

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»

(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт социально-гуманитарных технологий

Кафедра специальной психологии

Печенкина Анастасия Константиновна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**Психологическая программа развития самооценки сотрудников
министерства внутренних дел**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

направленность (профиль) образовательной программы

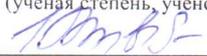
Психологическое консультирование и психотерапия

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой

д.м.н., профессор Шилов С.Н.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

 03.10.18

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

д.м.н., профессор Шилов С.Н.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

 03.10.18

(дата, подпись)

Научный руководитель

к.м.н., Бардецкая Я.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

 03.10.18

(дата, подпись)

Обучающийся

Печенкина А.К.

(фамилия, инициалы)

03.10.18



(дата, подпись)

Красноярск, 2018

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ПРОБЛЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	8
1.1. Сущность и понятие самооценки в психологической литературе.....	8
1.2. Характеристики исполнительской деятельности сотрудников МВД.....	36
1.3. Современное состояние изучения проблемы самооценки исполнительской деятельности сотрудников МВД.....	47
Выводы по первой главе.....	57
ГЛАВА II. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ САМООЦЕНКИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МВД.....	59
2.1. Организация, методы и методики исследования	59
2.2. Анализ результатов исследования.....	63
Выводы по второй главе.....	67
ГЛАВА III. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ САМООЦЕНКИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МВД.....	69
3.1. Научно-методологическое обоснование по формированию и развитию оптимального уровня самооценки у сотрудников МВД.....	69
3.2. Меры профилактики оптимального уровня самооценки личности и исполнительской деятельности у сотрудников МВД.....	73
Выводы по третьей главе.....	81
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	83
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ	95

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Проблема самооценки сотрудников МВД в настоящее время имеет важное социальное и научно-практическое значение. Исследованиями данной проблемы и смежных проблем занимались ряд авторов: И.В. Абакумова (2004), К.А. Абульханова-Славская (2001), А.С. Гусева (2003), А.А. Деркач (2006) и другие. Нормальный уровень самооценки является фактором успешной исполнительской деятельности, профессиональной самореализации, собственной безопасности, трансформации смысловых ориентаций, полноценной профессиональной реализацией личности, фактором создания нормального морально-психологического здоровья. Данной проблематике посвящены работы В.И. Деева (1999) и А.Н. Смелова (2002).

Напротив, низкий уровень самооценки сотрудников МВД приводит к ряду негативных явлений: снижению производительности исполнительской деятельности, отрицательным моральным и психическим состояниям человека, напряженности человеческих отношений внутри коллектива, а также по исследованиям А.Н. Шатохина (2005) к ценностной деформации, пассивности, ощущению вражды к себе со стороны населения, оценке собственной профессии, как мало престижной.

Осуществление преобразований в различных областях государства, переход от практики авторитаризма к формированию демократического общества происходит на фоне возникновения значительного количества общественных конфликтов, характеризующихся отсутствием практики их разрешения, непредсказуемостью развития ситуации, противоречиями между необходимостью применения сотрудниками МВД соответствующих сил и средств, и нормативной базой их применения. Выполняя задачи по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, сотрудники вынуждены действовать в сложной оперативной обстановке с применением оружия и боевой техники. Поэтому, все более значимую роль

приобретает проблема самооценки исполнительной деятельности сотрудников МВД, то есть, насколько адекватно они могут оценивать свои профессиональные навыки.

Самооценка оказывает существенное влияние на эффективность деятельности и формирование личности на всех этапах развития. Адекватная самооценка придает человеку уверенность в себе, позволяет успешно ставить и достигать целей в карьере, бизнесе, личной жизни, творчестве, придает такие полезные качества как инициативность, предприимчивость, способность адаптации к условиям различных социумов. Низкая самооценка сопровождает человека робкого, неуверенного в принятии решений.

В правоохранительной деятельности адекватная самооценка, как правило, становится неотъемлемым качеством успешного человека. Однако распространены и случаи завышенной самооценки, когда люди придерживаются слишком высокого мнения о себе, собственных талантах и способностях, в то время как реальные их достижения, по мнению экспертов в той или иной области, представляются более или менее скромными.

Практические психологи, например Л.А. Коростылева, А.П. Чернышов и другие нередко выявляют два типа поведения (мотивации) – стремление к успеху и избегание неудачи. В случае если человек придерживается первого вида мышления, он настроен более позитивно, его внимание менее акцентировано на трудностях, и в этом случае мнения, высказываемые в социуме, просто менее значимы для него и его уровня самооценки. Человек, исходящий из второй позиции, менее склонен к риску, проявляет больше осторожности и нередко находит в жизни подтверждение своим страхам, что его путь к целям сопряжен с бесконечными препятствиями и тревогами. Такой тип поведения, возможно, не позволяет ему поднять самооценку.

Таким образом, **проблема исследования** заключается в том, что оптимальный уровень самооценки является фактором успешной исполнительной деятельности, полноценной профессиональной реализации личности, фактором создания нормального морально-психологического

здоровья. Работа сотрудников МВД относится к экстремальной сфере деятельности, поэтому очень важно то, насколько сами они оценивают свою исполнительную деятельность и уровень своих сил.

Цель исследования: изучить особенности самооценки исполнительной деятельности сотрудников МВД и обосновать психологическую программу по формированию и развитию оптимального уровня самооценки у данных сотрудников.

Объект исследования: особенности самооценки исполнительной деятельности сотрудников МВД.

Предмет исследования: психологическая программа развития самооценки сотрудников министерства внутренних дел.

Гипотезой исследования послужило предположение о том, что самооценка исполнительной деятельности сотрудников следственного отдела МВД выше, чем самооценка исполнительной деятельности сотрудников отдела уголовного розыска МВД.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования были определены следующие **задачи исследования:**

1. На основании анализа психологической литературы определить современное состояние проблемы исследования.
2. Изучить особенности самооценки исполнительной деятельности сотрудников МВД.
3. Разработать и обосновать психологическую программу по формированию и развитию оптимального уровня самооценки у сотрудников МВД.

Теоретико-методологические основы исследования составили: теории субъектного подхода (К.К. Платонов, Э.Ф. Зеер, М.И. Кузнецова и другие); теории личностного подхода (С.Л. Рубинштейн); самооценка личности и ее становления в процессе профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, Д.А. Марьяненко и другие); структурный подход

(Е.В. Шорохова); концепция способностей (В.Д. Шадриков); работы, посвященные самооценке деятельности (Е.В. Зинько, И.И. Чеснокова).

Методы исследования. В соответствии с целью и задачами исследования применялись, как теоретические (анализ литературных источников), так и эмпирические методы. Среди эмпирических методов исследования использовались метод наблюдения, беседа, тестирование, эксперимент. В исследовании применялись методы количественной и качественной обработки материала и интерпретации результатов.

В психологическое исследование нами были включены следующие **психодиагностические методики:**

1. «Методика Дембо-Рубинштейн» (1970) в модификации А.М. Прихожан (2000).
2. Методика Л.И. Вассермана «Уровень социальной фрустрированности».
3. Тест «Общая самооценка» Г.Н. Казанцевой.

Организация исследования: исследование проводилось в Межмуниципальном управлении МВД России «Красноярское» (МУ МВД России «Красноярское»). В экспериментальном исследовании приняли участие 40 сотрудников следственного и уголовного отделов полиции № 4 МУ МВД России «Красноярское» в возрасте от 20 до 45 лет, из которых 15 женщин и 25 мужчины.

Этапы исследования.

Первый этап включал в себя изучение и анализ литературы по проблеме исследования; анализ понятийно-терминологической системы и методологии исследования; формулирование и уточнение цели, гипотезы и задач.

Второй этап – составление плана исследования; подбор диагностических методик, проведение констатирующего эксперимента и анализ его результатов.

Третий этап – составление рекомендаций по формированию и развитию самооценки у сотрудников МВД.

Четвертый этап – обобщение теоретических положений и экспериментальных выводов, корректировка текста работы и ее оформление.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении и углублении теоретических представлений об особенностях самооценки исполнительской деятельности сотрудников МВД.

Практическая значимость исследования заключается в том, что представленные в диссертации материалы, раскрывающие особенности самооценки сотрудников МВД, а также психологическая программа по формированию и развитию оптимального уровня самооценки исполнительской деятельности данных сотрудников, могут быть использованы психологами и начальниками отделов полиции МУ МВД «Красноярское».

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы в количестве 94 источников, приложения, включает 3 таблицы, 3 гистограммы.

Автором лично проведены: сбор материала, подбор психодиагностических методик, выявление особенностей самооценки исполнительской деятельности сотрудников МВД, анализ результатов констатирующего эксперимента.

ГЛАВА I. АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ ПО ПРОБЛЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Сущность и понятие самооценки в психологической литературе

Изучение самооценки в связи с личностными чертами – важная часть широкого проблемного поля, связанного с изучением интраиндивидуальных взаимосвязей характеристик самосознания личности и ее диспозиций разного уровня, с попытками целостного понимания личности и на этой основе – улучшения прогнозирования ее поведения, поддержки и коррекции.

Несмотря на сохраняющееся многообразие подходов к изучению и описанию личности, в психологической науке все больше заметна тенденция трактовать личность скорее как субъективный мир, структуру опыта, систему смыслов, чем как объектное описание через профиль тестовых данных. Необходимость «считаться не только с объективными индивидуальными различиями, но и с субъективным миром формирующейся личности, самооценкой, «Я-концепцией» отмечалась в разное время многими авторами, например И.С. Коном (1998), но конкретных научных данных о том, как именно первое соотносится со вторым, в каких типичных феноменах это взаимодействие проявляется, все еще недостаточно. Исследования связей черт личности и особенностей ее самооценки позволят лучше понять процессы самовосприятия, самоотношения, самопрезентации личности, сделать шаг к целостному пониманию личности в единстве когнитивных, эмоциональных и поведенческих аспектов.

В психологии большое внимание уделено как понятию «самооценка», так и проблематике черт личности. Различные аспекты изучения самооценки рассмотрены в трудах Б.Г. Ананьева (1958), Л.И. Божович (1963), И.С. Кона (1989), А.И. Липкиной (1970), В.В. Столина (1952), Е.С. Шороховой (1956), Л.В. Бороздиной (2001), А.К. Болотовой (1999), А.В. Захаровой (1993), У. Джемса (1876), Ч. Кули (1901), Дж. Мида (1910), Э. Эриксона (1940), К. Рождерса (1945), Р. Бернса (1782) и другие. Самооценка – это сложное и

многогранное понятие. В исследованиях А.В. Захаровой (1995), как целостная система самооценка включена во множество связей и отношений с другими психическими образованиями, в том числе с чертами личности, взаимодействие с которыми носит диалектический характер: будучи обусловленной ими, самооценка в то же время сама выступает важнейшей детерминантой их дальнейшего развития. По мнению большинства исследователей, одним из которых выступал В.В. Столин (1950), самооценка отражает качественное своеобразие личности и характер ее взаимодействия с другими людьми. В частности, от индивидуальных различий зависит уровень осознанности и обобщенности самооценки. Несмотря на большое количество работ, посвященных изучению самооценки, конкретные связи различных ее особенностей (в том числе кросситуативной устойчивости, уровня, адекватности) с чертами личности пока исследованы недостаточно.

Термин «черта личности» разрабатывался и широко использовался в рамках чертографического подхода к личности такими авторами, как Г. Оллпорт (1941), Г. Айзенк (1966), Р. Кеттелл (1976), Р. Маккрей (1996), и др. В данной работе черты личности понимаются в широком смысле как устойчивые диспозиции индивида к определенному поведению в широком или узком классе ситуаций, сложившиеся в ходе формирования индивидуального опыта на основе взаимодействия факторов индивидуальной конституции, среды и собственно личностной смысловой активности. В рамках категории «черты личности» нами рассматриваются характерологические черты и ценностные ориентации. Ценностные ориентации отражают осознанные устойчивые мотивационные образования личности, на тесную связь последних с характерологическими проявлениями указывали С.Л. Рубинштейн (1939), В.Н. Мясищев (1951) и многие другие авторы.

В фокусе внимания исследователей самооценки личности оказываются, как характеристики обобщенной (кросситуативной) самооценки, так и особенности актуальной самооценки, которая представляет собой

эмоционально насыщенное отражение человеком знаний о самом себе в данный момент времени, связанное с особенностями ситуации, с состоянием субъекта. Строго говоря, самооценка всегда функционирует именно как актуальная, но там, где специально не исследуется ее ситуативная динамика, данный термин применяется сравнительно редко. В данной работе уделяется внимание ситуативным изменениям самооценки, поэтому используется понятие «актуальная самооценка». В качестве изучаемых особенностей актуальной и обобщенной самооценки рассмотрены такие ее параметры, как общий уровень, адекватность-неадекватность, гибкость (при изменении ситуации самооценивания).

Исследование научных подходов к определению самооценки исполнительской деятельности сотрудников МВД, ее места и роли, а также сущности данной категории позволили выработать и обосновать авторский взгляд на ее содержание, в соответствии с которым самооценка относится к числу инновационных видов измерений деятельности сотрудника и ее результативности. Самооценка сформировалась на базе таких традиционных видов измерений как оценка, проверка, контроль и аудит. При этом самооценке присущи только внутренние цели, сформированные самой личностью сотрудника, а не заданные внешней, вышестоящей организацией или институциональными системами общества. Инициатор измерений достаточно самостоятелен в своих решениях, поскольку для самооценки характерно внутреннее формирование критериев измерений, итогового отчета, а также развернутого плана по совершенствованию и развитию собственной деятельности и деятельности организации.

Исходя из этих теоретических посылок, сформулировано авторское определение понятия «самооценка деятельности». В соответствии с ним самооценка - это инструмент совершенствования, применение которого предполагает систематическую реализацию процесса самоисследования и формирование собственного мнения о результативности и эффективности своей деятельности, об уровне ее зрелости, с целью интеграции полученных

результатов в деятельность по стратегическому и тактическому планированию.

Данное определение является более полным по сравнению с существующими, поскольку расставляет следующие важные акценты:

а) самооценка - это инструмент анализа, контроля и диагностики уровня развития личности в области юридических и организационных качеств;

б) самооценка - это инструмент стратегического планирования собственной дальнейшей деятельности сотрудника на основе фактов;

в) самооценка - это систематический процесс критических и корректирующих исследований деятельности сотрудника МВД;

г) самооценка - это инструмент вовлечения сотрудника в собственную деятельность в МВД [16].

При этом главной целью проведения самооценки является определение сильных сторон деятельности сотрудника, а также областей, где необходимо ввести улучшения. Однако сама по себе процедура самооценки не всегда приводит к позитивным изменениям. Они происходят только в случае, если на основе результатов самооценки разрабатывается и реализуется план практических мероприятий по улучшению деятельности сотрудников МВД. Большинство из этих организаций не рассматривает самооценку в качестве эффективного инструмента саморазвития и непрерывного улучшения исполнительской деятельности. Но игнорирование результатов самооценки и самодиагностики приводит к неэффективным и не реализуемым действиям, касающимся самой организации [3].

Уточнено определение категории «самооценка деятельности». В частности под самооценкой деятельности понимается инструмент совершенствования, применение которого предполагает систематическую реализацию процесса самоисследования и формирование коллективного и личного мнения о результативности и эффективности организации и уровне зрелости ее системы с целью интеграции полученных результатов в

деятельность; предложена и обоснована авторская классификация моделей самооценки деятельности, исходя из сферы их распространения, степени адаптации, целевой направленности и комплексности оценки системы внутрифирменного управления;

Самооценка сотрудника позволяет ему еще раз проанализировать свою деятельность за отчетный период, подобрать факты, продумать шаги по саморазвитию. Зачастую в процессе самооценки сотрудник еще раз внимательно изучает требования компании к своему поведению, проводит самоанализ и иногда самостоятельно корректирует (улучшает) свое производственное поведение.

Самооценка личности зависит от многих факторов, например таких, как темперамент, характер и способности человека. Именно базовые свойства, которые представляют и врожденные и приобретенные в процессе воспитания и социализации черты, формируют определенный стиль поведения и деятельности личности [23, с. 135].

Проблема самооценки сотрудников МВД в настоящее время имеет важное социальное и научно-практическое значение. Нормальный уровень самооценки является фактором успешной исполнительской деятельности, полноценной профессиональной реализацией личности, фактором создания нормального морально-психологического здоровья. Напротив, низкий уровень самооценки сотрудников МВД приводит к ряду негативных явлений: снижению производительности исполнительской деятельности, отрицательным моральным и психическим состояниям человека, напряженности человеческих отношений внутри коллектива [6, с. 38].

Исследований, посвященных проблемам сотрудников внутренних дел гораздо меньше, чем исследований, посвященных категории людей, работающих в обычных сферах труда. Несмотря на то, что проблема специфики деятельности в правоохранительной системе и особенностях личности персонала внутренних дел рассматривалась в работах многих психологов, таких как: Т.П. Гольцева (1930), А.В. Дулов (1967), Д.Е. Егоров

(1899), П.Ю. Наумов (1950), К.Р. Техасов (1980), она остается недостаточно изученной [1, с. 104].

В рамках данного направления исследований процесс формирования самооценки человека на каждом этапе состоит в наполнении её новым содержанием и преобразованием её структуры в зависимости от типа ведущей деятельности, что можно увидеть в работах Л.И. Божовича (1979), А.В. Захарова (1998), М.И. Лисина (1983), А.М. Прихожан (1983), Т.В. Снегирёва (1978), Е.А. Шумилин (1979) и др.

На основе анализа психологической литературы было определено, что самооценка содержит в себе разнообразные аспекты самопознания и самоотношения, которые раскрываются по таким параметрам, как общее – частное, реальное – демонстрируемое, осознаваемое – неосознаваемое, адекватное – неадекватное, когнитивное – эмоциональное, позитивное – негативное, стабильное – нестабильное, а также по уровню развития самооценки, временной соотнесённости и показателям её дифференцированности.

Самооценку человека рассматривают обычно в двух аспектах: как основной компонент самопознания и Я-концепции, а также как процесс оценки себя в целом и оценки отдельных сторон своей личности. Таким образом, одновременно самооценка человека выступает и как процесс, и как результат отражения субъектом информации о себе относительно определённых социальных ценностей и эталонов [12].

Становление самооценки характеризуется рядом противоречивых тенденций: в одних сферах человек проявляет устойчивую самооценку, в других, наоборот, у него проявляется менее стабильная самооценка. Психологические изменения самосознания и Я-концепции происходят у постепенно. На начальном этапе познания самого себя и своих возможностей, его внимание акцентируется на физических характеристиках, затем на качествах, которые связаны с выполнением определённых видов деятельности, и, наконец, внимание фокусируется на личностных

особенностях, характеризующих внутренний мир человека.

