



## МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

Березин И. Г.

### Психологические особенности профессиональной идентификации сотрудников следственного комитета

*Профессиональная идентификация как устойчивая тенденция к определенной интерпретации «эталонов» профессиональной деятельности и готовности действовать в соответствии с возникающими ценностно-смысловыми установками, влияет на уровень профессиональной активности и степень профессиональной самореализации сотрудников следственного комитета. В статье описываются результаты эмпирического исследования, в котором приняло 1286 следственных работников. Делается вывод о том, что учет особенностей профессиональной идентификации сотрудников должен стать компонентом эффективного руководства в условиях работы следственного комитета.*

**Ключевые слова:** *ценностно-смысловая сфера личности, смыслозначимые стратегии, профессиональная самореализация, идентичность, идентификация.*

Актуальность темы настоящей статьи обусловлена возрастающей потребностью государства и общества в повышении эффективности деятельности сотрудников Следственного комитета России (далее – Следственный комитет). Будучи новой структурой в системе отечественных государственных институтов, отвечающих за обеспечение различных аспектов функционирования правового государства, Следственный комитет ставит перед психологической наукой задачи, сформулированные в Федеральном законе «О Следственном комитете Российской Федерации» 28.12.2010 № 403-ФЗ, и прежде всего, это обеспечение оперативного и качественного расследования преступлений. Законодательно определенные приоритеты в деятельности Следственного комитета, в свою очередь, вызывают необходимость совершенствования деятельности его сотрудников, и в частности, его кадрового обеспечения, разработки и проведения адекватной ситуации кадровой политики. Как отмечается в Концепции развития следственного управления Следственного комитета России, процесс организации работы Следственного комитета должен сопровождаться адекватным решением кадровых проблем.

Особый раздел кадровых проблем связан с поиском психологических механизмов активизации руководителем личностного и профессионального ресурса



сотрудников. Использование таких механизмов в реальной практике управленцев в работе Следственного комитета позволит увеличить потенциал осознанной активности сотрудников в профессиональной самореализации, поможет преодолеть внутренние конфликты, связанные с проживанием и принятием себя в профессии, выявить и рефлексировать противоречия, возникающие в процессе профессионализации в современных социально-экономических условиях между силовыми структурами и различными социальными группами населения.

В качестве одного из таких механизмов может быть рассмотрена профессиональная идентификация как процесс развития личностной рефлексии профессиональной идентичности себя в соотношении с «эталонным образом» сотрудника соответствующей организации (профессионального Я) с целью достижения позитивной профессиональной самоидентификации.

Проблема оценки профессиональной идентификации сотрудников и актуализация на этой основе руководителем его профессионального ресурса рассматривается в различных разделах психологической науки. В акмеологическом плане (А. А. Деркач, А. А. Бодалев, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова), в контексте проблем человековедческого управления (В. Н. Маркин, 2009) исследуется целый ряд вопросов, связанных с актуализацией руководителем профессионального ресурса сотрудников. В качестве одного из таких ресурсов рассматривается профессиональная идентификация, которая понимается как формирование идентичности сотрудника путем интенсивного или долговременного преобразования идентичности на разных этапах профессиональной самореализации, связанных с влиянием различных профессионально-психологических факторов. Результатом процесса идентификации является качественное изменение идентичности личности, приведение информации о профессиональной деятельности в систему, создание механизма формирования и рациональное использование устойчивой информации о стадиях и уровнях достигнутой идентичности, становление идентификационных структур и функциональных связей, помогающих человеку постичь смысл идентификации и повысить возможности идентификации в направлении повышения эффективности своей профессиональной деятельности (В. Р. Орестова, 2010).

В современной психологии рассматривается целый спектр проблем профессиональной и организационной идентификации. Она анализируется как важный компонент, определяющий специфику взаимодействия индивид-организация, индивид-группа (О. Н. Бурмистрова, 2010). Основой для отечественных исследований в этой области, стали работы Г. Тэшфела по теории социальной идентичности и Дж. Тернера по теории самокатегоризации.

