

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL
ACTIVITY

**Исследование самореализации сотрудников органов
внутренних дел Российской Федерации**

Бурцев А. О.

Академия управления МВД России (ФГКОУ ВО АУ МВД России), г. Москва, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1279-5720>, e-mail: burcev_anton@bk.ru

Ефимкина Н. В.

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя (ФГКОУ ВО МосУ МВД России),

г. Москва, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6384-4866>, e-mail: e_n_v@inbox.ru

Кудинов С.И.

Российский университет дружбы народов (ФГАО ВО РУДН), г. Москва, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2117-6975>, e-mail: rudn.tgu@yandex.ru

Позин А.И.

Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя (ФГКОУ ВО МосУ МВД России), г. Москва, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6025-7914>, e-mail: pozuh@bk.ru

В статье приводятся данные исследования профессиональной самореализации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Приведены результаты опроса сотрудников подразделений ГУ МВД России по г. Москве с указанием основных причин и условий, повлиявших на решение об увольнении со службы по собственной инициативе. Раскрыто понятие термина «самореализация» в зарубежной и отечественной психологии. Также освещаются результаты исследования средних значений структурных компонентов самореализации личности и факторный анализ полученных результатов. Было обследовано 190 сотрудников структурных подразделений ГУ МВД России по г. Москве (сержантского и офицерского состава со стажем службы от 2 до 15 лет). На основании полученных результатов делается ряд выводов. Во-первых, в исследованной группе преобладают не только хорошее представление о своих стремлениях, но и умение их реализовать. Сотрудники рациональны и при этом оптимистичны, умеют распределять собственные ресурсы. Их отличает стремление к личностному росту, профессиональному совершенству и социальному признанию. Во-вторых, имеются некоторые противоречия мотивационной сферы респондентов. У них присутствуют как узколичностные мотивы, обеспечивающие личное продвижение по службе

Бурцев А.О., Ефимкина Н.В., Кудинов С.И., Позин А.И.
Исследование самореализации сотрудников органов
внутренних дел Российской Федерации
Психология и право. 2021. Том 11. № 1. С. 90—105.

Burtsev A.O., Efimkina N.V., Kudinov S.I., Pozin A.I.
Self-realization in Officers of the Ministry of Internal
Affairs of the Russian Federation
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 1, pp. 90—105.

(финансовая независимость, авторитет, власть), так и социально одобряемые мотивы (внести существенный вклад в общий результат совместной деятельности, улучшить взаимоотношения среди коллег и т. п.). При этом социально одобряемые мотивы существенно выше, на довольно высоком уровне статистической значимости ($p \leq 0,0002$).

Ключевые слова: профессиональная самореализация, самоактуализация, мотивация, сотрудник ОВД.

Для цитаты: *Бурцев А.О., Ефимкина Н.В., Кудинов С.И., Позин А.И.* Исследование самореализации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] // Психология и право. 2021. Том 1. № 1. С. 90—105. DOI:10.17759/psylaw. 2021110108

Self-realization in Officers of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation

Anton O. Burtsev

Academy of management of the Ministry of internal Affairs of Russia, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1279-5720>, e-mail: burtsev_anton@bk.ru

Nadezhda V. Efimkina

Moscow University of the Ministry of internal Affairs of Russia V. Y. Kikotya, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6384-4866>, e-mail: e_n_v@inbox.ru

Sergei I. Kudinov

Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2117-6975>, e-mail: rudn.tgu@yandex.ru

Aleksander I. Pozin

Moscow University of the Ministry of internal Affairs of Russia V. Y. Kikotya, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6025-7914>, e-mail: po3uh@bk.ru

The article presents the research data of the professional self-realization in the internal affairs officers of the Russian Federation. Also the study provided the data of a survey carried out among some internal affairs officers from the subdivisions of Moscow Head Office of the Russian Ministry of Internal Affairs. The respondents specified the motives and the work context that led them to resignation from service. The study shows how the notion of self-realization is defined in the international and in Russian Psychology. The work also contains the findings of average values of structural components of personal self-realization and the factor analysis of the data obtained. 190 officers (non-commissioned and commissioned officers with 2-15 years of service) from the structural subdivisions of the Moscow Head Office of the Ministry have been examined. Several conclusions can be drawn from the results of the examination. Firstly, the examined officers of this group mostly have not only a good

idea of their ambitions, but they also have the ability to fulfill them. The officers are efficient and at the same time optimistic, they can redistribute their resources. They are distinguished by the yearning for their personal growth, professional excellence and social recognition. Secondly, the respondents' motivational sphere has certain contradictory elements. On the one hand, they have their own personal motives ensuring their career advancement (financial independence, prestige and power). On the other hand, they accept the socially upheld motives (to make a significant contribution to their collective accomplishment, to improve relationships among their colleagues etc.). At the same time, the socially upheld motives are considerably more prevalent (at a fairly high level of statistical significance $p \leq 0.0002$).

Keywords: professional self-realization, self-actualization, motivation, internal affairs officers.

For citation: Burtsev A.O., Efimkina N.V., Kudinov S.I., Pozin A.I. Self-realization in Officers of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2021. Vol. 1, no. 1, pp. 90—105. DOI:10.17759/psylaw. 2021110108 (In Russ.).

Введение

Сотрудник органов внутренних дел Российской Федерации (далее — сотрудник ОВД) посвящает свою жизнь ответственной деятельности, при этом защищает права и безопасность не только граждан, но и государства в целом. Каждый сотрудник должен соответствовать высоким требованиям к профессиональному мастерству, быть честным и справедливым. Через 1—2 года после начала службы закладываются основы деятельности, на достижение уровня квалифицированного специалиста уходит 5—7 лет, и лишь через 8—10 лет службы сотрудник правоохранительных органов становится профессионалом высокого класса. По статистическим данным ГУ МВД России по г. Москве в 2017 г. уволено 3182 сотрудника (18,7%), из них большая часть ушли по собственной инициативе (62,5%).