Переходя к теоретическому анализу механизмов формирования самооценки, необходимо отметить три существенных момента, важных для понимания данной проблемы.

Во-первых, важным для формирования самооценки является сопоставление образа реального «Я» с образом идеального «Я». Те люди, у которых в реальной жизни возникает возможность соотнести собственную самооценку со своими идеальными представлениями о себе, чаще всего имеют высокую самооценку. Если же человек в ходе сравнения реальных своих достижений с теми, которые являются для него наиболее желаемыми, выявляет большой разрыв между ними, то формирование его самооценки будет иметь тенденцию к снижению [14].

Во-вторых, человек склонен оценивать себя так, как, по его мнению, его оценивают референтные источники (семья, сослуживцы, друзья).

В-третьих, человек оценивает успешность и целесообразность своих действий и особенностей через «призму» своих представлений, ценностей, идеалов, эталонов. В данном случае человек получает удовлетворение от того, что выбранное им дело он делает хорошо.

Общепсихологические закономерности развития человека в связи с его социальным становлением представлены в трудах таких отечественных ученых, как Л.И. Божович (1953), Л.С. Выготского (1924), Т.В. Драгуновой (1981), И.В. Дубровиной (1952), И.С. Кона (1960), А.Е. Личко (1977), Д.В. Эльконина (1965) и других.

Получение социально-оценочной информации о себе становится возможным с момента включения его в различные виды практической деятельности. При этом человек ищет такие виды деятельности, которые связаны с социальным одобрением и получают позитивную социальную оценку, как писал Д.И. Фельдштейн (1994).

Имеющаяся в настоящее время разноплановость в понимании социально одобряемой и признаваемой деятельности приводит к тому, что человек

стремится самореализовываться и самоутверждаться в условиях самостоятельной, автономной от мира, социально-экономической деятельности.

В качестве предпосылок возникновения социально-экономической деятельности на современном этапе можно выделить следующие объективные причины [9].

Во-первых, человек испытывает потребность быть причастным к реальным социальным процессам не косвенно, а именно непосредственно и реально. Такая психологическая особенность, как «эталон важности», включает в себя «социальную компетентность», которая ассоциируется у него со способностью быть финансово самостоятельным. Финансовая независимость выступает одним из главных и ведущих атрибутов в современном мире и в представлениях человека. Самостоятельная экономическая деятельность даёт человеку чувство собственной личностной и социальной состоятельности, общественно значимой эффективности и связано с его ощущением себя полноправным членом общества.

Во-вторых, человек стремится найти объективные показатели, на основе которых можно оценить себя и свою деятельность. Такая депривация связана с тем, что обозначенный вид деятельности не находит своего однозначного понимания у коллег. Работа, семья, сослуживцы, не выражая однозначных и объективных критериев оценки личности и деятельности, не проявляют достаточно объективную оценку.

В-третьих, благодаря тем социально-экономическим и политическим переменам, которые произошли в последние 15 лет, стало возможным, а в отдельных случаях и вынужденным, более раннее включение человека в систему социально-экономических отношений. Следовательно, именно объективные общественно-исторические изменения выступили предпосылкой появления скорейшей социально-экономической деятельности человека.

В-четвёртых, психологическое содержание общества, во многом

определяет противоречивый характер отношения человека к социально-экономической деятельности. Суть этого противоречия сводится к тому, что, в перспективе сохраняя установку на получение компетентности, значительное количество человек допускает возможность временной или длительной переориентации из одной сферы деятельности в другую.

Образ «Я» рассматривается в контексте самосознания личности. Самосознание выступает как особо сложный процесс опосредованного познания личностью себя, развёрнутый во времени. Обобщённый образ «Я» формируется в процессе интеграции множества единичных, конкретных образов в ходе самовосприятия, самонаблюдения, самоанализа. В нём отражены общие, специфические и существенные черты данного субъекта. Образ «Я» является определённым итогом процесса самопознания. Обобщённый образ «Я» является, согласно автору, тождественным понятию «Я». Понятие «Я» влияет на мировосприятие, обуславливает основную линию поведения личности [13].

У. Р. Бернса (1790) «Я – концепция» понимается как совокупность установок «на себя». В установке выделяются три составляющих компонента: когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий. Применительно к «Я – концепции» он конкретизирует эти элементы установки так.

1) Образ «Я» – это представления индивида о себе. В него включаются ролевые, статусные, психологические характеристики индивида, жизненные цели. Одни характеристики «Я» – образа обладают большей значимостью, другие меньшей.

2) Самооценка – аффективная оценка данного представления. В «Я» – концепции представлена не только констатация, описание черт, но и вся совокупность их оценочных характеристик и связанных с ними переживаний.

3) Потенциальная поведенческая реакция, то есть те конкретные действия, которые могут быть вызваны образом «Я» и самооценкой.

Функции «Я-концепции»:

- а) достижение внутренней согласованности личности;
- б) интерпретация жизненного опыта;
- в) определение ожиданий человека в отношении своего будущего;
- г) достижение внутренней согласованности личности.

Столкновение противоречащих друг другу представлений, чувств, идей, относящихся к представлениям человека о себе, вызывает у него ощущение психологического дискомфорта. И человек всячески пытается этого избежать, предпринимая действия, способствующие достижению утраченного равновесия, стараясь избежать внутренней дисгармонии.

Противоречивый опыт, вносящий рассогласование в структуру личности, может также усваиваться с помощью защитно-психологических механизмов, таких как рационализация, когда новый опыт объясняется на основании уже имеющегося, искажение или отрицание.

Таким образом, «Я-концепция» может выступать как некий защитный экран, охраняющий самосогласованный образ себя от влияний, которые могут его нарушить.

Сложившаяся «Я-концепция» обладает свойством самоподдержания. Благодаря этому у человека создается ощущение своей постоянной определенности, самотождественности.

Самооценка личности - ценность, которая придается индивидом себе или отдельным своим качествам. Основным критерием самооценки выступает система личностных смыслов индивида [10].

Главные функции самооценки:

- 1) регуляторная, на основании которой происходит решение задач личного выбора;
- 2) защитная, обеспечивающая относительную стабильность и независимость личности, корректируя при этом сигналы внешнего мира.

По определению психолога В.В. Столина (1971), самооценка это «сознание собственной идентичности независимо от меняющихся условий среды». Также можно сказать, что самооценка это состояние, когда человек

оценивает сам себя в разных областях, давая оценку тем или иным своим качествам (привлекательность, сексуальность, профессионализм).

Адекватная самооценка. Самооценка оказывает существенное влияние на эффективность деятельности и формирование личности на всех этапах развития.

Адекватная самооценка придает человеку уверенность в себе, позволяет успешно ставить и достигать целей в карьере, бизнесе, личной жизни, творчестве, придает такие полезные качества как инициативность, предприимчивость, способность адаптации к условиям различных социумов. Низкая самооценка сопровождает человека робкого, неуверенного в принятии решений.

Высокая самооценка, как правило, становится неотъемлемым качеством успешного человека, независимо от профессии - будь то политики, бизнесмены, представители творческих специальностей [6, с. 115].

Низкая (заниженная) самооценка и ее причины. Низкая (заниженная) самооценка нередко обусловлена влиянием и оценкой родителей в детстве, а в последующей жизни - внешней оценкой социума. Бывает так, что ребенку в детстве дают заниженную самооценку ближайшие родственники, говоря: «У тебя это не получается!», подчас применяя при этом физическое воздействие. Иногда родители злоупотребляют «тиранию долженствований», вызывая при этом у ребенка чувство гиперответственности, которое впоследствии может привести к эмоциональной скованности и зажатости. Часто старшие говорят: «Ты должен вести себя очень прилично, так как твой отец, уважаемый человек», «Ты должен слушаться во всем маму». В сознании ребенка складывается модель эталона, в случае реализации которого он стал бы хорошим и идеальным, но поскольку она не реализуется, возникает несоответствие между эталоном (идеалом) и реальностью. На самооценку личности влияет сопоставление образов идеального и реального Я» - чем больше разрыв между ними, тем вероятнее недовольство человека реальностью своих достижений и ниже ее уровень.

У взрослых людей заниженная самооценка личности поддерживается в тех случаях, если они придают слишком большую важность тому или иному событию, либо считают, что проигрывают в сравнении с другими. При этом возможно, они забывают, что неудачи - также ценный ресурс опыта, а также что их индивидуальность не менее уникальна, чем у других людей. Также важен вопрос о критериях оценки и самооценки (как и что именно оценивать?), так как в некоторых, даже профессиональных областях (не говоря уже о личных отношениях) они могут оставаться относительными или недостаточно четко проясненными [6, с. 126].

Завышенная самооценка и ее причины. Бывает так, что родители или ближайшие родственники ребенка склонны переоценивать, восхищаясь как он (а) хорошо читает стихи или играет на музыкальном инструменте, как он умен и сообразителен, но попадая в другую среду (к примеру, в детский сад или школу) такой ребенок подчас испытывает драматические переживания, поскольку его оценивают по реальной шкале, по которой его способности оказываются оцененными далеко не столь высоко. В этих случаях, завышенная родительская оценка играет злую шутку, вызывая у ребенка когнитивный диссонанс в период, когда собственные критерии адекватной самооценки еще не выработались. Тогда завышенный уровень самооценки сменяется заниженным, вызывая у ребенка психотравму, тем более сильную, чем в более позднем возрасте она произошла.

Д.А. Марьяненко (1954) рассматривает структура самооценки как состоящую из двух компонентов - когнитивного и эмоционального, функционирующих в неразрывном единстве. Первый отражает знания человека о себе разной степени оформленности и обобщенности, второй - отношение к себе, накапливающийся «аффект на себя». Знания о себе человек приобретает в социальном контексте, и они неизбежно «обрастают» эмоциями. Однако качественное различие выделенных компонентов придает их единству внутренне дифференцированный характер, в связи, с чем развитие каждого из них имеет свою специфику. Отмечается, что самооценка

функционирует в двух формах - общей и частной (парциальной, конкретной, локальной) [4, с. 212].

Более изученными являются природа, характеристики и возрастная динамика частных самооценок, отражающих оценку субъектом своих конкретных проявлений и качеств; менее совоенными остаются проблемы формирования и функционирования общей самооценки. Все понимают как одномерную переменную, отражающую степень самоуважения личности. С высоким самоуважением связываются максимальная активность личности, продуктивность ее деятельности, реализация творческого потенциала. Такой подход к пониманию общей самооценки не оставляет места в мироощущении субъекта неудовлетворенности собой, критическому отношению к себе как побудительной силе развития, рождения потребности в самосовершенствовании. И теоретический подход к пониманию общей самооценки реализуется в исследованиях, определяющих ее как иерархически выстроенную систему частных самооценок, находящихся в постоянном взаимодействии между собой. При этом подчеркивается несводимость целостного отношения к себе к простой совокупности частных самооценок. Такое понимание общей самооценки позволяет характеризовать ее по ведущим тенденциям, проявляющимся в функционировании частных самооценок - по мере адекватности, критичности, рефлексивности, устойчивости.

Анализ накопленных в исследованиях данных позволил ученым выделить качественные характеристики общей и частных самооценок.

Общая самооценка на разных уровнях развития характеризуется различной полнотой отражения психического мира личности, ее физических данных; разной мерой последовательности, скоординированности, интегрированности частных самооценок, стабильности и динамичности как системы.

Частные самооценки различаются не только спецификой отражаемого в них содержания, но и степенью значимости для личности, мерой обобщенности и эмансипированности от внешних оценок. Показатели, в

равной мере относящиеся к той и другой форме функционирования самооценки, представлены, как правило, в виде оппозиций: самооценка определяется как адекватная - неадекватная, высокая - низкая, стабильная - динамичная, реальная - демонстрируемая, осознаваемая - неосознаваемая, точная - неточная, уверенная - неуверенная и тому подобное [4, с. 218].

Самооценка функционирует в разной модальности: категорической, отражающей однозначную оценку субъектом своих качеств, или проблематической, реализующей неоднозначное отношение к себе, по нашим представлениям, детерминированное рефлексивным анализом оценочной ситуации, допуском возможности ее разноплановых траекторий формаций.

Наши самооценки - это своеобразные когнитивные схемы, которые обобщают прошлый опыт личности и организуют новую информацию относительно данного аспекта «Я». Вместе с тем самооценка, особенно если речь идет о способностях и потенциальных возможностях личности, выражает и определенный уровень притязаний. А он зависит от множества условий. Мальчик, хвастливый в отношениях с товарищами, может гораздо скромнее оценивать себя в разговоре с учителем. Иначе говоря, самооценка может быть просто средством самоутверждения, создания у окружающих более благоприятного впечатления о себе.

Неоднозначны и критерии самооценки.

Индивид оценивает себя двумя путями:

- 1) путем сопоставления уровня своих притязаний с объективными результатами своей деятельности;
- 2) путем сравнения себя с другими людьми.

Чем выше уровень притязаний, тем труднее их удовлетворить. Удачи и неудачи в какой-либо деятельности существенно влияют на оценку индивидом своих способностей в этом виде деятельности: неудачи, чаще всего, снижают притязания, а успех повышает их. Не менее важен и момент сравнения: оценивая себя, индивид вольно или невольно сравнивает себя с другими, учитывая не только свои собственные - достижения, но и всю

социальную ситуацию в целом. На общую самооценку личности сильно влияют также ее индивидуальные особенности и то, насколько важно для нее оцениваемое качество или деятельность. Частных самооценок бесконечно немало. Судить по ним о человеке, не зная системы его личных ценностей, того, какие именно качества или сферы деятельности являются для него основными, невозможно [1, с. 104].

Самооценка не является постоянной, она изменяется в зависимости от обстоятельств. Усвоение новых оценок может изменять значение усвоенных прежде. К примеру, школьник, успешно сдающий экзамены, считает себя способным учеником. Он горд и доволен собой, поскольку это признается другими: его успехи вызывают положительные реакции учителей, встречают поддержку в семье и вообще имеют благоприятный социальный резонанс. Однако эта позитивная самооценка может оказаться поколебленной в результате срыва на экзаменах или в случае, если в кругу сверстников ценность успеваемости будет вытеснена на второй план каким-нибудь другим ценностным ориентиром, скажем, спортивными достижениями. Кроме того, по мере взросления способный школьник может обнаружить, что успехи в учебе сами по себе еще не приносят счастья и не являются гарантией успеха в других жизненных ситуациях. В этом случае общая самооценка может и снизиться, но в целом оставаться позитивной. Есть три момента, существенных для понимания самооценки. Во-первых, важную роль в ее формировании играет сопоставление образа реального «Я» с образом идеального «Я», то есть с представлением о том, каким человек хотел бы быть. Кто достигает в реальности характеристик, определяющих для него идеальный «образ Я», тот должен иметь высокую самооценку. Если же человек ощущает разрыв между этими характеристиками и реальностью своих достижений, его самооценка, по всей вероятности, будет низкой.

Второй фактор, важный для формирования самооценки, связан с интериоризацией социальных реакций на данного человека. Иными словами, человек склонен оценивать себя так, как, по его мнению, его оценивают

другие. И, наконец, еще один взгляд на природу и формирование самооценки заключается в том, что человек оценивает успешность своих действий и проявлений через призму своей идентичности. Он испытывает удовлетворение не от того, что он просто что-то делает хорошо, а от того, что он избрал определенное дело и именно его делает хорошо. В целом картина выглядит таким образом, что люди прилагают большие усилия для того, чтобы с наибольшим успехом вписаться в структуру общества [10, с. 48].

Следует особо подчеркнуть, что самооценка, независимо от того, лежат ли в ее основе собственные суждения человека о себе или интерпретации суждений других людей, индивидуальные идеалы или культурно заданные стандарты, всегда носит субъективный характер.

Самооценка определяет развитие притязаний человека, таких особенностей характера, как уверенность и неуверенность в своих силах. Самооценка связана с одной из центральных потребностей - в самоутверждении, со стремлением человека найти свое место в жизни, утвердить себя как члена общества в глазах окружающих и в своем собственном мнении.

Как же личность осуществляет самооценку? Человек становится личностью в результате совместной деятельности и общения. Он все время сверяет то, что он делает, с тем, что ожидают от него окружающие, справляется с их мнениями, чувствами и требованиями. В конечном счете, все, что делает человек для себя, он делает это вместе с тем и для других, и может быть, в большей степени для других, чем для себя, даже если ему кажется, что все обстоит как раз наоборот. Под влиянием оценки окружающих у личности постепенно складывается отношение к себе и самооценка своей личности, а также отдельных форм своей активности: общения, поведения, деятельности, переживания.

К. Маркс (1859) высказал справедливую мысль о том, что человек смотрится, как в зеркало, в другого человека. Лишь относясь к человеку Павлу как к себе подобному, человек Петр начинает относиться к самому

себе как к человеку. Иначе говоря, познавая качества другого человека, личность получает необходимые сведения, которые позволяют выработать собственную оценку. Уже сложившиеся оценки собственного «Я» есть результат постоянного сопоставления того, что личность наблюдает в себе, с тем, что видит в других людях. Человек, уже зная кое-что о себе, присматривается к другому человеку, сравнивает себя с ним, предполагает, что и тот небезразличен к его личностным качествам, поступкам, появлениям: все это входит в самооценку личности и определяет ее психологическое самочувствие. Другими словами, личность ориентируется на референтную группу (реальную или идеальную), идеалы которых являются ее идеалами, интересы - ее интересами и так далее. В процессе общения она постоянно сверяет себя с эталоном в зависимости от результатов проверки, оказывается довольный собой или недовольный. В период активного формирования личности в роли такой референтной группы выступают одноклассники и учитель. Мнение педагога (педагогическая оценка) является одним из существенных мотивов, ориентирующих и стимулирующих деятельность учащихся.

Такую же роль играет и оценка коллектива. Личность, будучи связанной с другими людьми, так или иначе, считается с их мнениями, заимствует их идеалы, духовные ценности, интересы. Оценка различных членов коллектива неодинаково значима для личности: оценкой, мнением одних она дорожит, ориентируется на них, а оценка других для нее безразлична. Этот референтный для личности круг во многом определяет ее отношение к себе.

Особенно большая роль в становлении и изменении самооценки принадлежит переживанию успеха, связанного с достижением цели. Оценка школьником своих возможностей или личностных качеств, необходимых для дальнейшей деятельности, под влиянием повторяющегося успеха повышается, при неоднократных неудачах, наоборот, эта оценка снижается, а с ней и уверенность в достижении соответствующих целей. Достижение

трудных, но посильных для человека целей, как правило, повышают уровень дальнейших его притязаний, готовности браться за более трудные задания. Вследствие переживания успеха происходит максимальная мобилизация внутренних резервов личности [4, с. 95].

