,98±0,97	2,11±0,85	-	-	-
Самотійність	2,57±0,67	2,66±0,81	2,39±0,78	-	-	-
Стимуляція	2,42±1,11	2,20±0,97	1,86±0,84	-	-	0,05
Гедонізм	2,16±1,12	2,28±1,11	2,04±1,10	-	-	-
Досягнення	2,47±0,71	2,62±0,88	2,49±0,79	-	-	-
Влада	1,64±1,02	1,89±0,88	1,47±0,92	-	0,05	-
Безпека	2,21±0,79	2,40±0,82	2,40±0,67	-	-	-

Лише показники стимуляції і в реальній поведінці є вірогідно меншими у жінок-слідчих. А прояви домінантності є вірогідно більш вираженими у поведінці курсанток четвертого курсу, ніж у жінок-слідчих. Ймовірно, жінкам-слідчим з наявністю професійного стажу в реальній життєдіяльності, насамперед, в службі, вистачає нових вражень, переживань, відчуттів, що відбивається у низьких балах за цінністю «стимуляція». Щодо четвертокурсниць, то прагнення до соціального статусу, престижу, влади є

зрозумілим в аспекті випускного курсу і подальшого працевлаштування в системі ОВС.

В таблиці 2.3 наведено результати порівняльного аналізу цінностей на рівні нормативних ідеалів чоловіків – правоохоронців на різних етапах їх професійного становлення.

Таблиця 2.3

**Показники цінностей на рівні нормативних ідеалів  
чоловіків - правоохоронців ( $x \pm \delta$ )**

Типи цінностей	Курсанти 1 курсу ( $n=69$ )	Курсанти 4 курсу ( $n=48$ )	Чоловіки слідчі ( $n=30$ )	$p_{1-2}$	$p_{2-3}$	$p_{1-3}$
Конформність	4,52±0,75	4,55±0,98	4,39±0,94	-	-	-
Традиції	3,00±1,06	3,46±1,27	3,30±1,14	0,05	-	-
Доброта	4,62±0,94	4,77±0,78	4,63±0,99	-	-	-
Універсалізм	3,76±0,56	3,77±1,01	4,03±1,12	-	-	-
Самостійність	4,19±0,86	4,83±0,76	4,85±0,96	0,05	0,05	-
Стимуляція	3,63±0,96	3,70±1,14	3,71±1,02	-	-	-
Гедонізм	4,14±1,21	4,53±1,07	4,09±1,53	-	-	-
Досягнення	4,88±0,79	5,10±0,75	5,06±0,62	-	-	-
Влада	3,39±0,99	4,48±1,08	3,94±1,26	0,01	0,05	0,05
Безпека	5,13±0,74	5,10±0,80	4,73±1,01	-	0,05	0,05

Як бачимо значущість цінності «самостійність» є вірогідно вищою у курсантів четвертого курсу та слідчих, ніж у першокурсників. А значущість цінності «безпека» вірогідно зменшується зі збільшенням стажу і набуває в групі слідчих найнижчі значення. Звертають на себе увагу показники за цінністю «влада», які є вірогідно вищими в групі юнаків - четвертокурсників, і вірогідно нижчими – в групі першокурсників. Для останніх найменшою є й значущість цінності «традиції» у порівнянні з курсантами четвертого курсу.

Порівняльний аналіз стосовно цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів показав, що прояв конформності у поведінці є найменш притаманним слідчим чоловічої статі, ніж курсантам – першокурсникам.

Аналогічна «картина» реєструється і стосовно цінності «універсалізм», який вірогідно меншою мірою виявляється у поведінці слідчих, ніж у юнаків першого курсу. А прагнення до влади є більш характерним для курсантів четвертого курсу, ніж для працівників слідчих підрозділів (див. табл.2.4).

Таблиця 2.4

**Показники цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів  
чоловіків –правоохоронців ( $\bar{x}\pm\delta$ )**

Типи цінностей	Курсанти 1 курсу (n=69)	Курсанти 4 курсу (n=48)	Чоловіки слідчі (n=30)	p <sub>1-2</sub>	p <sub>2-3</sub>	p <sub>1-3</sub>
Конформність	2,25±0,71	2,19±0,84	1,88±0,78	-	-	0,05
Традиції	1,69±0,92	1,61±1,03	1,42±0,68	-	-	-
Доброта	2,49± 0,61	2,56±0,87	2,22±0,72	-	-	-
Універсалізм	2,25±0,71	2,21±0,92	1,87±0,92	-	-	0,05
Самостійність	2,73±0,68	2,76±0,64	2,50±0,67	-	-	-
Стимуляція	2,30±0,93	2,48±0,84	2,14±0,78	-	-	-
Гедонізм	2,22±1,03	2,53±0,97	2,27±1,05	-	-	-
Досягнення	2,53±0,91	2,85±0,88	2,55±0,76	-	-	-
Влада	1,99±1,02	2,18±0,87	1,67±0,76	-	0,05	-
Безпека	2,33±0,71	2,54±0,84	2,26±0,86	-	-	-

Тобто, слідчі чоловічої статі меншою мірою реалізують у своїй поведінці прагнення до розуміння людей, терпимість до них, прагнення до захисту (цінність «універсалізм»). З одного боку, виявляється протиріччя: слідчі, які повинні розуміти й захищати, найменш проявляють це в своїй поведінці.

Таким чином, проведені дослідження цінностей працівників ОВС дозволило встановити, що в межах однієї вікової групи практично не визначається відмінностей у цінностях за гендерною ознакою: структура цінностей жінок і чоловіків однієї вікової і професійної категорії є схожою, особливо щодо індивідуальних пріоритетів. В той же час реєструються суттєві розбіжності як між жінками з різним стажем службової діяльності,

так і між чоловіками (як в системі нормативних ідеалів, так і в системі індивідуальних пріоритетів - цінностей). Чоловіки – слідчі зі стажем службової діяльності менше орієнтовані в своїй реальній поведінці на універсалізм, конформність та домінування (влада) порівняно з курсантами. А жінки, які працюють слідчими, менше, ніж курсанти потребують в реальній професійній та життєдіяльності додаткової емоційної стимуляції та владних повноважень. Щодо *нормативних ідеалів*, то для дівчат – четвертокурсниць більш важливими є почуттєві задоволення, особистий успіх, самостійність у прийнятті рішень, благополуччя близьких людей при наявності певної домінантності у відносинах з оточуючими, ніж для інших досліджуваних жінок, особливо – курсанток першого курсу. Значущість традицій для жінок-слідчих є більшою, а значущість емоційної стимуляції – меншою, порівняно з курсантками. У чоловіків зі збільшенням стажу службової діяльності збільшується значущість традицій та самостійності у прийнятті рішень, та зменшується – цінність безпеки.

З системою цінностей людини пов'язана система її сенсів. Сенс – це сутність любого феномена, яка не співпадає з ним й пов'язує його з більш широким контекстом реальності. Сенс феномена виправдовує існування феномена, бо визначає його місце в певній цілісності, вводить відношення «частина-ціле», робить його необхідним в якості частки цього цілого [117]. Сенсом також звать вигадане або реальне призначення будь-яких речей, слів, понять або дій, що закладене конкретною особистістю або суспільством [60; 174].

Поряд з семантичним визначенням сенсу існує й прагматичне, коли оцінюють явище з позиції людини як суб'єкта діяльності. В цьому випадку сенс стає цінністю, значущістю або характеристикою корисності предмета для користувача. Сенс знаходиться в контексті життєвої ситуації, потреб, самозбереження та проєктивної діяльності [26].

Для дослідження життєвих сенсів ми використовували методику вивчення системи життєвих сенсів В.Ю. Котлякова [107; С.410-414].

Дослідження життєвих сенсів курсантів першого курсу показало, що у дівчат першого курсу в системі життєвих сенсів домінують сімейний та екзистенціальний смисли, середні бали за якими були найнижчими ( $9,70 \pm 3,78$  та  $10,80 \pm 4,21$  відповідно). Це відбиває орієнтацію курсанток – першокурсниць на життя заради своєї сім'ї, допомогу близьким людям, розуміння ними сенсу свого життя в тому, щоб жити, бути вільною людиною й любити.

Юнаки першого курсу в якості найважливіших називають сенси, що відбивають їх сімейну та статусну орієнтацію ( $10,12 \pm 3,93$  та  $10,65 \pm 4,12$  відповідно). Тобто, досліджувані цієї групи сенс свого життя вбачають, насамперед, в тому, щоб жити заради своєї сім'ї, передати все краще дітям, щоб добиватися успіху, зробити гарну кар'єру, зайняти достойне місце в суспільстві.

Порівняльний аналіз життєвих сенсів курсантів першого курсу показав вірогідно більш високу значущість для дівчат сенсів екзистенціальної ( $10,80$  та  $14,09$ ;  $p \leq 0,01$ ) та комунікативної ( $13,93$  та  $15,43$ ;  $p \leq 0,05$ ) категорій, а для юнаків – сенсу досягнення високого статусу в суспільстві ( $10,65$  та  $13,13$ ;  $p \leq 0,05$ ) і самореалізації ( $12,58$  та  $14,43$ ;  $p \leq 0,05$ ). Тобто, при загальній орієнтації всіх курсантів першого курсу на сенс сім'ї, в системі життєвих сенсів дівчат першого курсу, що навчаються за спеціальністю «слідство та дізнання», більш важливими у порівнянні з юнаками є бажання жити, кохати, бути вільною людиною, бути з близькими людьми, радіти спілкуванню. А юнаки – першокурсники більшою мірою орієнтовані в житті на соціальний статус і кар'єру, реалізацію своїх можливостей.

Результати дослідження життєвих сенсів курсантів четвертого курсу показали, що структура життєвих сенсів четвертокурсників не відрізняється в залежності від статі. Зокрема, домінуючими в цій структурі в обох підгрупах виявилася сенси досягнення соціального статусу ( $10,60 \pm 4,32$  і  $10,40 \pm 4,25$ ) та самореалізації ( $11,70 \pm 3,70$  та  $12,54 \pm 4,61$ ). Дівчата також досить сильно

орієнтовані на сімейні відносини ( $11,63 \pm 4,73$ ). Вірогідних відмінностей в обох групах досліджуваних не виявлено.

Результати дослідження життєвих сенсів працівників слідчих підрозділів свідчать про досить схожий профіль життєвих сенсів жінок та чоловіків. При цьому, явне домінування в обох групах зареєстровано за сенсом сім'ї ( $8,27 \pm 3,51$  і  $10,73 \pm 4,62$ ), ступінь значущості якої все ж таки вірогідно вище для жінок ( $p \leq 0,05$ ). За іншими категоріями життєвих сенсів вірогідних відмінностей між чоловіками та жінками не виявлено. Можна сказати, що життєві сенси жінок і чоловіків - працівників слідчих підрозділів мають схожу структуру з домінуючою орієнтацією на сім'ю, дітей і сімейні відносини, більш виражену у жінок.

Порівняння життєвих сенсів чоловіків на різних етапах їх професійного становлення (курсанти першого, четвертого курсів та правоохоронці, що працюють на посадах слідчих) наведено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Показники життєвих сенсів чоловіків - правоохоронців ( $x \pm \delta$ )**

Категорії життєвих сенсів	Курсанти 1 курсу ( $n=69$ )	Курсанти 4 курсу ( $n=48$ )	Чоловіки слідчі ( $n=30$ )	$p_{1-2}$	$p_{2-3}$	$p_{1-3}$
Альтруїстичний	$12,41 \pm 5,55$	$12,06 \pm 5,22$	$14,33 \pm 5,33$	-	-	-
Екзистенціальний	$14,09 \pm 3,72$	$13,27 \pm 4,14$	$12,03 \pm 3,31$	-	-	0,05
Гедоністичний	$15,57 \pm 3,86$	$13,58 \pm 3,43$	$13,47 \pm 3,61$	0,05	-	0,05
Самореалізація	$12,58 \pm 3,71$	$12,54 \pm 4,61$	$12,33 \pm 3,41$	-	-	-
Статусний	$10,65 \pm 4,12$	$10,40 \pm 4,25$	$12,47 \pm 3,84$	-	0,05	0,05
Комунікативний	$15,44 \pm 3,71$	$15,79 \pm 3,13$	$14,37 \pm 2,71$	-	0,05	-
Сімейний	$10,12 \pm 3,93$	$13,00 \pm 4,55$	$10,73 \pm 4,62$	0,01	0,05	-
Когнітивний	$17,22 \pm 4,34$	$17,29 \pm 3,23$	$17,37 \pm 3,58$	-	-	-

З таблиці 2.5 видно, що така категорія життєвого сенсу як соціальний статус набуває великої значущості для курсантів (незалежно від курсу) й вірогідно зменшується для працюючих працівників слідчих підрозділів.

Значущість екзистенціальних сенсів зростає для чоловіків зі збільшенням стажу служби й віку та стає вірогідно більш високою в групі слідчих. Аналогічна тенденція реєструється і стосовно гедоністичного аспекту життя, пов'язаного з отриманням задоволення, відчуттів, яка є вірогідно менш притаманною для юнаків першого курсу. А на сім'ю як на сенс життя вказують вірогідно більше правоохоронці чоловічої статі першої та третьої груп у порівнянні з четвертокурсниками, для яких на перше місце виходять статусні життєві сенси. Таким чином, якщо для курсантів-першокурсників чоловічої статі в рівній мірі найважливішими є сім'я і соціальний статус, то для курсантів четвертого курсу при домінуванні тих самих сенсів значущість соціального статусу починає перевищувати значущість сім'ї (статус>сім'ї), а для чоловіків – слідчих, навпаки, значущість сім'ї стає більш високою, ніж кар'єри і статусу у суспільстві (статус<сім'ї).

Порівняння життєвих сенсів жінок – правоохоронців на різних етапах їх професійного становлення (курсантки першого, четвертого курсів та правоохоронці, що працюють на посадах слідчих) наведено у таблиці 2.6.

Як бачимо з таблиці 2.6, в структурі життєвих сенсів дівчат першокурсниць домінують сімейний та екзистенціальний типи сенсів; дівчат четвертого курсу – сенси соціального статусу, сім'ї та самореалізації, а в групі жінок-слідчих явно домінуючим став сенс сім'ї.

Сенси, що відбивають статус у суспільстві, кар'єру, успіх є вірогідно більш значущими для четвертокурсниць порівняно з іншими жінками правоохоронцями, а сенс самореалізації є також більш важливим для дівчат четвертого курсу, на відміну від першокурсниць. Що стосується найменш важливого для всіх досліджуваних жіночої статі сенсу – когнітивного, то його значущість зменшується від першої групи до третьої зі збільшенням службового стажу та набуває мінімального значення у жінок-слідчих.



Таблиця 2.6

**Показники життєвих сенсів жінок - правоохоронців ( $x \pm \delta$ )**

Категорії життєвих сенсів	Курсанти 1 курсу ( $n=30$ )	Курсанти 4 курсу ( $n=43$ )	Жінки слідчі ( $n=37$ )	$p_{1-2}$	$p_{2-3}$	$p_{1-3}$
Альтруїстичний	13,30 $\pm$ 4,74	13,86 $\pm$ 5,33	13,27 $\pm$ 4,52	-	-	-
Екзистенціальний	10,80 $\pm$ 4,21	12,23 $\pm$ 3,94	12,14 $\pm$ 4,52	-	-	-
Гедоністичний	15,90 $\pm$ 4,29	14,84 $\pm$ 3,42	14,84 $\pm$ 3,26	-	-	-
Самореалізація	14,43 $\pm$ 3,41	11,70 $\pm$ 3,70	12,92 $\pm$ 3,83	0,01	-	-
Статусний	13,13 $\pm$ 4,06	10,60 $\pm$ 4,32	13,00 $\pm$ 4,70	0,05	0,05	-
Комунікативний	13,93 $\pm$ 2,57	14,47 $\pm$ 3,83	14,16 $\pm$ 2,61	-	-	-
Сімейний	9,70 $\pm$ 3,78	11,63 $\pm$ 4,73	8,27 $\pm$ 3,51	-	0,01	-
Когнітивний	16,73 $\pm$ 3,62	18,70 $\pm$ 3,60	19,14 $\pm$ 4,01	0,05	-	0,05

Таким чином, дослідження життєвих сенсів правоохоронців дозволило зробити наступні *висновки*:

- при загальній орієнтації всіх курсантів першого курсу на сенс сім'ї, в системі життєвих сенсів дівчат першого курсу домінують екзистенціальні та комунікативні категорії сенсів, а у юнаків – сенси самореалізації та соціального статусу.

- структура життєвих сенсів четвертокурсників не відрізняється в залежності від статі: домінуючими є сенси досягнення соціального статусу та самореалізації, а найменш значущими – когнітивна категорія сенсів, пов'язана з пізнанням себе, життя.

- життєві сенси жінок і чоловіків - працівників слідчих підрозділів також мають схожу структуру з домінуючою орієнтацією на сім'ю, дітей і сімейні відносини, більш виражену у жінок.

- для курсантів та працюючих слідчих чоловічої статі найважливішими в структурі життєвих сенсів є сім'я, найбільш значуща для курсантів першого курсу та слідчих, і соціальний статус, найбільш значущий для четвертокурсників. Зі збільшенням професійного стажу у чоловіків

збільшується орієнтація на екзистенціальні, комунікативні та гедоністичні життєві сенси.