Результаты опросов сотрудников при увольнении позволили выявить основные причины и условия, повлиявшие на решение об увольнении со службы по собственной инициативе (табл. 1).

Таблица 1

Результаты анкетного опроса основных причин и условий, повлиявших на решение об увольнении со службы по собственной инициативе

Основные причины	Количество в ед. (%)
Недостаточный уровень социальной обеспеченности (по данным Росстата в 2017 г. средний показатель заработной платы в г. Москве составил 67899 рублей, что превышает уровень денежного содержания сотрудников органов внутренних дел)	580 (48%)
Значительная нагрузка, обусловленная спецификой прохождения службы в органах внутренних дел	296 (24,5%)
Отсутствие интереса и мотивации к дальнейшей службе	154 (12,7%)

Незрелая психофизиологическая устойчивость, повлекшая поспешное принятие решения о прохождении службы в органах внутренних дел	89 (7,4%)
Невозможность перевода или отказ от перевода на иную должность	46 (3,8%)
Ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел	28 (2,3%)
Прохождение службы на должностях, имеющих повышенный коррупционный риск	16 (1,3%)

Согласно этим данным получается, что большая часть личного состава, имеющая большой опыт, увольняется из органов внутренних дел по экономическим, организационным и психологическим причинам. В сложившейся обстановке приобретают актуальность вопросы оценки профессиональной самореализации сотрудников ОВД, позволяющие создать целостную систему управления как молодыми, так и опытными кадрами. В этом свете оценка профессиональной самореализации сотрудников представляется необходимым условием. «Процесс самореализации сотрудников протекает в экстремальных условиях, требующих от них отдачи физических, психологических и духовных сил. От них постоянно требуется умение быстро мобилизовать свои ресурсы, эффективно доводить свои действия до необходимого результата, уметь восстанавливаться в ограниченные промежутки времени, регулировать свое психическое состояние и быть подготовленными к действиям в сложных условиях» [3; 12]. Все эти факторы не только сопровождают процесс профессиональной самореализации, но и способствуют профессиональной деформации личности.

Теоретические подходы к исследованию «самореализации»

В настоящее время нет единого представления о процессе самореализации личности, хотя данный вопрос интересовал человечество с античных времен. Еще Аристотель предлагал практические рекомендации, позволяющие человеку самосовершенствоваться [2].

Первое определение термина «самореализация» (self-realization), как отмечает Л.Л. Коростылева, был дан в «Словаре по философии и психологии» еще в 1902 г. [4].

В зарубежной психологической литературе основной вклад в понимание самореализации внесли ученые гуманистического подхода: А. Маслоу, К. Роджерс. А. Маслоу под самореализацией личности понимал самоактуализацию, которая является определенной вершиной потребностей, и только 2% способны достичь этого уровня [9].

К. Роджерс, в свою очередь, движущей силой самоактуализации называл инстинктивную природу живого организма, другими словами, самоактуализация — стремление к самосовершенствованию — присуща любому человеку, разница только в том, находится она в латентном или очевидном состоянии, что во многом зависит от окружающей действительности [13].

В отечественной психологии нет единого представления о самореализации личности, однако ведущих исследователей занимал данный феномен. Д.А. Леонтьев разносторонне рассматривал самореализацию личности, выделяя в ней три уровня: философский, под которым понимался человек и самореализация в целом, социальный, где рассматривался социум, влияющий на самореализацию, и психологический, а именно влияние личностных особенностей на успешность самореализации [8].

Бурцев А.О., Ефимкина Н.В., Кудинов С.И., Позин А.И.
Исследование самореализации сотрудников органов
внутренних дел Российской Федерации
Психология и право. 2021. Том 11. № 1. С. 90—105.

Burtsev A.O., Efimkina N.V., Kudinov S.I., Pozin A.I.
Self-realization in Officers of the Ministry of Internal
Affairs of the Russian Federation
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 1, pp. 90—105.

С.Л. Рубинштейн ввел понятие «самоопределение», где ведущую роль играет стремление к саморазвитию [14]. Данная идея не осталась без внимания, и ее развивает К.А. Абульханова-Славская, которая считает, что «... определение человеком своей позиции в социальной действительности составляет необходимое звено общественного становления личности, осознание этой позиции и есть самоопределение, проведение своей личностной линии в многообразных ситуациях общения» [14]. Как мы видим, в научной психологии прошлого хоть и не значилось понятие «самореализация личности», но стремление человека к самовыражению волновало умы многих ученых.

В современной психологии проблема самореализации рассматривается в русле системного подхода. Так Л.А. Коростылева, опираясь на идеи Б.А. Ананьева, считает, что «... именно профессиональная сфера определяет самореализацию личности. Ученый выделяет три уровня самореализации. Самый низкий уровень — примитивный (исполнительский), более высокий, который обеспечивает духовный и личностный рост субъекта, — уровень реализации ролей и норм в социуме и наивысший уровень — уровень смысла жизненной и ценностной самореализации» [11]. На каждом уровне личность сталкивается со специфическими барьерами, затрудняющими процесс самореализации [4].

С.И. Кудинов предлагает полисистемную модель самореализации личности, которая состоит из совокупности микро- и макросистем, определяющих успешность самореализации личности. Автор выделяет три вида самореализации личности: личностную, социальную и профессиональную; он дает следующее определение: «Самореализация — это комплексное психологическое образование, детерминированное социально-психологическими факторами, обеспечивающими успешность самоосуществления личности в разных сферах жизнедеятельности в процессе онтогенеза» [5].