Само переживание успеха или неуспеха зависит от того, на какой уровень достижений ориентируется личность, какие по сложности она ставит перед собой цели - легкие или трудные. Заведомо легкие или заведомо трудные цели, как правило, не порождают чувства успеха или неуспеха.

Переживание успеха или неуспеха обуславливается и тем, насколько достигнутый результат соответствует социальным нормам достижений (например, критериям отметки, принятыми обязательствами), а также нормам, которые разделяет референтная группа. Также следует учитывать мотивы, лежащие в основе стремления к успеху или неуспеху. Так, например, в основе стремления добиться успеха может лежать желание человека испытать или утвердить ценность своей личности. В другом случае в основе этого стремления может лежать желание добиться социально значимого результата - стремление создать что-то ценное для людей. При этом человек стремится избежать неудач.

Существуют факторы, влияющие на развитие и изменение самооценки. Семейные факторы. Какие бы формы ни принимала семья, она всё же является важнейшей единицей общества. Именно в семье ребёнок впервые обнаруживает, любят ли его, принимают ли его таким, какой он есть, сопутствуют ли ему успех или неудачи. Как считают многие психологи, именно в первые пять лет жизни у человека в основном формируется структура личности, закладываются основы Я - концепции. В этот период ребёнок особенно уязвим и несамостоятелен, эмоционально зависим от семьи, в которой удовлетворяются полностью или не полностью его потребности. Поэтому, очень важно информирование людей, и, прежде всего родителей о проблемах, трудностях и последствиях, возникающих при неправильном отношении к ребёнку.

Самооценка связана с размерами семьи и старшинством среди детей. В исследованиях Куперсмита (1981), 70% детей, отличавшихся низкой и средней самооценкой, не были первенцами. В то же время в группе с высокой самооценкой первенцами не были лишь 42% детей. У первых и единственных детей в семье есть, по-видимому, определенные преимущества: условия, в которых они развиваются, более благоприятны для формирования высокой самооценки [7, с. 301].

По данным исследования, у мальчиков с высокой самооценкой отношения с братьями и сестрами оказались скорее близкими, чем конфликтными.

Эта гармоничность в отношениях, судя по всему, распространяется и за пределы семьи, ибо высокая самооценка обеспечивает хорошее владение техникой социальных контактов, позволяет индивиду показать свою ценность, не прилагая особых усилий. Ребенок приобрел в семье способность к сотрудничеству, уверенность в том, что он окружен любовью, заботой и вниманием. Все это создает прочную основу для его социального развития. В семьях такого типа ревность и соперничество между детьми встречаются редко.

Как утверждают матери мальчиков с высокой самооценкой, они знают больше половины друзей своего сына. И напротив, треть матерей мальчиков с низкой самооценкой практически вообще не знают, с кем из сверстников дружит их сын. Вполне вероятно, что подобную неосведомленность родителей можно расценивать как свидетельство недоверия ребенка к ним, обусловленного его оценкой своей роли и положения в семье.

Низкая самооценка тесно связана с попытками родителей сформировать у ребенка способность к аккомодации, то есть к приспособительному поведению. Это выражается в следующих требованиях к нему: послушание; умение подстраиваться к другим людям; зависимость от взрослых в повседневной жизни; опрятность; бесконфликтное взаимодействие со сверстниками.

Судя по всему, успешность, достигаемая умением подстраиваться под желания других людей, а не на основе личных достижений, ведет к формированию низкой самооценки.

Стремление родителей поставить детей в подчиненное, зависимое положение ведет к снижению самооценки. Ребенок в этой ситуации оказывается психологически надломлен, он не доверяет окружающему миру, ему не хватает ощущения собственной личностной ценности [7, с. 306].

Матери детей с высокой самооценкой удовлетворены взаимоотношениями сына с отцом. Сами дети также считали отца главным доверенным лицом. Важная особенность семей такой группы состоит в ясных, заранее установленных полномочиях в принятии решений, недвусмысленности проявления авторитета и ответственности.

Один из родителей берет на себя принятие основных решений, с которыми соглашается вся семья. Менее принципиальные решения по различным бытовым вопросам в целом принимаются коллективно. Соответствующие стандарты семейного поведения пользуются в таких семьях общей поддержкой. Здесь царит атмосфера взаимного доверия, каждый член семьи чувствует себя включенным в общий домашний круг.

В большинстве случаев основные решения принимает отец, но, для формирования высокой самооценки важно скорее то, что эти решения одобряются всей семьей. Таким образом, высокая самооценка развивается у детей в семьях, отличающихся сплоченностью и солидарностью.

Социальные факторы. Как уже было сказано выше, общая самооценка формируется в младшем школьном возрасте. Но существуют также и частные самооценки, которые ситуативны и способны колебаться. Колебания частной самооценки вызывают ситуативные изменения в жизни человека: успех или неудача, сравнение себя с другими, влияние социума и так далее. Если самооценка человека определяется мнением о нем других людей, то есть основания ожидать, что у представителей высших классов она будет максимальной. Положение, занимаемое в обществе молодыми людьми,

основано не на их собственных достижениях, а на социальном статусе родителей. Поэтому вполне возможно, что в юношеском возрасте ощущение собственной ценности определяется скорее мнениями родственников, друзей, соседей, чем общественным престижем как таковым [9, с. 200].

Снижение общей самооценки под влиянием экспериментальной неудачи сопровождается у некоторых людей появлением мыслей о смерти, а удачная проверка высоко ценимой способности вызывает значительное повышение уровня самооценки других качеств. По некоторым данным, повышение общего самоуважения под влиянием частного успеха встречается чаще, чем его понижение вследствие неудачи.

По мнению американского психолога Рут Уайли (1989), которая критически проанализировала существующие эмпирические исследования, наличие или отсутствие сдвигов в самооценке под влиянием экспериментальной неудачи может зависеть от целого ряда моментов: личностных особенностей человека, например, общего уровня самоуважения и тревожности; специфических качеств, которые подверглись обесценению в эксперименте; того, как человек оценивает источник информации о своем поражении или успехе и насколько он доверяет этому источнику. Уайли пришла к выводу, что в большинстве случаев «человек руководствуется не только желанием самоутверждения, но и объективными соображениями. Ухудшение показателей деятельности и рост тревожности в связи с экспериментальной неудачей может быть больше у людей с низким общим уровнем самоуважения». Иначе говоря, любая экспериментальная или жизненная ситуация переживается и оценивается субъектом в свете своего долгосрочного опыта, включая и его прошлое самоуважение. Человек с пониженным самоуважением будет переживать любую частную неудачу глубже тяжелее, чем спокойный и уверенный в себе.

Также существует формула, которая показывает зависимость самооценки человека от его притязаний.

Формула свидетельствует, что стремление к повышению самооценки может реализовываться двумя способами. Человек может или повысить притязания, чтобы пережить максимальный успех, или снизить их, чтобы избежать неудачи.

В случае успеха уровень притязаний обычно повышается, человек проявляет готовность решать более сложные задачи, при неуспехе соответственно, снижается. Уровень притязаний личности в конкретной деятельности может быть определен довольно точно.

Поведение тех людей, которые стремятся к успеху, и тех, кто старается избегать неудач, существенно различается. Люди, мотивированные на успех, обычно ставят перед собой определенные положительные цели, достижение которых однозначно расценивается как успех. Они изо всех сил стараются добиться успеха. Человек активно включается в деятельность, выбирает соответствующие средства и способы, с тем, чтобы кратчайшим путем достигнуть цели. Противоположную позицию занимают люди, мотивированные на избежание неудач. Цель их деятельности не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Все их действия в первую очередь направлены именно на реализацию этой цели. Для таких людей характерны неуверенность в себе, неверие в возможность достичь успеха, боязнь критики. Любая работа, и особенно та, которая чревата возможностью неудачи, вызывает у них отрицательные эмоциональные переживания. Поэтому человек не испытывает удовольствия от своей деятельности, тяготясь ею, избегает ее. Обычно в результате он оказывается не победителем, а побежденным. Таких людей нередко называют неудачниками.

Еще одна важная психологическая особенность, которая влияет на достижение человеком успеха, - это требования, предъявляемые им к самому себе. Тот, кто предъявляет к самому себе повышенные требования, в большей мере старается добиться успеха, чем тот, чьи требования к себе невысоки.

Очень много для достижения успеха значит и представление человека о своих способностях, необходимых для решения задачи. Установлено, что люди, имеющие высокое мнение о наличии у них таких способностей, в случае неудачи переживают меньше, чем те, кто считает, что соответствующие способности у них развиты слабо.

Психологи пришли к выводу, что уровень своих притязаний личность устанавливает где-то между чересчур трудными и чересчур легкими задачами и целями - так, чтобы сохранить на должной высоте свою самооценку.

Формирование уровня притязаний определяется не только предвосхищением успеха или неудачи, но и прежде всего учетом и оценкой прошлых успехов и неудач. Однако, в целом для людей характерно некоторое завышение своих способностей, приписывание себе уникальности, непохожести на других. Так, опрос взрослых людей показал, что большинство считают себя более умными, чем средний человек; каждый водитель говорит, что он аккуратнее и осторожнее, чем остальные; женщины полагают, что они красивее большинства своих знакомых. Следовало бы задать себе вопрос: если все имеют показатели выше средних, то у кого же тогда все-таки они средние и у кого низкие? [12, с. 230].

Характер проявляется не только отношением к другим людям, но и к самому себе. Каждый из нас, намеренно или сам того не осознавая, нередко сравнивает себя с окружающими и в итоге вырабатывает довольно устойчивое мнение о своем интеллекте, внешности, здоровье, положении в обществе, то есть формирует «набор самооценок», от которого зависит: скромны мы или высокомерны, требовательны к себе или самоуспокоенны, застенчивы или кичливы [7].

У большинства людей проявляется тенденция оценивать себя чуть выше среднего. Это позволяет сделать вывод, что человеку свойственна потребность в достаточно высокой самооценке, то есть каждому хочется уважать себя.

Самоуважение - один из истоков психологической устойчивости, хорошего настроения. Допустим, человек совершил ошибку, сделал что-то не так. Если этот человек обладает достаточно высоким уровнем самооценки, он может успокоить себя: «Ничего страшного, ведь в целом я отнюдь не глупец и подобное для меня не характерно», то есть срабатывает психологическая защита и человек успокаивается.

У людей, страдающих неврозами, самооценка чаще бывает завышенной или заниженной, а иногда даже крайней (самый добрый, самый стеснительный, самый честный). Люди с истерическими проявлениями высказывают такие суждения: «Я гораздо умнее, красивее, добрее большинства людей, но я самый несчастный и самый больной».

Какие же трудности общения возникают у людей с завышенной самооценкой?

Человек, считающий себя намного умнее других и тем более намеренно это подчеркивающий, неминуемо вызывает раздражение окружающих. Это естественно - ведь мысль «видите, какой я умный» подразумевает пренебрежительное отношение к окружающим. А кому приятно, чтобы его кто-то считал глупым?

Неадекватное самомнение, подчеркивание своих достоинств, надменность, пренебрежение к другим - неиссякаемый источник негативизма окружающих.

Нередко приходится общаться с людьми, которые из-за неадекватно высокой самооценки ревниво - завистливо относятся к успехам сослуживцев. «Самый худший и злобный вид зависти: зависть к умственному превосходству», - утверждал Г. Филдинг (1750). Когда чьи-то способности и успехи не сопровождаются скромностью, они провоцируют и негативное отношение окружающих. Завышенная самооценка способствует и такой черте характера, как чрезмерная обидчивость.

Обида, как правило, - это чувство, возникающее в ответ на несправедливое к себе отношение окружающих. Но что значит для человека

«несправедливое»? А то, что чье-то мнение о нем ниже его собственного мнения о себе. Отсюда ясно, завышенная самооценка способствует обидчивости, нетерпимости к малейшим замечаниям (правда, бывает и другая крайность: человек с высоты своего «Я» даже серьезную критику не принимает близко к сердцу). Человек с неадекватно высокой самооценкой потенциально конфликтен в ситуациях, когда речь заходит о вознаграждениях и поощрениях за труд. Несовпадение ожидаемой и реальной наград закономерно выливается в обиду и зависть, которые накапливаются и, наконец, прорываются резким обвинением в чей-либо адрес [13, с. 156].

Низкая самооценка может быть обусловлена многими причинами. Иногда человек перенимает ее в детстве у своих родителей, так и не вобравшихся со своими личностными проблемами, в других случаях она развивается у ребенка из-за плохой успеваемости в школе, что, в свою очередь, является результатом неблагоприятных условий для занятий дома или недостаточного внимания родителей. На самооценке ребенка могут пагубно отразиться как насмешки сверстников, так и чрезмерный критицизм со стороны взрослых.

Личностные проблемы, неумение вести себя в определенных ситуациях, равно как и недостаток житейских навыков также формируют у человека нелестное мнение о себе [14, с. 345].

С какими же трудностями в общении сталкивается человек с заниженной самооценкой? Представления о себе как о менее способном, некрасивом, невезучем, несчастном, больном присущи, в основном, людям с тревожным, застревающим и педантичным типами акцентуации характера, они создают пониженный фон настроения, закрепляют «комплекс неполноценности». Стойкая излишне низкая самооценка влечет за собой чрезмерную зависимость от других, несамостоятельность и даже заискивание, появляются робость, замкнутость, даже искаженное восприятие окружающих [13, с. 200].

Трезвое и объективное отношение к себе составляет основу нормальной самооценки. В нашем окружении всегда будут люди, в чем-либо превосходящие нас: более сильные, красивые, обаятельные, интеллигентные, удачливые или популярные. И точно так же всегда найдутся те, кто уступает нам в этом [14, с. 265].

На формирование самоуважения и самооценки влияют многие факторы, действующие уже в раннем детстве, - отношение родителей, положение среди сверстников, отношение педагогов. Сопоставляя мнение о себе окружающих людей, человек формирует самооценку, причем любопытно, что человек вначале учится оценивать других, а потом уже оценивать себя. И лишь к 14 - 15 годам подросток овладевает навыками самоанализа, самонаблюдения и рефлексии, анализирует достигнутые собственные результаты и тем самым оценивает себя («Если я не спасовал в трудной ситуации, значит, я не трус», «Если смог осилить трудную задачу, значит я способный»). Сложившаяся у человека самооценка может быть адекватной (человек правильно, объективно оценивает себя), либо неадекватно завышенной или неадекватно заниженной. А это, в свою очередь, будет влиять на уровень притязаний личности, который характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется человеку привлекательным и возможным.

Уровень притязаний - тот уровень трудности задания, который человек обязуется достигнуть, зная уровень своего предыдущего выполнения. На уровень притязаний оказывает влияние динамика неудач и удач на жизненном пути, динамика успеха и неуспеха в конкретной деятельности.

Три показателя - самооценка, ожидаемая оценка, оценка личностью группы - входят в структуру личности, и хочет человек того или нет, он объективно вынужден считаться с этими субъективными индикаторами своего самочувствия в группе, успешности или неуспешности своих достижений, позиции по отношению к себе и окружающим. Он должен

считаться с ними даже тогда, когда не подозревает о наличии этих показателей, ничего не знает о действии психологического механизма оценок и самооценки. По сути своей это перенесенный внутрь человеческой личности (интериоризированный) механизм социальных контактов, ориентации и ценностей. С его показаниями человек сверяется, вступая в общение, активно действуя. Эта проверка происходит преимущественно бессознательно, а личность подстраивается к режимам поведения, определяемым этими индикаторами.

Бессознательно - не значит бесконтрольно. Не следует забывать, что все существенно значимые оценки формируются в сознательной жизни личности.

Раньше они интериоризировались, были зримо представлены в межлических контактах. Семья, учителя, товарищи, книги, фильмы активно формировали, например, у ребенка его «Я» идеальное и в то же время «Я» реальное, учили его сопоставлять их. Ребенок учился оценивать окружающих по тем же показателям, по каким он оценивал себя, предварительно научившись равняться на других. В результате человек привык, как в зеркало, всматриваться в социальную группу и затем переместил этот навык внутрь своей личности.

Чтобы понимать человека, необходимо отчетливо представлять себе действие этих бессознательно складывающиеся склонности учащихся старших классов строить планы на будущее, создание которых невозможно без фантазии [15, с. 245].

Только путем многочисленных проб и ошибок человек постигает меру своих реальных возможностей. Но как, ни неприятна, бывает юношеская самоуверенность, психологически гораздо опаснее пониженное самоуважение, заниженный уровень социальных притязаний человека, побуждающий его уклоняться от всякой деятельности, отказываться от достижения поставленных целей, избегать людей (так как не верит в себя, боится критики, насмешки) либо быть послушным орудием в руках других

людей. Для таких ребят нужно постараться создавать ситуации, в которых они получали бы осязаемое доказательство своей социальной и человеческой ценности, «поверили в себя», чтобы блокировать этот опасный для личности процесс.

«Я-концепция» является базисным ресурсом преодоления стресса. Она отражает представления человека о себе, своем «Я». «Я-концепция» является сложно сконструированным образованием, которое характеризуется асинхронностью формирования компонентов ее структуры, форм и видов, показателями, за которыми лежит разноплановость их становления. Она отражает как возрастные, так и индивидуальные особенности, включена во множество связей и отношений с другими феноменами развития индивида, каждый из которых вносит свой вклад в ее формирование и, вместе с тем, характеризует и направляет ее непосредственным взаимодействием. По мнению многих авторов, которое мы разделяем, процессы формирования «Я-концепции» и психологических механизмов преодоления стресса осуществляются параллельно, оказывают выраженное влияние на преодоление стресса и взаимосвязаны.

Самоуважение - обобщенное отношение личности к самой себе, прямо пропорциональное количеству достигнутых успехов и обратно пропорциональное уровню притязаний (самоуважение = успех/притязание), то есть чем выше притязание, тем большими должны быть достижения человека, чтоб он мог себя уважать.

Низкое самоуважение означает острую неудовлетворенность собой, отрицательную оценку своей личности, склонность к неврозу, депрессии, когда признание и гипертрофия собственных недостатков служат для невротика не стартовой площадкой для их преодоления, а средством самооправдания, отказа от деятельности.

