

Фокус-группа была проведена только в одной группе менеджеров, которая включала 37 руководителей (экспериментальная группа), и проходила в форме совещания, на котором они отчитывались по результатам проделанной работы. Продолжительность каждого заседания в среднем составляла 6 – 8 часов. Для фиксации результатов использовалось стандартное оборудование – видеотехника.

В процессе проведения совещания ведущим активно применялись агрессивные технологии, которые сводились к:

- Озвучиванию только отрицательных результатов работы и игнорированию положительных;
- Требованию доказательств состоятельности участников как руководителей;
- Выдерживанию общего тона беседы в обвинительном ключе;
- Перекалыванию заслуг руководителя на стечение обстоятельств или других людей (вышестоящее руководство, подчиненные).

Описанные технологии главным образом были направлены на осознание менеджерами своей некомпетентности и на формирование мотивации к дальнейшему профессиональному росту через обучение.

Кроме того, по итогам проведения фокус-группы на основе полученных видеоматериалов был сформирован перечень тех компетенций, недостаточное развитие которых у руководителей препятствует успешному осуществлению управленческой деятельности последних.

По результатам исследования психологической компетентности выраженность мотива повышения квалификации в структуре мотивов профессиональной деятельности оказалась наиболее тесно связанной с рефлексивным компонентом.

Возможность повышения квалификации в экспериментальной группе менеджеров положительно связана с общей интернальностью ($r=0,48$, $P \geq 0,95$), а также с интернальностью в области достижений и неудач ($r=0,33$, $P \geq 0,95$; $r=0,36$, $P \geq 0,95$).

В контрольной группе повышение значимости данного мотива сопровождается снижением уровня субъективного контроля ($r=-0,33$, $P \geq 0,95$).

Другими словами, менеджеры экспериментальной группы считают себя ответственными за повышение своего образовательного уровня, за приобретение новых умений и навыков, тогда как менеджеры контрольной группы не готовы нести ответственность за повышение своей квалификации, считая, что действующие планы обучения достаточны для получения недостающих знаний.

Итак, формирование мотивации к обучению у руководителей может осуществляться через воздействие на систему их профессионально важных качеств, в частности через развитие психологической компетентности. Компонентом, который выступает основой для создания оптимальной мотивации к обучению, повышению уровня своего профессионализма, является рефлексивный компонент психологической компетентности.

Сысоева Н.А.

Развитие профессионально ориентированной системы ценностных ориентаций молодых сотрудников уголовного розыска в рамках специальной подготовки

Система ценностных ориентаций, являясь одним из структурных компонентов такой системы более высокого уровня, как «личность», выступает в роли регулятора ее активности и занимает пограничное положение между ее мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов.

Кроме того, система ценностей определяет направление и способы осуществления саморазвития и личностного роста человека. Это многофункциональная и динамичная система.

Трансформация общественных отношений привела к тому, что «потребительские» ценности несколько оттеснили нормы морали, сделав смыслом жизни профессиональную деятельность, как источник материальной обеспеченности. Кроме того, возникла необходимость переоценки значимости целого ряда основопола-

гающих ценностей и утверждению в общественном сознании новой системы ценностных ориентаций.

Этот процесс затронул все стороны общественной жизни, не оставив в стороне и профессиональную деятельность.

Для каждой определенной профессиональной группы характерен свой смысл деятельности, своя система ценностей, а профессионально важные качества становятся производными от нравственных качеств человека и иерархии ее ценностных ориентаций.

Особое значение система ценностных ориентаций занимает в профессии типа «человек – человек», так как в данном случае занимает центральное место в структуре их профессионального образа мира. Одной из таких профес-

сий является – сотрудник уголовного розыска (далее УР).

Как никому из сотрудников органов внутренних дел, им приходится иметь дело с наиболее сложным в социальном отношении контингентом, для которого характерно наличие асоциальных установок, неуправляемость, агрессивность, скрытый характер преступной деятельности, противостояние и враждебное отношение к представителям власти. При этом сам сотрудник УР должен иметь четкую мотивацию к службе, а так же сформированную и устойчивую систему профессиональных ценностных ориентаций.

Конфликтность личностной системы ценностей с профессиональной, может привести к криминализации и морально-нравственной деградации сотрудника еще на начальном этапе профессиональной деятельности и, как следствие, к ухудшению общественного мнения о правоохранительных органах в целом.

Адекватность же данных систем является одним из условий успешного преобразования в процессе обучения обычного выпускника средней школы в представителя власти, наделенного определенными полномочиями, и способного разумно и умело применять их на практике, не считаясь с личными побуждениями.

Не редки случаи, когда «молодые опера» сталкиваясь с реалиями службы в первый же год работы вынуждены самостоятельно устранять внутренний конфликт между ценностными ориентациями простого обывателя и системой ценностных ориентаций представителя власти. Развитие системы профессиональных ценностей еще на этапе адаптации к профессии и приведение ее в лаконичное единство с личностными ценностями индивида в складывающейся ситуации является одним из путей предотвращения данного внутреннего конфликта, что в свою очередь приведет к более качественному выполнению ими своих должностных обязанностей.

Изучению системы ценностей сотрудников уголовного розыска и ее динамики в процессе осуществления профессиональной деятельности и посвящена наша работа.

Проведенное исследование системы ценностей сотрудников уголовного розыска отделов внутренних дел Ставропольского края на разных этапах профессионального стажа (до 1 года, до 5 лет, до 10 лет и до 15 лет и выше) показало, что в целом в иерархии ценностных ориентаций сотрудников уголовного розыска наиболее приоритетными ценностями являются семья, и ее материальное благосостояние, удовлетворенность работой и общением с коллега-

ми, признание своего труда как руководством, так и обывателями, а так же комфортность условий труда и психическая стабильность.

Однако анализ данных сотрудников, стаж работы которых не превышал одного года, показал преобладание личностных потребностей и не сформированность профессиональной направленности. Так, приоритетными респонденты назвали личную комфортность и удовлетворенность в жизни, комфортность условий труда, материальную достаточность и удовлетворенность денежным содержанием и социальную защищенность на работе и вне ее. Кроме того, нами установлено, что сотрудники со стажем работы, не превышающим 1 год, имеют проблемы из-за несоответствия потребности в комфортных условиях труда и защищенности в социальной среде и их удовлетворением, а так же в не реализации потребности в престижности профессиональной деятельности.

У исследуемых со стажем работы более одного года конфликта между личностными и профессиональными (общественными) ценностями не выявлено, что позволило нам сделать вывод о необходимости проведения корректирующей работы именно с группой «сотрудников-первогодок» с целью устранения конфликта между личностным и профессиональным становлением и формированием в иерархии личностных ценностей – профессионально важных.

С этой целью нами разработан и внедрен в систему боевой и специальной подготовки Главного управления внутренних дел Ставропольского края спецкурс по формированию психологической готовности к осуществлению данной профессиональной деятельности и соответствующей системы ценностей. Программа эксперимента включала в себя не только проведение теоретических занятий, но и групповых игр, направленных на воспитание у будущих сотрудников органов внутренних дел устойчивых морально-нравственных позиций и установок, адекватных нормам общества, а так же актуализации профессионально-важных качеств в иерархии ценностей.

В результате проведенного нами эксперимента достигнута позитивная динамика личности и ее системы ценностных ориентаций. В частности, у исследуемых существенно возросла степень притяжения себя как сотрудника ОВД, притяжения других как коллег по службе, устойчивость морально-нравственных ценностей и личностных ориентации на профессиональные ценности, и другие показатели усиления профессиональной идентификации и роста ценностно-творческих ориентации молодых сотрудников ОВД.