- прагнення до самореалізації та соціального статусу відрізняє курсанток четвертого курсу, а до життя заради сім'ї та близьких – дівчат першого курсу та жінок-слідчих. Зі збільшенням професійного стажу у жінок зменшується прагнення до розуміння життя й самої себе, що, на нашу думку, є негативним чинником в аспекті професійного та особистісного самовизначення жінок.

#### **2.4. Система ставлень чоловіків та жінок правоохоронців до себе та до обраної професії**

Категорія «ставлення» («відносини», «відношення») в психології є однією з центральних. Згідно з провідним науковцем, засновником «теорії відношень» В.М.Мясищевим, відношення – це цілісна система індивідуальних, вибіркового, свідомих зв'язків особистості з різними сторонами об'єктивної дійсності, що включає три взаємопов'язаних компоненти: - ставлення людини до інших людей або їх груп; - ставлення до себе; - ставлення до предметів зовнішнього світу [142].

Відносини людини зі світом є дуже різноманітними. В аспекті професійного становлення особистості можна сказати, що професійне самовизначення - це вибіркоче ставлення індивіда до світу професій в цілому й до конкретно обраної професії, це емоційно забарвлене ставлення особистості до свого місця в світі професій [72; 171]. Саме тому вивчення особливостей ставлення правоохоронців до себе і до обраного виду діяльності є важливим аспектом дослідження їх професійного самовизначення.

Дослідження усвідомленого рівня ставлення проводилося нами за допомогою методики вивчення факторів привабливості професії В.О.Ядова у модифікації Н.Кузьміної та А.Реана [28].

Результати дослідження факторів привабливості професії для курсантів першого курсу показали, що для дівчат першого курсу професія

правоохоронця є привабливою тому, що пов'язана із спілкуванням з людьми, відповідає їх характеру та здібностям, є важливою в суспільстві, дає можливості для самовдосконалення та для досягнення соціального визнання та поваги. Юнаки першого курсу при оцінці факторів привабливості професії вказують, перш за все, на те, що професія є важливою в суспільстві і пов'язана із взаємодією з людьми, дає можливості для досягнення соціального визнання та поваги, відповідає їх здібностям та характеру. Тобто, фактично, і дівчата, і юнаки вказують на однакові чинники привабливості професії, тільки в різних співвідношеннях. Порівняльний аналіз показав, що вірогідні відмінності між досліджуваними групами виявлено за двома факторами. Так, вірогідно більше хлопців першого курсу вважають, що професія правоохоронця є важливою в суспільстві (53,3% і 73,9%;  $p \leq 0,05$ ) та дає можливість досягти соціального визнання та поваги (46,7% і 66,7%;  $p \leq 0,05$ ) й відмічають це як привабливі для себе чинники.

Аналіз чинників непривабливості професії показав, що в якості непривабливих і дівчата, і юнаки першого курсу вказують практично на одні й ті ж фактори: великий робочий день, невелика заробітна плата та перевтома внаслідок виконання службових завдань. При цьому, якщо на невелику зарплату вказує лише 40% дівчат першого курсу, то кількість хлопців, які оцінюють цей фактор як непривабливий для себе вірогідно більше (73,9%;  $p \leq 0,01$ ). За іншими факторами, де виявлені статистично значущі гендерні відмінності, також юнаки першого курсу вірогідно переважають в оцінці непривабливості. Зокрема, вони вірогідно частіше вказують на недостатню оцінку важливості праці (23,3% і 53,6%;  $p \leq 0,01$ ), неможливість самовдосконалення (3,3% і 13,0%;  $p \leq 0,05$ ) та на частий контакт з людьми (3,3% і 13,0%;  $p \leq 0,05$ ).

При загальній орієнтації першокурсників на важливість професії в суспільстві, відповідність професії їх здібностям, характеру, можливість самовдосконалення, для юнаків першого курсу більш важливими і привабливими є фактори соціального визнання і престижу професії, а більш

непривабливими – невелика заробітна плата. В цілому, юнаки - першокурсники більш прискіпливо й більш суперечливо з точки зору суспільної значущості, матеріальної винагороди та можливостей самовдосконалення оцінюють професію правоохоронця, ніж дівчата-першокурсниці.

Результати дослідження факторів привабливості професії для курсантів четвертого курсу показали, що курсантки жіночої статі в якості привабливих визначають наступні фактори: робота с людьми, відповідність професії їх здібностям та характеру, а також важливість професії у суспільстві. Перелік провідних привабливих факторів для курсантів - четвертокурсників чоловічої статі є трохи ширшим. Зокрема, вони, перш за все, вказують на те, що це робота з людьми, що професія є важливою у суспільстві і відповідає їх здібностям, що є можливості для самовдосконалення і для досягнення соціального визнання та праця відповідає їх характеру.

Порівняльний аналіз, проведений за допомогою  $\phi$ -критерію Фішера, показав наявність статистично значущих відмінностей між досліджуваними групами за чотирма факторами. Тобто в усіх випадках юнаки вірогідно частіше оцінюють кожний фактор як більш привабливий, а саме:

- робота з людьми є привабливою для вірогідно більшого числа юнаків четвертого курсу (83,3% та 67,4%;  $p \leq 0,05$ );
- можливість самовдосконалення вірогідно частіше оцінюється юнаками в якості привабливого фактора (47,9% та 30,2%;  $p \leq 0,05$ );
- на можливість досягнення соціального визнання та поваги вказує більше курсантів чоловічої статі (47,9% і 30,2%;  $p \leq 0,05$ );
- те, що праця потребує творчості, визнають як привабливий фактор вірогідно більше юнаків четвертого курсу (37,5% та 20,9%;  $p \leq 0,05$ ).

Аналіз факторів непривабливості професії правоохоронця для курсантів четвертого курсу показав, що дівчата і юнаки вказали на однакові фактори. Перше місце за частотою непривабливості в обох групах зайняв фактор «невелика заробітна плата», який оцінили таким чином 86,0% дівчат і

100% юнаків, причому юнаки вірогідно частіше вважають невелику платню непривабливим фактором ( $p \leq 0,01$ ). На другому місці за частотою визнання цього фактора непривабливим знаходиться «великий робочий день», на який вказали 74,4% курсантів жіночої статі і вірогідно більше (91,7%) курсантів чоловічої статі ( $p \leq 0,05$ ). Те, що професія правоохоронця оцінюється в суспільстві як недостатньо важлива, відмітили 62,8% дівчат і 75,0% хлопців четвертого курсу. Й наявність перевтоми від роботи вважають непривабливим для себе фактором 60,5% курсанток і 64,6% курсантів. Слід відмітити, що окрім вказаних вище відмінностей між групами, є ще один фактор, який оцінюють як непривабливий вірогідно частіше юнаки, ніж дівчата – частий контакт з людьми (7,0% і 18,8%;  $p \leq 0,05$ ).

Тобто, юнаки - четвертокурсники в професії правоохоронця виділяють як більше привабливих, так і більше непривабливих факторів, ніж дівчата. Юнаків більше приваблюють можливості для творчості, самовдосконалення, соціального визнання, комунікацій, а не приваблює невелика заробітна плата та великий робочий день.

Результати дослідження показників привабливості професії для працівників слідчих підрозділів показали, що найбільш привабливими факторами для жінок – слідчих є: важливість їх професії в суспільстві, робота пов'язана з людьми, відповідність праці слідчого здібностям і характеру, можливість самовдосконалення. В групі чоловіків привабливими факторами є: робота з людьми, робота потребує творчості, важлива у суспільстві та надає можливості для самовдосконалення, а також відповідає здібностям і характеру.

Порівняльний аналіз факторів привабливості професії показав, що жінки вірогідно частіше вказують на важливість професії в суспільстві (70,3% і 43,3%;  $p \leq 0,05$ ), а вірогідна більшість чоловіків обирає фактор, що відбиває творчий характер праці (24,3% і 43,3%;  $p \leq 0,05$ ).

Щодо факторів непривабливості, то жінки-слідчі вказали на те, що робота викликає перевтому, відмітили наявність великого робочого дня,

звернули увагу на нестачу умов для творчості та сказали, що робота мало оцінюється у суспільстві. Чоловіки – слідчі в якості непривабливих факторів виділяють невелику заробітну плату, великий робочий день, професійну перевагу.

При проведенні порівняльного аналізу було встановлено, що жінки вірогідно частіше обирають в якості непривабливих фактори переваги (100% і 63,3%;  $p \leq 0,001$ ) і відсутності умов для творчості (59,5% і 16,7%;  $p \leq 0,001$ ), а чоловіки – фактор невеликої заробітної плати (13,5% і 93,3%;  $p \leq 0,001$ ).

Результати порівняльного аналізу факторів привабливості професії для чоловіків – правоохоронців наведено в таблиці 2.7.

Аналіз даних таблиці 2.7 показав, що зареєстровано наступні тенденції: чим більше стаж правоохоронної діяльності, тим вірогідно рідше чоловіки вказують на привабливість таких факторів як важливість професії у суспільстві, робота з людьми, відповідність роботи здібностям і можливість досягнення соціального визнання та поваги. Тобто, зі збільшенням стажу ці фактори втрачають для чоловіків свою привабливість. А ось фактор, що відбиває наявність творчості у праці, навпаки, набуває зі збільшенням стажу вірогідно більшої привабливості для чоловіків.

Щодо факторів непривабливості професії, то можна відмітити, що друга група досліджуваних (курсанти четвертого курсу чоловічої статі) вірогідно відрізняється від однієї або двох інших досліджуваних груп за частішим вибором наступних факторів непривабливості професії: недостатня оцінка професії у суспільстві (53,6%; 75,0% і 50,0%;  $p_{1-2} \leq 0,01$  і  $p_{2-3} \leq 0,05$ ), великий робочий день (55,1%; 91,7% і 66,7%;  $p_{1-2} \leq 0,01$  і  $p_{2-3} \leq 0,05$ ), невелика заробітна платня (73,9%; 100% і 93,3%;  $p_{1-2} \leq 0,01$  і  $p_{1-3} \leq 0,01$ ), перевага внаслідок праці (49,3%; 64,6% і 63,3%;  $p_{1-2} \leq 0,01$ ). В той же час, всі ці фактори є такими, що найчастіше обираються всіма досліджуваними чоловіками. А ось фактор «робота не відповідає моєму характеру», оцінюють як непривабливий, невелика кількість досліджуваних, однак вірогідно частіше

його сприймають як непривабливий чинник чоловіки – працівники слідчих підрозділів (5,8%; 2,1% і 13,3%;  $p_{2-3} \leq 0,05$ ).

Таблиця 2.7

**Показники привабливості професії для чоловіків - правоохоронців (%)**

Фактори привабливості професії	Курсанти 1 курсу (n=69)	Курсанти 4 курсу (n=48)	Чоловіки слідчі (n=30)	p <sub>1-2</sub>	p <sub>2-3</sub>	p <sub>1-3</sub>
Професія важлива в суспільстві	73,9	60,4	43,3	-	-	0,01
Робота з людьми	73,9	83,3	56,7	-	0,01	0,05
Робота потребує творчості	14,5	37,5	43,3	0,01	-	0,01
Робота не викликає втоми	2,9	6,3	3,3	-	-	-
Велика заробітна плата	11,6	4,2	0	-	-	-
Можливість самовдосконалення	55,1	47,9	43,3	-	-	-
Робота відповідає моїм здібностям	58,0	60,4	40,0	-	0,05	0,05
Робота відповідає моєму характеру	58,0	45,8	33,3	-	-	0,01
Невеликий робочий день	7,2	0	0	-	-	-
Відсутність частого контакту з людьми	4,3	4,2	0	-	-	-
Можливість досягнення соціального визнання та поваги	66,7	47,9	26,7	0,05	0,05	0,01

Результати порівняльного аналізу факторів привабливості професії для жінок - правоохоронців показали, що групи досліджуваних жінок практично не розрізняються між собою за вибором факторів привабливості (див. табл. 2.8). В якості таких факторів, що найчастіше згадуються як привабливі виступають: робота з людьми, важливість професії у суспільстві,

відповідність роботи здібностям, відповідність роботи характеру, можливість досягнення соціального визнання та поваги.

Таблиця 2.8

**Показники привабливості професії для жінок правоохоронців (%)**

Фактори привабливості професії	Курсантки 1 курсу (n=30)	Курсантки 4 курсу (n=43)	Жінки слідчі (n=37)	p <sub>1-2</sub>	p <sub>2-3</sub>	p <sub>1-3</sub>
Професія важлива в суспільстві	53,3	48,8	70,3	-	0,05	-
Робота з людьми	80,0	67,4	67,6	-	-	-
Робота потребує творчості	6,7	20,9	24,3	0,05	-	0,05
Робота не викликає втоми	0	2,3	0	-	-	-
Велика заробітна плата	13,3	4,7	0	-	-	-
Можливість самовдосконалення	46,7	30,2	40,5	-	-	-
Робота відповідає моїм здібностям	50,0	46,5	51,4	-	-	-
Робота відповідає моему характеру	70,0	55,8	51,4	-	-	-
Невеликий робочий день	0	7,0	2,7	-	-	-
Відсутність частого контакту з людьми	0	0	5,4	-	-	-
Можливість досягнення соціального визнання та поваги	46,7	30,2	40,5	-	-	-

За фактором важливості професії зареєстровано вірогідні відмінності, а саме: жінки-слідчі вірогідно частіше оцінюють свою професію як важливу для суспільства, ніж курсантки. Ймовірно, в процесі професійної діяльності вони бачать результати своєї праці, більш чітко усвідомлюють важливість роботи слідчого в боротьбі зі злочинністю, в захисті інтересів громадян. Серед інших можна вказати на фактор «робота потребує творчості», який хоч



і є не домінуючим в усіх групах, але його вірогідно частіше обирають в якості привабливого жінки другої та третьої груп у порівнянні із першокурсницями.

А оцінка факторів непривабливості більш суттєво відрізняється у жінок досліджуваних груп.

Зокрема, на фактори недостатньої важливості професії у суспільстві, невелику заробітну платню і неможливість самовдосконалення вірогідно частіше вказують курсантки четвертого курсу. Цікавим є те, що недостатня заробітна платня рідше всього оцінюється як непривабливий фактор якраз тими жінками, які її вже отримують, тобто слідчими (13,5% проти 40,0% і 60,5%;  $p_{1-2} < 0,01$ ;  $p_{2-3} \leq 0,01$  і  $p_{1-3} \leq 0,01$ ) у порівнянні з курсантами, які зарплату ще жодного разу не отримували. Фактор важливості професії в суспільстві також вірогідно відрізняється в оцінках досліджуваних всіх груп (23,3%; 62,8% і 43,2%;  $p_{1-2} \leq 0,01$ ;  $p_{2-3} \leq 0,01$  і  $p_{1-3} \leq 0,01$ ). А ось частота вибору непривабливого фактору, що робота викликає перевтому, збільшується у жінок зі збільшенням службового стажу, причому до 100% (46,7%; 60,5% і 100%;  $p_{2-3} \leq 0,01$  і  $p_{1-3} \leq 0,01$ ). Аналогічна тенденція реєструється і стосовно фактору «не має умов для творчості», на якій вірогідно частіше вказують жінки-слідчі зі стажем служби (23,3%; 20,9% і 59,5%;  $p_{2-3} \leq 0,01$  і  $p_{1-3} \leq 0,01$ ).

Таким чином, дослідження *ставлення* курсантів і працівників ОВС до своєї професії *на свідомому рівні* показало, що реєструється загальна орієнтація правоохоронців незалежно від статі та службового стажу на важливість професії в суспільстві, роботу з людьми, відповідність професії їх здібностям, характеру, можливість самовдосконалення і досягнення соціального визнання та поваги. В якості непривабливих факторів відзначаються невелика заробітна плата, наявність перевтоми, недостатня оцінка важливості праці в суспільстві, великий робочий день.

В цілому, курсанти чоловічої статі більш прискіпливо й більш суперечливо оцінюють професію правоохоронця з точки зору її суспільної значущості, матеріальної винагороди та можливостей самовдосконалення,

ніж досліджувані дівчата-курсантки. Для жінок, які вже працюють в ОВС, фактори переваги і відсутності можливостей для творчості є вирішальними з точки зору непривабливості у порівнянні з чоловіками, для яких таким фактором є невелика заробітна плата.

Юнаки четвертокурсники, на відміну від дівчат, в професії правоохоронця виділяють як більше привабливих, так і більше непривабливих факторів. Курсантів чоловічої статі більше приваблюють можливості для творчості, самовдосконалення, соціального визнання, комунікацій, а не приваблює невелика заробітна плата та великий робочий день.

Зі збільшенням стажу службової діяльності для чоловіків зменшується привабливість таких факторів як відповідність праці здібностям і характеру, соціальне визнання завдяки професії та її важливість у суспільстві й те, що професія правоохоронця належить до професій по типу «людина-людина», та збільшується питома вага привабливості фактору творчості та непривабливості факторів переваги та невеликої заробітної плати.

Динаміка частоти факторів привабливості професії у жінок в залежності від стажу службової діяльності має наступну конфігурацію: зі збільшенням стажу зростає значущість привабливого фактору творчості та важливості професії в суспільстві, непривабливих факторів відсутності творчості, недостатньої суспільної оцінки праці та переваги, і зменшується важливість непривабливого чинника недостатньої заробітної плати.