Но неудовлетворенность собой и высокая самокритичность далеко не всегда свидетельствуют о пониженном самоуважении; так, у интеллектуально развитых и творческих людей остро осознается

расхождение между теми свойствами, которые есть, и теми, которыми он хотел бы обладать. Отсюда недовольство собой, которое побуждает человека ставить себе более сложные задачи, стремиться к усовершенствованию, к самоактуализации. Если человек выдвигает нереалистические притязания, он часто сталкивается с непреодолимыми препятствиями на пути к достижению цели, терпит неудачи, испытывает фрустрацию.

Фрустрации - специфические эмоциональные состояния человека, возникающие в случае появления непреодолимых препятствий на пути к достижению желаемой цели. Фрустрация проявляется как агрессия, озлобленность, которая может быть направлена на других («агрессивная фрустрация»), либо на себя (обвинение в неудачах самого себя - («регрессивная фрустрация»)).

Часто повторяющиеся состояния фрустрации могут закрепить в личности человека некоторые характерные черты: агрессивность, завистливость, озлобленность - у одних; вялость, неверие в себя, «комплекс неполноценности», безразличие, безынициативность - у других. Если человек длительное время не выходит из фрустрационного состояния, то формируется невроз - болезнь, возникающая вследствие конфликта человека с окружающей средой на почве столкновений желаний человека и действительности, которая их не удовлетворяет [13, с. 370].

1.2. Характеристики исполнительной деятельности сотрудников МВД

В связи с изменениями, происходящими в современном обществе и организациях, гуманизацией труда, повышением значимости личностного фактора, возрастающей потребностью в квалифицированных, высокопрофессиональных работниках, для психологов все большую актуальность приобретает проблема эффективного управления человеческими ресурсами. Руководство людьми и их общностями

характеризуется совместностью, которая выражается, прежде всего, во взаимодействии начальников и исполнителей.

Исследований, посвященных проблемам сотрудников внутренних дел гораздо меньше, чем исследований, посвященных категории людей, работающих в обычных сферах труда. Несмотря на то, что проблема специфики деятельности в правоохранительной системе и особенностях личности персонала внутренних дел рассматривалась в работах многих психологов, таких как Т.П. Гольцева (1970), А.В. Дулов (1990), Д.Е. Егоров (1991), П.Ю. Наумов (1980), К.Р. Техасов (1890), она остается недостаточно изученной [1, с. 104].

Сотрудники правоохранительной системы относятся к категории профессий, связанных с условиями деятельности, приближенными к экстремальным. Профессиональная деятельность в системе исполнения наказаний предъявляет достаточно серьезные требования не только к профессиональным знаниям и умениям, которые приобретаются в учебных заведениях и закрепляются в процессе реальной работы с преступниками, но и к личностным качествам сотрудников, осуществляющих сложную работу [2, с. 58].

Деятельность – это активное взаимодействие с окружающей действительностью, в ходе которого живое существо выступает как субъект, целенаправленно воздействующий на объект и удовлетворяющий таким образом свои потребности»; это «специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования «... в силу общественного характера человеческой деятельности она из инстинктивной, какой была у животных – становится сознательной. Основным предметом исследования признаётся деятельность, опосредствующая все психические процессы.

Однако в большинстве организационно-психологических исследований делается акцент на изучении менеджмента и управленцев, а исполнителям

правоохранительной системы и особенностям их деятельности уделяется мало внимания.

Понятие исполнительской деятельности понимается в психологии достаточно широко.

Поэтому необходимо уточнить, что речь идет о совокупности методов и приемов реализации управленческих решений, принятых муниципальным и государственным управлением внутренних органов (или руководителем, или коллегиальным органом управления, самоуправления), и доведенных до субъекта исполнения в форме приказов, указаний, поручений, просьб и так далее.

Субъектом исполнительской деятельности может выступать как отдельный исполнитель МВД, так и трудовой коллектив в целом или некоторые его части (следственный отдел, уголовный розыск). Исполнительская деятельность не совпадает полностью с конкретным видом предметной профессиональной деятельности, являясь абстрагированной от ее частных видов. Она может иметь близкие характеристики при выполнении разных видов деятельности, что реально определяется многочисленными ее особенностями и характеристиками отдельных исполнителей МВД.

На специфику исполнительской деятельности оказывает влияние множество различных условий, среди которых большое значение имеют психологические особенности личности исполнителей. Одним из феноменов, влияющих на особенности взаимодействия человека с окружающей его социальной средой, является самооценка как основной внутренний рычаг саморегуляции поведения, деятельности, общения.

Сотрудники правоохранительной системы относятся к категории профессий, связанных с условиями деятельности, приближенными к экстремальным. Профессиональная деятельность в системе исполнения наказаний предъявляет достаточно серьезные требования не только к профессиональным знаниям и умениям, которые приобретаются в учебных заведениях и закрепляются в процессе реальной работы с преступниками, но

и к личностным качествам сотрудников, осуществляющих сложную работу [2, с. 58].

Специфические особенности профессиональной деятельности руководителей следственных и уголовных отделов определяются не только наличием специальных знаний, умений и навыков, но и психологическими особенностями личности, от которых находятся в прямой зависимости.

Личностные особенности сотрудников системы правоохранительных органов, особенности их управленческой концепции, система личностно – профессиональных характеристик, особенности морально – нравственного сознания значимо отличны от соответствующих характеристик не только сотрудников других сфер профессиональной деятельности в системе государственной службы, но и руководителей других структурных подразделений системы органов внутренних дел, что обусловлено в первую очередь формой и содержанием следственного труда [20].

Существуют блокаторы на пути продуктивного профессионального становления сотрудников МВД, определяемые как внешними (снижение мотивации и профессиональной самоотдаче в связи с недостаточной оплатой труда, физические и моральные нагрузки, отсутствие перспектив собственного профессионального роста), так и внутренними (снижение мотивации к профессиональной самоотдаче в связи с недостаточной оплатой труда, наличие форм стимулирования негативного характера (взыскания, угрозы лишения работы) при снижении значимости форм позитивного стимулирования, снижение престижности службы и утраты социального статуса) факторами.

Повышение психологической, организационно-управленческой, коммуникативно-организационной, аутопсихологической и конфликтологической компетентности руководителя системы следственных и уголовных органов выступает необходимым условием повышения продуктивности профессиональной деятельности. Этому может способствовать специально разработанная программа, в основе которой

лежат данные о психологических особенностях личности и деятельности сотрудников МВД.

Необходимость эффективного разрешения криминальной ситуации в России, продуктивного правового регулирования социальных отношений в государстве, потребность в значительном улучшении деятельности правоохранительных органов, органов следствия, а также обеспечения качественного надзора за законностью со стороны государства ставят как одну из ведущих задачу полноценного кадрового комплектования структур, осуществляющих указанные функции.

В решении поставленных проблем важную роль играет анализ развития проблемы в ее генезисе. Юридическая психология, в рамках которой проводилось настоящее исследование, как и многие другие отрасли психологической науки, прошла путь от чисто умозрительных построений к научно-экспериментальному исследованию. Первыми работами в поле интересующих нас проблем были исследования М.М. Щербатова (1764) судебно-психологических аспектов деятельности органов внутренних дел с позиции идей гуманизма, который в своих трудах отстаивал мысль о том, что законы должны разрабатываться с учетом индивидуальных особенностей личности человека [20, с. 156].

Представляют интерес и работы И.Т. Посошкова (2000), в которых давались психологические рекомендации относительно работы следователей с участниками следственных действий (как провести допрос обвиняемых и свидетелей, классифицировать преступников) [20, с. 174].

Особый интерес с точки зрения темы нашего исследования представляют работы К.И. Сотонина (1991), в которых впервые освещались психологические аспекты деятельности следователя и судьи, вопросы получения правдивых свидетельских показаний, методы обнаружения в них произвольной лжи.

С целью повышения эффективности деятельности работников правовой сфера психология направила свои усилия на исследование

психических закономерностей правоприменительной деятельности, разработку профессиограмм юридических профессий и психограмм специалистов, воспитание профессиональных навыков и умений, профотбора и расстановки кадров, предупреждения профессиональной деформации, научно-обоснованной организации труда.

Труд следственных и уголовных работников наиболее исследовался В.В. Романовым (2001), М.В. Крозом (1996), затем рядом других исследователей в области юридической психологии, однако особенности поступательного личностно-профессионального становления данной категории работников до сих пор мало исследованы.

Труд работников следственных органов представляет собой концентрированное выражение совокупности деятельностей, которые взаимосвязаны и интегративны. Ему соответствуют:

- 1) совокупность выполняемых деятельностей и процесс их оптимизации;
- 2) повседневные отношения, основной формой осуществления которых выступает общение;
- 3) личностное развитие субъекта труда, приоритетов, в которых выступает профессионализация;
- 4) совокупные результаты, которые складываются из процессуальных и итоговых.

Кроме того, комплексность психологического подхода позволяет дать целую картину субъекта, проходящего ступень зрелости, когда его индивидуальные, личностные и субъектно-деятельностные характеристики постигаются в единстве, во всех взаимосвязях и опосредованиях, для того, чтобы активно повлиять на достижение высших уровней, на которые может взойти каждый из нас [18, с. 78].

Профессионализм рассматривается в диалектическом единстве двух подструктур: профессионализма деятельности и профессионализма личности. Профессионализм деятельности – качественная характеристика

субъекта деятельности, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, та позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью.

Профессионализм личности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально важных и личностно деловых качеств, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие сотрудника.

Наряду с общими закономерностями и характерными признаками, присущими ряду других профессий, труд юристов, осуществляющих свою деятельность в органах внутренних дел, имеет свою специфику, присутствующую во всех составляющих его осуществления. Основными особенностями данного труда являются:

а) правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений работников, профессионально участвующих в правоприменительной деятельности;

б) властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц прокуратуры;

в) процессуальная самостоятельность, сочетающаяся с повышенной профессиональной ответственностью;

г) нестандартный творческий характер труда;

д) особые, переходящие в экстремальные, условия деятельности.

При этом негативные и затрудненные условия труда, в зависимости от действия экстремальных факторов, классифицируются на:

1) особые;

2) экстремальные;

3) сверхэкстремальные.

Среди специфических, негативных факторов труда следственных и уголовных работников выделяют весьма напряженный ответственный характер, обусловленный выполнением большого объема сложной многообразной работы в условиях острого дефицита времени, информации, материально-технических ресурсов. Нередко нервно-психические перегрузки усугубляются нерегулярной сменой условий труда, нарушением привычного режима суточной жизнедеятельности, вынужденным отказом от обычного для многих людей отдыха. Это может приводить к развитию состояний психической напряженности, эмоциональной неустойчивости, избыточной фрустрированности, появлению невротических реакций, психосоматических функциональных расстройств и различных заболеваний на этой почве [15, с. 123].

Стрессогенный характер труда работников внутренних дел в настоящее время приумножают и негативные явления, вызванные социально-экономическим кризисом, который в целом характеризует современную Россию: падение социального статуса, состояние постоянной тревожности, эмоциональный дискомфорт – все это ведет к тенденции снижения самооценки сотрудника, потери его уверенности в себе.

Изменение менталитета в профессии вследствие перемен в обществе сопровождается для многих серьезными внутренними кризисами, ощущением ненужности, разрушением целостного образа самого себя. Это дополняется ситуациями возможной потери работы [17, с. 34].

К экстремальным факторам, которые могут привести к потере эффективности и устойчивости деятельности следственных работников, по нашему мнению, можно отнести следующие:

- 1) несовершенство нормативно-правовой базы;
- 2) противоречивые указания «сверху»;
- 3) снижение мотивации деятельности, сопровождаемой нередко негативным стимулированием.

Исходя из периодичности экстремальных факторов, частоты, длительности их воздействия, количественных характеристик их воздействия указанными выше авторами прилагается вариант классификации условий деятельности.

Особыми являются такие условия, когда деятельность специалистов сопряжена с эпизодическим, непостоянным воздействием экстремальных факторов или высокой осознанной вероятностью их проявления, при этом экстремальные факторы не имеют большой мощности и интенсивности, а возникающие негативные состояния выражены умеренно. В особых условиях деятельности мобилизуются резервные возможности компенсаторного типа. После работы в таких условиях необходим отдых.

Экстремальные условия деятельности характеризуются постоянным действием интенсивных экстремальных факторов, которые могут представлять потенциальную опасность, при этом негативные функциональные состояния выражены сильно, деятельность осуществляется с подключением резервных буферных возможностей. Работы в них требуют восстановления [33, с. 213].

Исходя из перечисленных особенностей, труд сотрудников МВД представляет собой концентрированное выражение совокупности взаимосвязанных деятельностей. Основным системообразующим звеном этой совокупности является познавательная-прогностическая (когнитивная) деятельность. В юридической психологии она получила название как «профессионально-удостоверительная» или «поисковая».

Существует четыре основные стороны следственного труда:

- а) познавательная - удостоверительная деятельность;
- б) коммуникативная;
- в) организационная;
- г) результативно-центрированная деятельность.

Для эффективного и качественного осуществления перечисленных сторон профессиональной деятельности сотрудник МВД должен обладать

набором индивидуально-психологических особенностей, свойств личности, соответствующим требованиям, предъявляемым профессией.

В связи с этим представляется целесообразным проследить влияние самооценки на продуктивность деятельности. Так, Л.Н. Корнеева (2002) указывает, что на профессиональную деятельность специалиста оказывает влияние параметр высоты самооценки.

Так, неадекватная самооценка не позволяет профессионалу полностью реализовать свои возможности в профессиональной деятельности.

При изучении исполнительской деятельности особенно важна профессиональная самооценка, которая может быть рассмотрена как важнейший элемент в структуре профессиональной «Я-концепции» личности. В свою очередь, профессиональная «Я-концепция» личности может быть реальной и идеальной. Расхождение между реальной и идеальной профессиональной «Я-концепцией» может приводить к различным, как негативным, так и позитивным следствиям.

С одной стороны, субъект непрерывно оценивает свои собственные действия именно в аспекте их компетентности.

С другой стороны, от адекватного оценивания собственных возможностей в решающей степени зависит адекватность и самой деятельности.

Способность к реалистическому самопознанию можно рассматривать как специальный вид компетентности - рефлексивная компетентность, которая определяется как компонент социальной компетентности. Ряд исследований показывает, что рефлексивная компетентность зависит не только от познавательных возможностей личности, но и от некоторых специфических мотивационных механизмов глубинно-психологического характера.

Развитие с целью оптимизации деятельности руководителей в экстремальных управленческих ситуациях должно осуществляться по следующим направлениям:

- 1) обеспечение высокой продуктивности управленческой деятельности;
- 2) формирование резервных функциональных возможностей компенсаторного типа;
- 3) формирование психологической готовности к деятельности в экстремальных управленческих ситуациях;
- 4) повышение опыта.

Предложена теоретическая модель оптимизации деятельности руководителей в экстремальных управленческих ситуациях, основанная на психолого-акмеологической закономерности развития профессионализма и результатах эмпирических исследований. Данная модель включает взаимосвязанные подсистемы профессионализма деятельности с соответствующими элементами, подсистемы профессионализма с соответствующими элементами, подсистему психологической готовности, подсистему опыта, подсистемы функциональных резервных возможностей деятельностного типа и резервов личности, подсистему акмеологических инвариант профессионализма. Данные подсистемы соединены функциональными связями первого (необходимые) и второго (дополнительные) типов. Отличие данной модели от других состоит во включении подсистем резервных возможностей, готовности к деятельности в экстремальных управленческих ситуациях, представления профессионализма личности и деятельности как различных, но взаимосвязанных подсистем. На основании данной модели определены пути, направления и технологии оптимизации деятельности руководителей предприятий в экстремальных управленческих ситуациях, связанные с увеличением опыта руководителей, формирования психологической готовности, развитием личностно-деловых и профессионально важных качеств, саморегуляции, специального развития организаторских качеств и умений, развития специальных форм коммуникаций и другие. Это является основой оптимизации деятельности руководителей в экстремальных управленческих ситуациях [23].

Подводя итоги анализа исследований исполнения и самооценки, можно сказать, что данная тема приобретает все большую значимость для социальной психологии и нуждается во всесторонней теоретической разработке. Эмпирические исследования взаимосвязи исполнения и самооценки также требуют дальнейшего развития и глубокой интерпретации.

В связи с актуальностью и недостаточной разработанностью рассмотренной проблемы, цель нашей работы — теоретическое обоснование и эмпирическое выявление взаимосвязи особенностей самооценки личности и социально-психологических характеристик ее исполнительской деятельности.

1.3. Современное состояние изучения проблемы самооценки исполнительной деятельности сотрудников МВД

В настоящее время изучение самооценки является особо актуальным, причинами тому являются нестабильность современного общества (материальная, социологическая, идеалистическая, социальная, политическая), технический прогресс, развитие социальных сетей, повышенная конкуренция. На сегодняшний день популярной тенденцией поведения является сравнение. Люди во всех сферах своей жизни сравнивают себя с другими людьми, в погоне за идеалом сталкиваются с разочарованием, последствием которого является неадекватная самооценка личности и деятельности, которой занимается человек. Это напрямую относится и к людям, профессиональной деятельностью которых являются вооруженные силы. Сотрудники МВД, относясь к особой группе людей, в особенности подвержены нестабильности самооценки, так как к вышеперечисленным причинам прилагается борьба с этими же причинами, борьба с материальной нестабильностью, задерживая вора, борьба политическая связана с тем, что вооруженные силы России защищают свою страну, свою главу государства,

присутствуют на скандальных митингах, а у многих сотрудников желание не прибывать в своей стране создает личностный конфликт из-за вынуждения закончить службу, выйти на пенсию, потому что опять же материальная нестабильность и много чего еще.

По наблюдениям И.А. Глухова (2015) деятельность правоохранительных органов всегда находилась под пристальным вниманием общества. Особенно характерно это для сегодняшнего дня, когда стало очевидно, что эффективное продвижение общества вперед невозможно без серьезных качественных преобразований всей правоохранительной системы и в первую очередь субъектов ее деятельности. В ситуации серьезного роста преступности. Изменения структуры и характера преступлений необходимость в подборе и подготовке грамотных и эффективных профессионалов и организаторов правоохранительной деятельности достаточно очевидна.

Актуальность избранной проблемы в настоящее время обуславливается также и тем, что на сегодняшний день не удовлетворена потребность в научно-обоснованном психологическом сопровождении управленческой деятельности руководителей в МВД, способствующем их личностно-профессиональному росту через развитие важных для данного рода работы личностных черт, а также снятию блокаторов психологической комфортности их управленческого труда, который протекает, как правило, в особых и экстремальных условиях деятельности. Все это в совокупности дает толчок регрессу адекватной самооценке, неуверенности в себе и своей деятельности.