Программа исследования и интерпретация результатов

В исследовании приняли участие 190 сотрудников Управления и его структурных подразделений ГУ МВД России по городу Москве сержантского и офицерского состава со стажем службы от 2 до 15 лет. При проведении исследования были использованы методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко и «Многомерный опросник самореализации личности» С.И. Кудинова. На первом этапе были проанализированы средние значения структурных компонентов самореализации личности (рис. 1).

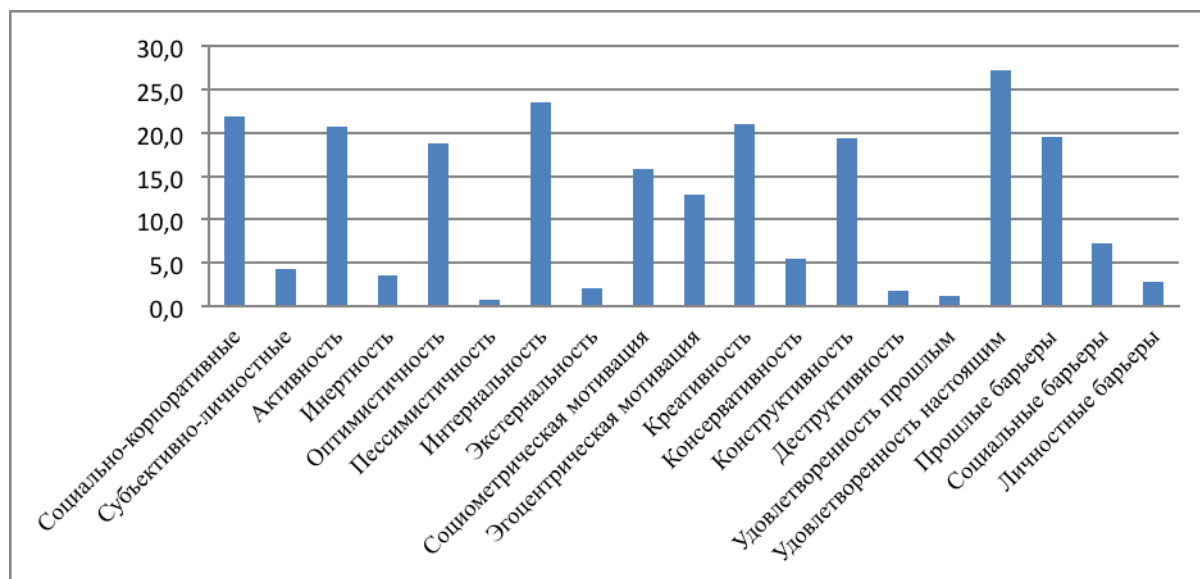


Рис. 1. Выраженность составляющих самореализации

Как видно на рис. 1, в структуре самореализации сотрудников ОВД доминируют с выраженными средними значениями удовлетворенность настоящим, интернальность, социально-корпоративные установки, креативность, что позитивно характеризует самореализацию сотрудников в правоохранительной системе. Сотрудники позитивно оценивают свое качество жизни, как в социальном, так и в профессиональном аспектах, способны контролировать свое поведение, успешно доводить начатые дела до логического завершения. В стрессовых ситуациях профессиональной деятельности для них характерно ориентироваться на внутренние критерии, стремиться к анализу своего поведения, а не перекладывать ответственность на своих коллег по службе. Социально-корпоративные установки свидетельствуют о том, что для сотрудников важны самовыражение личностного потенциала, труд на благо коллектива и пользу общества, повышение профессионального уровня подразделения, стремление к нормализации межличностных взаимоотношений среди коллег. Наряду с этим для сотрудников не характерны шаблонные приемы самовыражения; напротив, они склонны к неординарному решению поставленных задач, способны легко переключаться с одной деятельности на другую. Все эти показатели, безусловно, являются важными предикторами успешной самореализации сотрудников в правоохранительной структуре. Объективная действительность, в которой протекает профессиональная деятельность любого сотрудника, обусловлена систематически действующими стрессогенными факторами. В этой связи необходимо подчеркнуть, что успешная самореализация сотрудника, невозможна без выраженных гармоничных ее характеристик, что мы и наблюдаем на рис. 1. Условия профессиональной деятельности диктуют сотруднику ряд требований, которым он должен соответствовать. Для успешного выполнения поставленных оперативно-служебных задач ему необходимо стремиться развивать свой потенциал на благо общества, стремиться находить неординарные выходы из сложившихся обстоятельств, продиктованные спецификой служебной деятельности.

На среднем уровне выражены такие характеристики, как: активность, конструктивность, оптимистичность, прогноз будущего, а также социальная и эгоцентрическая мотивация, что дополняет позитивную картину самореализации

сотрудников правоохранительной системы. Тем самым, хоть в меньшей степени, но все-таки достаточно выражено стремление сотрудников к активному нахождению решений для поставленных задач, расширению диапазона средств к их достижению; при этом их самовыражение, как правило, имеет позитивную психоэмоциональную окраску. Об этом свидетельствует конструктивность самореализации, говорящая о том, что сотрудники удовлетворены результатом своей деятельности и благоприятно оценивают возможность для будущего самовыражения.