Однією з найбільш суперечливих, на нашу думку, є позиція правоохоронців щодо спрямованості їх професії на людей, наявність контактів з якими підкреслюється і як привабливий, і як непривабливий чинник. Таке ставлення може свідчити про перші прояви феномену психічного (емоційного) вигорання, профілактика якого є актуальною для професій в системі «людина-людина» [156; 175]. Неоднозначне ставлення суспільства до професії правоохоронця й відбиття цього факту у свідомості працівників ОВС також є досить важливим чинником, який треба

враховувати при формуванні позитивного іміджу міліції. Й ще одним напрямком психопрофілактичної роботи з працівниками ОВС, згідно з отриманими даними, може стати попередження перевтоми за допомогою психологічних та психофізіологічних засобів.

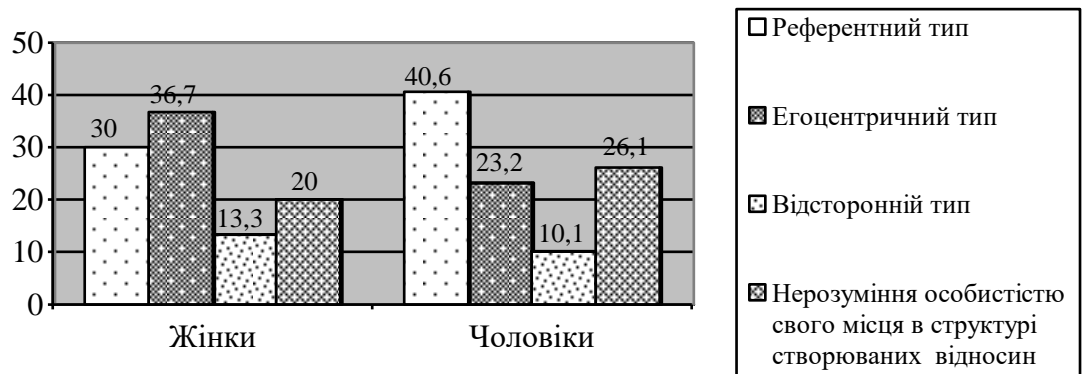
Однак, свідомий рівень ставлень людини частіше за все є перекрученим внаслідок прагнення захистити своє «Я», свою самооцінку, використовуючи певні захисні психологічні механізми, насамперед, раціоналізацію. Дослідження неусвідомленого рівня ставлень працівників ОВС до своєї професії, дозволяє минути захисні механізми вербальної системи свідомості й отримати більш вірогідні дані.

Неусвідомлений рівень ставлень досліджувався нами за допомогою малюнквого тесту «Я - працівник міліції», який було адаптовано Балабановою Л.М. [9], та колірною тесту ставлень Є.Ф.Бажина та О.М. Еткінда [8].

Результати дослідження типів ставлення до себе та обраного виду діяльності курсантів першого курсу наведено на рис. 2.4.

Як бачимо з рис.2.4, частіше за все в групі дівчат-першокурсниць реєструється егоцентричний тип ставлення до себе і до професійної діяльності, який свідчить про можливість використання цієї діяльності для вирішення власних проблем. Референтний тип, що відбиває ставлення значущості до себе і професії, займає друге місце за частотою його діагностики. Рідше за все в групі курсанток першого курсу визначено відсторонений тип ставлення, який відбиває вимушену або активно обрану позицію стороннього спостерігача відносно професійної діяльності.

В групі юнаків – курсантів першого курсу частіше за все реєструється референтний тип ставлення до професії.



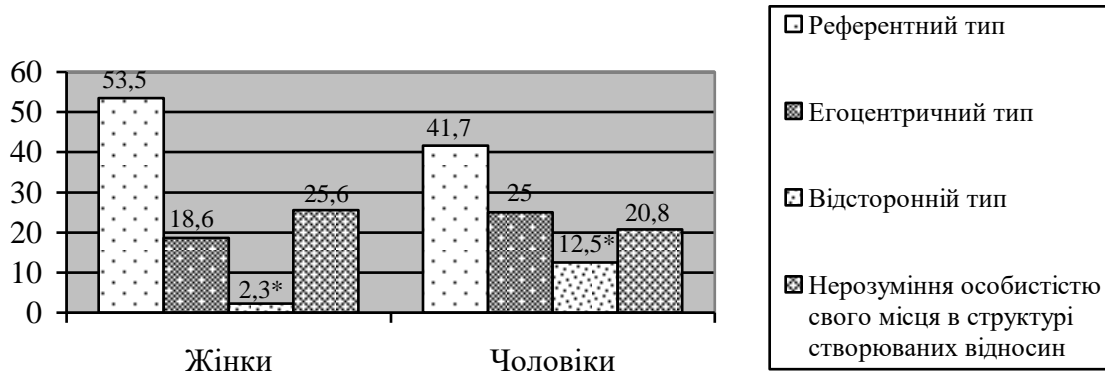
**Рис. 2.4. Типи ставлення до обраного виду діяльності та до себе курсантів першого курсу (%)**

Друге місце за частотою займає невизначений тип, який свідчить про нерозуміння особистістю свого місця в структурі професійних відносин. Рідше за все серед юнаків-першокурсників зустрічається відсторонений тип.

Порівняльний аналіз показав, що, не дивлячись на різні домінуючі типи в досліджуваних групах, вірогідних відмінностей в типах ставлення до себе і до обраної професії між дівчатами і юнаками, що навчаються на першому курсі, не виявлено.

Результати дослідження типів ставлення до себе та обраного виду діяльності курсантів четвертого курсу наведено на рис. 2.5.

Як бачимо з рис.2.5, і в групі дівчат - четвертокурсниць, і в групі юнаків частіше за все діагностується референтний тип ставлення до себе і своєї професійної діяльності, що є позитивним чинником. Друге місце практично в рівних відсотках займають егоцентричний та невизначений типи. І рідше за все серед четвертокурсників діагностується відсторонений тип ставлення до себе і професійної діяльності.



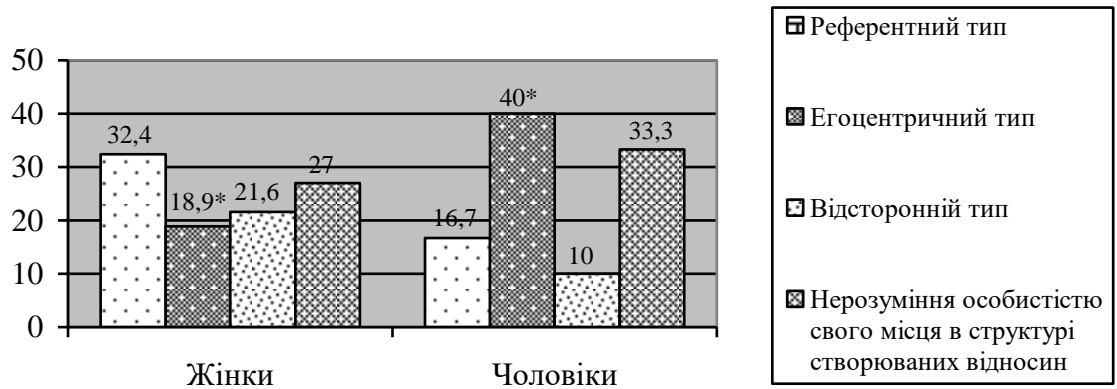
**Рис. 2.5. Типи ставлення до обраного виду діяльності та до себе курсантів четвертого курсу (%)**

Примітка: \* -  $p < 0,05$ ; \*\* -  $p < 0,01$ .

Можна відмітити, що з тенденцією до вірогідності відсторонений тип частіше реєструється в групі курсантів чоловічої статі ( $t\text{-емп}=1,98$ ), що відбиває наявність у цих курсантів позиції стороннього спостерігача щодо себе та професійної діяльності.

Результати дослідження типів ставлення до себе та обраного виду діяльності слідчих наведено на рис. 2.6.

З даних рис.2.6 можна помітити, що в групі жінок – слідчих частіше за все реєструється референтний тип ставлення до себе і до професійної діяльності працівника міліції. Трохи рідше зустрічається невизначений тип, коли особистість не розуміє своє місце в структурі професійних відносин. Відсторонений від професії тип зареєстровано майже у чверті жінок – слідчих, а егоцентричний тип виявлено серед жінок рідше за все.



**Рис. 2.6. Типи ставлення до обраного виду діяльності та до себе слідчих (%)**

Примітка: \* -  $p < 0,05$ ; \*\* -  $p < 0,01$ .

З результатів малюнкового тесту чоловіків – слідчих можна зробити висновок, що найбільш характерними для них типами ставлення до себе й обраного виду діяльності є егоцентричний тип, що відбиває недостатнє розуміння людиною свого місця в обраній професії. Третє й четверте місця за частотою діагностики відповідно зайняли референтний та відсторонений типи.

За результатами статистичного порівняльного аналізу встановлено, що вірогідні відмінності між чоловіками і жінками зареєстровано лише за одним типом – егоцентричним, який частіше зустрічається в групі чоловіків, що свідчить про їх егоцентричну позицію щодо професійної діяльності, можливість використання служби для вирішення власних проблем.

Результати дослідження типів ставлення до професії працівників міліції чоловічої статі показали, що якщо в групах курсантів (першого та четвертого курсів) частіше за все реєструється референтний тип ставлення

до обраного виду діяльності, то в групі слідчих – егоцентричний тип. Саме за цими типами визначено вірогідні відмінності між першими двома та третьою групою. Тобто, курсанти частіше вважають себе значущою особистістю в цілому та в обраному виді діяльності, ніж працюючі працівники слідчих підрозділів, для яких більш характерна егоцентрична позиція в професійній діяльності. Звертає на себе увагу, що десь у 20%-30% обстежуваних всіх груп виявлено нерозуміння особистістю свого місця в структурі професійних відносин, що є негативним чинником професійного самовизначення. Причому, хоч без вірогідних відмінностей, але цей показник вище в групі слідчих чоловічої статі, ніж у курсантів. Відсторонений тип реєструється серед чоловіків правоохоронців рідше за все (10 % - 12 %) й без статистично значущих відмінностей.

Результати дослідження типів ставлення до професії працівників міліції жіночої статі свідчать про те, що в групі курсанток 1 курсу частіше за все реєструються два типи: егоцентричний і референтний. При цьому егоцентричний тип в цій групі зустрічається вірогідно частіше, ніж в інших двох. Тобто, дівчата першого курсу у порівнянні з жінками з більшим професійним досвідом схильні демонструвати себе в «центрі» професії, використовувати професійну діяльність для вирішення власних проблем.

У другій групі досліджуваних – курсанток четвертого курсу – частіше за все реєструється референтний тип ставлення до обраного виду діяльності, який визначено у переважній більшості. Домінування цього типу вірогідно відрізняє цю групу від інших двох, де референтний тип реєструється майже вдвічі рідше. Референтне ставлення до обраного виду діяльності відбиває відчуття власної значущості взагалі, й значущості в професійній діяльності, зокрема. Саме ці особливості більш характерні для дівчат – курсанток четвертого курсу.

Щодо третьої групи - слідчих жіночої статі, то в ній всі типи ставлення розподілені практично в однаковій частоті. Слід зазначити, що відсторонений тип хоч і не є домінуючим в третій групі, але у порівнянні з

іншими двома групами він реєструється частіше. Це свідчить про вимушену або активно прийняту позицію стороннього спостерігача відносно власної професійної діяльності та відносно своєї рольової позиції в цій професії.

Звертає на себе увагу той факт, що майже  $\frac{1}{4}$  частина всіх жінок-правоохоронців, незалежно від професійного досвіду та стажу, не зовсім розуміє своє місце в структурі професійних відносин, про що свідчить відсутність в їх малюнках на тему «Я працівник міліції» зображення самої себе.

Таким чином, дослідження неусвідомлених аспектів ставлення працівників міліції до себе та обраного виду діяльності, проведеного за допомогою малюнкового тесту, свідчить про перевагу референтного типу ставлення у хлопців першого та четвертого курсів, й про перевагу егоцентричного типу – у чоловіків –слідчих. Для жінок характерні наступні тенденції: домінування егоцентричного та референтного типів у першокурсниць, перевага егоцентричного типу у курсанток четвертого курсу й відсутність чіткої переваги типів ставлень у жінок-слідчих з визначенням у  $\frac{1}{4}$  з них відстороненого типу, який не є характерним для інших досліджуваних. Нерозуміння особистістю свого місця в структурі професійних відносин зареєстровано майже у 25 % працівників міліції незалежно від статі і професійного досвіду.

Більш детальне дослідження неусвідомлених аспектів ставлення до професії та суміжних з нею явищ проводилося за допомогою колірною тесту ставлень Є.Ф. Бажина та О.М. Еткінда.

Результати підрахування середніх показників кожного із запропонованих в тесті понять для курсантів першого курсу показали, що дівчата найбільш позитивно ставляться до себе, ніж хлопці, трохи менше дівчат приваблює романтика й престиж, що виявляється поряд з позитивним ставленням до свого майбутнього і своєї сім'ї.



При аналізі співвідношення колірному ряду до понять та колірному ряду за емоційною перевагою (підрахування коефіцієнту рангової кореляції Спірмена) було встановлено, що за всіма поняттями, крім влади та зв'язків реєструється позитивна значуща ( $p \leq 0,05$  та  $p \leq 0,01$ ) кореляція.

Кореляційний зв'язок ряду Люшера з поняттям «зв'язки» хоч і є позитивним, але не досягає рівня значущості ( $r=0,18$ ;  $p > 0,05$ ). Аналогічна картина виявлена і щодо поняття «влада» ( $r=0,31$ ;  $p > 0,05$ ). Це ще раз підтверджує негативне ставлення дівчат – першокурсниць до цих соціальних явищ.

Юнаки - першокурсники в цілому виявляють більш позитивне ставлення до усіх запропонованих у дослідженні понять, ніж дівчата. Це підтверджує й наявність значущого позитивного кореляційного зв'язку між колірними рядами до абсолютно усіх понять та колірним рядом за перевагою. Найбільш позитивне ставлення в групі юнаків зареєстровано до себе, свого майбутнього, кар'єри, професійного обов'язку, можливості приносити користь. При цьому, більш позитивне ставлення до кар'єри, влади та професійного обов'язку вірогідно відрізняє їх від дівчат-сокурсниць. З метою виявлення причин, що є в основі негативного ставлення досліджуваних до понять (явищ) нами було проведено аналіз колірних асоціацій до цих понять. Такий аналіз проводився лише для тих понять, до яких виявлено негативне ставлення досліджуваних. Встановлено, що поняття «зв'язки» у дівчат - першокурсниць насамперед асоціюється з сірим (23,3%) та зеленим (20,0%) кольорами, які відбивають потребу у заспокоєнні, відпочинку, тенденцію до пасивності, з одного боку, та прагнення до відстоювання власної позиції, агресивність захисного характеру, з іншого. А поняття «влада» дівчата частіше за все співвідносять з чорним (23,3%) та красним (20,0%) кольорами. Як відомо, чорний колір відбиває протест, негативізм до будь-яких авторитетів, незалежність, а червоний колір за своїми психологічними ознаками й відбиває владу, досягнення, наступальну агресивність. Тобто,

майже половина дівчат співвідносить ці поняття як з додатковим кольором, так і з основним (агресивного ряду).

Таким чином, при більш позитивному в цілому ставленні до професійно забарвлених явищ, юнаків – першокурсників на відміну від дівчат більш приваблює кар'єра, владні повноваження поряд з професійним обов'язком. Дівчата, в свою чергу, досить негативно ставляться до влади та зв'язків, які асоціюються у них з негативізмом і пасивністю відповідно.

Отримані за допомогою КТС дані щодо курсантів четвертого курсу свідчать, що на неусвідомленому рівні дівчата-четвертокурсниці найбільш позитивно ставляться до свого майбутнього, своєї сім'ї, до себе, охорони закону та кар'єри. В цілому, можна сказати, що дівчата досить позитивно ставляться до всіх понять, що відбивають професійні явища. Це підтверджується й підрахуванням коефіцієнту рангової кореляції понять з розкладкою кольорів за перевагою: до всіх понять зареєстровано позитивну значущу кореляцію ( $p \leq 0,05$  та  $p \leq 0,01$ ) в групі дівчат - четвертокурсниць.

Юнаки четвертого курсу також виявляють позитивне ставлення до себе, до грошей та до своєї сім'ї. А найбільш негативне ставлення зареєстровано до таких явищ як професійний обов'язок та влада, що вірогідно відрізняє цю групу від групи дівчат. Саме за цими поняттями не виявлено позитивного кореляційного зв'язку з розкладом кольорів курсантами за перевагою ( $r=0,27$ ,  $p>0,05$  та  $r=0,21$ ,  $p>0,05$  відповідно). Також юнаки вірогідно більш негативно, ніж дівчата четвертого курсу, ставляться до охорони закону. В той же час, курсанти чоловічої статі виявляють більш позитивне емоційне ставлення до грошей, а курсантки жіночої статі – до свого майбутнього.

Аналіз колірних асоціацій юнаків четвертого курсу показав, що асоціації до поняття «професійний обов'язок» є досить різноманітними. Так, 20,8% досліджуваних цієї групи асоціює професійний обов'язок з жовтим кольором, 16,7% - з зеленим, по 14,6% - з синім та коричневим. Як відомо, ці кольори відбивають наступні тенденції: потребу у захищеності в соціальному

плані, яскравість переживань і спілкування (жовтий), потребу у відстоюванні власної позиції, в захисті (зелений), потребу в емоційному комфорті, спокої (синій), в зниженні тривоги (коричневий). А поняття «влада» хлопці четвертого курсу частіше за все асоціюють з синім (20,8%), червоним (22,9%) та жовтим (14,6%) кольорами, які відбивають чесність, справедливість (синій), рішучість, енергійність, впевненість (червоний), безвідповідальність, відкритість, напруженість (жовтий).

