

Самопредъявление как фактор профессионального самоотношения сотрудников МВД

Ахмадеева Е.В.

Уфимский университет науки и технологий (ФГБОУ ВО УУНиТ), г. Уфа, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4159-0401>, e-mail: elena-ram@yandex.ru

Дмитриева Л.Г.

Уфимский университет науки и технологий (ФГБОУ ВО УУНиТ), г. Уфа, Российская Федерация

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3361-5637>, e-mail: dmitrievalg@mail.ru

В статье рассматривается актуальная проблема взаимосвязи профессионального самоотношения сотрудников силовых структур и поведенческих стратегий самопредъявления, как инструмента самореализации личности в служебной деятельности. Представлен теоретический анализ этих феноменов, проведено эмпирическое исследование, в котором выявлены значимые взаимосвязи и факторные структуры профессионального самоотношения, на основе чего в перспективе предполагается разработка и апробация программы адаптации молодых сотрудников к профессиональной деятельности в силовых структурах с учетом совершенствования поведенческих стратегий. Цель — выявить специфику профессионального самоотношения и стратегий самопредъявления у сотрудников МВД. В эмпирическом исследовании приняли участие 110 сотрудников полиции мужского пола в возрасте от 22 до 45 лет, с опытом работы от 2 до 10 лет. Описаны результаты проведенного исследования, а именно: выявлены доминирующие компоненты профессионального самоотношения; предпочитаемые стратегии самопредъявления, в том числе с руководством, коллегами, друзьями и родственниками; обнаружены значимые взаимосвязи между компонентами профессионального самоотношения и стратегиями самопредъявления. Резюмируется, что выделение факторов профессионального самоотношения и поведенческих стратегий в карьере может быть полезным при разработке и апробации пролонгированной программы психологического сопровождения сотрудников правоохранительных органов, ориентированной на личностный рост, самоуважение, самоэффективность, увлеченность профессией.

Ключевые слова: самоотношение, профессиональное самоотношение, структурные компоненты самоотношения, самопредъявление личности, стратегии самопредъявления, профессиональная деятельность сотрудников МВД.

Для цитаты: Ахмадеева Е.В., Дмитриева Л.Г. Самопредъявление как фактор профессионального самоотношения сотрудников МВД [Электронный ресурс] // Психология и право. 2024. Том 14. № 3. С. 134–149. DOI:10.17759/psylaw.2024140311

Self-Presentation as a Factor in the Professional Self-Attitude of Employees of the Ministry of Internal Affairs

Elena V. Akhmadeeva

Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4159-0401>, e-mail: elena-ram@yandex.ru

Lyudmila G. Dmitrieva

Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3361-5637>, e-mail: dmitrievalg@mail.ru

The article examines the current issue of the relationship between the professional self-attitude of law enforcement officers and behavioral strategies of self-presentation, which serve as tools for personal self-realization in official activities. A theoretical analysis of these phenomena is presented, along with an empirical study that identifies significant relationships and factor structures of professional self-attitude. Based on these findings, a program is planned for future development and testing, aimed at adapting young employees to professional activities in law enforcement agencies, with an emphasis on improving behavioral strategies. The goal is to identify the specifics of professional self-attitude and self-presentation strategies among employees of the Ministry of Internal Affairs. The empirical study involved 110 male police officers aged from 22 to 45 years, with work experience ranging from 2 to 10 years. The study results describe the dominant components of professional self-attitude and preferred self-presentation strategies, including interactions with management, colleagues, friends, and relatives. Significant relationships were found between the components of professional self-attitude and self-presentation strategies. It is concluded that identifying factors of professional self-attitude and behavioral strategies can be useful in developing and testing a long-term psychological support program for law enforcement officers, focusing on personal growth, self-esteem, self-efficacy, and passion for the profession.

Keywords: self-attitude, professional self-attitude, structural components of self-attitude, self-presentation of personality, self-presentation strategies, professional activities of employees of the Ministry of Internal Affairs.

For citation: Akhmadeeva E.V., Dmitrieva L.G. Self-Presentation as a Factor in the Professional Self-Attitude of Employees of the Ministry of Internal Affairs. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2024. Vol. 14, no. 3, pp. 134–149. DOI:10.17759/psylaw.2024140311 (In Russ.).

Введение

В этой работе затрагивается проблема самопредъявления личности, которая продолжает активно исследоваться в разных сферах научного знания (социальной философии, социологии, культурологии, педагогике, психологии, психолингвистике). Возрастающий интерес к этому феномену объясняется тем, что для достижения поставленной цели в ситуациях взаимодействия современному человеку необходимо уметь создавать и демонстрировать соответствующие внешние образы, максимально раскрывать свои преимущества и возможности, а также адекватно оценивать партнеров по общению. И это не случайно, поскольку в современных условиях глобальных преобразований в различных сферах жизнедеятельности (в се-

