

Таким чином, мова йде про те, щоб частково теоретично підготувати курсантів до такої важливої події в житті, як укладання шлюбу. в загальному плані висвітлити найбільш типові сімейні проблеми та засоби їх вирішення. що у подальшому може мати позитивний вплив на характер службової діяльності, а часом навіть на фізичну форму та здоров'я правоохоронця.

*В.Л. Лапшина, канд. соціол. наук*

### **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЖЕНЩИН-СОТРУДНИКОВ ОВД**

Реалии сегодняшнего дня свидетельствуют об активном включении женщин в деятельность силовых структур. Этот процесс хотя и закономерен и носит общесоциальный характер, но при этом порождает целый ряд проблем, в том числе и социально-психологического содержания.

На наш взгляд, наиболее серьезными и слабо изученными из них являются проблемы профессиональной мотивации и профессиональной самореализации женщин, избравших профессии, ранее считавшиеся сугубо мужскими. Прежде всего это относится к женщинам – сотрудникам ОВД.

Анализ профессиональной мотивации службы в ОВД, предложенный В.Л. Васильевым, содержит следующую ее типологию:

- адекватный тип;
- ситуативный тип;
- конформистский тип;
- компенсаторный тип;
- криминальный тип.

Социологические исследования в этой области свидетельствуют об относительном увеличении в последнее время носителей компенсаторного и криминального типов профессиональной мотивации, что, в принципе, может считаться следствием криминализации нашего общества в целом. Однако следует отметить, что такие исследования в абсолютном большинстве ориентированы на мужской электорат. Комплексного же изучения профессиональной мотивации женщин-сотрудников ОВД в научной и специальной литературе нам встретить не удалось, поэтому данные, приведенные ниже, могут считаться ориентировочными и нуждаются в более глубоком анализе.

Пилотажное исследование, проведенное среди 83 женщин-сотрудников ОВД и курсанток Университета внутренних дел (г. Харьков), показало, что из факторов, определяющих их профессиональную мотивацию, основное значение имеют: возможность гарантированной занятости и служебного роста (47,0%) и реальная перспектива устройства личной жизни (28,9%), т.е. более 3/4 респондентов, по сути, представляют ситуативный тип профессиональной мотивации. Однако при этом абсолютное большинство (89,2%) считают значимой для себя задачу профессиональной самореализации. Несмотря на некоторую противоречивость ситуации (ситуативному типу мотивации не характерен высокий уровень социально-профессиональной активности), представляется необходимым определить, какие социально-психологические проблемы возникают перед женщинами-сотрудницами ОВД при решении данной задачи.

*Профессиональная самореализация* может рассматриваться как максимальное использование в профессиональной деятельности интеллектуального, творческого и физического потенциала личности с адекватным статус-

но-ролевым закреплением последней в формальной структуре организации. Этот процесс обусловлен действием целого комплекса факторов, значительную роль среди которых играют социально-психологические, детерминированные тремя специфическими особенностями правоохранительной деятельности:

- высокой стрессогенностью;
- строгой регламентацией и субординацией профессиональной деятельности;
- действиями в условиях преимущественно мужского коллектива.

Исходя из этого, важнейшими, на наш взгляд, социально-психологическими факторами, оказывающими влияние на процесс профессиональной самореализации женщин – сотрудников ОВД, являются:

- служебные взаимодействия по «вертикали» и «горизонтали»;
- особенности неформальных отношений с коллегами;
- взаимное влияние профессиональной деятельности и личной и семейной жизни женщин, имеющих «традиционно мужскую» профессию.

Попытаемся раскрыть механизм этого влияния.

*Служебные взаимодействия* могут рассматриваться в нескольких ракурсах.