Также, исходя из исследований И.А. Глухова (2014-2015) актуальность проблемы сегодня усиливается и наличием явных противоречий между потребностью практики в конкретных технологиях развития профессионализма руководителей, обеспечивающего эффективную деятельность сотрудников МВД в специфических условиях профессии, и не разработанностью соответствующего практического комплексного

инструментария, отсутствием исследований посвященных выявлению общего и особенного в их личности.

По мнению таких авторов, как В.Н. Кудрявцева (2007), А.В. Дулова (2007), основным фактором успешной исполнительской деятельности в профессиональных условиях органов сотрудников МВД сегодня является соответствие нормальной самооценки собственной исполнительской деятельности, удовлетворенности деятельностью и нормальной самооценки личности работника. Преобладание реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, а уже это приводит к низкой самооценке и низкой исполнительской деятельности, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт. Во-первых, это повышает исполнительность труда и нормальный уровень психологического здоровья; во-вторых, дает возможность для самоактуализации и самореализации; в-третьих, увеличивает шансы на более высокую оплату труда; в-четвертых, способствует повышению собственных моральных и физических сил. Преобладание низкого уровня самооценки над нормальным уровнем приводит к понижению удовлетворенности рабочим местом, низкому самооцениванию исполнительской деятельности и снижению эффективности этой деятельности в целом.

По различным ориентирам мы постоянно сверяем то, что делаем, с тем, чего от нас ожидают окружающие. В конечном счете, все, что человек делает для себя, он вместе с тем делает и для других, даже если ему кажется, что он делает что-то только для себя. Уже сложившиеся оценки собственного «Я» есть результат постоянного сопоставления того, что личность наблюдает в себе, с тем, что видит в других людях. Человек, уже зная что-то о себе, присматривается к другому человеку, сравнивает себя с ним, предполагает, что и тот небезразличен к его качествам, поступкам. Все это входит в самооценку личности и определяет ее психологическое самочувствие.

Самооценка — особое образование самосознания личности, результат обобщающей работы в сфере самопознания и эмоционально-ценностного отношения к себе. Это оценка личностью самой себя, своих качеств и возможностей, действий и поступков, места среди других людей.

Существует множество теорий самооценки и соответствующих им различных ее определений. Всем этим определениям присуща и некоторая общность, состоящая в трактовке самооценки как компонента «представления о себе», другими словами «Я-концепция». Самооценка является одной из составных частей «Я-концепции» и обладает сходными с ней характеристиками.

Самооценка является предметом многочисленных исследований. В трудах отечественных психологов наиболее полная разработка данной проблематики представлена в исследованиях Б.Г. Ананьева (1963) Л.И. Божович (1972), а также у современных авторов, таких как В.П. Крупин (2012), Н.И. Шилов (2014) и другие. В зарубежной современной психологии проблеме самооценки посвящены работы А. Бритни (2013), Д. Джемса (2010), К. Доби (2016) и других.

Этими учеными рассмотрены такие вопросы, как онтогенез самооценки, ее структура, виды, функции, возможности и закономерности формирования.

Сложившаяся у человека самооценка может быть адекватной (человек правильно, объективно оценивает себя), либо неадекватно завышенной или неадекватно заниженной. Глобальная самооценка не просто отражает обобщенные чувства положительности или отрицательности по отношению к себе, а сама обладает сложным строением. Самооценка – оценка человеком своих качеств (внутренних и внешних).

Выделяют три уровня самооценки: высокий, средний, низкий. Уровень самооценки зависит от ведущего рода деятельности, от мнения окружающих людей и изменяется в процессе онтогенеза (развития личности).

Таким образом, можно сказать, что данный феномен достаточно подробно и всесторонне описан.

Однако, несмотря на большое количество накопленного материала, роль самооценки именно в контексте проблемы исполнительской деятельности остается малоизученной.

Исследование взаимосвязи самооценки и исполнительской деятельности имеет значение, как с теоретической, так и с практической точки зрения.

В плане теории результаты немногочисленных исследований, посвященных корреляции эффективности труда и самооценки, крайне противоречивы и несистематизированы. В сфере практических запросов исполнительская деятельность и ее зависимость от личностных факторов все больше интересует рекрутеров и менеджеров, стремящихся повысить эффективность труда в своей организации [22, с. 143].

Нет ничего более сложного и более важного, чем трезвая, объективная самооценка. «Познай самого себя» – учили великие мыслители древности. Сложно беспристрастно контролировать свое поведение, последствия своих поступков. Еще более сложно объективно оценить свое место в обществе, свои возможности, так как психофизиологический потенциал во многом определяется врожденными генетическими задатками, типом высшей нервной деятельности и эмоционально-волевой сферой. Однако систематический и строгий самоанализ необходим, благодаря нему человек может рассчитывать на свое духовное, нравственное развитие. Самовоспитание - целенаправленный процесс по развитию лучших, социально ценных свойств личности и категорическому запрещению самому себе дурных поступков и даже помыслов. Простым, но весьма эффективным способом стимуляции деятельности личности является метод положительного подкрепления. Этот метод неосознанно применяется в повседневной жизни постоянно: мать поощряет хороший поступок ребенка; начальник, желая отметить достижение сотрудника, благодарит его. Однако

далеко не всегда положительное подкрепление должно быть регулярным, эпизодическое более эффективно (кстати, именно на переменном подкреплении основаны счастливые любовные отношения). Значительно упрощает трудовой ритм жизни, делает его более четким и емким метод разумного самопринуждения. Метод разумного самопринуждения вырабатывает у человека привычку, а потом и потребность выполнять неизбежное сразу, в разумные оптимальные сроки (относится это и к работе с корреспонденцией, к составлению ежемесячных отчетов, выполнению домашних работ и ко многим другим неизбежным, рутинным, часто обременительным делам). Непрост в реализации метод самоанализа (самонаблюдения), часто считают его утомительным и малоэффективным. Но постоянный контроль за своим поведением в обществе и наедине с самим собой необходим, достаточно присмотреться к выражению лица, жестам, манерам окружающих, особенно если они уверены, что за ними никто не наблюдает. Владеющие методом самоанализа никогда не позволяют себе упиваться собственным красноречием, хамить окружающим, глумиться над подчиненными, помыкать слабым и зависимым. Правильная самооценка очень важна для психического здоровья. Если человек думает, что он бездарный, несимпатичный и бесполезный человек, он начинает вести себя соответственно этой оценке. Например: с трудом управляет такими чувствами, как злость; застенчиво, ненапористо или, наоборот, высокомерно, повелительно или чрезмерно агрессивно ведет себя; с трудом устанавливает и поддерживает доброжелательные взаимоотношения с другими людьми 28. Самоуважение – не то же, что самонадеянность или эгоизм; эти качества часто являются результатом недостаточного самоуважения. Например, человек, не чувствующий уверенности в себе, может вести себя агрессивно и высокомерно, чтобы защититься от того, что он воспринимает как агрессивность и превосходство других. С другой стороны, человек с сильным чувством самоуважения доброжелательно относится к окружающим и терпимо к своим собственным и чужим слабостям. Формирование

правильного самовосприятия, сложная задача, потому что требования жизни постоянно меняются.

Теоретические установки, согласно которым самооценка и общее самоуважение есть эмоциональная реакция на то или иное содержание образа себя, оказываются сводимы к тем сферам личности и жизнедеятельности, которые могут быть объектами осознания и оценки. Именно это выражено в концепции Р. Щавельзона (2002), который на основе анализа исследований, разводящих когнитивную и оценочную компоненты «Я-концепции», пришел к выводу, что данное разграничение не имеет большого смысла (так как в его пользу нет достаточных аргументов). Отсюда «Я-концепция» и обобщенная самооценка – это просто одно и то же.

Самоотношение как чувство, включающее переживания различного содержания (самоуверенность, самопринятие). Исследователи Л. Уэлс и Дж. Марвелл, проанализировавшие различные концепции обобщенной самооценки, выделили три основных понимания самоотношения: любовь к себе; самопринятие; чувство компетенции. К. Роджерс рассматривает самопринятие – как принятие себя в целом, вне зависимости от своих свойств и достоинств, а также выделяет самооценку – отношение к себе как носителю определенных свойств и достоинств. Однако, если в обзоре Уэлса и Марвелла представлены различные понимания глобальной самооценки как единого и целостного образования, то К. Роджерс рассматривает самопринятие и самооценку как два аспекта самоотношения, которые разбиваются на две подсистемы: самооценочную и эмоциональную. В то же время, большинство исследователей представляют аффективный процесс как оценочный, описанный в терминах эмоций. Опираясь на изложенные взгляды, можно сделать вывод, что глобальная самооценка не просто отражает обобщенные чувства положительности или отрицательности по отношению к себе, а сама обладает сложным строением.

Недифференцированность смыслов приводит не только к дестабилизации иерархии шкал самооценивания, но и к более глобальному

изменению образа «Я». Не значительные изменения одного какого-то аспекта образа «Я» при низкой дифференцированности могут повлечь за собой изменения и других аспектов представления о себе. Когнитивная недифференцированность приводит к неразличимости, рядоположенности по своей субъективной значимости шкал самооценивания, что затрудняет формирование их иерархии, а, следовательно, снижает компенсаторные функции самооценки: всякий неуспех начинает восприниматься как значимый, всякое событие – как имеющее самое непосредственное отношение к «Я», что говорит о снижении эффективности профессиональной деятельности.

С.Л. Рубинштейна (1925), который сформулировал принцип единства сознания и деятельности – один из основных принципов деятельностного подхода в психологии, в его контексте деятельность и сознание рассматриваются не как две формы проявления чего – то единого, различающиеся по средствам эмпирического анализа, а как две инстанции, образующие нерасторжимое единство; А.Н. Леонтьева (1941), который совместно с другими представителями Харьковской психологической школы (неформальной организацией психологов, которые работали в 30 – е гг. в научных учреждениях Харькова над развитием идей Л.С. Выготского и над формулированием на этой основе основ деятельностного подхода в психологии. К этой школе принадлежали: А.Н. Леонтьев (1949), А.Р. Лурия (1965), П.И. Зинченко (1960), А.В. Запорожец (1973), П.Я. Гальперин (1981), они разработали проблему общности строения внешней и внутренней деятельности. В теории деятельности А.Н. Леонтьева (1953) в качестве предмета анализа здесь рассматривается деятельность. Поскольку сама психика не может быть отделена от порождающих и опосредствующих ее моментов деятельности, и сама психика является формой предметной деятельности. При решении вопроса о соотношении внешнепрактической деятельности и сознания, принимается положение, что внутренний план сознания формируется в процессе свертывания изначально практических

действий. При такой трактовке сознание и деятельность различаются как образ и процесс его формирования, образ при этом является «накопленным движением», свернутыми действиями. Этот постулат был реализован во многих исследованиях. Важнейшая особенность концепции А.Н. Леонтьева состоит в том, что в ней структура деятельности и структура сознания суть понятия взаимопереходящие, связанные друг с другом в рамках одной целостной системы: «Функционально же их связи взаимны – деятельность и «управляема сознанием», и в то же время в известном смысле сама управляет им». А.Н. Леонтьев (1953) говорил, что С.Л. Рубинштейн (1955) развил мысль о том, что психическое и физическое – это одна и та же, а именно рефлекторная отражательная деятельность, но рассматриваемая в разных отношениях и что её психологическое исследование является продолжением её физиологического исследования. Леонтьев же, напротив, считал, что исследование движется от психологии к физиологии. Различия между двумя вариантами деятельностного подхода отчётливо формулируются в 40-50 гг. и затрагивают большой круг проблем. С точки зрения С.Л. Рубинштейна (1948), психология должна изучать не деятельность субъекта как таковую, а «психику и только психику», правда через раскрытие её существенных объективных связей и опосредований, в том числе через исследование деятельности. А.Н. Леонтьев (1953), напротив, считал, что деятельность неизбежно должна входить в предмет психологии, поскольку психика неотторжима от порождающих и опосредующих её элементов деятельности, более того: она сама является формой предметной деятельности (по П.Я. Гальперину (1980), ориентировочной деятельностью). Споры касались соотношения собственно внешне практической деятельности и сознания. По С.Л. Рубинштейну (1953), нельзя говорить о формировании «внутренней» психической деятельности из «внешней» практической путём интериоризации: до всякой интериоризации внутренний (психический) план уже наличествует. А.Н. Леонтьев (1951) же полагал, что внутренний план сознания формируется как раз в процессе интериоризации изначально

практических действий, связывающих человека с миром человеческих предметов. В то же время он утверждал, что С.Л. Рубинштейн (1947) при решении проблемы единства сознания и деятельности, не вышел за рамки критикуемой им же дихотомии: сознание по-прежнему рассматривается не в «деятельностном ключе», а как «переживания», «явления», как «внутреннее», а деятельность предстаёт как нечто принципиально «внешнее», и тогда единство сознания и деятельности выступает только как нечто постулируемое, но недоказываемое.

Обращаясь непосредственно к исполнению и самооценке, мы выяснили, что эффективность деятельности тесно связана с профессиональной самооценкой и фактором самоуважения в самооценке. Необходимо отметить, что при большом расхождении высоты профессиональной и общей самооценки снижается эффективность исполнения [23].

Выводы по первой главе

1. Деятельность сотрудника МВД в экстремальных ситуациях в настоящее время не нашла своего должного отражения в психологических исследованиях, несмотря на то, что в юридической психологии, социальной психологии и управленческой акмеологии имеется немало содержательных работ, посвященных различным аспектам труда правового сотрудника. Это объясняется, прежде всего, сложностью проблемы и ее междисциплинарным характером. Отождествление правовой деятельности, осуществляемой в экстремальных ситуациях, с деятельностью в особых условиях, как показал теоретический анализ проблемы, было бы неправомерным, так как в данном случае действие экстремальных факторов имеет иное психологическое содержание. Действующие экстремальные факторы, вызывающие экстремальные управленческие ситуации, имеют в основном объективный (в меньшей степени объективно-субъективный) характер и связаны с экономическими, социальными, производственными, организационными, кадровыми и экологическими причинами.

2. Проблемное поле экстремальных управленческих ситуаций характеризуется следующими показателями: неопределенностью, усложнением, необходимостью поддержания постоянной готовности к экстренным действиям, риском и наличием разнообразных угроз, в том числе и связанных с информационной безопасностью. Экстремальные ситуации могут также иметь и социальный характер, быть направленными против конкретной личности, выполняющей управленческие функции.

3. Анализ исследований в этой области позволил сделать вывод о множественности действия экстремальных факторов: те из них, которые непосредственно воздействуют на субъекта управленческой деятельности, изменяют его функциональное состояние, что негативно сказывается на регуляции и эффективности деятельности; другие, воздействующие на управляемую и управляющую системы, проявляются как дополнительные

управленческие проблемы, требующие оперативного разрешения и согласованных действий. Исходя из характера их проявления и действий было дано определение экстремальных управленческих ситуаций.

ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ САМООЦЕНКИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МВД

2.1. Организация, методы и методики исследования

Исследование проводилось в МВД России «Красноярское», отделе полиции № 4 среди сотрудников следственного отдела и отдела уголовного розыска, в котором приняли участие 40 человек в возрасте от 20 до 45 лет, из которых 15 женщин и 25 мужчин следственного и уголовного отдела.

Целью данной работы являлось исследование особенностей самооценки исполнительской деятельности сотрудников отдела полиции №4 МУ МВД России «Красноярское».

Эксперимент проходил через ряд последовательно сменяющихся этапов:

- 1) Подготовительный.
- 2) Экспериментальный.
- 3) Заключительный.

Исследование было организовано в соответствии с этическими принципами, принятыми в психодиагностике:

- ответственности;
- конфиденциальности;
- благополучия испытуемого;
- информирования клиента о целях обследования.

На подготовительном этапе осуществлялся анализ психологической документации: личных дел, психологических характеристик, заключений и протоколов обследований на каждого испытуемого, принимавшего участие в обследовании. Основным методом исследования - экспериментально-психологический.

На экспериментальном этапе с целью исследования особенностей самооценки сотрудников МВД нами были использованы следующие методики:

- 1) Методика Дембо-Румбинштейна «Самооценка личности».
- 2) Методика диагностики уровня социальной фрустрированности Л.И. Вассермана.
- 3) Методика Г.Н. Казанцевой «Общая самооценка».

Методика Дембо-Румбинштейна «Самооценка личности»

Целью методики является выявить уровень самооценки сотрудника МВД.

Методика Дембо-Румбинштейн позволяет определить, какая самооценка у личности. Это происходит с помощью отметок испытуемого на определенных шкалах. Человеку дается бланк методики, в котором написаны инструкция и основное задание. Для определения уровня самооценки используется не классическая методика Дембо-Румбинштейн. Модификация Прихожан этой методики используется в последнее время в различных образовательных учреждениях и на производстве. Измененная методика А. М. Прихожан содержит в себе 7 шкал (в отличие от 4-х первоначальных). Автор модификации добавила такие шкалы, как «умение что-то делать своими руками», «внешность», «признание сверстников», а также изменила шкалу «счастье» на «уверенность в себе».

Инструкция: человек может понять, что необходимо сделать в тесте, прочитав инструкцию. В ней говорится о том, что каждый имеет возможность оценить свои способности, черты характера, возможности и так далее. Свою оценку можно выразить на отрезке, с одного конца которого начинаются низкие баллы, на другом конце - максимальные 10 баллов. Необходимо отметить на каждой шкале черточкой «-» уровень, на котором находится развитие этого качества или свойства сейчас. Затем нужно отметить на этих шкалах крестиком «х» тот уровень, при котором испытуемый человек может чувствовать довольство собой или гордость.

Обработка результатов: при обработке и анализе результатов первая шкала не учитывается, так как это не личностная характеристика. Длина

каждой шкалы должна быть строго равна 100 мм, тогда каждый отмеченный крестик и черта будут иметь количественную характеристику (например, 48 мм - 48 баллов). Методика Дембо-Рубинштейн позволяет выявить не только уровень самооценки, но и уровень личностных притязаний. Этот показатель определяется при измерении количества баллов от «0» до «х». Соответственно, уровень самооценки на конкретной шкале можно измерить от «0» до «-».

Методика диагностики уровня социальной фрустрированности

Л.И. Вассермана

Целью является выявить уровень удовлетворенности собой и сферами собственной жизни.

Социальная фрустрированность - вид (форма) психического напряжения, обусловленного неудовлетворенностью достижениями и положением личности в социально заданных иерархиях. Социальная фрустрированность передает эмоциональное отношение человека к позициям, которые он сумел занять в обществе на данный момент своей жизни.