Отдельно стоит обратить внимание на эгоцентрическую и социальную мотивацию самовыражения сотрудников, которая имеет среднюю выраженность в структуре самореализации личности. Таким образом, сотрудники стремятся развивать свои навыки в разнообразных сферах деятельности. Наряду со стремлением быть полезным членом общества, они стараются улучшать морально-психологическое состояние коллектива и социально-психологический климат; отмечается потребность при самовыражении в узколичностной направленности, например, стремление к карьерному росту, развитие в себе профессиональных качеств, желание получить властные полномочия.

Незначительно выражены консервативность и социальные барьеры самореализации. Мы связываем это с особенностями служебной деятельности, где не всегда нужно проявлять креативность в самовыражении, а приходится ограничиваться шаблонными действиями, опираясь на имеющиеся приказы, нормативные акты, законодательство РФ, которые четко регламентируют действия сотрудников правоохранительных органов. Социальные барьеры на пути самовыражения сотрудника правоохранительных органов также являются неотъемлемой частью профессиональной деятельности. К ним можно отнести ненормированный рабочий день, высокую ответственность за свои действия, специфичность контингента (асоциальный, антисоциальный), с которым сотрудникам приходится сталкиваться.

Полученные в исследовании данные рассмотрим более подробно, с целью определения взаимосвязи структурных компонентов. Социально-корпоративные установки имеют корреляционно-значимые связи с активностью, оптимистичностью, интернальностью, социоцентрической мотивацией, эгоцентрической мотивацией, креативностью, конструктивностью, удовлетворенностью настоящим, прогнозом будущего, социальными барьерами. Следовательно, можно заключить, что направленность самореализации с учетом коллективных интересов способствует активной позиции самовыражения в совокупности с положительным эмоциональным настроением, опорой на собственные силы, что приносит удовлетворение процессом самореализации и обеспечивает возможность находить нестандартные способы решения поставленных оперативно-служебных задач. При этом стоит отметить статистически значимую связь социально-корпоративных установок с эгоцентрической мотивацией самореализации. Карьерный рост, получение высокого денежного довольствия являются важным аспектом профессиональной деятельности для любого сотрудника ОВД, однако мы можем отметить, что данные потребности сотрудники стремятся реализовывать с учетом коллективных интересов.

Субъективно-личностные установки, напротив, имеют статистически значимые связи с рядом дисгармоничных характеристик самореализации, таких как инертность, пессимистичность, экстернальность, деструктивность. Это может свидетельствовать о том,

что для сотрудников не характерно реализовывать себя в отрыве от профессиональной среды и интересов своих коллег. Хотя для сотрудников и характерно развивать у себя профессионально важные качества личности, однако это не делается с целью выделиться из коллектива, достичь превосходства над своими коллегами.

Активность вполне логично имеет положительную корреляционную связь с гармоничными компонентами самореализации: оптимистичностью, интернальностью, социальной и эгоцентрической мотивацией, креативностью, конструктивностью, удовлетворенностью прошлым, удовлетворенностью настоящим и прогнозом будущего. В этой связи стоит заметить, что активная позиция самовыражения сотрудников характеризуется всесторонним развитием его личностного потенциала, при высокой активности сотрудники не сталкиваются с социальными барьерами служебной деятельности и позитивно оценивают результаты самовыражения. Стоит заметить, что высокая активность проявляет себя как при социальной направленности самовыражения, так и при решении сотрудником узко личных задач.

Инертность имеет статистически значимые связи с пессимистичностью, экстернальностью, консервативностью, деструктивностью, личностными барьерами. Таким образом, пассивная позиция самовыражения приводит к негативным итогам самореализации и может быть детерминирована личностными особенностями сотрудника, накопившейся усталостью, эмоциональным выгоранием и т. д.

Оптимистичность самореализации как социально-корпоративной установки и активность являются важным условием успешной самореализации сотрудника и имеют положительную корреляцию с гармоничными структурными компонентами самореализации. Вместе с тем для оптимистичности характерна статистически значимая связь с консервативностью самореализации, опять же деятельность сотрудников сопряжена с шаблонными аспектами деятельности, выработанными стереотипами поведения, к которым можно отнести субординацию. Однако при высокой позитивной эмоциональной окраске самовыражения данная неотъемлемая сфера профессиональной деятельности сотрудников реализуется вполне благополучно.

Пессимистичность коррелирует с экстернальностью, деструктивностью, удовлетворенностью прошлым и личностными барьерами. Вполне закономерно, что низкий жизненный тонус, ригидность в профессиональной деятельности, стремление переложить ответственность на коллег по службе негативно влияют на процесс самореализации сотрудника; вместе с тем отмечается корреляционная связь с удовлетворенностью прошлым. Это говорит о том, что для сотрудников при снижении психо-эмоционального состояния характерно не строить планы самовыражения и оценивать его эффективность в настоящем, а искать положительные аспекты в прошлом. Такое поведение иногда встречается в правоохранительной структуре, когда сотрудник пессимистически оценивает настоящую действительность, стремится не адаптироваться к новым условиям службы, а отыскать положительные моменты в прошлом, сравнивая, к примеру, полицию и милицию.

Интернальность коррелирует с социоцентрической и эгоцентрической самореализацией, креативностью, консервативностью, конструктивностью, удовлетворенностью настоящим, прогнозом будущего и социальными барьерами. Высокий контроль сотрудником своего поведения с опорой на собственные возможности справедливо приводит к удовлетворительной самореализации. Стоит заметить, что

возникающие социальные барьеры, которые могут быть вызваны недостатком опыта, малой информированностью сотрудника, также мобилизуют его внутренние ресурсы, способствуя адекватному анализу ситуации и нахождению путей решения проблемы.