1. *«Начальник-мужчина, подчиненный-женщина»*. Это – наиболее распространенный, традиционный вариант. Как правило, женщины изначально на него ориентированы. По данным исследования Йельского университета (США) около 2/3 женщин предпочитают иметь начальника – мужчину, а не женщину, считая, что с ним легче установить деловой контакт, распоряжения поступают, как правило, в четкой, аргументированной форме, а также практически исключаются придирки, связанные с возрастом, внешними данными, манерой одеваться и т.п. Отчасти с этим можно согласиться, но подобное распределение ролей в коллективе (особенно мужском) сопряжено с рядом трудностей. Главные из них нам видятся в определении «границ дозволенности» для обеих сторон, выработке стратегии поведения женщины в условиях строгой служебной дисциплины по выполнению требований начальника в сочетании с необходимостью соблюдения последним норм профессиональной и общечеловеческой этики во взаимоотношениях, что особенно актуально для органов внутренних дел, характеризующихся жесткой регламентацией способов и методов служебного взаимодействия. Если данная стратегия будет осуществлена, то это обеспечит благоприятные условия для профессиональной самореализации женщины.

*«Начальник-женщина, подчиненный-мужчина»*. Подобная ситуация, прежде всего, может свидетельствовать о том, что процесс профессиональной самореализации женщины идет весьма интенсивно. Однако исключительность, как правило, такого варианта для силовой структуры диктует необходимость постоянного доказательства женщиной своей профессиональной и социально-статусной состоятельности. Можно предположить, что именно поэтому случаи так называемого «самодурства» среди женщин-начальников встречаются значительно реже, чем среди мужчин. В то же время довольно распространенным вариантом данной ситуации является чрезмерная эмансипация и даже маскулинизация, особенно характерные для руководителей высшего звена (тип Калугиной из кинофильма «Служебный роман»).

*Отношения в коллективе по «горизонтали»*. Основной интерес здесь представляет система формирования неформального лидерства в профес-

сиональной группе, способность женщин доказать коллегам свою профессиональную и социальную значимость. Изучение же данного типа взаимодействий в правоохранительных органах выявило еще одну очень значительную проблему. По данным Дж. Вона, полицейское подразделение, принявшее участие в инциденте, сопровождавшемся массовыми жертвами, может в ближайшие 3-5 лет потерять около 20% личного состава за счёт увольнения лиц с нарушениями психологической адаптации. При этом наблюдения свидетельствуют, что деятельность симптомов психических нарушений после стрессов может составить до 30 лет. Более того, в 40% случаев симптомы остаются в скрытой форме: в 20%, невзирая на оказанную помощь, сохраняются; в 10% со временем даже ухудшаются и только в 30% случаев полностью исчезают. Вне всякого сомнения, подобная стрессогенная обстановка по-разному сказывается на мужчинах и женщинах, тогда как профессиональные обязанности, которые они выполняют, зачастую требуют полной взаимозаменяемости, абсолютной надежности и уверенности в партнере без разделения по половому признаку. Следовательно, женщина, избравшая мужскую профессию, и выполнять ее должна по мужски. В то же время женщине-сотруднику ОВД необходимо убедить коллег-мужчин, что она не просто «мужик в юбке», что есть некоторые виды деятельности, с которыми она может справиться хуже их, но есть и те, где она сильнее. Поэтому не стоит абсолютизировать профессиональные обязанности, а следует проявлять гибкость в максимальном использовании творческого потенциала каждого сотрудника, независимо от пола, т.е. способствовать полной профессиональной самореализации последнего (наиболее ярким примером – иллюстрацией здесь может служить главный персонаж детективов А. Марининой – Каменская).

*Процесс неформального взаимодействия с коллегами* как один из социально-психологических факторов профессиональной самореализации имеет множество аспектов, получивших довольно широкое освещение в специальной литературе. Последнее же время особый интерес, с нашей точки зрения, вызывает следующая проблема.