Опросник фиксирует степень неудовлетворенности социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности.

Инструкция: Прочтите каждый вопрос и укажите один наиболее подходящий ответ.

- 1) Полностью удовлетворен.
- 2) Скорее удовлетворен.
- 3) Затрудняюсь ответить.
- 4) Скорее не удовлетворен.
- 5) Полностью не удовлетворен.

Обработка результатов: по каждому пункту определяется показатель уровня фрустрированности. Он может варьироваться от 0 до 4 баллов. Каждому варианту ответа присваиваются баллы: полностью удовлетворен -

0, скорее удовлетворен - 1, затрудняюсь ответить - 2, скорее не удовлетворен - 3, не удовлетворен полностью - 4.

Если методика используется для выявления показателя у группы респондентов, то надо:

1) получить отдельно произведение числа респондентов, выбравших тот или иной ответ, на балл, присвоенный ответу;

2) подсчитать сумму этих произведений;

3) разделить ее на общее число, ответивших на данный пункт. Можно определить итоговый средний индекс уровня социальной фрустрированности. Для этого надо сложить показатели фрустрированности по всем пунктам и разделить сумму на число пунктов.

В массовых обследованиях весьма показателен процент лиц, выбравших тот или иной вариант ответа на конкретный пункт.

Методика Г.Н. Казанцевой «Общая самооценка»

Целью является выявить общую самооценку сотрудника МВД. Направлена на диагностику уровня самооценки личности. Методика построена в форме традиционного опросника из 20 вопросов.

Инструкция: вам будут зачитаны некоторые положения. Вам нужно записать номер положения и против него – один из трех вариантов ответа: «да» (+), «нет» (-), «не знаю» (?), выбрав тот ответ, который в наибольшей степени соответствует Вашему собственному поведению в аналогичной ситуации. Отвечать нужно быстро, не задумываясь.

Обработка результатов: подсчитывается количество согласий (ответы «да») с положениями под нечетными номерами, затем – количество согласий с положениями под четными номерами. Из первого результата вычитается второй. Конечный результат может находиться в интервале от – 10 до +1. Результат от –10 до –4 свидетельствует о низкой самооценке; от +4 до +10 – о высокой самооценке.

На заключительном этапе эмпирического исследования нами были проанализированы данные, полученные на предыдущих этапах исследования, и выявлены особенности психической адаптации в профессиональной деятельности сотрудников МЧС. Полученные результаты позволили определить научно-методологическое обоснование психологической помощи сотрудникам МЧС в их профессиональной деятельности.

2.2. Анализ результатов исследования

В исследовании нами были использованы методики, позволяющие выявить особенности самооценки в профессиональной деятельности сотрудников МВД: уровень напряженности и неуверенности в собственных силах, степень мотивации к жизнеугрожающей работе, уровень удовлетворенности своей работой, диагностировать актуальное состояние сотрудников МВД, принимавших участие в стрельбе и прочих опасных видах профессиональной деятельности.

По результатам проведенного исследования рассмотрим ниже представленные данные.

По методике Дембо-Рубинштейн мы выявили, что деятельность, связанная с опасностью для жизни и здоровья и с постоянным выездом на места происшествий оказывают сильное истощающее воздействие на личность, на психологическое здоровье в целом, а также на развитие адекватного уровня самооценки личности. Особую значимость представляет проблема разработки профилактических мероприятий, направленных на сохранение у лиц, работающих в особых условиях психического и соматического здоровья, трудоспособности. Сотрудники следственного отдела: 52% - высокая самооценка, 40% - средняя, 8% - низкая. Сотрудники уголовного розыска: 40% - высокая самооценка, 28% - средняя, 40% - низкая.

Результаты представлены на рисунке 1.

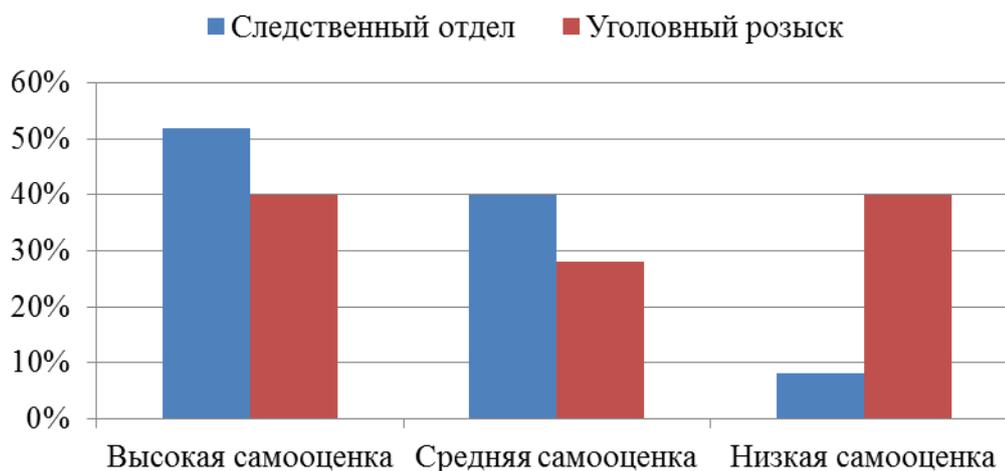


Рис. 1. Результаты исследования уровня самооценки сотрудников следственного отдела и уголовного розыска по методике «Самооценка личности» Дембо-Румбинштейн

Проанализировав данные из рисунка 1, можно сделать выводы о том, что сотрудники следственного отдела имеют более высокие показатели по самооценке своих способностей, внешности, социального статуса, чем сотрудники уголовного розыска.

По анализу результатов методики Л.И. Вассермана мы получили, что оптимальный уровень удовлетворенности рабочим местом, должностью и своей деятельностью в целом больше развивается у сотрудников следственного отдела, чем у сотрудников уголовного розыска, так как сотрудники второго отдела чувствуют постоянную напряженность и неуверенность в действиях и в высокой продолжительности собственной жизни, это связано с систематическими экстремальными ситуациями. Сотрудники следственного отдела: 76% - высокий уровень удовлетворенности, 20% - средний, 4% - низкий. Сотрудники уголовного розыска: 17% - высокий уровень удовлетворенности, 40% - средний, 44% - низкий.

Результаты приведены на рисунке 2.

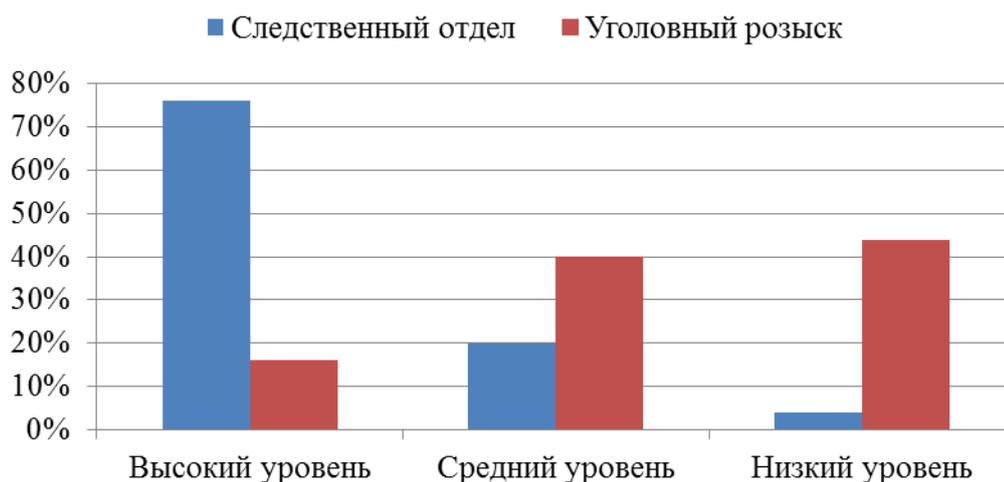


Рис. 2. Результаты исследования уровня социальной и профессиональной удовлетворенности сотрудников следственного отдела и уголовного розыска по методике диагностики уровня социальной фрустрированности Л.И. Вассермана

Делая выводы из рисунка 2 можно сказать, что сотрудники следственного отдела удовлетворены своей профессиональной деятельностью и социальным положением среди коллег. Сотрудники уголовного розыска имеют более низкие показатели удовлетворенности.

Анализируя полученные результаты по методике Г.Н. Казанцевой, мы выявили, адекватный уровень самооценки у сотрудников следственного отдела. У сотрудников уголовного розыска преобладает низкий уровень самооценки. Мы предполагаем, что причина в данных обстоятельствах - это постоянное напряжение и преобладание регулярных экстремальных для жизни ситуаций, что дает определенный и весьма значительный удар по самооценке, удовлетворенности и эффективности исполнительской деятельности в целом. Сотрудники следственного отдела: 68% - высокая самооценка, 20% - средняя, 12% - низкая. Сотрудники уголовного розыска: 30% - высокая самооценка, 15% - средняя, 55% - низкая.

Результаты приведены на рисунке 4.

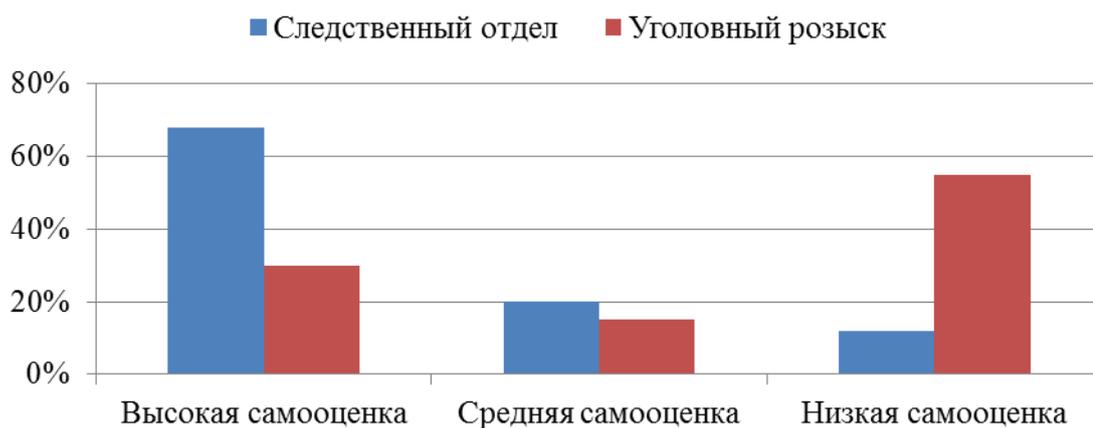


Рис. 4. Результаты исследования уровня самооценки сотрудников следственного отдела и уголовного розыска по методике «Общая самооценка» Г.Н. Казанцевой

Проанализировав рисунок 4 можно сказать, что методика Г.Н. Казанцевой на самооценку личности еще раз подтвердила преобладание высокой адекватной самооценки у сотрудников следственного отдела.

Из результатов, указанных выше, можно сделать выводы, что сотрудники следственного отдела являются более устойчивыми в своих психических особенностях, в сравнении с уголовным розыском им проще оценить свою деятельность. Сотрудники уголовного розыска подвержены нестабильности самооценки своей профессиональной деятельности благодаря постоянной мобильности по опасным для жизни местам в угрожающих условиях. Они быстрее эмоционально опустошаются, прибегают к апатии, постоянной переоценке жизненных ценностей, не успевая во время и до конца восстановиться.

Выводы по второй главе

Проанализировав результаты исследования, были сделаны следующие выводы.

1. Большинство сотрудников следственного отдела имеют высокую самооценку текущего статуса и своей деятельности в целом, а это говорит о том, что они адекватно оценивают свои возможности и собственную исполнительную деятельность.

2. Почти все сотрудники следственного отдела довольны своей работой и жизнью в целом, следовательно, и оценивают себя на высоком уровне.

3. Также большинство сотрудников следственного отдела имеют среднюю мотивацию к продвижению по службе, а так же к заработной плате и уважению других сотрудников, следовательно, большую часть следственного отдела вполне устраивает их данное положение и в обществе, и на рабочем месте, а это значит, что они довольны собой и своей деятельностью.

4. Сотрудники следственного отдела высоко оценивают свои собственные возможности, вполне уверены в себе, поэтому имеют положительное представления о рабочих мероприятиях (стрельба, построение, командировки), о работе в целом и готовы дальше с позитивными мыслями продолжать работать на данном месте.

5. Сотрудники уголовного розыска имеют низкие показатели самооценки исполнительной деятельности. Это может говорить о том, что уголовный отдел чаще прибывает в экстремальных ситуациях. Сотрудникам уголовного розыска часто приходится сталкиваться с преступниками напрямую, видеть трупы людей, применять оружие и другое. Отсюда упадок сил, неуверенность в собственной деятельности, нестабильное эмоциональное состояние и тому подобное.

6. Уровень самооценки исполнительной деятельности сотрудников отдела полиции №4 выше у женщин. Они держатся наиболее стойко и

жестко к различным критическим ситуациям. Мужчины же наоборот не достаточно уверены в себе и излишне лояльны. Это говорит о том, что существуют некие психологические и социально-психологические различия между мужчиной и женщиной.

7. Анализ полученных результатов свидетельствует о необходимости в разработке рекомендаций по формированию и развитию оптимального уровня самооценки у сотрудников МВД.

ГЛАВА III. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ САМООЦЕНКИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ МВД

3.1. Научно-методологическое обоснование по формированию и развитию оптимального уровня самооценки у сотрудников МВД

Для отдела полиции №4 МУ МВД «Красноярское» важна своевременная диагностика условий труда персонала, внутренних и внешних факторов, влияющих на исполнительную деятельность и профилактика напряженности и неуверенности в собственных силах, которая может стать причиной развития пограничных и патологических состояний.

По мнению автора И.Т. Посошковой (2000) в качестве мер профилактики оптимального уровня самооценки личности и исполнительской деятельности в целом могут выступать:

- рациональная организация процесса труда;
- оптимальный режим труда и отдыха;
- формирование психологической устойчивости к негативному влиянию среды;
- систематическая индивидуально-воспитательная работа;
- физическая подготовка;
- психологическая разгрузка и другое.

К сожалению еще одним фактором снижения самооценки и уверенности в себе является напряженная социальная обстановка в отделах полиции, и поэтому для того, чтобы предотвратить подобные обстоятельства, необходимо поддерживать здоровый психологический климат в коллективах отделов полиции. От психологического климата в коллективе напрямую зависит эффективность исполнительской деятельности и, следовательно, уровень правоохранительной системы. Если между сотрудниками постоянно возникают конфликты, то они не могут сообща решать важные деловые

вопросы и постоянно отвлекаются от работы, а в экстремальных ситуациях, в которых сотрудникам полиции приходится находиться практически постоянно, такого допускать нельзя. Случается даже, что ценные сотрудники увольняются, не желая больше становиться участниками конфликтов. В современных подходах автора Д.Е. Егорова, психологи должны уделять социально – психологическому климату большое внимание [19, 56-61 с.]. Для этого необходимо:

1) Уделять особое внимание подбору кадров. Предотвратить конфликт легче, чем потом пытаться его уладить. Безусловно, профессиональные качества важны, однако нужно учитывать и черты характера. Если даже на собеседовании соискатель производит впечатление заносчивого, высокомерного, агрессивного человека, то в работе ему следует отказать. Также не стоит нанимать того, кто открыто заявляет, что на прошлом месте работы постоянно вступал в конфликты с коллективом.

2) Постарайтесь обеспечить сотрудникам комфортные условия труда. Если человек раздражен из-за постоянных неприятностей на работе, неудобного времени отпуска, низкой зарплаты, он вряд ли будет склонен дружелюбно общаться с остальными членами коллектива. Особое внимание уделите обустройству рабочего места. Стол и кресло должны быть удобными, чтобы к концу рабочего дня сотрудники не страдали от болей в спине. Позвольте персоналу приносить из дома близкие их сердцу вещи и самостоятельно оформлять свои рабочие места. Так офис станет для сотрудников вторым домом, а коллектив будет восприниматься как семья.

3) Обустройте офисную кухню и комнату отдыха, где сотрудники смогут пообщаться в неформальной обстановке. Пусть интерьер этих помещений будет уютным и даже домашним, чтобы работники могли расслабиться и поговорить не как коллеги, а как друзья. Беседы за чашечкой кофе во время обеденного перерыва укрепляют отношения и помогают людям сблизиться.

4) Обязательно проводите общие мероприятия: отмечайте с коллективом Новый год, дни рождения сотрудников и прочие праздники, время от времени отправляйтесь вместе в походы или на пикники. Такие мероприятия нельзя превращать в скучные встречи, на которые запрещено не являться. Пусть праздники проходят весело, а сотрудники посещают их с удовольствием и по собственному желанию, а не по приказу. Оформите стенд и вывешивайте на нем имена сотрудников, у которых через несколько дней будет день рождения. Коллеги смогут увидеть эту информацию, подготовить подарки и поздравления, что также будет способствовать улучшению психологического климата в коллективе.

5) Начальство отделов полиции должно предоставлять возможность для самореализации сотрудников МВД. Динамика трансформаций личностной сферы сотрудников полиции общественной безопасности на разных уровнях профессиональной самореализации может проявляться в виде стратегий, обеспечивающих возможность переживать опыт связей с миром как устойчивое отношение, включающее в себя субъективное ощущение источника собственного опыта (принятие решения, ответственность, выделение значимых профессиональных перспектив).

Существенным является направленное воздействие со стороны профессионального окружения, ориентированное на формирование соответствующих смысловых установок как важнейшего катализатора интроспективных потребностей и, как следствие, тех его смысловых интенций, которые со временем выводят личность на уровень самореализации в форме потребности в самопонимании, рефлексии, самооценке при анализе успехов и неудач в процессе профессиональной деятельности. Самореализация дает возможность оценить собственные личностные ценности, поэтому напрямую связана с самооценкой личности и исполнительской деятельностью сотрудников МВД.

6) Модельное обеспечение психологического сопровождения и коррекции личностных трансформаций сотрудников рядового и младшего

начальствующего состава полиции общественной безопасности, ориентированное на преодоление ценностно-смысловых барьеров как индивидуальных затруднений в ситуации личного выбора, позволяет повысить уровень профессиональной самореализации, эффективность профессиональной деятельности, а значит, и повысить самооценку до оптимального, адекватного уровня.