Экстернальность, в свою очередь, явно затрудняет процесс самореализации личности сотрудника ОВД, имея статистически значимые связи с эгоцентричностью, конструктивностью, деструктивностью, удовлетворением прошлым, прогнозом будущего и социальными барьерами. Вполне закономерно, что снижение самоконтроля во время служебной деятельности, боязнь брать на себя ответственность, зависимость самореализации от окружающей среды приводят к низкой продуктивности процесса самореализации, к неадекватному выбору тактики и стратегии самовыражения. Данным сотрудникам тяжело адаптироваться к изменениям в служебной деятельности, которая носит для них рутинный характер; они ограничиваются привычными, стереотипными способами самовыражения. Интересно отметить корреляцию экстернальности с удовлетворенностью прошлым и прогнозом будущей самореализации. Сотрудники при слабой самоорганизации анализируют свое самовыражение, но ограничиваются лишь прошлыми заслугами, не оценивают свое нынешнее положение и не ищут возможности найти пути решения своих проблем в будущем.

Социоцентрическая мотивация имеет широкий спектр положительных корреляционных связей с гармоничными компонентами самореализации личности, такими как: креативность, консервативность, конструктивность, удовлетворение настоящим, прогноз будущего, эгоцентрическая мотивация и социальные барьеры. Таким образом, можно констатировать, что стремление сотрудника реализовывать свои способности на благо коллектива является благоприятной почвой успешной самореализации сотрудника, которая приводит к удовлетворенности выбором профессии, своим положением в обществе. О верности наших предположений свидетельствуют корреляционные связи с эгоцентрической мотивацией, которая имеет положительную корреляционную связь с деструктивностью самореализации. Таким образом, ориентировка на достижение личностно значимых целей в определенных условиях может приводить к разочарованию в своих способностях, потере уверенности в себе и как следствие вести к снижению продуктивности процесса самореализации. Это значит, что сотрудник ОВД при выборе стратегии самовыражения должен ориентироваться на коллективное мнение коллег и не стремиться развивать свои способности без его учета.

Также представляет интерес удовлетворенность прошлым, которая имеет положительные связи с социальными и личностными барьерами и отрицательную связь с удовлетворенностью настоящим. Оценка прошлой самореализации характерна лишь в неблагоприятных условиях служебной деятельности и, как правило, вызвана возникающими внешними барьерами наряду со снижением психоэмоциональной устойчивости и удовлетворенности настоящим социальным и профессиональным положением. Это закономерно, поскольку для сотрудников ОВД характерна высокая нагрузка, в условиях которой они оценивают себя по схеме «здесь и сейчас», а анализ своего самовыражения в прошлом может служить негативным предиктором самореализации личности или происходить в условиях, когда сотруднику необходимо пересмотреть стратегию своего поведения.

На следующем этапе исследования, с целью уточнения и конкретизации полученных

выводов, был проведен факторный анализ, представленный в табл. 3.

Таблица 3

Факторная структура составляющих самореализации личности сотрудников

Компоненты	Фактор самореализации	Фактор деструктивности в самореализации	Фактор пессимизма в самореализации
Социально-корпоративные установки	0,862734	0,073852	0,012526
Субъективно-личностные установки	0,037808	0,684773	-0,030276
Активность	0,847030	0,067482	0,009166
Инертность	-0,074063	0,314939	0,033514
Оптимистичность	0,767492	0,011952	-0,003072
Пессимистичность	-0,152353	0,235520	0,506174
Интернальность	0,574257	0,131149	-0,162822
Экстернальность	-0,143775	0,680377	0,104488
Социометрическая мотивация	0,658254	0,175858	0,012290
Эгоцентрическая мотивация	0,290562	0,233007	0,051245
Креативность	0,766816	0,091292	-0,121222
Консервативность	0,104586	0,729901	0,057610
Конструктивность	0,728391	0,088143	0,020738
Деструктивность	-0,075585	0,582576	0,146336
Удовлетворенность прошлым	0,109422	0,074985	0,789578
Удовлетворенность настоящим	0,266596	0,088961	-0,618677
Прогноз будущего	0,252709	0,108227	-0,150878
Социальные барьеры	0,101526	0,140222	0,185984
Личностные барьеры	-0,152952	-0,176458	0,363798

Как можно увидеть из табл. 3, факторный анализ несколько подтвердил выводы, полученные в ходе интерпретации корреляционной матрицы самореализации сотрудников ОВД.

В первый фактор со значимыми весами вошли социально-корпоративные установки: активность, оптимистичность, интернальность, социоцентрическая мотивация, креативность, конструктивность. Таким образом, для сотрудников характерно эффективное самовыражение во время служебной деятельности, которое характеризуется высокой

активностью, возможностью находить нестандартные пути решения, преодоление возникающих преград, высокий самоконтроль и самоорганизация; основой самовыражения являются установки, которые направлены на повышение эффективности деятельности служебного коллектива, улучшение социально-психологического климата в подразделении.

Второй фактор представлен субъективно-личностными установками: экстернальностью, консервативностью, деструктивностью, а именно сдерживающими характеристиками самореализации (стоит заметить, что выраженность этих характеристик невысокая и они не оказывают значимого влияния на общую картину самореализации сотрудников правоохранительной структуры). Но реализация своего потенциала без учета коллективных интересов невозможна в правоохранительной структуре; данная позиция сопряжена с поведенческой и коммуникативной стереотипностью, трудностью в принятии решений и общей неудовлетворенностью процессом самореализации.

Третий фактор представлен пессимистичностью, удовлетворенностью прошлым и неудовлетворенностью настоящим. Как мы отмечали, анализ своих прошлых достижений происходит в неудовлетворительных ситуациях служебной деятельности, что может характеризоваться склонностью к драматизации сложившейся ситуации, повышением апатии, раздражительности и т. д. Данная симптоматика резко снижает удовлетворенность качеством своей жизни, выбором профессии.