Таким чином, на неусвідомленому рівні ставлення курсантів-четвертокурсників чоловічої статі до таких професійних та життєвих явищ як владні повноваження, професійний обов'язок, охорона закону, майбутнє є більш негативним, ніж у дівчат, а ставлення до грошей – більш позитивним. При цьому ставлення юнаків до влади та професійного обов'язку є найбільш негативним.

Результати дослідження ставлення до понять за КТС слідчих показав, що жінки – слідчі виявляють найбільш позитивне ставлення до своєї сім'ї, себе, авторитету та престижу.

Слід зазначити, що кореляційний зв'язок між колірним рядом до цих понять та колірним рядом за перевагою не досягає рівня значущості:  $r=0,21$ ;  $r=0,18$  та  $r=0,26$  відповідно;  $p>0,05$  в усіх випадках. Це також свідчить про неприйняття жінками - слідчими означених понять і відповідних явищ професійного життя на неусвідомленому рівні. Не виявлено кореляційного зв'язку і з поняттям «професійний обов'язок», коефіцієнт рангової кореляції за яким склав  $r=0,31$ ,  $p>0,05$ . І хоч середній ранг за цим поняттям є не дуже високим (3,97), все ж таки можна казати про певне негативне ставлення жінок до професійних обов'язків.

Аналіз колірних асоціацій до цих понять показав, що для жінок - слідчих їх робота асоціюється, насамперед, з жовтим та коричневим кольорами (по 18,2%), які відбивають емоційну залученість, потребу в зниженні тривоги, прагнення до психологічного та фізичного комфорту. 16,2% жінок обирають для поняття «моя робота» зелений колір, що вказує на

потребу цих жінок в межах роботи відстоювати власну позицію, бути агресивними з метою досягнення захищеності. І для 13,5% працівників слідчих підрозділів жіночої статі їх робота викликає асоціації з синім кольором, що вказує на тенденцію досягнення зовнішнього захисту завдяки роботі.

Поняття «влада» частіше за все викликає у жінок - слідчих асоціації з червоним, зеленим та сірим кольорами (по 16,2%). Як відомо, ці кольори несуть сенсові навантаження рішучості, самостійності, байдужості, енергійності, впевненості поряд зі слабкістю, пасивністю, невпевненістю. А поняття «охорона закону», яке, насамперед, викликає асоціації з синім (29,7%), коричневим (21,6%) та зеленим (16,2%) кольорами, на неусвідомленому рівні насичується такими психологічними характеристиками як чесність, справедливість, залежність, поступливість, енергійність, впевненість та відбиває нереалізовану потребу жінок в зовнішньому захисті, спокої, зниженні тривоги, потребу у відстоюванні власної позиції. Щодо поняття професійного обов'язку, то воно викликає у жінок-слідчих переважно такі колірні асоціації: синій – 24,3%, червоний – 18,9%, жовтий – 16,2%, сірий – 13,5%. Перші два кольори дозволяють ототожнювати дане поняття з чесністю, добросовісністю, рішучістю, енергійністю, впевненістю, а останні два, навпаки – з безвідповідальністю, напруженістю, відкритістю, невпевненістю, нерішучістю.

Аналіз середніх рангів понять в групі чоловіків-слідчих дозволив встановити, що найбільш позитивне ставлення досліджувані цієї групи виявляють до свого майбутнього та до авторитету. Крім того, колірні ряди до понять «моя робота» та «гроші» за своєю конфігурацією також значно відрізняються від колірного ряду Люшера за перевагою ( $r=0,29$  і  $r=0,32$  відповідно;  $p>0,05$ ).

Щодо якісного аналізу колірних асоціацій, то поняття «моя робота» 23,3% чоловіків асоціюють з синім кольором, який відбиває чесність, справедливість, спокій. Але 16,7% слідчих співвідносять свою роботу з

основним жовтим та додатковими коричневим і сірим кольорами. Такі колірні асоціації свідчать про яскравість переживань, емоційну залученість в працю, прагнення до зниження тривоги і дискомфорту, потребу у відпочинку.

Поняття «охорона закону» чоловіки – слідчі співвідносять з різними кольорами, серед яких провідними є наступні: червоний і фіолетовий (по 16,7%), синій, чорний та сірий (по 13,3%). Тобто, охорона закону для правоохоронців чоловічої статі виступає, насамперед, як реалізація владних повноважень, висока пошукова активність, прагнення до досягнень, суб'єктивізм, ірраціональність. Інші зареєстровані кольори привносять до цього поняття наступну гаму відтінків: чесність, справедливість, незалежність, ворожість, непривабливість, невпевненість, слабкість, пасивність.

Переважно з зеленим та фіолетовим кольорами асоціюють чоловіки поняття «гроші»: 33,3 % і 20,0 % відповідно. Скоріш за все, асоціація грошей з зеленим кольором є стереотипною у соціумі, що знаходить своє відбиття у жаргоні, побутовій мові («зелені»). В той же час, зелений колір свідчить про потребу і можливість у відстоюванні власної позиції, самоствердженні, самостійності, одним із засобів досягнення якої є гроші. Щодо фіолетового кольору, то він відбиває егоїстичну позицію, нещирість, ірраціональність, індивідуалістичність, нереальні вимоги до життя. Такі колірні асоціації свідчать про неоднозначну позицію чоловіків до грошей [8].

Поняття «зв'язки» чоловіки даної досліджуваної групи асоціюють переважно з зеленим кольором (26,7%), що відбиває тенденцію до агресивності захисного характеру, відстоювання власної позиції. 16,7% правоохоронців обирають для цього поняття жовтий колір і пов'язують його з потребою в соціальній захищеності. Червоний і чорний кольори співвідносять з поняттям «зв'язки» по 13,3 % слідчих чоловічої статі. Такий вибір відбиває потребу в незалежності, що досягається різними шляхами –

через енергійність, рішучість, комунікабельність, з одного боку (червоний), та через протест, негативізм, ворожість, з іншого (чорний).

Чорний та червоний кольори також є домінуючими в асоціаціях правоохоронців до поняття «влада» (23,3% та 20,0% відповідно) й несуть сенсові навантаження рішучості та протесту. Синій колір, який обирають до цього поняття 16,7% чоловіків - слідчих, свідчить про тенденцію досліджуваних до досягнення зовнішнього захисту, емоційного комфорту, спокою завдяки владі.

«Можливість приносити користь» частіше за все викликає асоціації із: жовтим кольором, який обирають до цього поняття 23,3 % правоохоронця чоловічої статі. Як відомо, жовтий колір несе психологічну характеристику емоційної залученості, соціальної активності, сподівання на майбутнє, відкритості та енергійності [8]. Інші основні кольори (синій, зелений, червоний) та додатковий фіолетовий колір обирають по 13,3% досліджуваних цієї групи. На нашу думку, саме фіолетовий колір привносить у ставлення до поняття «можливість приносити користь» негативні елементи нещирості, несправедливості, егоїстичності тощо.

Порівняльний аналіз середніх показників емоційної привабливості понять в групах слідчих дозволив встановити, що і у жінок, і у чоловіків найбільше прийняття викликає образ себе самого та свій авторитет. Незалежно від статі працівники слідчих підрозділів не дуже добре ставляться до своєї роботи, охорони закону, влади. При чому, ставлення до роботи і до охорони закону чоловіків – слідчих є вірогідно більш позитивним, ніж жінок. Можливість приносити користь, навпаки, сприймається жінками на неусвідомленому рівні вірогідно більш позитивно.

Таким чином, дослідження неусвідомлених аспектів ставлення слідчих до професійно забарвлених явищ дозволило встановити, що при позитивному сприйнятті й ставленні чоловіків і жінок до себе і свого авторитету, ставлення до своєї роботи та охорони закону є досить негативним, більш вираженим у жінок. Незалежно від статі реєструється негативне ставлення й

до влади. А сім'я та можливість приносити користь є емоційно більш привабливими для жінок-правоохоронців.

Результати порівняльного аналізу середніх рангів запропонованих у дослідженні понять, що відбивають різні аспекти професійного та особистого життя людини, наведено в таблиці 2.9. Аналіз проводився серед жінок в залежності від етапу професійного становлення особистості.

Таблиця 2.9

**Показники емоційної привабливості понять в групах  
жінок - правоохоронців ( $x \pm \delta$ )**

N	Поняття	Курсантки 1 курсу (n=30)	Курсантки 4 курсу (n=43)	Жінки слідчі (n=37)	p <sub>1-2</sub>	p <sub>2-3</sub>	p <sub>1-3</sub>
1	Образ – Я	2,46±0,56	2,84±1,00	2,95±0,95	-	-	-
2	Моє майбутнє	3,23±0,38	2,40±0,76	3,46±0,84	0,05	0,05	-
3	Моя робота	3,63±0,77	3,81±0,57	4,46±0,89	-	0,05	0,05
4	Моя сім'я	3,23±1,21	2,54±0,96	2,78±1,22	-	-	-
5	Охорона закону	3,67±1,02	2,95±0,68	4,68±1,05	0,05	0,05	0,05
6	Професійний обов'язок	3,56±1,34	3,51±1,22	3,97±1,56	-	-	-
7	Престиж	3,26±1,23	3,28±1,76	3,03±1,68	-	-	-
8	Зв'язки	4,16±1,32	3,23±0,88	3,76±0,97	0,05	-	-
9	Гроші	3,60±1,13	3,47±0,97	3,32±1,11	-	-	-
10	Кар'єра	4,03±0,85	3,09±0,59	3,92±0,88	0,05	0,05	-
11	Романтика	3,06±1,21	3,19±0,87	3,38±1,24	-	-	-
12	Авторитет	3,33±1,18	3,07±1,06	3,0±0,93	-	-	-
13	Влада	4,10±1,20	3,51±0,97	4,41±1,06	0,05	0,05	-
14	Можливість приносити користь	3,33±1,15	3,35±1,24	3,11±2,05	-	-	-

З таблиці 2.9 бачимо, що найбільш позитивне ставлення курсанток першого курсу зареєстровано до поняття «Я».

Щодо досліджуваних другої групи (4 курс), то в цілому до всіх понять зареєстровано досить позитивне ставлення. Найбільш емоційно привабливими для дівчат четвертого курсу виявилися такі поняття як «моє майбутнє», «моя сім'я», «образ-Я», «охорона закону».

Жінки – працівники слідчих підрозділів виявили найбільш позитивне ставлення до своєї сім'ї та до себе.

Порівняльний аналіз середніх значень понять за КТС показав, що в цілому досліджувані жіночої статі всіх груп найбільш позитивно ставляться до себе. Курсантки четвертого курсу вірогідно краще, ніж інші досліджувані жіночої статі ставляться до свого майбутнього, до охорони закону, кар'єри та влади. А жінки третьої групи (слідчі) вірогідно більш негативно порівняно з іншими досліджуваними жіночої статі ставляться до своєї роботи та до охорони закону. Для курсанток першого курсу поняття «зв'язки» є більш емоційно непривабливим, ніж для курсанток четвертого курсу.

Таким чином, дослідження неусвідомлених аспектів ставлення жінок до понять (соціальних явищ), пов'язаних з професійним самовизначенням, дозволило констатувати, що найбільш приймають свою професію (роботу) і зв'язаних з нею охорону закону, кар'єру, владу й своє майбутнє в цілому курсантки випускного четвертого курсу.

Результати дослідження емоційної привабливості понять серед працівників ОВС чоловічої статі наведено у таблиці 2.10.

З таблиці 2.10 бачимо, що курсанти першого курсу в якості найбільш емоційно привабливих обирають такі поняття: «образ - Я», «моє майбутнє», «кар'єра», «професійний обов'язок» та «можливість приносити користь». В групі курсантів чоловічої статі, що навчаються на четвертому курсі, найнижчі середні бали зареєстровано за поняттями «образ –Я», «гроші» та «моя сім'я», що свідчить про найбільш позитивне ставлення досліджуваних до цих явищ.



Таблиця 2.10

**Показники емоційної привабливості понять в групах  
чоловіків - правоохоронців ( $\bar{x} \pm \delta$ )**

N	Поняття	Курсанти 1 курсу (n=69)	Курсанти 4 курсу (n=48)	Чоловіки слідчі (n=30)	p <sub>1-2</sub>	p <sub>2-3</sub>	p <sub>1-3</sub>
1	Образ – Я	2,71±0,97	2,27±1,12	3,30±0,72	-	0,05	0,05
2	Моє майбутнє	2,96±1,03	3,35±1,24	2,93±0,96	-	-	-
3	Моя робота	3,71±1,17	3,73±1,32	3,60±1,19	-	-	-
4	Моя сім'я	3,16±0,77	3,06±0,94	3,67±1,02	-	-	-
5	Охорона закону	3,75±1,16	3,71±0,66	4,07±0,77	-	-	-
6	Професійний обов'язок	3,06±0,89	4,29±1,19	3,67±1,25	0,05	-	-
7	Престиж	3,44±1,22	3,21±1,07	3,70±1,55	-	-	-
8	Зв'язки	3,73±1,61	3,33±0,94	4,03±1,19	-	0,05	-
9	Гроші	3,38±0,89	2,73±0,95	3,57±1,07	0,05	0,05	-
10	Кар'єра	2,99±0,96	3,75±1,15	3,33±1,33	0,05	-	-
11	Романтика	3,33±1,45	3,52±1,69	3,70±1,95	-	-	-
12	Авторитет	3,58±0,64	3,71±1,02	3,0±0,76	-	0,05	0,05
13	Влада	3,62±0,98	4,29±1,14	4,53±1,25	0,05	-	0,05
14	Можливість приносити користь	3,03±1,07	3,50±1,77	4,03±1,44	-	-	0,05

Щодо працівників слідчих підрозділів, то для них найбільш привабливим виявилось поняття «моє майбутнє». Такі поняття як «авторитет», «образ – Я», «кар'єра» є також досить емоційно привабливими, що свідчить про позитивне ставлення чоловіків правоохоронців до цих явищ.

При проведенні порівняльного аналізу було встановлено, що курсанти першого курсу порівняно з курсантами четвертого курсу вірогідно більш позитивно сприймають свою кар'єру та наявність владних повноважень.

Більш позитивне ставлення до влади та можливості приносити користь відрізняє їх й від чоловіків – слідчих.

Щодо курсантів четвертого курсу, то вони вірогідно більш позитивно, ніж досліджувані інших двох груп ставляться до грошей та більш негативно – до професійного обов'язку. А слідчі чоловічої статі виявляють статистично значущу різницю у ставленні до авторитету, до себе та до наявності зв'язків.

Якщо курсантів першого курсу чоловічої статі найбільш приваблюють порівняно з працівниками ОВС з більшим стажем служби кар'єра, влада та можливість приносити користь, курсантів четвертого курсу – гроші, то слідчих - правоохоронців – авторитет. Для четвертокурсників найбільш проблемним стало ставлення до професійного обов'язку, а для слідчих – до зв'язків та до себе самого.

За результатами проведеного факторного аналізу ми визначили три фактора емоційного ставлення правоохоронців до професійних та життєвих явищ, які ми умовно назвали наступним чином: особистісний, професійний та соціально-економічний.

Так в групі курсанток першого курсу за особистісним фактором максимальні навантаження мають такі складові: образ Я (0,73), моє майбутнє (0,87) та кар'єра (0,77). Тобто дівчат перш за все турбує визначення своєї особистості в майбутньому, реалізація своїх можливостей, інтересів, мети, мрій через професію яку вони обрали в даний момент свого життя. Вони уявляють себе в системі професійних відносин і прагнуть в майбутньому досягти високого рівня професіоналізму.

За професійним фактором максимальні навантаження мають: «моя робота» (0,74), «професійний обов'язок» (0,79), «романтика» (0,76). Курсантки першого курсу вважають виконання професійних обов'язків романтичним аспектом у роботі правоохоронця. Це свідчить про те, що курсантки ще не проходили практики в підрозділах органів внутрішніх справ і не можуть співвідносити свої здібності та можливості з реальними умовами професії. Романтична привабливість до професії правоохоронця сформована

у дівчат під впливом фільмів про міліцію, книжок, засобів масової інформації, які, в свою чергу, формують викривлене уявлення про зміст самої професії.

Соціально – економічний фактор включає в себе «престиж» (0,77) та «гроші» (0,72). Курсантки першого курсу вважають професію правоохоронця престижною за допомогою якої можна досягти високого матеріального рівня та зайняти відповідну ступінь соціально – економічного положення в суспільстві. Ці викривлені уявлення свідчать о відсутності як професійного, так і соціального досвіду у дівчат – першокурсниць, у яких ще не було практичної діяльності в підрозділах ОВС.

У курсантів першого курсу чоловічої статі максимальні навантаження спостерігаються за наступними складовими: «моя робота» (0,84), «гроші» (0,63), «кар'єра» (0,67), які відносяться до соціально – економічного фактора. Взаємозв'язок цих понять чітко та цілісно відображає соціально – економічний фактор. Тобто юнаки прагнуть за допомогою своєї роботи (служби) досягти кар'єрного зростання та покращити своє матеріальне положення, тим самим зайняти високий соціальний статус у суспільстві.