7) Внутренние условия, так или иначе, проявляются в процессе развития человека, развертывания его судьбы, реализации различных сценариев жизненного пути. В процессе развертывания судьбы происходит или не происходит профессиональный, психологический; гражданский, моральный рост человека, раскрытие им своих способностей. В данном случае рост трактуется как последовательное удовлетворение все более высоких потребностей человека. В соответствии с законом иерархии потребностей движение к подлинной самооценке не может начаться, пока человек не освободится от доминирования низших потребностей. При доминировании низших потребностей не происходит раскрытия самых глубинных способностей и потенциалов человека. Поэтому нельзя забывать о соответствующей и своевременной заработной плате, а также поощрительных премиях, в соответствии с законодательством.

8) Личностный кризис – как отдельная проблема развития угнетенной самооценки и потери эффективности в профессиональной деятельности не может быть не рассмотрена, будь то возрастной, травматический или невротический кризис. Кризис влечет за собой моральное угнетение, снижение самооценки, состояние меланхолического диссонанса, многочисленные стрессы, депрессию, нервные срывы и даже алкогольную зависимость (развитие алкоголизма) и, как следствие снижение продуктивности исполнительной деятельности сотрудников МВД, поэтому данной проблеме юридические психологи должны уделять особое внимание.

Кризисное вмешательство может делиться на методы:

1. Рассмотрение неопробованных способов решения кризисной проблемы.
2. Выявление неадаптивных установок, блокирующих оптимальные способы разрешения психологического кризиса.
3. Коррекция неадаптивных установок.
4. Активизация установки на разрешение кризисной ситуации.

3.2. Меры профилактики оптимального уровня самооценки личности и исполнительной деятельности у сотрудников МВД

Психологическая профилактика оптимального уровня самооценки личности и исполнительной деятельности у сотрудников МВД подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение признаков рассматриваемого явления и осуществляемую практическими психологами подразделений милиции, а также преподавателями психологии в период обучения будущих специалистов в высших и средних образовательных учреждениях МВД России.

По мнению Г.Г. Романовича (1988) меры психопрофилактического характера могут осуществляться в процессе индивидуального консультирования, проведения психотренингов и социально-психологических тренингов. Утверждение такого автора как В.И. Батюк (1991) о том, что профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в подразделения полиции также может быть этапом в работе по профилактике оптимального уровня самооценки, который напрямую влияет на исполнительную деятельность является спорным. Это объясняется тем, что тесты, применяемые в настоящее время центрами психодиагностики, не позволяют достаточно точно строить прогнозы относительно личностной предрасположенности конкретного кандидата на службу в подразделения полиции к развитию у него признаков неадекватной самооценки. По-

видимому, такой прогноз затруднителен, потому что проявление личностных предпосылок низкого уровня исполнительской деятельности не в последнюю очередь зависит от факторов, связанных со спецификой служебной деятельности и профессиональной роли. Тогда как используемые в ЦПД методики не достаточно полно учитывают конкретное содержание профессиональной деятельности той службы МВД, в которую поступает кандидат.

В то же время, опираясь на выводы эмпирического исследования данной работы, можно сказать, что результаты психологической диагностики могут быть определенным образом учтены. Так, практическим психологам подразделений полиции, в первую очередь, рекомендуется осуществлять психологическое сопровождение тех сотрудников, которые, согласно данным тестирования, не достаточно удовлетворены своей профессиональной деятельностью и собой, склонные к реакциям тревоги в ситуациях повышенного риска, сомнениями при принятии решений. Эта рекомендация особенно важна применительно к тем сотрудникам, которые по роду службы постоянно прибегают в нестабильных и экстремальных профессиональных ситуациях.

Также добавим, что отдельные авторы, такие как В.С. Медведев (1992), говорят о целесообразности периодического переосвидетельствования сотрудников полиции с целью выявления проявлений снижения исполнительской деятельности и самооценки сотрудников МВД. Подобная диагностика осуществима с помощью метода исследовательской деловой игры и считается наиболее эффективной в том случае, если сотрудникам полиции оказывается последующая психологическая помощь. Она может осуществляться, например, в виде индивидуального психологического консультирования.

В процессе такого консультирования, как считает Л.Н. Корнеева (1991), психолог на основе предварительного психологического обследования предоставляет профессионалу информацию о его личностных особенностях.

Кроме того, сотруднику полиции в рекомендательном порядке предлагаются рациональные способы преодоления затруднений, которые возникают в процессе выполнения служебных обязанностей.

Немаловажным для профилактики оптимального уровня самооценки и исполнительской деятельности сотрудников отделов полиции представляется проведение так называемых психотренингов, на которых сотрудники полиции осваивают упражнения аутотренинга. Эти упражнения помогают представителям подразделений полиции осуществлять регуляцию своего состояния, что особенно важно при выполнении служебных обязанностей в сложных, экстремальных ситуациях профессиональной деятельности. Например, постоянные перегрузки в процессе выполнения функциональных обязанностей способны вызвать состояние физического и психического утомления. Постоянное и длительное переживание этого состояния способствует появлению у сотрудников полиции таких личностных характеристик (агрессивность, повышенная личностная тревожность и др.), которые способствуют развитию признаков снижения самооценки личности. Владение же техникой саморегуляции, препятствует возникновению переутомления и проявлений личностных деформаций у представителей подразделений полиции.

Также согласно точке зрения отдельных исследователей, таких как В.С. Медведев (1992), Е.А. Пономарева (1994), В.И. Батюк (1988), И.И. Соколов (1994) и др., эффективным способом психологической профилактики рассматриваемого феномена является социально-психологический тренинг. Под социально-психологическим тренингом (СПТ) в самом широком смысле понимается практика психологического воздействия, основанная на методах групповой работы. Эффективность данного направления в работе по профилактике адекватной самооценки объясняется тем, что в ходе СПТ происходит овладение определенными социально-психологическими знаниями и коррекция поведения личности, формируются навыки межличностного взаимодействия и рефлексивные навыки (например,

способность анализировать ситуацию и собственное поведение), развивается способность гибко реагировать на ситуацию, быстро перестраиваться в различных условиях, а также адекватно оценивать собственное поведение и реакции на внешнюю среду. Кроме того, по мнению А.С. Прутченкова (1995), в процессе тренинга возможно изменение стереотипов, имеющих у участников группы, и оказание им существенной помощи в решении личностных проблем. В основе проведения социально-психологического тренинга находятся некоторые принципы, а именно: принцип представления Я участника, принцип активности на занятиях, принцип открытой обратной связи, принцип "здесь и теперь" и другие. Содержание этих принципов достаточно полно раскрыто в научной литературе и поэтому не рассматривается в контексте данной диссертационной работы. Однако соблюдение этих принципов в процессе тренинга является важнейшим условием его эффективности [17].

Среди мер, направленных на психологическую профилактику оптимального уровня самооценки и исполнительской деятельности сотрудников полиции, одним из наиболее оптимальных представляется социально-психологический тренинг методом деловой игры. Его особенностью на взгляд Н.А. Бойченко (1992) является воссоздание предметного и социального содержания профессиональной деятельности. Такое воссоздание достигается благодаря игровому имитационному моделированию и решению профессионально-ориентированных ситуаций при целесообразном сочетании индивидуальной и групповой игровой деятельности участников тренинга.

Эффективность проведения СПТ методом деловой игры во многом зависит от ясности в понимании его целей участниками группы. В связи с этим ведущему во вступительном слове рекомендуется не просто сформулировать цели занятия, а более подробно раскрыть значимость и содержание каждой из них, сопровождая свои пояснения примерами. При этом внимание участников тренинга (сотрудников полиции) акцентируется

на том, что процесс профилактики оптимальной самооценки личности во многом зависит от уровня сформированности у сотрудника полиции умений и навыков профессионального поведения, способности к самоанализу и саморегуляции. Игровое моделирование элементов профессиональной деятельности помогает ее представителям при решении проблемных служебных ситуаций и способствует нахождению наиболее оптимальной стратегии поведения. Также отметим, что для достижения целей занятия важно создать атмосферу взаимного доверия, что позволяет индивидуумам контролировать и направлять свое неадекватное поведение. Если в группе не создается атмосфера понимания и поддержки, то снижается способность ее участников точно понимать мотивы, ценности и эмоции друг друга. В таких условиях участники тренинга создают видимость взаимодействия и используют осторожную стратегию принятия решений. Гибб (1973) указывает два способа создания поддерживающей, доверительной атмосферы в группе: замена осуждающих высказываний описательными и переориентация контролирующего поведения на совместное решение проблем.

На подготовительном этапе СПТ методом деловой игры, ведущий в общих чертах знакомит группу с содержанием игрового процесса и его правилами, а также демонстрирует материалы игры (карточки-рисунки) сотрудников полиции, которые обладают организаторскими способностями, не сочетающимися с ярко выраженным стремлением к подавлению других. Специфика данного вида СПТ, а также число команд (ролевых групп) определяют количество участников деловой игры. Для каждой из ролевых групп желательным является состав не менее пяти и не превышающий восьми человек. Соблюдение этого условия обеспечивает, с одной стороны, создание между участниками обратной связи, с другой - способствует тому, чтобы ролевая группа была динамичной и предлагала более разнообразные способы поведения и решения проблемных ситуаций. Таким образом, в идеальном варианте группа для проведения рассматриваемого тренинга

может быть представлена количеством от пятнадцати до двадцати четырех человек. Однако, если в процессе проведения тренинга планируется применение методики обмена ролями, количество участников группы не должно превышать 8-10 человек. Методика обмена ролями означает, что каждый участник группы сыграет все роли, предусмотренные данным тренингом. Другими словами, каждый будет выполнять роль то говорящего, то отвечающего, то эксперта. Эта методика позволяет понять затруднения партнера (например, говорящему отвечающего, и наоборот), отнестись с эмпатией к его переживаниям и встать на его точку зрения. По мнению К. Рудестама (1993) и Г. Лейтца (1994) играя роль другого человека, участник группы может также взглянуть на себя глазами этого человека и, таким образом, лучше понять причины проблемы, найти новые, более эффективные формы взаимодействия и конструктивные способы разрешения затруднительной ситуации. Для реализации методики "обмена ролями" и обеспечения обратной связи между каждым из членов группы необходимо соблюдение "правила восьми", которое гласит, что оптимальным количеством участников группы тренинга является состав из восьми человек. Методика обмена ролями повышает эффективность проведения данного вида тренинга и способствует достижению поставленных задач.

После формирования игровых команд ведущий предоставляет им время (15 мин.) для обсуждения заданий, предусмотренных инструкциями (описания сюжета событий, продумывания контраргументов и т.д.). Такой прием способствует усилению и напряжению игрового эмоционального потенциала, что активизирует деятельность ролевых групп и помогает им включиться в игру. Здесь же уточним, что инструкции представляют собой описание игровых ролей. Под игровой ролью мы понимаем круг функций и видов поведения, которые определяются контекстом игры, а именно, профессионально-ориентированной ситуацией и ролью сотрудника милиции. Инструкции задаются таким образом, чтобы определялась некоторая область возможных решений. В то же время они носят проективный характер, что

способствует возникновению творческого поиска и нахождению большего количества вариантов решения сложной профессиональной ситуации.

В соответствии с установленным регламентом игры (примерно через 15 минут) проводится диагностика готовности групп к непосредственному разыгрыванию ситуаций. При этом используются методы наблюдения за поведением участников и беседы с ними. Правило, с которым необходимо ознакомить представителей группы и которое предваряет основной этап игрового процесса, заключается в том, что непосредственные исполнители игровой роли, в случае необходимости, могут взять оперативную паузу. Это правило дает игроку возможность посоветоваться с ролевой группой, которую он представляет, и скорректировать свое поведение. В начале основного этапа СПТ методом деловой игры ведущий напоминает, что игровой процесс разворачивается по плану: а) что было? (что привело к ситуации, изображенной на рисунке?); б) что есть? (что происходит в настоящий момент, который отражен на рисунке?); в) что будет? (какие события будут разворачиваться в дальнейшем? чем эта ситуация закончится?). Затем предоставляется слово группам говорящих и отвечающих, каждая из которых излагает свой вариант событий, предполагаемых профессионально-ориентированной ситуацией, в соответствии с пунктами плана а) и б). После обсуждения предложенных версий эксперты выбирают одну из них и обосновывают свой выбор. В случае необходимости эксперты или ведущий задают авторам версии уточняющие вопросы. Таким образом в группе вырабатывается общее видение событий, происходивших в прошлом и существующих в настоящем времени. Последующее развитие событий (последний пункт плана) разыгрывается представителями групп отвечающих и говорящих (непосредственными исполнителями ролей). При этом ведущий обращает внимание участников социально-психологического тренинга методом деловой игры на время диалога (не менее трех минут) и на неограниченное количество "ходов".

На этапе анализа ведущий организует обсуждение результатов игры. Сначала экспертам предоставляется возможность высказать свое мнение. При этом важны не критика и обвинения в адрес игроков, а описание их поведения. Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых действиях участников игры без приписывания им установок и личностных черт. Такой прием, как утверждает К. Рудестам (1993), вызывает наименьшую психологическую самозащиту игроков и наибольшее желание изменить свое поведение.

Затем группы говорящих и отвечающих могут отстаивать и обосновывать свои решения, действия, стиль исполнения ролей и выбранную ими стратегию поведения. Ведущий должен дать возможность личностной защиты игроку, представлявшему ту или иную ролевую группу. Также ведущему необходимо помнить, что после обмена мнениями важно сохранение доброжелательных отношений между участниками группы. Л.А. Петровская (1982) рекомендует для организации дискуссии использовать видеозапись игрового процесса. По мнению этого автора, видеопросмотр в данном случае является эффективной формой осуществления обратной связи, которая позволяет более полно проанализировать игровой процесс и его результаты. При этом каждый участник имеет возможность восприятия событий, происходивших на основном этапе игры, как бы "со стороны". В заключение ведущий СПТ обобщает содержание занятия, констатирует достигнутые результаты и формулирует итог игры.

Выводы по третьей главе

1. Существующие научные исследования по оптимальному уровню самооценки личности свидетельствуют об острой необходимости осуществления работы по профилактике обсуждаемого явления. Профилактика адекватной самооценки и высокой исполнительской деятельности включает в себя систему предупредительных мер как психологического, так и непсихологического (воспитательного, педагогического, аналитического) характера.

2. Особая роль в профилактике оптимального уровня самооценки отводится мерам психологического характера. Они могут реализовываться в процессе диагностики личностных предпосылок обсуждаемого феномена с помощью исследовательского метода, в ходе психологического консультирования, а также при проведении с сотрудниками психотренировок и социально-психологических тренингов.

Применение такого способа профилактики, как выявление личностной предрасположенности к развитию рассматриваемого явления на этапе профессионального отбора кандидатов на службу в подразделения полиции методом тестов, представляется недостаточно обоснованным. Однако, результаты психологической диагностики могут быть учтены практическими психологами подразделений полиции в дальнейшей работе по психологическому сопровождению сотрудников.

3. Наиболее эффективной мерой, направленной на психологическую профилактику оптимального уровня самооценки сотрудников полиции, является социально-психологический тренинг методом деловой игры. Основное преимущество данного вида тренинга заключается в следующем: в ходе игрового моделирования профессионально ориентированных ситуаций происходит развитие умений и формирование навыков профессионального поведения, препятствующих возникновению признаков пониженной самооценки, а также повышению собственной исполнительской деятельности.

В процессе проведения данного тренинга возможна также коррекция у представителей группы (сотрудников полиции) некоторых личностных предпосылок или проявлений снижения самооценки.

4. Оптимальным вариантом осуществления работы по профилактике адекватной самооценки является комплексное проведение рассмотренных в данном параграфе мер как психологического, так и непсихологического характера.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для реализации задач и проверки гипотез диссертационной работы нами использовался ряд методов. Теоретическое изучение проблемы самооценки личности и исполнительской деятельности сотрудников полиции опиралось на анализ, обобщение и систематизацию имеющихся в научной литературе данных. Эмпирическое исследование было направлено на нахождение методов и методик, позволяющих осуществлять более точную и своевременную диагностику личностных предпосылок снижения самооценки сотрудников полиции. В данном исследовании мы изучили особенности самооценки исполнительской деятельности сотрудников отдела полиции № 4 МУ МВД России «Красноярское» и сделали выводы о том, что основным фактором успешной исполнительской деятельности в профессиональных условиях органов сотрудников МВД является соответствие нормальной самооценки собственной исполнительской деятельности, удовлетворенности деятельностью и нормальной самооценки личности работника.

Преобладание реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, а уже это приводит к низкой самооценке и низкой исполнительской деятельности, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт.

Во-первых, это повышает исполнительность труда и нормальный уровень психологического здоровья; во-вторых, дает возможность для самоактуализации и самореализации; в-третьих, увеличивает шансы на более высокую оплату труда; в-четвертых, способствует повышению собственных моральных и физических сил. Преобладание низкого уровня самооценки над нормальным уровнем приводит к понижению удовлетворенности рабочим местом, низкому самооцениванию исполнительской деятельности и снижению эффективности этой деятельности в целом.

Нами была предложена гипотеза – мы предполагали, что самооценка исполнительной деятельности сотрудников следственного отдела МВД выше, чем самооценка исполнительной деятельности сотрудников отдела уголовного розыска МВД.

В ходе исследования наша гипотеза подтвердилась. Действительно сотрудники следственного отдела имеют наиболее оптимальный уровень самооценки исполнительной деятельности, чем сотрудники уголовного розыска.

Результат эмпирического исследования свидетельствует о том, что пониженная самооценка и исполнительная деятельность развивается в результате взаимного влияния особенностей служебной деятельности и личностных характеристик сотрудников полиции. Доминирующую и наиболее определяющую роль в данном взаимном влиянии играют факторы, связанные со спецификой профессиональной деятельности, так как сотрудники следственного отдела имеют несколько отличительные требования к профессиональной деятельности, в то время сотрудники уголовного имеют высокую угрозу для жизни, благодаря высокой мобильности, пребыванию в экстремальных условиях, частое использование оружия и др. (гипотеза диссертационной работы).

Также нами были выявлены основные проблемы, мешающие успешному развитию нормальной самооценки исполнительной деятельности сотрудников отдела полиции № 4 МУ МВД «Красноярское». Во-первых, это слишком строгое и нетерпимое отношение со стороны начальников к процессу исполнительной деятельности следственного отдела и уголовного розыска. Многие составляющие ее элементы закреплены лишь нормативно, а в действительности не реализуются. Такое отношение не способствует полной уверенности сотрудников в собственных силах и действиях, а, в конечном итоге, в меньшей мере влечет за собой становление нормальной самооценки исполнительной деятельности сотрудника МВД.

Во-вторых, успешному развитию нормальной самооценки исполнительной деятельности в определенной степени мешает отсутствие эффективных и слаженных коллективов сотрудников, которые способны и имеют желание осуществлять помощь и поддержку в экстремальных ситуациях.