На рис. 2 представлены средние значения видов самореализации сотрудников.



Рис. 2. Выраженность направленности самореализации

Все три вида самореализации находятся на высоком уровне. При этом наблюдается преобладание личной самореализации, второй по значимости является профессиональная самореализация, которая статистически значимо ниже личностной самореализации, но уровень значимости не столь высок ($p \leq 0,452$). Самые низкие значения показывает социальная самореализация. Статистически значимые различия от двух других

вышеописанных видов находятся на очень высоком уровне значимости ($p \leq 0,0001$). Это говорит о том, что для сотрудников характерно постоянство стремлений к личностному совершенству, достижению высоких показателей в личном, профессиональном и духовном развитии, например, в улучшении результатов физической и огневой подготовки. При этом вполне справедливо, что менее всего сотрудники стремятся к общественной деятельности и политической активности. Во многом это обусловлено особенностями профессии — сотрудники подвергаются систематическим провокациям, в которых они должны соблюдать четкий регламент действий, при этом высокая активность в реализации своих способностей просто невозможна. Поэтому действительные области самовыражения, где сотрудники могут проявлять креативность, высокую активность, оптимистичность — личностная и профессиональная.

Для лучшего понимания проявления видов самореализации рассмотрим корреляционные связи видов самореализации с ее структурными компонентами, представленными в табл. 4.

Таблица 4

Корреляции видов самореализации с ее составляющими

Компоненты	Личная самореализация	Социальная самореализация	Профессиональная самореализация
Социально-корпоративные установки	0.696040497	0.635273808	0.683038918
Субъективно-личностные установки	-0.165553547	-0.020656362	-0.013431795
Активность	0.670397632	0.593616079	0.703022829
Инертность	-0.172685077	-0.194871661	-0.089416074
Оптимистичность	0.604949143	0.618494038	0.654872689
Пессимистичность	-0.182768693	-0.247071809	-0.140386779
Интернальность	0.470809524	0.422378382	0.588656888
Экстернальность	-0.246686285	-0.240841181	-0.140074012
Социоцентричность	0.44072706	0.568743679	0.512214824
Эгоцентричность	0.282562884	0.178839896	0.287571919
Креативность	0.637988413	0.620823038	0.718138904
Консервативность	-0.113389415	-0.06728572	0.036952469
Конструктивность	0.590453022	0.59389055	0.639320422
Деструктивность	-0.134191189	-0.24306976	-0.140623854
Удовлетворенность прошлым	-0.029121681	-0.008445088	-0.00982359
Удовлетворенность настоящим	0.217378309	0.161837867	0.362892098
Прогноз будущего	0.223103735	0.165845455	0.320663386
Социальные барьеры	0.052175246	0.041851598	0.158070577
Личностные барьеры	-0.122957233	-0.170216931	-0.131618823

Данные, представленные в табл. 4, несколько дополняют наше видение самореализации личности сотрудников ОВД и не противоречат данным, описанным выше.

Личностный вид самореализации, который наиболее выражен, имеет множество корреляционных связей с гармоничными характеристиками исследуемого нами феномена,

что свидетельствует о положительной динамике реализации потенциала сотрудника. Интересно отметить положительную корреляцию с эгоцентрической мотивацией и отрицательную с субъективно-личностными установками, которые подтверждают наши представления о том, что реализация личностной самореализации происходит с опорой на коллективные интересы, сотрудники не стремятся выделиться из своего микросоциума. При этом проявления дисгармоничных характеристик самореализации, таких как пессимистичность, инертность, экстернальность, способны снизить эффективность личностного становления сотрудника.

Социальная самореализация имеет схожие корреляционные связи, правда, с некоторым исключением. Во-первых, имеется отрицательная статистически значимая связь с деструктивностью. Ввиду этого социальный вид самореализации (в наибольшей степени, в отличие от остальных) зависит от оценки сотрудником своего Я в процессе самовыражения. Если он начинает осознавать свою некомпетентность, как личностную, так и профессиональную, в наибольшей степени это сказывается именно на общественной деятельности. Если у сотрудника плохо развита коммуникативная сфера или он плохо владеет нормативной базой, которая регламентирует его деятельность, то ему будет труднее взаимодействовать с обществом, выполнять поставленные оперативно-служебные задачи. Во-вторых, социальная самореализация, в отличие от двух других, не имеет корреляционных связей с удовлетворенностью настоящим и прогнозом будущего. Тем самым уровень удовлетворенности сотрудника своей самореализацией в наименьшей степени зависит от успешной реализации своих способностей в общественной жизни, основной акцент в этом случае делается на личностный и профессиональный аспекты.

Профессиональная самореализация, как и личностная, имеет ряд положительных корреляционных связей с гармоничными характеристиками самореализации, такими как: «социально-корпоративные установки, активность, оптимистичность, интернальность, социоцентрическая и эгоцентрическая мотивация, креативность, конструктивность, удовлетворенность настоящим и прогноз будущего» [7]. Однако отсутствует отрицательная корреляция с дисгармоничными характеристиками. Таким образом, проявление инертности, пессимистичности, экстернальности в наименьшей степени влияет на способность к достижению высоких профессионально значимых результатов.