В психологии труда и эргономике профессиональная идентификация определяется как внутренний психологический ресурс персонала, который можно инициировать в процессе правильной организации управленческой деятельности (И. П. Волков, А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, Ю. М. Забродин). Этот субъектный ресурс



можно рассматривать как интегральное психическое образование, влияющее на профессиональную активность в соответствии с внутренними критериями эффективности и целесообразности (С. А. Белоусова, 2011).

Однако, несмотря на активные исследования профессиональной идентификации в отечественной психологии, наблюдается очевидный дефицит работ, направленных на выявление ее специфики у тех, кто работает в силовых структурах и, в частности, у сотрудников Следственного комитета. В основном эти работы посвящены специфике деятельности государственных служащих, представителей бизнеса, сотрудников промышленных предприятий и торговых учреждений, педагогов, относительно же сотрудников Следственного комитета таких работ, к сожалению, нет.

Профессиональная идентичность сотрудника Следственного комитета предполагает достижение определенного уровня соответствия с «эталонным образцом», который задается регламентирующими документами. Отношение к «эталонному образу» сотрудника Следственного комитета возможно выявлять через исследование особенностей его смысловых установок как показателей (индикаторов) степени привлекательности для сотрудника самой профессии и степени его вовлеченности в корпоративное сообщество. Это происходит путем постоянного соотношения, усиления, «подтягивания» до него социально-психологических качеств из тех, которые реально осознаются личностью, субъективно проявляясь в самооценке, и оцениваются как выраженные самоотношения. При этом в оптимальном варианте все основные идентификационные процессы должны носить опережающий по сравнению с «нормой» характер. Эффект опережения становится базовым ядром предлагаемого понимания процесса профессиональной идентификации в описываемом исследовании.

В нашем исследовании в качестве респондентов выступили сотрудники следственных управлений Следственного комитета Российской Федерации, дислоцированных на территории Южного и Северо-Кавказского федеральных округов – всего 1286 человек.

Для выявления особенностей профессиональной идентификации нами были составлены две анкеты: *первая анкета* была ориентирована на выявление «эталонных характеристик», которые должны быть присущи сотруднику Следственного комитета и которые ориентируют его поведение на «законы» корпоративного сообщества и составляют «фундамент» корпоративной культуры; *вторая анкета* ориентирована на выявление различных видов идентификации, которые присущи сотрудникам Следственного комитета, а также этапов вовлеченности сотрудника в профессиональное сообщество, наличие барьеров «вовлеченности» в профессиональное сообщество. Анкетирование проводилось с целью выявить специфику ценностных установок участников исследования (позитивные или негативные) по отношению к ценностям позиционируемых как приоритетных для сотрудников Следственного комитета регламентирующими документами.



Были выделены и охарактеризованы эталонные характеристики (или как их еще называют в последние годы эталонные профессиональные компетенции и универсальные действия). Эталонные характеристики существуют для многих специальностей, однако применительно к сотрудникам Следственного комитета присутствует своя специфика, связанная с особенностями профессиональной деятельности.