Соціально – економічний фактор в двох групах першого курсу має схожу тенденцію к формуванню у першокурсників прагнення досягти соціального визнання та відповідного професії матеріального положення.

Професійний фактор включає в себе «моє майбутнє» (0,77) та «професійний обов'язок» (0,71). Курсанти першого курсу своє майбутнє життя пов'язують з правоохоронною діяльністю, прагнуть до виконання професійних обов'язків та завдань.

До особистісного фактору входять «престиж» (0,77) та «романтика» (0,72). Курсанти – першокурсники характеризуються як романтичні особистості, так само, як і курсантки першого курсу. Це пояснюється віковими особливостями хлопців та дівчат. Хлопці ідеалізують свою професію, мріють реалізувати свій особистісний потенціал в професії. Вони вважають її престижною, яка допоможе їм підвищити рівень самооцінки,

рівень своїх можливостей, знайти своє місце в системі професійних відносин, досягти свої цілей.

В досліджуваній групі курсанток четвертого (випускного) курсу максимальні навантаження за професійним фактором мають складові «охорона закону» (0,83) та «професійний обов'язок» (0,80). Дівчата насамперед відповідально відносяться до виконання своїх професійних обов'язків і головним професійним завданням вважають охорону чинного законодавства. Це цілком зрозуміло, адже курсантки вже мають деякий професійний досвід несення служби та проходили практичну діяльність в підрозділах органів внутрішніх справ.

Максимальні навантаження за соціально – економічним фактором мають «зв'язки» (0,75), «кар'єра» (0,78), «можливість приносити користь» (0,77). Курсантки вважають, якщо досягти відповідного кар'єрного зростання, мати професійні зв'язки у суспільстві та реалізувати свої професійні можливості для принесення користі суспільству, тим самим можна досягти соціального визнання та поваги з боку громадян та співробітників ОВС і покращити своє матеріальне положення.

Особистісний фактор включає в себе «гроші» (0,78) та «мою сім'ю» (0,73). Для дівчат четвертого курсу найважливішим у житті є сім'я, родинні стосунки. Курсантки вважають, якщо родина забезпечена, тобто має гроші, то вона має якусь стабільність, за допомогою якої можна затвердитися як особистість, реалізувати свій особистісний потенціал, професійно самовизначитися.

Стосовно курсантів четвертого курсу, то максимальні навантаження за особистісним фактором мають складові «образ Я» (0,87), «охорона закону» (0,68) та «романтика» (0,67). Це свідчить про те, що юнаки характеризуються як романтичні особистості з урахуванням їх вікових особливостей і так само як і курсанти першого курсу ідеалізують свою професію. Мріють реалізувати свій особистісний потенціал в професії. Вважають, що виконуючи професійні обов'язки, зможуть самозатвердитися, підвищити рівень самооцінки, рівень

своїх можливостей, знайти своє місце в системі професійних відносин та досягти свої цілей.

Соціально – економічний фактор має такі складові: «авторитет» (0,70) та «влада» (0,84). Для курсантів четвертого курсу важливим у професії є завоювання авторитету серед співробітників ОВС та присвоєння владних повноважень відносно професійної діяльності. Тобто досягнувши цього можна зайняти відповідну ступінь в соціумі та покращити своє економічне та соціальне положення.

Максимальні навантаження за професійним фактором мають складові «моя сім'я» (0,76) та «професійний обов'язок» (0,84). Курсанти, виконуючи свої професійні обов'язки, тривалий час не бачаться зі своєю родиною. Для них дуже важливим є підтримка своїх родичів. Якщо в родині буде все добре, тоді й несення служби курсантів буде на вищому рівні. Підтримка родичів та близьких людей має великий вплив на емоційний стан курсантів при виконанні професійних завдань та обов'язків.

В досліджуваній групі жінок – слідчих професійний фактор включає в себе наступні складові: «моя робота» (0,80), «професійний обов'язок» (0,74), «зв'язки» (0,76), «кар'єра» (0,75). Головним для жінок в роботі є виконання професійних обов'язків на високому рівні, в наслідок чого можна досягти кар'єрного зростання та придбання потрібних професійних зв'язків.

Соціально – економічний фактор має максимальні навантаження за складовими «престиж» (0,76) та «влада» (0,78). Жінки – слідчі вважають свою професію престижною та повної владних повноважень, яка допоможе їм досягти соціального визнання та поваги в суспільстві і покращити матеріальне положення.

Особистісний фактор має абсолютні величини за складовими «моє майбутнє» (0,86), «моя сім'я» (0,76) та «можливість приносити користь» (0,72). Це свідчить про те, що жінки – слідчі реалізували себе не тільки в професійному плані, але й в сімейних відносинах, де вони мають можливість принести користь для своїх близьких та родичів і кожен день будують плани

на майбутнє для себе і по відношенню до родини. Родина завжди допомагає особистості досягти своїх цілей та реалізувати свої можливості.

В групі слідчих – чоловіків максимальні навантаження мають складові «охорона закону» (0,86) та «престиж» (0,84), які визначили професійний фактор. Отже чоловіки – слідчі свою професію вважають престижною і найважливішим професійним завданням вважають охорону чинного законодавства.

Максимальні навантаження складових «образ Я» (0,80) та «моє майбутнє» (0,80) визначають особистісний фактор в групі слідчих – чоловіків. Тобто для чоловіків важливим є уявлення своєї особистості в майбутньому, тобто як вони бачать себе в системі професійних відносин, також реалізація своїх можливостей, інтересів, цілей та мрій.

До соціально – економічного фактора в групі слідчих – чоловіків входить складова «влада» (0,82). Це характеризується тим, що чоловіки – слідчі мають владні повноваження та використовують їх в своїй професійній діяльності. Вони вважають, що використовуючи владні повноваження можна досягти соціального визнання та поваги і покращити своє матеріальне положення.

Таким чином спостерігається певна трансформація емоційного ставлення правоохоронців до професійних та соціальних явищ, яка полягає у зміні пріоритетів по мірі професійного зростання фахівців. Особливо це стосується соціально – економічного фактора. За соціально – економічним фактором у правоохоронців – слідчих, як жінок, так і чоловіків, спостерігається перенесення акценту емоційного ставлення з таких складових як « гроші» та «кар'єра» на такі складові як «влада», «зв'язки» та «престиж». Така тенденція потребує уваги, тому що це може призвести до розвитку явищ професійної деформації та деструкції.

### РОЗДІЛ 3

## ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ В ГЕНДЕРНОМУ АСПЕКТІ

Психологічне забезпечення навчальної та професійної діяльності правоохоронців здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України (згідно наказу МВС № 842 від 28.07.2004р. «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України»).

Психологічне забезпечення - це система організаційних та психологічних заходів, спрямованих на вдосконалення роботи з персоналом та підвищення ефективності оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України [166].

Заходи психологічного забезпечення сприяють цілеспрямованому розкриттю і розвитку здібностей особистості, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і самого життя працівників органів внутрішніх справ при виконанні ними оперативно-службових завдань.

В основу системи психологічного забезпечення покладено такі принципи:

1. *науковості* – наукова обґрунтованість форм, методів та засобів, що застосовуються;
2. *комплексності* – наявність різних форм та методів роботи, об'єднаних спільною метою;
3. *юридичної правомірності* – відповідність чинному законодавству та нормативним актам МВС України;
4. *об'єктивності* – застосування наукових психологічних методик із високим рівнем надійності, відповідної кваліфікації та неупередженості психологів – практиків;

5. *гуманізму* – спрямованість на профілактику, передбачення і запобігання негативним наслідкам дії небезпечних чинників службової діяльності.

Основними *завданнями* служби психологічного забезпечення є:

1. здійснення професійної орієнтації та професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України;
2. професійно-психологічна підготовка працівників органів внутрішніх справ до виконання своїх професійних обов'язків;
3. проведення психопрофілактичної роботи з персоналом органів внутрішніх справ;
4. надання психологічної допомоги керівникам усіх рівнів з питань зміцнення дисципліни та законності в органах внутрішніх справ України;
5. психологічне супроводження оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України [52].

За результатами нашого дисертаційного дослідження в межах психологічного забезпечення навчальної та професійної діяльності правоохоронців (згідно наказу МВС № 842 від 28.07.2004р. «Положення про службу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» та «Положення про психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу у навчальних закладах МВС України») виділено основні напрямки оптимізації професійного самовизначення особистості курсантів та працівників ОВС з урахуванням гендерних розбіжностей:

1. *Профорієнтаційний напрямок* передбачає формування у майбутніх спеціалістів професійної перспективи, спрямованої на вибір професії і ствердження себе як суб'єкта професійної діяльності [6; 100]. Завданнями профорієнтації є:

- формування у людини установки на власну активність та самопізнання як основу професійного самовизначення та самоствердження;



- ознайомлення із світом професій, кон'юнктурою ринку праці, правилами вибору професії, своїми правами та обов'язками;
- забезпечення самопізнання та формування "образу я", як суб'єкта майбутньої професійної діяльності;
- формування умінь аналізу різних видів професійної діяльності;
- формування вміння співвідносити "образ я" з вимогами професій до особистості та кон'юнктурою ринку праці й створювати на цій основі професійний план та його перевіряти;
- перевірка можливостей для самореалізації на різних видах професійної діяльності;
- розвинення загальнолюдських та професійно - важливих якостей особистості [67; 72; 84; 98; 184].

За даними нашого дослідження слід відзначити, що серед курсантів першого курсу в ієрархії типів професійної мотивації, компенсаційний тип займає друге місце ( дівчата  $3,34 \pm 0,83$ ; ; хлопці  $3,53 \pm 0,76$ ). Тобто курсанти, які обирають професію правоохоронця з метою подолання в собі слабких рис характеру (невпевненість, тривожність, замкненість, некомунікабельність та ін.) надалі, у більшості випадків, мають певні проблеми під час професійної адаптації до умов служби в ОВС, що свідчить про зниження працездатності і внаслідок, невідповідність професії здібностям та характеру правоохоронця. Отже відділенням психологічного забезпечення вищих навчальних закладів МВС доцільно посилити профорієнтаційну роботу серед абітурієнтів на навчання у ВНЗ системи МВС та курсантів, особливо першого та четвертого курсів, як хлопців, так і дівчат з метою формування адекватних мотивів вибору професії. Також кадровим службам системи МВС рекомендовано більш ретельно відноситися до професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ.

2. *Психодіагностичний напрямок* в межах нашого дослідження спрямований на оцінку особливостей професійного самовизначення правоохоронців за допомогою запропонованого комплексу

психодіагностичних методик, а саме: методика вивчення професійної мотивації А.П. Москаленка, методика вивчення цінностей особистості Ш. Шварца, методика вивчення системи життєвих сенсів В.Ю. Котлякова; методика вивчення факторів привабливості професії В.О. Ядова, спрямована на діагностику факторів, які показують, що приваблює людину в обраній професії і що не приваблює; малюнковий тест на тему «Я працівник міліції» спрямований на визначення неусвідомлених аспектів ставлення працівників міліції до себе та до обраного виду діяльності; колірний тест відносин Є.Ф. Бажина та О.М. Еткінда для вивчення емоційних компонентів ставлення правоохоронців до самого себе, до певних професійних, правових і загальнолюдських явищ. Цей комплекс методик доцільно використовувати: при професійно-психологічному відборі кандидатів на навчання у вищі навчальні заклади системи МВС з метою визначення їх психологічної готовності до правоохоронної діяльності в органах внутрішніх справ України; для виявлення психологічних труднощів навчальної та професійної адаптації курсантів та працівників ОВС до службової діяльності; для вивчення психологічних особливостей працівників, які переміщуються на іншу посаду в системі МВС України, з метою визначення їх психологічних характеристик та прогнозування психологічної готовності до виконання ними певних оперативно-службових завдань; для вивчення психологічних особливостей працівників ОВС з метою визначення професійно-психологічної підготовки до виконання своїх функціональних обов'язків. За результатами дослідження практичним психологам системи МВС доцільно розробити професіограми щодо особливостей професійного самовизначення курсантів факультету слідства та дізнання та працівників слідчих підрозділів за гендерною ознакою та їх вплив на професійну діяльність. Крім цього рекомендовано проводити опитування з використанням комп'ютерної поліграфної техніки під час професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України та навчання у вищих навчальних закладах МВС України, при здійсненні планових, періодичних

обстежень правоохоронців з метою вивчення особливостей професійного самовизначення.

3. *Психокорекційний напрямок*, метою якого є формування та розвиток соціально-психологічної зрілості особистості, осмисленості професійної діяльності, трансформація негативних психологічних аспектів ціннісно-сміслової, мотиваційної сфер особистості та системи ставлень до себе та до обраного виду діяльності.

Для підвищення професійної ідентифікації у правоохоронців, практичному психологу рекомендовано акцентувати увагу на системі ставлень, тобто доцільно розвивати наступні детермінанти:

- у курсантів першого та четвертого курсів, незалежно від статі, позитивне ставлення до свого керівництва, до виконання професійних обов'язків, до своєї кар'єри взагалі.

- у працівників ОВС жіночої статі позитивне ставлення до виконання професійних обов'язків, до себе, до свого майбутнього, до роботи; у чоловіків в межах своєї професії формування уявлення про можливість принесення користі суспільству, позитивне ставлення до свого керівництва, до роботи.

Нерозуміння особистістю свого місця в структурі професійних відносин зареєстровано майже у 25 % правоохоронців незалежно від статі та етапу професійного становлення – це є досить негативним чинником професійного самовизначення.

Для оптимізації процесу професійного саморозвитку курсантів та працівників ОВС, практичному психологу доцільно проводити професійно-психологічні тренінги [153] з правоохоронцями-чоловіками та жінками:

- *тренінг пізнавальних якостей* включає тренінги з розвитку професійної пам'яті, професійної спостережливості й уваги, тренування з розвитку професійної чутливості;

- *комунікативний тренінг* спрямований на оволодіння навичками встановлення психологічного контакту і довірливих стосунків, здійснення психологічного впливу на осіб, які становлять оперативний інтерес;

- *психорегулюючі тренування* призначені для опанування навиками саморегуляції поведінкових реакцій, емоційно-вольових процесів, що дозволяють регулювати емоційні стани правоохоронців, знімати напругу, створювати певний позитивний настрій в професійній діяльності працівників ОВС. Слід відзначити за даними нашого дослідження, що такий вид тренінгу більш необхідний правоохоронцям чоловічої статі.

Крім цього рекомендовано ще використовувати *психологічне моделювання умов і труднощів службової діяльності* – це комплекс прийомів та засобів, що дозволяють створити зовнішні і внутрішні (психологічні) умови, близькі до реальних умов службової діяльності;

Не менш важливим методом психологічної підготовки вважається *метод психологічного аналізу і вирішення практичних завдань*, досягнення якого є реальна перевірка рівня професійно-психологічної підготовленості правоохоронців. Вирішення практичних ситуацій дозволяє правоохоронцям застосовувати отримані практичні знання, навика і вміння в службовій діяльності [52]. Серед сучасних психологів, які займалися проблемою впровадження тренінгових технологій у професійну діяльність правоохоронців, відомі Г.В. Попова, Л.І. Мороз, О.В. Тімченко, Д.А. Кобзін, А.П. Москаленко та інші. [136; 137; 138; 155; 168; 180]

Стосовно ціннісно-сміслової сфери, рекомендовано підвищити орієнтацію у чоловіків – правоохоронців на стримування й попередження дій професійного характеру, які повинні відповідати соціальним і професійним очікуванням (цінність «конформність»); прагнення до розуміння людей, їх захисту, терпимість до них (цінність «універсалізм»); також підвищити орієнтацію у курсантів та працівників ОВС, незалежно від статі, на отримання задоволення від життя, від професійної діяльності (гедоністичний сенс життя), пізнання себе, життя (когнітивний сенс життя). Крім цього доцільно підвищити рівень адекватної професійної мотивації у практичних працівників ОВС, тому що за даними нашого дослідження спостерігається

тенденція зниження адекватних мотивів професійної діяльності у працівників слідчих підрозділів. Особливо це стосується правоохоронців чоловічої статі.

4. *Психопрофілактичний напрямок* в межах нашої роботи спрямований на застосування практичними психологами системи МВС психологічних та психофізіологічних засобів попередження виникнення станів перевтоми, психічного (емоційного) вигорання, нервово-психічної напруженості, деструктивних форм поведінки у курсантів та працівників ОВС, про що свідчать результати дослідження стосовно наявності у чоловіків і жінок таких непривабливих факторів професії, як невідповідність праці здібностям і характеру, наявність частого контакту з людьми, недостатня оцінка важливості праці в суспільстві, неможливість самовдосконалення, великий робочий день [ 15; 160; 162].

Для керівників підрозділів ОВС та атестаційних комісій слід звернути увагу на молодих спеціалістів, як чоловіків так і жінок зі стажем роботи до 3 років, які в своїй професійній діяльності все частіше зіштовхуються з так названою «навченою беспорядністю» - це коли дії відокремлені від результату. Тобто знання, вміння та навички, придбані за період навчання, правоохоронець прагне реалізувати в своїх професійних діях, але в результаті роботи з'ясовується, що дії були марними. Ця ситуація призводить до зниженої працездатності, негативного ставлення правоохоронця до своїх професійних обов'язків, до своєї професії взагалі. Практичним психологам доцільно проводити індивідуальні та групові заняття профілактичного характеру з метою попередження виникнення у правоохоронців чинників, які сприяють формуванню негативного ставлення до своєї роботи, проблемній адаптації, також рекомендовано проводити профілактичні заняття з правоохоронцями, які мають постійний доступ до табельної вогнепальної зброї з метою попередження виникнення нервово-психічної напруженості, деструктивних форм поведінки [73].