Заключение

Итак, при анализе самореализации личности сотрудников органов внутренних дел мы пришли к ряду выводов. Во-первых, в исследованной группе преобладает не только хорошее представление о своих стремлениях, но и умение их реализовать. Сотрудники рациональны и при этом оптимистичны, умеют распределять собственные ресурсы. Их отличает стремление к личностному росту, профессиональному совершенству и социальному признанию. Во-вторых, имеются некоторые противоречия мотивационной сферы респондентов. У них присутствуют как узколичностные мотивы, обеспечивающие личностное продвижение по службе (финансовая независимость, авторитет, власть), так и социально одобряемые мотивы (внести существенный вклад в общий результат совместной деятельности, улучшить взаимоотношения среди коллег и т. п.). При этом социально одобряемые мотивы существенно выше, на довольно высоком уровне статистической значимости ($p \leq 0,0002$). Ведущую роль все же играют социоцентрические мотивы, при этом эгоцентрические мотивы реализуются социально приемлемым путем, с опорой на

Бурцев А.О., Ефимкина Н.В., Кудинов С.И., Позин А.И.
Исследование самореализации сотрудников органов
внутренних дел Российской Федерации
Психология и право. 2021. Том 11. № 1. С. 90—105.

Burtsev A.O., Efimkina N.V., Kudinov S.I., Pozin A.I.
Self-realization in Officers of the Ministry of Internal
Affairs of the Russian Federation
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 1, pp. 90—105.

коллективное мнение. В-третьих, существуют различия в направленности самореализации при проявлении способностей в личностной, социальной или профессиональной сферах, на основе которых и происходит оценка успешности своего самовыражения сотрудниками. Однако нами было отмечено, что самореализация сотрудников ОВД происходит иначе, чем у представителей гражданских профессий, и во многом зависит от уровня профессиональной деформации личности [6]. Исходя из этого, для лучшего понимания феномена самореализации личности сотрудников ОВД необходимо рассматривать ее, учитывая ряд объективных параметров, а именно: стаж службы, возраст, специальное звание, подразделение. Все это, на наш взгляд, имеет большое значение при оценке особенностей самореализации сотрудников правоохранительных органов; на выявление данных особенностей и будут направлены наши дальнейшие исследования.

Литература

1. *Абульханова-Славская К.А.* Развитие личности в процессе жизнедеятельности // Психология формирования и развития личности. М., 1981. С. 19—44.
2. *Аристотель* Сочинения: в 4 т. Т.4. М.: Мысль, 1983. С. 830.
3. *Виноградов М.В., Ульянина О.А.* Основные направления психологической работы с курсантами и слушателями, а также сотрудниками, впервые принятыми на службу, в период профессионального обучения, в образовательных организациях системы МВД России (Часть 1) [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 2. С. 1—14. doi:10.17759/psylaw.2019090201
4. *Коростылева Л.А.* Проблемы самореализации личности в системе наук о человеке // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1997. С. 3—19.
5. *Кудинов С.И., Позин А.И., Белоусова С.С.* Психологические особенности самореализации личности сотрудников органов внутренних дел // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2017. № 1(28). С. 67—72.
6. *Кудинов С.И., Позин А.И., Гаврилушкин С.А.* Специфика самореализации сотрудников органов внутренних дел с разными показателями профессиональной деформации // Человеческий капитал. 2019. № 3(123). С. 143—153.
7. *Кудинов С.И., Владимирова Ю.В.* Роль профессиональной идентичности в самореализации психологов-педагогов // Вестник Российского университета дружбы народов. 2015. № 3. С. 30—38. [Электронный ресурс] URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=24307545> (дата обращения: 10.11.2019 г.).
8. *Леонтьев Д.А.* Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. М., 1997. С. 156—177.
9. *Маслоу А.* Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 479 с.
10. *Одинцова М.А., Ослон В.Н., Оголь М.П.* Самоактивация как основа развития личностно-профессиональной компетентности специалистов учреждений для детей-сирот [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 4. С. 1—17. DOI:10.17759/psylaw.2019090401
11. *Панкратова В.В.* Системный подход к изучению самореализации личности // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 5. [Электронный ресурс] URL: <http://www.science-education.ru/111-10295> (дата обращения: 10.11.2019 г.).
12. Психотехнологические методы в управлении сотрудниками оперативных

Бурцев А.О., Ефимкина Н.В., Кудинов С.И., Позин А.И.
Исследование самореализации сотрудников органов
внутренних дел Российской Федерации
Психология и право. 2021. Том 11. № 1. С. 90—105.

Burtsev A.O., Efimkina N.V., Kudinov S.I., Pozin A.I.
Self-realization in Officers of the Ministry of Internal
Affairs of the Russian Federation
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 1, pp. 90—105.

подразделений ФПС ГПС МЧС России: Метод. пособие. М: ВНИИПО, 2011. 138 с.
[Электронный ресурс] URL: http://www.vniipo.ru/ufiles/ufiles/metodichka_trening.doc#1 (дата обращения: 10.11.2019 г.).

13. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994. 479 с.

14. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: АН СССР. 416 с.