Таблица 1

**Эталонные характеристики сотрудников Следственного комитета**

№	Эталонная характеристика сотрудника	Перечень позитивных особенностей, свидетельствующих о наличии данной эталонной характеристики
1	Правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений.	Высокий уровень социализации личности; высокий уровень правосознания, социальной ответственности: честность, гражданское мужество, совестливость, принципиальность, непримиримость в борьбе с нарушениями правопорядка; обязательность, добросовестность, исполнительность, дисциплинированность; доминирование социально значимых мотивов в сфере профессиональной деятельности.
2	Ответственный, обязательный характер профессиональных полномочий.	Развитый интеллект, гибкое, творческое мышление, способность к глубокому, всестороннему анализу, к прогнозированию; умение выделить главное; настойчивость, принципиальность в отстаивании принимаемых решений; смелость брать на себя и нести персональную ответственность за свои действия и решения; эмоциональная уравновешенность; адекватная самооценка; уважительное отношение к людям.
3	Экстремальный характер профессиональной деятельности, умение работать в инцидентных условиях.	Нервно-психическая (эмоциональная) устойчивость личности: выносливость к длительно воздействующим психофизическим перегрузкам, высокая работоспособность; нервно-психическая устойчивость к стрессу, высокий уровень самоконтроля над своими эмоциями, настроением, развитые адаптивные свойства нервной системы (сила, активность, динамичность, лабильность, пластичность нервных процессов).
4	Нестандартный, творческий характер профессиональной деятельности.	Познавательная (когнитивная) активность, продуктивность мышления: развитый интеллект, широкий кругозор, эрудиция; гибкое, творческое мышление, умственная работоспособность, сообразительность: аналитический склад ума, прогностические способности, умение выделить главное; активность, подвижность психических познавательных процессов (восприятия, мышления, внимания), емкая память; развитые воображение, интуиция, способность к абстрагированию, рефлексии.
5	Процессуальная самостоятельность, персональная ответственность.	Социальная зрелость личности: нервно-психическая, эмоционально-волевая устойчивость: развитый интеллект, гибкое творческое мышление, прогностические способности; смелость, решительность, способность брать на себя ответственность, уверенность в себе, настойчивость при высоком уровне самокритичности: адекватная самооценка, устойчивая мотивация на достижение успеха.



На первом этапе эмпирической части исследования выявленные с помощью частотного и контент анализа параметры (соответствие представлений сотрудника о своем собственном профессиональном образе и его соответствие эталонным характеристикам) позволили выделить и охарактеризовать уровни профессиональной и организационной идентификации сотрудников.

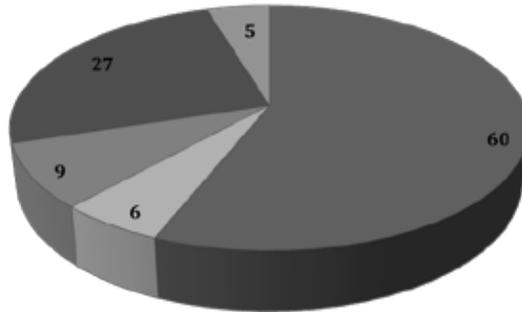
Подавляющее большинство сотрудников Следственного комитета, принимавших участие в диагностике, понимают, что должны принимать эталонные формы поведения (то, что записано в регламентирующих документах, и то, что требует от них руководство) как образец, однако при этом затрудняются определить те компетенции и личностные характеристики, которые им необходимы, чтобы стать похожими на предлагаемый эталонный образ (60 % от опрошенных). Подавляющее большинство сотрудников, принимавших участие в исследовании, находятся на стадии исследования, т. е. пытаются понять, как именно надо воспринимать себя как члена профессионального сообщества. Они потенциально готовы стать такими, какими их хочет видеть общество и руководство, но не понимают, как именно идти к эталонным образцам.

Количество сотрудников, которые очевидно негативно оценивают «эталонные характеристики» (т. е. находятся на стадии отрицания и сопротивления в процессе профессиональной идентификации), невелико (менее 6 % и 9 %), однако с нашей точки зрения, эти сотрудники особенно нуждаются в повышенном внимании тех, кто осуществляет их профессиональное сопровождение (руководство, психологи, сотрудники системы повышения квалификации), поскольку не принимают «эталонные» характеристики как те, которые могут стать их личностной ценностью и образцом развития.

27 % сотрудников находятся на стадии вовлеченности, когда эталонные образцы расцениваются как руководство к своему собственному развитию и самосовершенствованию. При этом они рефлексируют свои собственные проблемы и видят способы реального преодоления недостатков.

Только 5 % сотрудников имеют наивысший уровень профессиональной идентификации, рассматривают эталонные образцы поведения как нечто незыблемое, как то, что надо выполнять при любых обстоятельствах (диаграмма 1).

Как видно на диаграмме, 60 % респондентов понимают, что должны принимать эталонные формы поведения как образец, однако при этом затрудняются определить те, компетенции и личностные характеристики, которые им необходимы, чтобы стать похожими на предлагаемый эталонный образ. 6 и 9 % негативно оценивают «эталонные характеристики». 27 % эталонные образцы расценивают как руководство к своему собственному развитию и самосовершенствованию. 5 % рассматривают эталонные образцы поведения как нечто незыблемое, как то, что надо выполнять при любых обстоятельствах.