5. *Психоконсультаційний напрямок* полягає в наданні курсантам та працівникам ОВС інформаційних послуг психологічного характеру для подолання певних професійних труднощів, що перешкоджають професійно-особистісному зростанню. Практичним психологам рекомендовано надавати психологічні послуги правоохоронцям – жінкам та чоловікам, для подолання труднощів в деяких аспектах професійного самовизначення, а саме: мотиваційна, ціннісно-смилова сфери, система ставлень до себе та до своєї професії. Також надання консультативної допомоги чоловікам-правоохоронцям з метою поліпшення їх взаємодії з різними верствами населення, представниками засобів масової інформації. Крім цього проводити психологічне консультування з керівниками підрозділів ОВС та ВНЗ МВС з метою вдосконалення організації і проведення індивідуальної психопрофілактичної і соціально-психологічної роботи з курсантами та практичними працівниками ОВС.

6. *Просвітницький напрямок* спрямований на осмислення психологічних чинників професійного самовизначення правоохоронців.

З керівниками підрозділів ОВС доцільно проводити заняття стосовно ознайомлення їх з практичними навчальними курсами, які курсанти вивчають за період навчання у ВНЗ системи МВС, для того щоб бути інформованими щодо професійних навичок, умінь та знань молодих спеціалістів і на основі цього вимагати від них виконання відповідних професійних завдань. Також для адаптації в професійній діяльності молодий працівник повинен бути правдиво проінформований керівництвом підрозділів ОВС про всі особливості служби, тобто: про реально існуючу ситуацію, перспективи, пов'язані з матеріально-технічним забезпеченням підрозділу, зарплатою, матеріальним становищем працівника ОВС, житлом, харчуванням, формою. Це дозволить запобігти цілому ряду труднощів, пов'язаних з обманутими очікуваннями, халатним ставленням до служби, порушенням закону, дисципліни та звільненням.

За результатами нашого дослідження можна констатувати про негативне ставлення молодих працівників, незалежно від статі, до свого керівництва. Для подолання труднощів в установленні стосунків керівникам підрозділів доцільно було б цікавитися процесом адаптації не тільки з погляду оцінки дисципліни та результатів діяльності, але й з погляду особистісних переживань правоохоронця. Не можна оцінювати професійну діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала. У ставленні до молодого правоохоронця слід уникати позиції «він молодий і нічого ще не заслужив». Витрачені зусилля на допомогу в професійній адаптації, систематичний контроль цього процесу призведе до успішного подолання труднощів адаптації і підвищення ефективності діяльності.

В роботі вищих навчальних закладів системи МВС доцільно проводити з курсовими офіцерами та професорсько-викладацьким складом заняття, спрямовані на практичне використання в навчально-професійній діяльності комплексу психологічних факторів, що сприяють осмисленню психологічних чинників професійного самовизначення курсантів, а саме: важливість професії в суспільстві, можливість самовдосконалення, можливість досягти соціального визнання та поваги, відповідність професії здібностям та характеру, вміння працювати в напрямку системи «людина – людина». Крім цього удосконалити як серед курсантів, незалежно від статі, так і серед працівників ОВС, організацію роботи щодо підвищення престижу професії працівника органів внутрішніх справ України та авторитету міліції.

Дані нашого дослідження можуть бути використані у навчально-виховному процесі навчальних закладів системи МВС при проведенні занять за такими учбовими курсами: «Юридична психологія», «Професійно – психологічна підготовка працівників ОВС», «Професійна орієнтація та професійний добір в ОВС», також в навчально-методичних посібниках, спрямованих на професійно – психологічну підготовку як кандидатів на навчання в навчальні заклади системи МВС, на службу в ОВС, так і працівників, що вже працюють в органах.

Таким чином, підводячи загальні підсумки нашої роботи відмітимо що, професійне самовизначення – це пошук і знаходження людиною особистісного сенсу в трудовій діяльності, яка обирається, опановується та вже виконується, а також знаходження сенсу у самому процесі самовизначення. Ядром професійного самовизначення є свідомий вибір професії з урахуванням своїх особливостей і можливостей, вимог професійної діяльності та соціально-економічних умов. Професійне самовизначення є важливою характеристикою соціальної та психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації та самоактуалізації.

Проблема професійного самовизначення правоохоронців в гендерному аспекті в юридичній психології є ще недостатньо розробленою, й опановується в межах концепції гендерної рівності в ОВС, напрацьовань гендерної психології. Існуючі дослідження показують наявність певних психологічних труднощів у професійному самовизначення правоохоронців на різних етапах професійного становлення, особливо жінок, які не завжди повною мірою усвідомлюються ними.

Дослідження *гендерних особливостей професійної мотивації* показало, що для курсантів і працівників ОВС незалежно від статі найбільш значущим є адекватний тип, що є позитивним чинником. При цьому для жінок-правоохоронців адекватні мотиви вибору професії є більш характерними, ніж для чоловіків. Курсанти жіночої статі більшою мірою, ніж юнаки, орієнтовані при виборі професії на ситуаційні чинники, а першокурсники чоловічої статі виявляють більшу конформність, ніж дівчата. Зі збільшенням *стажу службової діяльності* у працівників ОВС незалежно від статі зменшується значущість компенсаційного та ситуативного типів професійної мотивації, які для курсантів-першокурсників були визначальними. А у чоловіків - правоохоронців знижується й орієнтація на адекватні мотиви професійного вибору, які в групі слідчих хоч і є значущими, але значно менше, ніж у курсантів.



Дослідження *цінностей* працівників ОВС дозволило встановити, що практично не визначається відмінностей у цінностях за *гендерною ознакою*: структура цінностей жінок і чоловіків є схожою в межах одного етапу професійного становлення. В той же час реєструються суттєві розбіжності як між жінками з *різним стажем службової діяльності*, так і між чоловіками. Так, чоловіки – слідчі менше орієнтовані в своїй *реальній поведінці* на універсалізм, конформність та домінування порівняно з курсантами, а жінки, які працюють слідчими, менше, ніж курсантки потребують додаткової емоційної стимуляції та владних повноважень. Те, що у чоловіків в процесі професійного становлення зменшується прагнення до розуміння людей, їх захисту, терпимість до них (цінність «універсалізм»), знижується орієнтація на стримування й попередження дій, які можуть причинити шкоду іншим або не відповідають соціальним очікуванням (цінність «конформність») є, на нашу думку, негативним вектором професійного становлення та самовизначення особистості чоловіків – правоохоронців.

Дослідження *гендерних особливостей життєвих сенсів* правоохоронців показало, що при загальній орієнтації всіх курсантів першого курсу на сенс сім'ї, в системі життєвих сенсів дівчат першого курсу домінують екзистенціальні та комунікативні категорії сенсів, а у юнаків – сенси самореалізації та соціального статусу. Структура життєвих сенсів четвертокурсників не відрізняється в залежності від статі: домінуючими є сенси досягнення соціального статусу та самореалізації, а найменш значущими – когнітивна категорія сенсів, пов'язана з пізнанням життя, себе. Життєві сенси жінок і чоловіків - працівників слідчих підрозділів також мають схожу структуру з домінуючою орієнтацією на сім'ю, дітей і сімейні відносини, більш виражену у жінок. Зі збільшенням службового стажу у чоловіків збільшується орієнтація на екзистенціальні, комунікативні та гедоністичні життєві сенси, а у жінок зменшується прагнення до розуміння життя й самої себе, що, на нашу думку, є негативним чинником в аспекті професійного та особистісного самовизначення жінок.

Професійне самовизначення - це вибіркове ставлення індивіда до світу професій в цілому й до конкретно обраної професії. Дослідження *ставлення* правоохоронців до своєї професії *на свідомому рівні* показало, що реєструється їх загальна орієнтація незалежно від статі та службового стажу на важливість професії в суспільстві, роботу з людьми, відповідність професії їх здібностям, характеру, можливість самовдосконалення і досягнення соціального визнання та поваги. В якості непривабливих факторів відзначаються невелика заробітна плата, наявність перевтоми, недостатня оцінка важливості праці в суспільстві, великий робочий день.

В цілому, курсанти чоловічої статі більш прискіпливо й більш суперечливо оцінюють професію правоохоронця з точки зору її суспільної значущості, матеріальної винагороди та можливостей самовдосконалення, ніж дівчата-курсантки. Для жінок, які вже працюють в ОВС, фактори перевтоми і відсутності можливостей для творчості є вирішальними з точки зору непривабливості у порівнянні з чоловіками, для яких таким фактором є невелика заробітна плата.

Дослідження *неусвідомлених аспектів ставлення працівників міліції до професії*, проведеного за допомогою малюнквого тесту, свідчить про негативні тенденції професійного самовизначення чоловіків, пов'язані з поступовим формуванням у них прагнення до використання професії у власних цілях. У жінок в процесі професійного становлення поступово формується відстороненість від професії. Показовим є те, що нерозуміння особистістю свого місця в структурі професійних відносин зареєстровано майже у 25% правоохоронців незалежно від статі і службового стажу.

За даними колірнього тесту ставлень, юнаків – першокурсників на відміну від дівчат, більш приваблює кар'єра, владні повноваження, професійний обов'язок, чого не можна сказати про юнаків четвертого курсу, які до цих явищ, а також до свого майбутнього і охорони закону ставляться гірше, ніж дівчата. При позитивному ставленні чоловіків і жінок до себе і свого авторитету, неусвідомлене ставлення до своєї роботи та охорони

закону є досить негативним, більш вираженим у жінок. Незалежно від статі реєструється негативне ставлення й до влади. А сім'я та можливість приносити користь є емоційно більш привабливими для жінок-правоохоронців.

Дослідження неусвідомлених аспектів ставлення жінок дозволило констатувати, що найбільш приймають свою професію і спряжені з нею охорону закону, кар'єру, владу й своє майбутнє курсантки випускного четвертого курсу. Ставлення першокурсниць до цих понять є більш-менш нейтральним. А жінки – слідчі виявляють найбільш негативне ставлення як до своєї роботи, так і до охорони закону. Курсантів першого курсу чоловічої статі найбільш приваблюють кар'єра, влада та можливість приносити користь, курсантів четвертого курсу – гроші, а слідчих – авторитет.

За результатами проведеного факторного аналізу нами були визначені три фактори емоційного ставлення правоохоронців до професійних та життєвих явищ, які ми умовно назвали особистісний, професійний та соціально-економічний. В цілому у правоохоронців спостерігається певна трансформація емоційного ставлення до професійних та соціальних явищ, яка полягає у зміні пріоритетів по мірі професійного зростання фахівців. Особливо це стосується соціально – економічного фактору, за яким у правоохоронців – слідчих, як жінок, так і чоловіків, спостерігається перенесення акценту емоційного ставлення з таких складових як « гроші» та «кар'єра» на такі складові як «влада», «зв'язки» та «престиж». Така тенденція потребує уваги з боку практичних психологів та керівництва системи органів внутрішніх справ, тому що це може призвести до розвитку явищ професійної деформації та деструкції.

Таким чином, виявлено проблемні у психологічному плані особливості професійного самовизначення правоохоронців, які є специфічними у жінок і чоловіків.

Результати дослідження особливостей професійного самовизначення працівників ОВС дозволяють психологічно грамотно, обґрунтовано та

диференційовано (залежно від гендерної ознаки та етапу професійного становлення) підійти до оптимізації процесу професійного самовизначення курсантів та працівників ОВС.

Пропонуються такі напрямки оптимізації процесу професійного самовизначення особистості курсантів та працівників ОВС в межах соціально-психологічного забезпечення їх навчальної та службової діяльності: профорієнтаційний, спрямований на свідомий та адекватний вибір професії правоохоронця юнаками та дівчатами; психодіагностичний, спрямований на оцінку особливостей професійного самовизначення працівників за допомогою запропонованого комплексу психодіагностичних методик; психокорекційний, метою якого є формування та розвиток соціально-психологічної зрілості особистості, осмисленості праці, трансформація негативних психологічних аспектів ціннісно-сміслової та мотиваційної сфер особистості; психоконсультаційний, пов'язаний з наданням індивідуальної психологічної допомоги правоохоронцям з метою подолання труднощів професійного самовизначення; психопрофілактичний, спрямований на попередження станів перевтоми, емоційного вигорання, девіантних форм поведінки; просвітницький, спрямований на осмислення психологічних чинників професійного самовизначення правоохоронця.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А.Альбуханова-Славская. - М.: Мысль, 1991. - 299 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности и образ жизни / К.А. Абульханова - Славская. – М.: Наука, 1987. - 144 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Время личности и время жизни : Науч. изд. / К.А. Абульханова-Славская, Т.Н. Березина. - СПб. : Алетейя, 2001.- 299 с.
4. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания : 2-е изд. / Б.Г.Ананьев. - СПб.: Изд. Дом "Питер", 2001. - 263 с.
5. Андросюк В. Г. Психологія слідчої діяльності : навч. посіб. / В. Г. Андросюк. – К. : УАВС, 1994. – 106 с.
6. Анисимова Н.П. Профессиональная ориентация, профотбор и профессиональная адаптация молодежи / Н.П.Анисимова, И.В.Кузнецова. - Ярославль, 2000. - 119 с.
7. Ахмеров Р. А. Жизненные программы личности / Р. А. Ахмеров // Наука и практика. Диалоги нового века : материалы междунар. науч.-практ. конф. Ч. 1. – Набережные Челны : Изд-во Камского ГПИ, 2003. – С. 3–4.
8. Бажин Е. Ф. Цветовой тест отношений : метод. рекомендации / Е.Ф. Бажин, А. М. Эткинд. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. - 17 с.
9. Балабанова Л.М. Динамика системы отношений личности курсантов в процессе социально-психологического тренинга / Л.М.Балабанова // Журнал «Право і безпека», 2006/5'1. - С. 187-189.
10. Балабанова Л.М. Суб'єктивна категоризація процесу професійного становлення особистості в системі силових структур / Л.М.Балабанова // Право і безпека.- 2004.- №3.- С.7-9.
11. Балл Г.О. Психологія праці та професійної підготовки особистості : Навч. посіб. / Г.О. Балл, М.В.Бастуй, В.І.Гордієнко. - Хмельницький: ТУП, 2001. - 330 с.

12. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство : учеб. пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Титул, 2006. – 578 с.
13. Бандурка А. М. Юридическая психология : монография / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х. : Титул, 2006. – 750 с.
14. Барко В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : практ. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. – К. : КНУВС, Друкарня МВС, 2007. – 100 с.
15. Барко В. І. Психологічне супроводження оперативно-розшукової діяльності : навч. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. Р. Морозова, Д. Й. Никифорчук. – К. : РВЦ КНУВС, Друкарня МВС, 2007. – 96 с.
16. Бендас Т.В. Гендерная психология / Т.В.Бендас. – СПб.: Питер, 2006. - 431 с.
17. Бердяев Н.А. Самопознание (опыт философской автобиографии) / Н.А.Бердяев. - М.: Международные отношения, 1990. - 336 с.
18. Бітгнер О. Слідство стане ще незалежнішим / О. Бітгнер // Урядовий кур'єр, Київ. - 2011.
19. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / О.О. Богатырева // Вопросы психологии. - 2008. -№ 3. - С. 92 - 98.
20. Богатырева О.О. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития [Электронный ресурс] / О.О.Богатырева, Т.Д.Марцинковская // Психологические исследования: электрон. науч. журн. - 2009. - N 1(3). - URL: <http://psystudy.ru>
21. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А.А. Бодалев. - М: Флинта; Наука, 1998. - 168 с.
22. Бодров В.А. Развитие системного подхода в исследованиях профессиональной деятельности / В.А.Бодров // Психологический журнал. – 2007.- Том 28.- №3.- С.23-28.

23. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – М. : Ин-т психологии РАН, 2006. – 623 с.
24. Божович Л.И. Проблемы формирования личности : Избранные психологические труды : 3-е изд. / Л. И. Божович // под ред. Д.И.Фельдштейна. - М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж : МОДЭК, 2001.- 352 с.
25. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. - СПб. : Питер, 2008. - 398 с.
26. Большая психологическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2007. – 544с.
27. Боняк В.О. Проблеми гендерного паритету в органах внутрішніх справ України / В.О. Боняк // Актуальні проблеми охорони громадського порядку та досудового провадження – Днепропетровськ, 2010. - С. 265-268.
28. Бордовская Н.В. Педагогика. Учебник для вузов / Н.В.Бордовская, А.А.Реан. - СПб: Питер, 2000. - 304с.
29. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение. Личностный аспект: автореф. дис. на соискание учен. степени док. психол. наук : спец 19.00.04 «Возрастная и педагогическая психология» / Е.М.Борисова. – М. : ПИ РАО, 1995.- 32с.
30. Боровикова С.А. Профессиональное самоопределение / С.А.Боровикова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. - СПб. : Изд-во СПбГУ, 1991.- С. 6-22.
31. Братусь Б.С. Психология. Нравственность. Культура / Б.С.Братусь. - М.: Роспедагентство, 1994.- 346с.
32. Брендакова Л.В. Психологические предпосылки развития профессионально успешной личности на этапе предпрофильного обучения / Л. В. Брендакова // Психология и школа : ежекв. науч.-практ. журн. - 2007. - № 2. - С. 36-47.