References

1. Abul'khanova-Slavskaya K.A. Razvitie lichnosti v protsesse zhiznedeyatel'nosti / Psikhologiya formirovaniya i razvitiya lichnosti. Moscow, 1981. pp.19-44.
2. Aristotel' Sochineniya: V 4 t. T.4. Moscow: Mysl', 1983. P. 830.
3. Vinogradov M.V., Ul'yanina O.A. Osnovnye napravleniya psikhologicheskoi raboty s kursantami i slushatelyami, a takzhe sotrudnikami, v pervye prinyatymi na sluzhbu, v period professional'nogo obucheniya, v obrazovatel'nykh organizatsiyakh sistemy MVD Rossii (Chast' 1) [Elektronnyi resurs] // Psikhologiya i pravo, 2019. Vol. 9, no. 2, pp. 1—14. doi:10.17759/psylaw.2019090201.
4. Korostyleva L.A. Problemy samorealizatsii lichnosti v sisteme nauk o cheloveke [Psikhologicheskie problemy samorealizatsii lichnosti]. Saint-Peterburg, 1997, pp. 3-19.
5. Kudinov S.I., Pozin A.I., Belousova S.S. Psikhologicheskie osobennosti samorealizatsii lichnosti sotrudnikov organov vnutrennikh del [Vektor nauki Toll'yattinskogo gosudarstvenogo universiteta] Seriya: Pedagogika, psikhologiya. 2017, no. 1 (28). pp. 67 — 72.
6. Kudinov S.I., Pozin A.I., Gavrilushkin S.A. Spetsifika samorealizatsii sotrudnikov organov vnutrennikh del s raznymi pokazatelyami professional'noi deformatsii [Chelovecheskii kapital] 2019, no. 3 (123). P. 143 — 153.
7. Kudinov S.I., Vladimirova Yu.V. Rol' professional'noi identichnosti v samorealizatsii psikhologov-pedagogov // Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. 2015, no. 3, pp. 30—38. [Elektronnyi resurs] URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=24307545> (data obrashcheniya: 10.11.2019 g.).
8. Leont'ev D.A. Samorealizatsiya i sushchnostnye sily cheloveka [Psikhologiya s chelovecheskim litsom: gumanisticheskaya perspektiva v postsovetsoi psikhologii]. Moscow, 1997. pp. 156-177.
9. Maslou A. Motivatsiya i lichnost'. Saint-Peterburg: Evraziya, 1999. 479 p.
10. Odintsova M.A., Oslon V.N., Ogol' M.P. Samoaktivatsiya kak osnova razvitiya lichnostno-professional'noi kompetentnosti spetsialistov uchrezhdenii dlya detei-sirot [Elektronnyi resurs] // Psikhologiya i pravo, 2019. Vol. 9, no. 4. pp. 1—17. doi:10.17759/psylaw.2019090401.
11. Pankratova V.V. Sistemnyi podkhod k izucheniyu samorealizatsii lichnosti // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. 2013, no. 5. [Elektronnyi resurs] URL: <http://www.science-education.ru/111-10295> (data obrashcheniya: 10.11.2019 g.).
12. Psikhotekhnologicheskie metody v upravlenii sotrudnikami operativnykh podrazdelenii FPS GPS MChS Rossii: Metod. posobie. Moscow: VNIPO, 2011. 138 p. [Elektronnyi resurs] URL: http://www.vniipo.ru/ufiles/ufiles/metodichka_trening.doc#1 (data obrashcheniya: 10.11.2019 g.).
13. Rodzhers K. Vzglyad na psikhoterapiyu. Stanovlenie cheloveka. Moscow: Progress, 1994. 479 p.
14. Rubinshtein S. L. Problemy obshechi psikhologii. Moscow: AN SSSR. 416 p.

Бурцев А.О., Ефимкина Н.В., Кудинов С.И., Позин А.И.
Исследование самореализации сотрудников органов
внутренних дел Российской Федерации
Психология и право. 2021. Том 11. № 1. С. 90—105.

Burtsev A.O., Efimkina N.V., Kudinov S.I., Pozin A.I.
Self-realization in Officers of the Ministry of Internal
Affairs of the Russian Federation
Psychology and Law. 2021. Vol. 11, no. 1, pp. 90—105.

Информация об авторах

Бурцев Антон Олегович, кандидат психологических наук, начальник отделения по изучению проблем психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности отдела по исследованию проблем отраслевого управления научно-исследовательского центра, Академия управления МВД России (ФГКОУ ВО АУ МВД России), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1279-5720>, e-mail: burtsev_anton@bk.ru

Ефимкина Надежда Владимировна, кандидат психологических наук, доцент кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности, Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя (ФГКОУ ВО МосУ МВД России), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6384-4866>, e-mail: e_n_v@inbox.ru

Кудинов Сергей Иванович, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной и дифференциальной психологии, Российский университет дружбы народов (ФГАО ВО РУДН), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2117-6975>, e-mail: rudn.tgu@yandex.ru

Позин Александр Ильич, преподаватель кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности, Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя (ФГКОУ ВО МосУ МВД России), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6025-7914>, e-mail: pozuh@bk.ru

Information about the authors

Anton O. Burtsev, PhD in Psychology, head of Department for the study of problems of psychological support of the operational activities of the division for research of problems of industrial management of the research center, Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation (FGKOU VO AU of the Ministry of Internal Affairs of Russia), Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1279-5720>, email: mtv-psyi@mail.ru, burtsev_anton@bk.ru

Nadezhda V. Efimkina, PhD in Psychology, Associate Professor Department of Legal Psychology, Educational and Scientific Complex of Performance Psychology Moscow University of the MIA of Russia for them.V.J. Kikot (FGKOU VO MosU of the Ministry of Internal Affairs of Russia), Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6384-4866>, e-mail: e_n_v@inbox.ru

Sergey I. Kudinov, Doctor of Psychology, Professor, Doctor of Psychology, Professor RUDN Universiti (FSAO VO RUDN), Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2117-6975>, e-mail: rudn.tgu@yandex.ru

Alexander I. Pozin, lecturer Department of Legal Psychology, Educational and Scientific Complex of Performance Psychology Moscow University of the MIA of Russia for them.V.J. Kikot (FGKOU VO MosU of the Ministry of Internal Affairs of Russia), Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6025-7914>, e-mail: pozuh@bk.ru

Получена 10.06.2020
Принята в печать 02.02.2021

Received 10.06.2020
Accepted 02.02.2021