**Диаграмма 1.** Отношение сотрудников Следственного комитета к эталонным образцам поведения

На дальнейших этапах исследования принимали участие те сотрудники, у которых был выявлен средний уровень профессиональной идентификации.

Контент-анализ ответов на предложенные сотрудникам вопросы двух анкет позволил выявить стратегии профессиональной идентификации сотрудников. Эти стратегии мы рассматривали как производную от смысложизненных стратегий и стратегий профессионального поведения. Мы объединили их в две группы: «позитивные» (позитивная оценка «эталонных характеристик» и оценка себя как соответствующего этим характеристикам) и «негативные» (негативная оценка «эталонных характеристик» или оценка себя как не соответствующего этим характеристикам).

Стратегии профессиональной идентификации должны рассматриваться, как определенная совокупность:

- ценностных отношений сотрудника к эталонным образцам;
- позитивная оценка своей профессии, своего профессионального будущего;
- позитивная оценка своей организации (организации в которой непосредственно работает сотрудник);
- позитивная оценка своего руководства;
- оценка самого себя с точки зрения соответствия эталонам;
- оценка психологического климата своей организации;
- выделение позитивной перспективы развития профессионального сообщества (оценки со стороны общества);
- специфика «барьеров вовлеченности» (внешних и внутренних факторов);
- развитие ресурса личностного взаимодействия с коллегами.

Сотрудники Следственного комитета, которые имеют позитивную профессиональную идентификацию среднего уровня, реализуют ее в следующих стратегиях:

- нейтральная стратегия с элементами негативизма, рефлексия барьера вовлеченности («я понимаю, что эталоны нужны, но я сам им не соответствую»)



- и все вокруг меня им не соответствуют, но я надеюсь на позитивные преобразования в стране и Следственном комитете, которые помогут сотрудникам в большей степени соответствовать тому, что от них ждут общество и население») – 3 %;
- нейтральная стратегия с позитивной тенденцией («я понимаю, что эталоны нужны, но я сам им не соответствую, однако со мной работают те, кто этим эталонам соответствует. Я надеюсь, что через какое-то время я сам стану более совершенным») – 6 %;
- амбивалентная стратегия, наличие барьера вовлеченности (рефлексия внутренних факторов, рассогласование между профессиональной и организационной идентичностью) («я знаю, что в нашей организации работают люди, которые не соответствуют эталонам, и это мешает мне самому им соответствовать, но в других подразделениях следственного комитета все более благополучно и у меня есть шанс в будущем в большей степени соответствовать желаемым образцам») – 11 %;
- позитивная стратегия («я частично соответствую эталону, многие мои коллеги тоже, однако мне не совсем понятно, что мы можем делать для достижения полного соответствия») – 63 %;
- опережающая позитивная стратегия («я частично соответствую эталону, многие мои коллеги тоже и мы готовы проявить активность для дальнейшего профессионального совершенствования. Без этого в нашей профессии нельзя») – 17 %.

Проведенное сравнение позволило перейти к следующему этапу нашего исследования: анализу психометрических диагностик у сотрудников с разными стратегиями профессиональной идентификации и описание симптомокомплексов психологических характеристик для лиц с разными стратегиями профессиональной идентификации.