Диагностика личностной предрасположенности к пониженной самооценке может считаться наиболее эффективной лишь в том случае, если вслед за ней организуется профилактика рассматриваемого явления. Особая роль при этом отводится психологической профилактике, подразумевающей совокупность предупредительных мероприятий психологического характера. К этим мероприятиям относятся диагностика личностных предпосылок пониженной самооценки методом исследовательской деловой игры, психологическое консультирование, психотренировка и социально-психологический тренинг (СПТ).

Предпринятое научное исследование позволило достигнуть цель диссертационной работы - дать психологическую характеристику явлению самооценки личности и исполнительной деятельности сотрудников полиции, решить поставленные задачи, а именно:

1. Систематизировать данные, представленные в научной литературе, относительно психологических особенностей личностного и профессионального развития в период наибольшей трудовой активности;
2. Провести анализ состояния проблемы оптимального уровня самооценки исполнительной деятельности сотрудников МВД и на его основе реконструировать современное научное представление о данном явлении;
3. Определить возможности отдельных психологических методов в изучении личностных предпосылок развития пониженной самооценки сотрудников полиции; - разработать методические рекомендации по организации и проведению социально-психологического тренинга, как способа профилактики оптимального уровня самооценки исполнительной деятельности сотрудников полиции.

Результаты проведенного исследования подтвердили основную гипотезу и позволили сделать ряд выводов. Профессиональное и личностное развитие определенным образом соотносятся между собой. Характеристики личности могут в той или иной мере обусловить профессиональное становление специалиста. В свою очередь выполнение профессиональной деятельности вызывает определенные личностные изменения. Возможным вариантом изменений личности в процессе профессиональной деятельности может быть развитие пониженной самооценки исполнительской. Развитие этих предпосылок в проявлении пониженной самооценки исполнительской деятельности носит вероятностный характер и зависит от того, способствуют ли этому обстоятельства выполнения профессиональной деятельности и профессиональной роли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию: монография. М.: Наука, 1994. 237 с.
2. Авдеев В.В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников ОВД в экстремальных ситуациях: учебник. М.: ВЮЗШ, 1988. 46 с.
3. Акопов Г. В. Проблема сознания в психологии. Отечественная платформа: учебное пособие. Спб.: Самара, 2006. 206 с.
4. Алексеева Л.В. Юридическая психология: учебное пособие. М.: Проспект, 2015. 312 с.
5. Аминов И. И. Юридическая психология: учебное пособие. М.: Омега-Л, 2011. 416 с.
6. Андреева Л. А. Уголовно-правовое противодействие незаконному поведению: учебник. Спб.: Питер, 2012. 217 с.
7. Антоненко И.В. Деятельность: ее психологическая структура, социальный и личностный аспекты. // Социальное управление: философские, организационные и экономические проблемы. М.: 1994. 213с.
8. Баранов, А. М. Состязательность как принцип и форма уголовного процесса: учебник. – М.: Республика, 2012. – 328 с. [Электронный ресурс]. URL: https://ukrreferat.com/chapters_book/pravo/baranov-am-1997-sostyazatelnost-kak-printsip-i-forma-ugolovnogo-protsess-a-kniga.html (дата обращения: 15.10.2018).
9. Баранов П. П. Юридическая психология: учебное пособие. Спб.: Феникс, 2013. 576 с.
10. Барабанщиков А.Ф., Феденко Н.Ф. История советской военной психологии. М.: ВПА, 1983. 316 с.
11. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности: учебник. СПб.: Речь, 2012. 272 с.

12. Бобнева М.И. Социально—психологические проблемы организации надежной профессиональной деятельности: монография. М.: Грант, 1991. С. 121-135.
13. Божьев В. П. Уголовный процесс: учебное пособие. Самара.: Питер, 2010. 297 с.
14. Борисова С. Е. Личность сотрудника полиции: Дис. кан.псих.наук: 08.00.05 – Москва: 2011 – с. 198
15. Бочарова С. П. Юридическая психология: учебник. Спб.: Питер, 1999. 318 с.
16. Бурлачук Л.Ф. Морозов С.М. Словарь справочник по психодиагностике: учебное пособие. – Киев.: Перемена, 1989. 213 с.
17. Бушков Д. В. Уголовно-исполнительное право: монография. М.: Москва, 2010. 136 с.
18. Вакасян А. А. Уголовный процесс: учебник. Спб.: Пер Сэ, 2002. 242 с.
19. В.Л.Васильев Юридическая психология: учебник. М.: Питер, 2014. 656 с.
20. Васильева Е. Г. Психология принуждения: монография. Спб.: Питер, 2014. 289 с.
21. Волков А. А. Личностные трансформации сотрудников полиции общественной безопасности на разных уровнях профессиональной самореализации: Дис. док.псих.наук: 19.00.06 – Орел: 2010 – с. 298
22. Владимиров Л. Е. Психология уголовного доказательства: учебное пособие. М.: Пер Сэ, 2011. 201 с.
23. Васильев В. Л. Юридическая психология: учебник. Спб.: Самара, 2011. 310 с.
24. Васильев В. Л. Юридическая психология: учебник. М.: Юрайт, 2013. 219 с.
25. Гамза В. А. Деятельность исполнительной системы: монография. М.: Пер Сэ, 2013. 311 с.

26. Гольцева Т. П. Индивидуально-психологические особенности личности сотрудника полиции // Среднее профессиональное образование. 2011. № 12. С. 56-57.
27. Горбунова М. И. О формировании профессионально важных качеств специалистов опасных профессий // Пожары и чрезвычайные ситуации. 2012. № 4. С. 18–21.
28. Глухов И. А. Психологические особенности личности и профессиональной деятельности сотрудников следственных органов: учебное пособие. М.: Москва, 2014. 239 с.
29. Дорохов В. Ж. Деятельность органов полиции: учебное пособие. Спб.: Питер, 2009. 372 с.
30. Дьяченко М.И. Психология высшей военной школы: учебник. М.: ВПА, 1983. 418 с.
31. Егоров Д. Е. Современные подходы в подготовке специалистов системы МВД России // Вестник Белгородского юридического института МВД России. 2014. №3. С. 56-61.
32. Еникеев М. И. Основы общей и юридической психологии: учебник. Спб.: Самара, 2012. 278 с.
33. Еникеев М. И. Юридическая психология: учебное пособие. Спб.: Самара, 2013. 278 с.
34. Зинько Е. В. Соотношение самооценки и уровня притязаний по параметрам устойчивости и адекватности: Дис. кан.псих.наук: 19.00.01 – Москва: 2008 - с. 283
35. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности: монография. М.: Пер Сэ, 2011. 336 с.
36. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Мастера психологии: учебное пособие. Спб.: Питер, 2009. 58 с.
37. Организационная психология: учебное пособие / Т. А. Салимова и [др.] / под ред. проф. Т.А. Салимовой. – М.: Научно-инновационный центр, 2014. – 127 с.

38. Современные социально-гуманитарные проблемы военной науки, армии и внутренних войск / П. Ю. Наумов и [др.] / под ред. проф. П.Ю. Наумова. – М.: Научно-инновационный центр, 2013. –127 с.
39. Кивайко, В. Н. Юридическая психология: монография. М.: ТетраСистемс, 2011. 176 с.
40. Киселева В. А. Профессиографический анализ деятельности сотрудников полиции: Дис. кан.псих.наук: 19.00.03 – Москва: 2008 – с. 143
41. Костькова А. Л. Психология правоохранительных органов: Дис. кан.псих.наук: 19.00.05 - Самара: 2010 – с. 149
42. Кольченко В. П. Допрос как способ доказывания: монография. Спб.: Пер Сэ, 2003. 206 с.
43. Конобеевский М. А. Психосемантическая сфера личности сотрудников исправительных учреждений: Дис. кан.псих.наук: 19.00.01 – Москва: 2013 – с. 211
44. Кораблина Е.П. Психологическая помощь в развитии личности: учебное пособие. Спб.: Санкт-Петербург, 1994. 52 с.
45. Князьков А. С. Применение и использование огнестрельного оружия сотрудниками полиции как мера административно-правового пресечения: Дис. кан.юр.наук: 12.00.02 – Питер: 2006 – С. 178
46. Кузнецова М. И. Мотивация деятельности: монография. М.: Пер Сэ, 2011. 320 с.
47. Лебедев И. Б. Поведение специалистов экстремального профиля: Дис. док.псих.наук: 05.26.02 - Пер Сэ: 2011 – С. 146.
48. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях: монография. М.: Политиздат, 1989. 228 с.
49. Карвасарский Б.Д. Групповая психотерапия: учебное пособие. М.: Ледера,1990. 384 с.
50. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность: учебник. М.: Питер, 1975. 304 с.

51. Лигута В.Ф. Особенности организации и проведения физической подготовки сотрудников полиции, осуществляющих силовое задержание / В.Ф. Лигута, В.А. Серебрянников // Вестник Дальневосточного юридического института МВД России. 2014. № 4. С. 53-60.
52. Лисова О. Е. Психологические особенности личности сотрудников МВД России, выполняющих различные социально-профессиональные функции // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2011. № 24. С. 960-965.
53. Магденко А. Д. Правосознание сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: Дис. канд.юр.наук: 12.00.01 - Пер Сэ: 2008 – с. 195
54. Мариновская И. Д., Тихомиров С.Н. Юридическая психология. Москва, 2016. 384 с.
55. Макшанов С.И. Психодиагностика способности к управлению людьми в особых условиях: Дис. канд.псих.наук: 19.00.06 – Ростов: 1991 – с. 194
56. Мамонтова С.Н. Прикладная юридическая психология: монография. М.: Гранд, 2014. 50 с.
57. Марищук В.Л. Формы обучения и воспитания, применяемые в Вооруженных Силах Российской Федерации: учебное пособие. Спб.: Санкт-Петербург, 1993, 56 с.
58. Марьяненко Д. А. Черты личности и особенности актуальной самооценки: Дис. канд.псих.наук: 19.00.01 - Питер: 2009 – с. 213.
59. Огилец, А. А. Процессуальные, тактические и психологические аспекты усмотрения следователя: Дис. канд.юр.наук: 12.00.09 – Наука: 2005 – с. 234.
60. Медведев В.И. Устойчивость физиологических и психических функций человека при действии экстремальных факторов: монография. М.: Наука, 1982. 213 с.
61. Мясищев В.Н. Личность и неврозы: учебник М.: Москва, 1960. 316 с.
- 62 Немчин Т. А. Состояние нервно-психического напряжения: монография. М.: Питер, 1983. 169 с.
62. Павлова А. М. Психология труда: учебник. М.: Питер, 2008. 156 с.

63. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории: монография. Спб.: ИГУП, 1999. 412 с.
64. Пан Т. Д. Уголовно-процессуальная и оперативно-розыскная деятельность: Дис. канд.юр.наук: 12.00.09 - Питер: 2013 – с. 113
65. Переверзев В. В. Негативные обстоятельства, связанные с применением огнестрельного оружия: Дис. канд.юр.наук: 12.00.09 – Москва: 2011 – с. 119.
66. Перетяцько Н. М. Шпаргалка по юридической психологии: учебное пособие. М.: Аллель, 2013. 808 с.
67. Петруня О.Э. Юридическая психология: учебное пособие. М.: ЕАОИ, 2014. 171 с.
68. Пирожков В. Ф. Криминальная психология: монография. Спб.: Питер, 2014. 412 с.
69. Полетти Р.О. Как развить уверенность в себе и повысить самооценку: учебник. М.: Эксмо, 2013. 634 с.
70. Прозоров А. В. Криминальная психология: учебное пособие. Спб.: Питер, 2012. 263 с.
71. Платонов К. К. Структура и развитие личности: монография. М.: Пер Сэ, 2015. 212 с.
72. Редькина Л. Е. Самосовершенствование. Психология: учебник. М.: Пер Сэ, 2015. 336 с.
73. Романов В. В. Юридическая психология: учебное пособие. Спб.: Москва, 2013. 247 с.
74. Рудестам К. Групповая психотерапия: учебное пособие. М.: Питер, 1990. 368 с.
75. Сейтешев А. П. Профессиональная направленность личности. Теория и практика воспитания: монография. М.: Алма-Ата, 1990. 336 с.
76. Сорокотягин И. Н. Юридическая психология: учебное пособие. М.: Дашков и Ко, 2011. 224 с.

77. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности: монография. М.: Вестник, 1988. 168 с.
78. Съедин С.И., Абурахманов Р.А. Психологические последствия воздействий боевой обстановки. Москва, 1992. 86 с.
79. Требунская О.П. Матрица жизни. Самооценка и удовлетворенность: монография. М.: Питер, 2014. 192 с
80. Урбанович А.А. Основы юридической психологии: курс лекций: монография. М.: ФУАинформ, 2014. 448 с.
81. Фещенко Е. К. Возрастно-половые особенности самооценки волевых качеств: Дис. канд.псих.наук: 19.00.01 – Москва: 2014 – с. 330.
82. Цветков В. Л. Юридическая психология: учебное пособие. М.: Щит-М, 2016. 304 с.
83. Цой А. А. Развитие психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к профессиональной деятельности: Дис. канд.псих.наук: 19.00.17 – Москва: 2011 – С. 217.
84. Чернова Э. Р. Юридическая деятельность в механизме правового регулирования: Дис. канд.юр.наук: 12.00.01 – Питер: 2004 – С. 241.
85. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии // Психология. 2013. №2. С. 34-43.
86. Чекалин А. А. Комплексный технический контроль эффективности мер безопасности систем управления в органах внутренних дел: монография. М.: Горячая линия, 2017. 630 с.
87. Чуфаровский Ю. В. Методология и теория юридической психологии: учебное пособие. М.: Феникс, 2012. 160 с.
88. Чуфаровский Ю. В. Юридическая психология: учебное пособие. М.: Проспект, 2013. 470 с.
89. Шадриков В. Д. Проблемы системогинеза профессиональной деятельности. М.: Питер, 1982. 182 с.
90. Шаталова Л. И. Правовые, психологические и этические аспекты в уголовном праве: Дис. канд.юр.наук: 12.00.08 – Питер: 2003 – С. 314.

91. Шарипова Д. Д. Психологические факторы развития профессиональной самооценки: Дис. канд.псих.наук: 19.00.13 - Пер Сэ: 2011 – С. 315.
92. Шиханцов Г.Г. Юридическая психология: учебное пособие. М.: Юрист, 2015. 228 с.
93. Щербина А. В. Повышение эффективности деятельности в экстремальных ситуациях: Дис. канд.псих.наук: 19.00.13 – Москва: 2014 – С. 409.
94. Ярцев Д. В. Влияние социальной деятельности на самооценку личности: Дис. канд.псих.наук: 19.00.13 – Москва: 2009 – С. 198.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А.

Методика «Самооценка личности» Т. Дембо — С. Я. Рубинштейн

Инструкция: методика внешне очень проста. На листе бумаги проводится вертикальная черта, обозначающая одно из свойств, например, счастье. Верхний край соответствует состоянию, где, по вашему мнению находится самый счастливый человек, которого можно представить, а нижнему соответствует состояние самого несчастного человека. То есть внизу находятся отрицательные ценности, которых человек старается избежать, а вверху наоборот положительные, к которым человек стремится.

Обозначьте место на этой линии, которое, по его мнению, соответствует его текущему уровню чертой (-). То, каким уровнем развития качества он был бы удовлетворен, нужно обозначить кружком (о). И крестиком (х) необходимо обозначить то место на шкале, где вы можете оказаться, объективно оценивая свои возможности.

Ход работы:

			
Здоровье	Ум	Характер	Счастье

Приложение Б.

Методика «Уровень социальной фрустрированности» Л.И. Вассермана

Инструкция: Ниже предлагается опросник, который фиксирует степень неудовлетворенности социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности.

Прочтите каждый вопрос и укажите один наиболее подходящий ответ.

1 - полностью удовлетворен; 2 - скорее удовлетворен; 3 - затрудняюсь ответить; 4 - скорее не удовлетворен; 5 - полностью не удовлетворен.

Бланк ответов

Удовлетворены ли вы	1	2	3	4
Своим образованием				
Взаимоотношением с коллегами по работе				
Взаимоотношением с администрацией на работе				
Взаимоотношениями с субъектами своей профессиональной деятельности (пациенты, учащиеся, клиенты)				
Содержанием своей работы в целом				
Условиями профессиональной деятельности				
Своим положением в обществе				
Материальным положением				
Жилищно-бытовыми условиями				
Отношениями с супругом(гой)				
Отношениями с ребенком				
Отношениями с родителями				
Обстановкой в обществе (государстве)				
Отношениями с друзьями				
Сферой услуг и бытового обслуживания				
Сферой медицинского обслуживания				
Проведением досуга				
Возможность проводить отпуск				
Возможность выбора места работы				
Своим образом жизни в целом				

Методика «Общая самооценка» Г.Н. Казанцевой

Инструкция: Вам даны некоторые положения. Вам нужно записать номер положения и против него – один из трех вариантов ответов: «да» (+), «нет» (–), «не знаю» (?), выбрав тот ответ, который в наибольшей степени соответствует вашему собственному поведению в аналогичной ситуации.

Отвечать нужно быстро, не задумываясь. Текст опросника.

- 1) Обычно я рассчитываю на успех в своих делах.
- 2) Большую часть времени я нахожусь в подавленном настроении.
- 3) Со мной большинство ребят советуются (считаются).
- 4) У меня отсутствует уверенность в себе.
- 5) Я примерно так же способен и находчив, как большинство окружающих меня людей (ребят в классе).
- 6) Временами я чувствую себя никому не нужным.
- 7) Я все делаю хорошо (любое дело).
- 8) Мне кажется, что я ничего не достигну в будущем (после школы).
- 9) В любом деле я считаю себя правым.
- 10) Я делаю много такого, о чем впоследствии жалею.
- 11) Когда я узнаю об успехах кого-нибудь, кого я знаю, то ощущаю это как собственное поражение.
- 12) Мне кажется, что окружающие смотрят на меня осуждающе.
- 13) Меня мало беспокоят возможные неудачи.
- 14) Мне кажется, что успешному выполнению поручений или дел мне мешают различные препятствия, которые мне не преодолеть.
- 15) Я редко жалею о том, что уже сделал.
- 16) Окружающие меня люди гораздо более привлекательны, чем я сам.
- 17) Я сам думаю, что я постоянно кому-нибудь необходим.
- 18) Мне кажется, что я занимаюсь гораздо хуже, чем остальные.
- 19) Мне чаще везет, чем не везет.
- 20) В жизни я всегда чего-то боюсь.