В профессиях типа «человек-человек», к которым относится и правоохранительная деятельность, существует опасность перенесения стиля служебных взаимоотношений с клиентом на систему неформальных контактов с коллегами. Это может быть определено как одно из проявлений профессиональной деформации личности. Учитывая агрессивность и социальную дезадаптированность основного объекта деятельности органов внутренних дел, восприятие сотрудниками его субкультуры и экстраполяция последней на ближайшее социальное окружение, в том числе и коллег, создает дополнительные трудности для женщин-сотрудников ОВД. Особенно остро эта проблема стоит перед ними в первые три года службы (период социально-профессиональной адаптации), после чего может наступить либо ассимиляция с предложенной системой культурных ценностей, либо геттоизация, влекущая за собой осложнения в отношениях с коллегами и, следовательно, проблемы в профессиональной самореализации.

Важным объектом исследования представляется изучение *взаимного влияния профессиональной деятельности на личную жизнь и семейные отношения женщин-сотрудников ОВД*. Учитывая традиционную ориентацию женщины на семью, для неё очень важна поддержка с этой стороны, понимание

стремления к профессиональной самореализации, что нашло подтверждение и в нашем исследовании женщин-сотрудников ОВД и курсанток Университета внутренних дел (г. Харьков). При этом респонденты указали также на негативные проявления такого влияния, прежде всего – осложнения в семейной жизни (особенно, если муж принадлежит к другой профессиональной группе), связанные с неприятием близкими ненормированного рабочего дня, стрессогенности служебной деятельности, преимущественно мужского окружения. Особо выделяется формирование у женщин элементов профессиональной деформации личности: эмоциональной неустойчивости, раздражительности, подчас явной грубости, несдержанности и агрессивности по отношению к членам семьи.

Исследование зафиксировало также и позитивные моменты влияния профессиональной деятельности на личность женщин. У них повышается социальный статус, удовлетворяется потребность в самореализации, уважении со стороны других членов общества, постоянно стимулируется необходимость поддержания «тонуса» как в отношении профессиональной пригодности, так и своего внешнего вида. Это придает женщинам уверенность в себе, расширяет круг их знакомств, что способствует активизации их личной жизни.

В целом анализ проблемы показал, что процесс активного включения женщин в деятельность органов внутренних дел проходит непросто, закрывать на это глаза нельзя, а необходимо организовать систему социальной, психологической и правовой помощи женщинам, сочетающим нелегкий труд правоохранителя с чисто женскими заботами по поддержанию семейного очага.

*В.А. Друзь, д-р біол. наук*

#### **ФАКТОРИ, ЯКІ ВИЗНАЧАЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧОГО АПАРАТУ**

Метою цієї статті є виклад бачення оптимального як на цей час підходу до побудови шкал оцінки ефективності професійної діяльності.

Ефективність слідчої діяльності залежить від багатьох причин. У різних умовах їх значущість може істотно змінюватись. Слідча діяльність, як професія, виникла у результаті суспільного запиту, і в цьому відношенні їй властиві всі принципи організації, характерні для будь-якої професії.

Оцінка ефективності діяльності вимагає її вимірювання. Для цього необхідно отримати простір характеристик, в якому відбувається вимірювання. При вирішенні цього питання необхідно встановити базові характеристики.

Численні соціально-психологічні дослідження різних професій вказують на значну роль в оцінці ефективності таких факторів, як професійне знання, матеріально-технічне забезпечення, переконаність у значущості своєї професії, соціальні умови побуту, стан здоров'я, вік.

Як кінцевий результат ці фактори виступають не у вигляді суми окремих складових, а як помноження, що являє собою при цьому ступеневий одночлен. Таке відображення кінцевого результату професійної діяльності дозволяє не тільки пояснити, але й проаналізувати можливість одержання однакової ефективності професійної діяльності при різній значущості кожного з факторів, що розглядаються.

Математичний аналіз взаємозумовленості відзначених компонентів, що входять у ступеневий одночлен, характеризує професійну діяльність, показує