В группах с «позитивными» стратегиями идентификации выявлена значимая корреляция ( $r = 0,844$  при  $p \leq 0,01$ ) с ориентацией на социальную активность для достижения жизненного успеха. Анализ данных этой же группы выявил статистически значимую взаимосвязь между личностным дифференциалом (который свойственен тем, у кого позитивная профессиональная идентификация) и такими ценностями, как уважение других ( $r = 0,749$  при  $p \leq 0,05$ ), социальный статус ( $r = 0,658$  при  $p \leq 0,05$ ), материальное благополучие ( $r = 0,727$  при  $p \leq 0,01$ ) и возможность заниматься любимым делом ( $r = 0,888$  при  $p \leq 0,001$ ). Положительная корреляция обнаружена также между профилем отношение к делу с отношением к другим ( $r = 0,770$  при  $p \leq 0,01$ ) и социальным статусом ( $r = 0,739$  при  $p \leq 0,01$ ). В процессе обработки результатов была выявлена отрицательная взаимосвязь между амбивалентной стратегией профессиональной идентификации и конфликтоустойчивостью ( $r = -0,843$  при  $p \leq 0,01$ ). Чем выше уровень конфликта между внутренней и внешней трудовой мотивацией, тем ниже конфликтоустойчивость



и тем выше вероятность, что в условиях повышенной эмоциональной напряженности сотрудник будет плохо владеть собой, может провоцировать конфликты, как с сослуживцами, так и с другими участниками профессионального взаимодействия. Именно для этих респондентов была характерна «отрицательная» стратегия. Полученные данные свидетельствуют о том, что для сотрудников с «позитивными» стратегиями профессиональной идентификации характерна направленность на то, чтобы люди, общество видели и понимали, что их труд приносит реальную пользу и должен высоко оцениваться как важная и общественно значимая деятельность.

Полученные диагностические данные позволили выявить основные направления деятельности руководителя по инициации развития позитивной профессиональной идентификации сотрудников Следственного комитета с целью повышения их профессиональной эффективности:

- создания глубоко продуманной политики учета мотивационной сферы привлечения на службу в Следственный комитет сотрудников с высоким профессиональным ресурсом;
- повышение уровня образования и повышения квалификации сотрудников Следственного комитета, включение в программы повышения квалификации образовательных программ по повышению уровня профессиональной идентификации сотрудников;
- организация стажировок сотрудников в подразделениях с наиболее благоприятным психологическим климатом;
- формирование и повышение позитивного имиджа кадров Следственного комитета (взаимодействие с прессой, общественными организациями, учебными учреждениями).

Учет особенностей профессиональной идентификации сотрудников должен стать обязательным компонентом эффективного руководства в условиях работы Следственного комитета. Руководитель, работающий в специфических условиях Следственного комитета, находится в ситуации поиска потенциальных ресурсов сотрудников, активизировав которые, можно добиться более эффективной и продуктивной профессиональной деятельности. Профессиональная идентичность и ее динамическая составляющая профессиональная идентификация становятся как раз таким ресурсом.

### **Литература**

1. *Артемова Я. В.* Генезис исследований корпоративной идентичности личности в современной науке: учебное пособие / Под общ. ред. проф. В. С. Агапова. – М.: Изд-во РУДН, 2010. – 40 с.
2. *Березин И. Г., Брижак З. И.* Психологические основы эффективного управления следственными органами // Юрист-правовед. – 2010. – № 1 (38). – С. 89–92.



3. Брижак З. И. Психологическое сопровождение служебной деятельности как основа профессионального становления следователя // Российский психологический журнал. – 2011. – Т. 6. – № 8. – С. 21–29.
4. Бурмистрова О. Н. Социально-психологические факторы эффективности деятельности руководителя // Изв. Волгогр. гос. пед. ун-та. Сер.: Педагогические науки. – 2008. – № 4 (28). – С. 166–170.
5. Волков А. А. Основные подходы и критерии в отечественной и зарубежной психологии к проблеме разработки модели психологической подготовки и коррекции трансформационной ценностно-смысловой сферы личности в зависимости от специфики профессионального контекста // Вестник ИДНК «Экономика и управление народным хозяйством». – 2010. – № 2 (14). – С. 129–143.
6. Деркач А. А., Калинин И. В., Синягин Ю. В. Стратегия подбора и формирования управленческой команды. – М., 1999.
7. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.
8. Психология формирования антитеррористических ценностей студентов современного университета: учебник / Под ред. И. В. Абакумовой, П. Н. Ермакова. – М.: КРЕДО, 2013. – 352 с.
9. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность. Монография. – М.: Изд-во МОСУ, 2001.