33. Брушлинский А.В. Психология субъекта / А.В. Брушлинский // Отв. ред. В.В.Знаков. – М. - СПб., 2003. - 276 с.
34. Ваардза Я.С. Математические методы в медико-биологических исследованиях / Я.С. Ваардза, Н.Т. Степин. – М: Просвещение, 1998. – 235 с.
35. Васильев В.Л. Юридическая психология : учебник для вузов / В. Л. Васильев. – [6-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 608 с.
36. Вилюнас В. Психология развития мотивации / В. Вилюнас. - СПб.: Речь, 2006.- 458 с.
37. Воробйова І.В. Імідж та престиж професії правоохоронця / І.В.Воробйова, І.В.Жданова // Комуникативна компетентність правників і їх зв'язки з громадськістю. Зб. Наук праць. - Львів, ЛІВС, 2003. – С.????
38. Воронцов Д.В. Что такое гендер? Практикум по гендерной психологии / Д.В.Воронцов // Под ред. И.С.Клециной. - СПб.: Питер. - 2003.- 479 с.
39. Впровадження гендерних підходів у діяльність правоохоронних органів України: Матеріали Міжнародної наук-практ. конференції (м.Євпаторія, 18-20 травня 2005 р.). – К.Е Міленіум, 2005. – 148с.
40. Выготский Л.С. Психология развития человека / Л.С.Выготский. - М.: Изд-во Смысл; Изд-во Эксмо, 2005.- 1136с.
41. Галкіна Н. П. Роль ціннісних орієнтацій у професійному становленні особистості / Н. П. Галкіна // Наука і освіта. – 2007. – № 8/9. – С. 26–28. – Спецвип.: Проект професора О. П. Саннікової «Психологія особистості: теорія, досвід, практика».
42. Гинзбург М.Р. Жизненные планы как проявление личностного самоопределения старшеклассников / М.Р.Гинзбург //Психологические условия формирования социальной ответственности. - М.: Просвещение, 1987. - С.18-20.
43. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М.Р.Гинзбург // Вопросы психологии - 1994. - №3. - С. 43-54.



44. Глуханюк Н.С. Психологические основы развития педагога как субъекта профессионализации : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.13 «Психология развития, акмеология» / Н.С.Глуханюк. – Екатеринбург, 2001.- 43с.

45. Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога: Монография 2-е изд., перераб.и допол. / Н.С. Глуханюк. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. - 260 с.

46. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. - Киев, 1986. - 142 с.

47. Головей Л.А. Дифференциально - психологические факторы профессионального самоопределения // Психологические проблемы самореализации личности. Вып.3 / Под ред. Л.А.Головей, Л.А.Коростылевой. – СПб: Изд-во С-Петербург.универ., 1999. - С.76-83.

48. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості / В.І.Гордієнко // Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. - Хмельницький: ТУП, 2001. - С. 48-67.

49. Гребінь – Крушельницька Н.Ю. Структура професійної самореалізації особистості курсанта з позиції акмеології / Н.Ю. Гребінь – Крушельницька // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – №5 (216).- 2011. – С. 41 – 50.

50. Гриншпун С.С. Вопросы активизации профессионального самоопределения / С.С.Гришпун // Вопросы психологии. - 1985. - № 6. - С.15 - 19.

51. Губарева О.С. Стадії розвитку професійної компетентності працівників ОВС / О.С. Губарева // Наше право. – 2005. – № 3. – С. 34-39.

52. Гуменюк Л.Й. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ : навчальний посібник / Л.Й.Гуменюк, І.В.Сулятицький. – Львів: ЛьвДУВС, 2011. – 648 с.

53. Гусева Н. В. Профессионально - ролевое самоопределение курсантов вузов МВД России : дисс... канд. психол. наук : 19.00.06 / Гусева Наталья Витальевна. - С-П, 2007.- 257с.
54. Гусева Н.В. Повышение эффективности профессионального самоопределения курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России : Методическое пособие / Н.В.Гусева. – Тюмень : Тюменский юридический институт МВД РФ, 2005. - 32 с.
55. Деражне Ю.В. Профессиональная карьера женщин. Комплексный поход / Ю.В. Деражне. – СПУБ, 1999.- 164 с.
56. Деркач А.А. Психология развития профессионала / А.А.Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова. - М. : РАГС, 2000. - 125 с.
57. Джавахишвили Е.В. Психологическое становление профессионала / Е.В.Джавахишвили. – Тбилиси : Мецниереба, 1987.- 156 с.
58. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 р. № 3460 // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
59. Друзь В. А. Фактори, що визначають ефективність професійної діяльності слідчого апарату / В. А. Друзь // Вісник ХНУВС. – 1999. – № 8. – С. 176–180.
60. Дьяченко М. И. Психологический словарь - справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – М. : АСТ, 2001. – 576 с.
61. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. - 1998. - № 4. - С. 80-87.
62. Жданова І.В. Мотиваційна складова професіоналізму працівників органів внутрішніх справ / І.В.Жданова. - Вісник НУВС, 28' 2004.- Харків, 2004.- С.456-462.
63. Жданова І.В. Ставлення до професії в структурі мотиваційної складової професіоналізму працівника ОВС / І.В.Жданова // Становлення особистості професіонала: перспективи і розвиток : Матеріали

Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Одеса: ОДУВС, 2010. - С. 126-128.

64. Жданова І.В. Гендерні особливості професійної мотивації працівників слідчих підрозділів / І.В.Жданова, Ю.В.Безчастна // Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: Матеріали ІІ науково-практичної конференції. – Х.: ХНУВС, 2010. – С.301-303.

65. Жданова І.В. Типи професійної мотивації працівників ОВС з різним стажем службової діяльності / І.В.Жданова, Ю.В.Безчастна // Соціально - психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали наук.-практ. конф. – Х.: ХНУВС, 2011. – С.143-147.

66. Желаевская Н.Ф. Профессиональная ответственность личности как детерминанта карьерного продвижения : дисс...канд. психол. наук : 19.00.01 / Желаевская Надежда Федоровна.- Сочи, 2010.- 240с.

67. Закатнов Д. О. Професіографія як засіб підготовки старшокласників до професійного самовизначення / Д. О. Закатнов // Теорет.-метод. проблеми виховання дітей та учн. молоді : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т проблем виховання. – К. ; Житомир, 2005. – Вип. 7. – С. 309–314.

68. Занковский А.Н. Организационная психология / А. Н. Занковский. - М.: Флинт, 2000. - 648 с.

69. Занюк С.С. Психологія мотивації: Навч. посібник / С.С. Занюк. - К.: Либідь, 2002. – 304с.

70. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования : Учеб. пособие / Э.Ф.Зеер. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 244 с.

71. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

72. Зеер Э.Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. Серия: Библиотека психолога / Э. Ф. Зеер, О.А.Рудей. - Издательства: МПСИ, МОДЭК, 2008. - 256 с.
73. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций / Э. Ф. Зеер, Э.Э.Сыманюк. - М. : Академ. Проект, 2005. - 240 с.
74. Зливков В. Проблема особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології / В. Зливков // Соціальна психологія. - 2006. - №5 - С.128-136.
75. Знаков В.В. Психология субъекта и психология человеческого бытия / Под ред. В.В.Знакова и З.И.Рябикиной // Субъект, личность и психология человеческого бытия. – М., 2005.- С. 9 - 44.
76. Зозуля І. В. До професіоналізму працівника системи МВС України / І. В. Зозуля // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2004. – № 28. – С. 493–496.
77. Зыбина Л.Н. Профессиональное самоопределение личности как проявление субъектности // Л.Н.Зыбина // Материалы Международной научно-практической конференции «Личность, семья, общество: вопросы современной психологии», 2011. – <http://sibac.info>
78. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях / Н.Л.Иванова // Вопросы психологии. - 2008. - №1.– С.89-100.
79. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М.Иванова. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382с.
80. Івченко Ю.Б, ?????? Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, Київ, 2008.- 89с.
81. Иконникова С.Н. Становление и развитие личности молодого человека (социологический аспект) / С.Н. Иконникова. - М.: Знание, 1972. - 40с.
82. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. - СПб. : Питер, 2000.- 512 с.

83. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. - СПб: Питер, 2008. – 310 с.
84. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України : навч. посіб. / С. М. Ірхіна. – К. : РАЦ КНУВС, 2007. – 91 с.
85. Калугин Ю.Е. Готовность личности к профессиональному самоопределению / Ю.Е.Калугин // Дополнительное образование, 2003. - №9. - С.11-15.
86. Кальчук О.С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців - жінок у Державній прикордонній службі України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О.С.Кальчук. - Хмельниц., 2009. - 16 с.
87. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. — СПб.: Речь, 2004 - 70 с.
88. Карнозова Л.М. Самоопределение профессионала в проблемной ситуации / Л.М.Карнозова // Вопросы психологии. - 1990. - №6. – С. 75- 82.
89. Касаткина Н.Е. Психологические факторы профессионального самоопределения (на примере специалистов физического воспитания) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология». - СПб,СПГУ, 2000. - 15 с.
90. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учеб. для вузов / Е.А.Климов. - М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.- 350с.
91. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для вузов. / Е. А. Климов. - Р н/Д: Феникс, 1996. - 512 с.
92. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) / Е.А. Климов. М.: Московский психолого-социальный институт; Флинта, 2003.- 320 с.

93. Кльоцина І.С. Теоретичні проблеми гендерної психології / І.С.Кльоцина // Мир психології. - 2001.- №4.- С.162-178.
94. Ковальчишина С.В. Проблема професійної ідентифікації курсантів – майбутніх слідчих // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали круглого столу. – Х.ХНУВС, 2011.- С.141 – 145.
95. Ковальчук О.П. Професійна спрямованість як основа професійного розвитку та самовизначення військовослужбовців // Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2011. – Вип.4 (23).- С. 152 -155.
96. Кожевников В.В. Проблемы профессионализма сотрудников органов внутренних дел / В.В. Кожевников // Социологические исследования. - 1999. - № 9 - С. 56- 68.
97. Козловский О.В. Как правильно выбрать профессию: методики, тесты, рекомендации / О.В. Козловский. – Донецк : ООО ПКФ "БАО", 2006 - 800 с.
98. Колісник Т.П. Концепція професійної орієнтації старшокласників на службу в органах внутрішніх справ України // Проблеми становлення інноваційних підходів в сучасній освіті: Зб. наук. пр. // Проблеми сучасності: культура, мистецтво, педагогіка. – Харків-Луганськ: Стиль-Издат, 2004. – С.52 - 61.
99. Колісник Т.П. Теоретичні засади формування готовності старшокласників до професійного самовизначення в правоохоронній галузі // Професійна та моральна культура в педагогічній системі: Зб. наук. пр. // Проблеми сучасності: культура, мистецтво, педагогіка. – Харків-Луганськ: Стиль-Издат, 2004. – С. 74 - 82.
100. Колісник Т.П. Організаційно-педагогічні умови професійної орієнтації старшокласників на службу в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04

«Теорія і методика професійної освіти» / Т.П. Колісник. - Кіровоград, 2005.- 20 с.

101. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И.С.Кон. - М.: «Политиздат», 1984.- 151с.

102. Кон И. С. Психология ранней юности : Книга для учителя. / И.С.Кон. - М., 1989. - 255 с.

103. Кондаков И.М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И.М.Кондаков, А.В.Сухарев // Вопросы психологии - 1989. - №5.- С.158-163.

104. Конуп О. Ф. Новий погляд на професійно важливі якості слідчого : [аналіз професіограм слідчого] / О. Ф. Конуп // Наука і освіта. – 2007. – № 3. – С. 84–87.

105. Коренева Л. Н. Профессиональная психология личности / Л. Н. Коренева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб. : Питер, 1991. – С. 35–39.

106. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л.А.Коростылева. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. - 222с.

107. Котляков Ю.В. Методика исследования системы жизненных смыслов / Ю.В.Котляков // Сибирская психология сегодня : сборник научных трудов. - Вып.2.- Кемерово : Кузбассвузиздат, 2003.- С.410 - 414.

108. Краснорядцева О.М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов / О.М.Краснорядцева // Сибирский психологический журнал. – Томск, 1998. - №7.-С.25-29.

109. Крысько В.Г. Социальная психология : Курс лекций / В.Г.Крысько. – 3-е изд. – М.: Омега-Л, 2006. – 352 с.

110. Крючкова Ю. В. Вплив гендерних стереотипів на професійне самовизначення юнаків / Ю.В.Крючкова // Проблеми сучас. пед. освіти. Сер.: Педагогіка і психологія : [зб. ст.] / Республік. вищ. навч. закл. «Крим. гуманіт. ун-т». – Ялта, 2006. – Вип. 9, ч. 2. – С. 247–254.

111. Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Т.В.Кудрявцев, В.Ю.Шегурова // Вопросы психол. - 1983. - №2. - С. 51-60.
112. Кузнецов М.А. Вольова регуляція особистості: основні закономірності, етапи і механізми / М.А.Кузнецов // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія. - Випуск 43, частина I. – Харків: ХНПУ, 2012. - С. 110-128.
113. Ламаш І.В. Гендерні дослідження професійної діяльності у зарубіжній психології // Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2011. – Вип.4(23).- С. 166 -171.
114. Лапшина В. Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики : підручник / В. Л. Лапшина. – Х. : Вапнярчук Н. М., 2005. – 224 с.
115. Левченко Е.В. История и теория психологии отношений / Е.В.Левченко / Отв. ред. А.А. Крылов. – СПб.: Алетейя, 2003. – 312 с.
116. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н.Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 302 с.
117. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности : 3-е изд., доп. / Д.А.Леонтьев . - М.: Смысл, 2007. - 511 с.
118. Леонтьев Д. А. Профессиональное самоопределение как построение образов будущего / Д.А.Леонтьев, Е.В. Шелобанова // Вопросы психологии.- 2001.- №1.- С.57 – 65.
119. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. доктора психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В.О.Лефтеров. - Х. : УЦЗУ, 2008. - 37 с.
120. Літвінов О.М. Роль професійної мотивації в формуванні личности юриста в вузах МВД України / О.М.Літвінов // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних



закладів МВС України : матеріали круглого столу. – Х. : ХНУВС, 2011.- С.145 – 150.

121. Лукашевич Н. П. Психология труда: Учеб. пособие / Н.П.Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. — 2-е изд., доп. и перераб. — К.: МАУП, 2004. — 112 с.

122. Лукина В.С. Исследование мотивации профессионального развития / В.С. Лукина // Вопросы психологии. – 2004. - №5.- С.25 – 32.

123. Любичкая О.А. Профессиональное достоинство личности в контексте гуманитарного подхода / О.А. Любичкая // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2010. – № 4 (28). – С. 136–145.

124. Малхазов О. Р. Психологія праці: Навч. посіб. / О.Р.Малхазов. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 208 с.

125. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика /А. Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 480 с.

126. Максименко С. Д. Основи генетичної психології : Навч. посібник / С.Д. Максименко. - К.: НПЦ Перспектива, 1998. - 220 с.

127. Максименко С.Д. Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации / С.Д. Максименко, В.И.Оседло // Психология и право. - 2011. - №1. - Режим доступа до журн. : <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2011/n1/39330.shtml>

128. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Педагогика, 1996. – 256 с.

129. Маслоу А. Новые измерения человеческой природы / А. Маслоу. – СПб. : Речь, 2001.- 417с.

130. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : Монографія / В.С.Медведєв. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

131. Мерлин В.С. Личность и общество / В.С.Мерлин. — Пермь: ПГПИ, 1990.- 92 с.

132. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М.Митина // Вопросы психологии.- 1997.- №4.- С.28-38.

133. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии: науч.-метод. пособие / Л.М. Митина, Л.В. Брендакова, И.В.Вачков.-2-е изд., испр. – М.: Моск. псих.-соц. ин-т: Флинта, 2003. - 184 с.

134. Митина О. В Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения (в России и США) / О.В.Митина, В.Ф.Петренко // Вопросы психологии. - 2000. № 1. С. 68-86.

135. Монастирський В.М. Організація процесу професійного самовдосконалення курсантів вищих навчальних закладів МВС України : наук.-метод. рек. / В.М.Монастирський. – Донецьк : Донец. юрид. ін.-т МВС при Дон НУ, 2005.- 80 с.

136. Мороз Л.І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України : Автореф. дис. д-ра психол. наук : 19.00.06 / Київ. нац. ун-т внутр. справ. - К., 2008. - 35 с.

137. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг в ОВС як засіб розвитку особистості професіоналу / Л.І.Мороз // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – Т. 5. – С. 112-129.

138. Мороз Л.І. Тренінг особистісного зростання та його психологічний супровід // Актуальні проблеми психології: Психологічна теорія і технологія навчання / За ред. С.Д. Максименка, М.Л. Смульсон. – К.: Міленіум, 2007. – Т. 8. – Вип. 4. – С. 91-99.

139. Мороз Л.І. Професійне самовизначення та формування ціннісних орієнтації у персоналу ОВС / Л.І.Мороз, С.І. Яковенко // Створення системи забезпечення психологічної надійності персоналу. Організація та проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ: Мат-ли I Всеукр. наук.-практ. семінару, 10-12 жовтня 2002 р. – К.: КІВС, 2003. – С. 82-99.

140. Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: Науково-практичний посібник / А.П.Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.

141. Москаленко А.П. Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін // За заг. ред. проф. Соболева В.О. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с.

142. Мясичев В.Н. Психология отношений. Избр. психол. тр. / В.Н.Мясичев // Под ред. А.А. Бодалева. – М.: Ин-т практ. психол.; Воронеж: МОДЭК, 1998. – 368с.

143. Найдовська І.В. Особливості життєвого стилю жінок у залежності від типу їх гендерної ідентичності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / І.В. Найдовська. — К., 2003. - 20 с.

144. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А.Д.Наследов. - СПб.: Речь, 2007. - 392 с.

145. Наумова Л.А. Психологические закономерности динамики профессионального самоопределения студентов : На примере инженерных специальностей : Дисс... канд. психол. наук : 19.00.03 / Наумова Людмила Александровна. – Ярославль, 2005. – 204 с.

146. Носков В.И. Профессиональное самоопределение личности в вузе / В.И.Носков // Психология в вузе. - 2003. - №3. С. 35-48.

147. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессиональной идентичности субъекта труда // Современная психология: многообразие научного поиска / Под ред. Р. А. Ахмерова, С. П. Дырина, А.Л.Журавлева. – М.: „Институт психологии РАН”, 2007. – С. 102 - 125.

148. Поваренков Ю. П. Психологическая структура субъекта профессионального пути / Ю. П. Поваренков // Человеческий фактор : проблемы психологии и эргономики. - №1 (34). - 2006. - С. 97-100.

149. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. - М.: Изд-во УРАО, 2002.- 160 с.
150. Поваренков Ю. П. Профессиональное становление личности : дис...д-ра психол. наук : 19.00.07 / Поваренков Юрий Павлович. - ЯрГУ. Ярославль, 1999. - 359 с.
151. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека. Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А.Барабанщикова. - М.: Институт психологии РАН, 2005. – 360с.
152. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В.Л.Погрібна. – К.: Алерта; КНТ: ЦУЛ, 2008.- 226с.
153. Положення про психотренінговий комплекс в органах внутрішніх справ України // Наказ МВС України від 28.07.2004 р., зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.10.2004р. за №1369/9968.
154. Попова Г.В. Життєві пріоритети співробітників ОВС / Г.В.Попова, Н.Е.Мілорадова // Соціально - психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали наук.-практ. конф. – Х.: ХНУВС, 2011. – С. 131-137
155. Попова Г.В. Особливості адаптації працівників органів внутрішніх справ до умов професійного середовища / Г.В.Попова, Н.Е.Мілорадова // Становлення особистості професіонала: перспективи і розвиток : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Одеса: ОДУВС, 2010. - С. 231-233.
156. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : Учеб. Пособие, 2-е изд. / Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб. : Речь, 2003. – 448 с.
157. Прикладная юридическая психология: Учебн. пособие для вузов / Под ред. проф. А.М.Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.

158. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 189 с.

159. Програма гендерного розвитку органів внутрішніх справ України» [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://umdppl.info/index.php?id=1233847268>

160. Про активізацію профілактичної роботи в органах та підрозділах внутрішніх справ : вказівка МВС України від 26.03.2007 № 285. – К. : МВС України, 2007. – 2 с.

161. Про вивчення проблем, які мають місце у службовій діяльності працівників органів і підрозділів внутрішніх справ України та спонукають до звільнення молодих фахівців : вказівка МВС України від 24.05.2006 №7209/Нв. – К. : МВС України, 2006. – 5 с.

162. Про затвердження Програми психопрофілактичної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ України на 2008–2012 роки : наказ МВС України від 07.04.2008 № 161. – К. : МВС України, 2008. – 13 с.

163. Прокофьева Л. Профессиональная карьера мужчин и женщин / Л.Прокофьева / Вопросы экономики. - 2000. - № 3. - С. 74-84.

164. Про міліцію : закон України від 20 грудня 1990 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

165. Про організацію діяльності органів досудового слідства системи Міністерства внутрішніх справ України : Наказ МВС України від 31.03.2008 № 160. – 10 с.

166. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 28.07.2004 № 842.

167. Професійна освіта : Словник : Навч. посіб. / Уклад. С.У.Гончаренко та ін.; за ред. Н.Г. Ничкало.- К. : Вища школа, 2000.- 380с.

168. Пряжников Н.С. Активные методы профессионального самоопределения: Учебное пособие / Н.С.Пряжников. — М.: МГППИ, 2001. - 88 с
169. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С.Пряжников, Е.Ю.Пряжникова. - М: Институт практической психологии; Воронеж: НПО МОДЭК, 2001. - 352 с.
170. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда / Н.С.Пряжников. – М. : Институт практической психологии; Воронеж : НПО МОДЭК, 1997. - 352 с.
171. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С.Пряжников. - М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. - 256с.
172. Пряжникова Е.Ю. Размышления о профессиональном самоопределении молодежи / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников // Вестник практической психологии образования. - 2007.- №3. – С. 42-45.
173. Пряжников Н.С. Теоретико-методологические основы активизации профессионального самоопределения : автореф. дис. на соискание учен. степ. доктора пед. наук / Н.С. Пряжников. – Екатеринбург, 1995. - 39 с.
174. Психологический словарь / Сост. Л.А. Карпенко // Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. - М.: Политиздат, 1985. – 344 с.
175. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г.С.Никифорова. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 639 с:
176. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.
177. Реан А.А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией / А.А.Реан // Вопросы психологии. - 1988. - №1. – С. 83-88.

178. Резапкина Г. Я и моя профессия (программа профессионального самоопределения для подростков). Учебно-методическое пособие / Г. Резапкина. - М.: Генезис, 2004. - 128с.

179. Резник Ю.М., Смирнов Е.А. Жизненные стратегии личности : [Опыт комплекс. анализа] : Ин-т человека РАН / Ю.М.Резник, Е.А.Смирнов. - М. : Независимый ин-т гражд. о-ва, 2002. - 259 с.

180. Репецкий Ю.А. Рефлексия смысла жизни и личностного самоопределения в контексте рефлексивно-инновационного тренинга / Ю.А.Репецкий, И.Н. Семенов, А.Ю.Сидорова // Мир психологии. - 2001. - №2. - С. 177-186.

181. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию : становление человека / К. Р. Роджерс // пер с англ., общ. ред. и предисл. Исениной Е.И. - М. : Изд. группа «Прогресс», «Универс», 1994. - 480 с.

182. Романова В.В. Служба женщин в органах внутренних дел : Правовые и организационные аспекты : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.11 «Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура» / В. В. Романова. - М., 2007. - 24 с.

183. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е.С. Романова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 464 с.

184. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: учебное пособие / А.Н. Роша. – М. : Академия МВД СССР, 1989. – 210 с.

185. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер ком, 1999. – 720 с.

186. Рудюк О. Психологічні особливості професійного самовизначення безробітної молоді в процесі профпереорієнтації / О.Рудюк // Соціальна психологія. - 2006. - №5. - С.122-127.

187. Сафин В.Ф. Психология самоопределения личности / В.Ф.Сафин. - Свердловск : Изд-во Свердл. пед. ин-та, 1986. – 142 с.
188. Сафин В.Ф. Психологический аспект самоопределения личности / В.Ф.Сафин, Г.П. Ников // Психол. журнал. – 1984. - Т.5. - №4.- С. 65 - 73.
189. Сафин В.Ф. Психология самоопределения и самооценки личности : монография / В.Ф. Сафин, И.Н. Нурлыгаянов [ Научное издание]. – Уфа: Вагант. - 2008. – 188с.
190. Сігаєва Л. Перепідготовка безробітних в умовах сучасного ринку праці / Лариса Сігаєва // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2004. – № 5. – С. 169–176.
191. Слободчиков В.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъектности / В.И.Слободчиков, Е.И. Исаев. — М.: Школа-Пресс, 1995. - 384 с.
192. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. – Минск: – Москва, Харвест, АСТ, 2003. – 800 с.
193. Солохіна Л.О. Вплив гендерних стереотипів на уявлення про професійний успіх сучасних міліціонерів / Л.О.Солохіна // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали круглого столу. – Х.ХНУВС, 2011.- С.375 – 377.
194. Современная психология мотивации : Сб. работ ученых / Под. ред. Д.А. Леонтьева – М.: Смысл, 2002. – 343 с.
195. Старостин С.Н. Влияние профессиональной идентичности сотрудников органов внутренних дел на выбор стратегий поведения в служебных конфликтах : автореф. дис.. на соискание учен. степени канд. психол. наук : 19.00.06 «Юридическая психология» / С.Н.Старостин. - М., 2011.- 18 с.
196. Ступакова О.В. Гендерні особливості ставлення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ до соціально-професійного оточення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О.В.Ступакова. – Харків, 2011. -20с.



197. Ступакова О.В. Особливості системи відношень курсантів-дівчат вищих навчальних закладів МВС до різних сфер соціальної взаємодії / О.В.Ступакова // Вісник Національної академії оборони України. – К.: НАОУ, 2009.- Вип. 2(10).- С.135-139.

198. Ступакова О.В. Особливості системи відношень жінок-працівників ОВС / О.В. Ступакова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ – Х.: ХНУВС, 2010. – Вип.2 (34) – С. 246-249.

199. Тест-опросник личностной зрелости : брошюра / ред. Ю.З. Гильбух. – Киев : НПЦ Психодиагностика и дифференцированное обучение, 1994. – 24 с.

200. Толочек В. А. Современная психология труда : учеб. пособие / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с.

201. Фозикош М.М. Проблема гендерної рівності в сучасному українському суспільстві / М.М.Фозикош. - Режим доступу до журн. : <http://kds.org.ua/node/951/linkintel/requests>

202. Фонарев А. Р. Профессиональная деятельность как смысл жизни и акме профессионала / А. Р. Фонарев // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 104 - 109.

203. Фонарев А.Р. Развитие личности в процес се профессионализации / А.Р.Фонарев // Вопросы психологии. – 2004. - №6.- С.72 - 83.

204. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации / А. Р. Фонарев // Вопросы психологии. - 1997. - № 2. - С. 88-93.

205. Франкл В. Человек в поисках смысла / В.Франкл. - М., 1990. — 366 с.

206. Фромм Э. Человек для себя / Э.Фромм. - Минск, 1997. - 416 с.

207. Хакимова Н.Р. Взаимосвязь профессионального и личностного самоопределения / Н.Р.Хакимова. – Режим доступа: <http://flogiston.ru/articles/labour/hakimova>

208. Ханенко І.І. Динаміка професійного зростання жінки-керівника в правоохоронних органах як показник її професійної успішності / І.І.Ханенко // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка . - 2011, Вип.13. - С.572- 585.

209. Хижняк М. В. Життєві плани та професійне самовизначення старшокласників / М. В. Хижняк // Вісн. Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Психологія. – Х., 2005. – Вип. 15, ч. 2. – С. 156–163.

210. Цильмак О.М. Соціально-психологічні детермінанти професіогенезу // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали круглого столу. – Х.ХНУВС, 2011.- С.136 – 140.

211. Черникова Т.В. Социально - психологическое содействие самоопределению личности на этапе ранней юности : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Черникова Тамара Васильевна. - Ростов-на-Дону, 1998. – 180 с.

212. Чистякова С.Н. Проблема самоопределения старшеклассников при выборе профиля обучения / С. Н. Чистякова / Педагогика.- 2005.- №1.- С.19-26.

213. Чистякова С. Н. Типичные ошибки при выборе профессии / С. Н. Чистякова, Т. И. Шалавина // Проф. образование. – 2005. – № 6. – С. 32–33.

214. Чудновский В.Э. Проблема становления смысложизненных ориентаций личности / В.Э. Чудновский // Психологический журнал. - 2004. - Т. 25. - №6. – С. 5-11.

215. Чуфаровский Ю. В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности : учеб. пособие / Ю. В. Чуфаровский. – М. : Проспект, 2006. – 208 с.

216. Шавир П.К. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.К. Шавир. – М.: Педагогика, 1981. – 246 с.

217. Шатохин А.А. Профессиональное самоопределение как

составляющая профессиональной идентификации / А.А. Шатохин // Актуальные проблемы современной науки. – 2004. – № 3. – С. 71-87.

218. Шевченко Н Г Психологические аспекты достижения успеха современными женщинами / Н.Г.Шевченко // Вестник Ставропольского государственного университета / Под ред В.А.Шаповалова - Ставрополь : Изд-во Ставропольского государственного университета. - № 50. - 2007. – С.120- 125.

219. Шевченко Л.О. Психологічні складові професійної самореалізації жінок-правоохоронців // Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали круглого столу. – Х.ХНУВС, 2011.- С.368 – 371.

220. Щербатюк Б.А. Психологічні особливості самовизначення жінок, орієнтованих на управлінську діяльність : дис... канд. психол. наук : 19.00.05 / Щербатюк Богдана Анатоліївна. - К., 2006. - 225арк.

221. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л.Б. Шнейдер. – М. : МПСИ, 2007.- 128с.

222. Энциклопедия юридической психологии / Под общ. ред. проф. А.М. Столяренко. – М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2003. – 607 с.

223. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. Пер. с англ./ Э.Эриксон. – М.: Флинта, 2006. (Серия: Библиотека зарубежной психологии). – 342 с.

224. Эриксон Э. Детство и общество / Э. Эриксон // пер. с англ. и научн. ред. А. А. Алексеев. – СПб. : Летний сад, 2000. – 416 с.

225. Юридична психологія. Альбом схем з коментарями : навч. посіб. / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін. ; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Е. М. Моїсеєва. – 2-ге вид., доопрац. та доповн. – К. : КНТ, 2008. – 152с.

226. Buhler Ch. Basic Theoretical Conceptions of Humanistic Psychology // American Psycho. - 1971. - V.26. - №4. - P. 378-386.

227. Eagly A.H. & Mladinic A.(1989). Gender stereotypes and attitude toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573 – 598.
228. Erikson E.H. *Identity. Youth and Crisis*. -N.Y., 1968.
229. *Gender-based Analysis Backgrounder*. Women's Bureau. Strategic Policy Branch. March 1997. Prepared by Marika Morris, HRDC, 1997.
230. Chafetz, J. S. *Masculine/feminine or human? An overview of the sociology of sex roles*. 1st ed. 1974, 2nd ed. 178. Itasca, IL: F. E. Peacock.
231. Gysbers N. C., Moore E.I. *Career counseling: Skills a. rechniques for practitioners*.– Englewood Cliffs (N. Y.): Prentice-Hall, 1987
232. Haig, D. The inexorable rise of gender and the decline of sex: social change in academic titles, 1945-2001. *Archives of Sexual Behaviour* 33: 87-96, 2004
233. Havighurst R. J. *Stages of vocational development*. In H. Borrow (Ed.)*Man in a world at work*. Boston: Houghton Miffm, 1964.
234. Harman J.R., Olbman G.R. (1976) *Motivation through the design of work: Test of a theory// Organisational Behaviour and Human Performance*, 1976.
235. Heilman M.E. (2001) *Description and prescription : How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organisational ladder / Journal of social Issues*, 57, 657 – 674.
236. Herr E. L. *New technologies in guidance in an age of technology // Education and vocation guidance*. 1984. № 41. P.24–41.
237. Herzberg F., Mausner B., Schnyderman B. *Motivation to Work*. — N.Y., 1959.
238. Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. - N.Y., 1966.
239. Holland J.L. *Making Vocational Choice: A theory of careers*. -N.Y., 1973.
240. Holland J. L. *The psychology of vocation choice*. Waltham (Mase): Braisdell, 1966. – 1986.
241. Maslow A.H. *Motivation and Personality*. - 2 ed. - New York e.a.: Harper & Row, 1970. - p.369.

242. Nuttin F. Theory de la motivation humaine. P., 1987. 230 p.
243. Nuttin F. Motivation et perspectives d'avenir. Louvain, 1980. 288 p.
244. Mc Gregor D.M. The Human Side of Enterprise// Studies in Personal and Industrial Psychology/ ed. Fleishman E.A. Homewood Illinois, 1964.
245. Rokheach M. The Nature of Human Values. - N.Y., 1973.
246. Salvendy G., W. D. Seymour. Predictions and Development of Industrial Work Performance.-N.Y., 1973.
247. Schwartz S.H. & Bilsky W (1987) Toward a psychological structure of human values. Journal of Personality and Social Psychology, 53, 550-562.
248. Schwartz B. Psychology, idea technology, and ideology. Psychological Science, 8, 1997. - 21-27 p.
249. Super D.E. The Psychology of Careers. N.Y., 1957.
250. Super D. E. Synthesis: Or is it distillation // The personnel and guidance journal. – 1983. Vol. 61.- № 8.
251. Super D.E. Career Development: Self concept theory— N.Y.: Colledge Entrance Examination Board, 1963.
252. Super D.E. Self-realisation through the work and leisure roles // Educational and Vocational Guidance, 1985. -№43. - p. 1-8.
253. Tajfel H., Turner J. C. The Social identity theory of intergroup behaviour // Psychology of intergroup relations. Chicago, 1986.
254. Vroom V. Work and Motivation. -N.Y., 1964.
255. Walch W.B., Osipow S.H., etc. Handbook of Vocational Psychology. Vol.2. New Jersey London, 1983.
256. Waterman A.S. Identity Development from Adolescence to Adulthood: An Extension of Theory and Review II Devel. Psychol. 1982. - V.18-№3. P.341-358.