мейных отношениях, дружеских контактах, романтических встречах, профессиональной деятельности, политической арене и др.) человек выполняет много разных ролей, предъявляет себя в различных амплуа, чтобы получить одобрение от целевой аудитории и достичь желаемых результатов коммуникации. Особое значение самопредъявление приобретает в профессиональных отношениях при взаимодействии в служебном коллективе, где этот феномен выступает одним из способов самореализации личности. А это означает, что для удовлетворения собственных амбиций, достижения продуктивных результатов в профессиональной деятельности и обеспечения конкурентоспособности помимо высоких интеллектуальных способностей и гибких профессиональных навыков человеку необходимо обладать самопрезентационной компетентностью, которая является одним из ключевых факторов конкурентоспособности специалиста [1; 11; 12]. Под самопрезентационной компетентностью понимается системное качество, интегрирующее необходимые в конкретном контексте индивидуально-психологические особенности, вариативные способы самоподачи и мотивированную способность к самопрезентационной деятельности [7]. Самопредъявление в межличностных взаимодействиях, в том числе и в деловых отношениях, реализуется в стратегиях и тактиках поведения, владение которыми помогает сформировать у целевой аудитории необходимое представление о себе, вызвать аттракцию и выстроить эффективные взаимоотношения. Выбор поведенческих стратегий, как правило, зависит от индивидуально-психологических особенностей, социального, либо профессионального статуса, а также стремления быть принятым целевой аудиторией [5]. Следует отметить, что личность не только формирует отношение к себе у окружающих, но и вырабатывает собственные представления об отношении других к самому себе (самоотношение). Важную роль самоотношение играет в профессиональной деятельности, так как существование в трудовой жизни невозможно без анализа реализации субъекта в этой сфере. Речь идет о самоотношении личности в профессии. В этой связи заметим, что многие характеристики, уже принятые в психологии, логично было бы транслировать и в деловую (профессиональную) сферу.

По мнению А.Ю. Софроновой, самоотношение связывается с осознанным переживанием личностью и пониманием необходимости проявления активности в освоении нового опыта и исполнении новой профессиональной роли. Исследователь считает, что самоотношение поддерживается «...динамической системой образов: Я — полицейский, Я — идеальный сотрудник, Я — защитник закона и “гроза преступности”» [14, с. 256]. Другой автор, В.Н. Дружинина, полагает, что динамика образа Я зависит и от стажа служебной деятельности [4]. В эмпирической части нашей статьи мы акцентируем внимание на том, что стаж профессиональной деятельности сотрудников МВД оказывает значимое влияние на профессиональное самоотношение, а, следовательно, и на динамику представлений человека о самом себе.

Далее в нашем анализе мы опираемся на исследования К.В. Карпинского, в которых раскрывается феномен профессионального самоотношения. К примеру, внутренняя конфликтность может оказаться «помехой» в достижении профессиональной самореализации и эффективном самопредъявлении. Самоуважение и самоуверенность, которые преобладают в поведенческих стратегиях субъекта труда, не всегда приводят к продуктивным межличностным и деловым отношениям. В меру выраженная самопривязанность, коррелирующая с субъективной оценкой удовлетворенности собственной профессиональной деятельностью и с поведенческой стратегией, соответствующей ситуации, наоборот, может способствовать самоэффективности и личностному росту субъектов в профессиональной деятельности. Правильно выстроенная поведенческая стратегия способствует тому, что личность будет отно-

ситься к себе как к надежному и добросовестному профессионалу, осознавать наличие собственных внутренних ресурсов для достижения намеченных высот. При этом в трудовой деятельности появится личностный смысл, благодаря которому возникнет необходимость «...регулировать деловое общение, производственное поведение, профессиональный труд и карьере» [9, с. 172].

Наряду с положительными характеристиками в профессиональном самоотношении могут проявляться и негативные, такие как самоуничижение, самообвинение и другие. Безусловно, эти установки являются серьезной преградой, психологическими барьерами для реализации продуктивной трудовой деятельности и порождают ряд отрицательных эмоциональных состояний, которые в некоторых случаях могут привести к нежелательным последствиям, таким как разочарование в профессии, утрата уверенности в собственных профессиональных возможностях, обостренное чувство вины, нереализованность и т. д. По мнению К.В. Карпинского, самообвинение представляет собой основательную смысловую установку, способствующую самоуничижению, потере смысла и обесцениванию себя в профессии [8].

Формируясь в процессе осмысления себя как субъекта профессиональной деятельности, самоотношение является важным компонентом в структуре личности, которую можно определить как смысловую диспозицию. Занимая все большее пространство в структуре личности, смысловая диспозиция становится устойчивой и может проецироваться как установка, т. е. состояние готовности личности к определенной непродуктивной стратегии поведения.

Профессиональное самоотношение имеет свою специфику в трудовой деятельности сотрудников МВД. Известно, что эта профессия относится к числу экстремальных. Часто служащие МВД оказываются в ситуациях тревоги, стресса, сталкиваются с непредвиденными обстоятельствами, связанными с различного рода рисками. В силу особенностей своей деятельности сотрудники подвергаются выгоранию, деструктивным тенденциям, что мешает им поддерживать собственные адаптационные возможности и мобилизовать силы в критических ситуациях. Напряженная работа может стать фактором, снижающим профессиональную мотивацию, и способствовать развитию негативного представления о профессии, приводить к ошибочному профессиональному выбору, неуверенности в себе. А это, как правило, приводит к внутренним конфликтам, самообвинению, культивированию в себе чувства вины и даже безысходности. В этой связи сотрудник ощущает себя менее востребованным, что, согласно Ю.Ю. Стрельниковой и Н.А. Гончаровой, может повлиять на перспективу профессионального развития и личностного роста, а также на «...переживание значимости выполняемой деятельности “для других”» [15, с. 29]. Полагаем, что подобные ситуации могут повлиять и на профессиональное самоотношение. Между тем профессиональная востребованность способствует раскрытию ресурсного потенциала, который проявляется в удовлетворенности профессиональным статусом личности, в принятии и уважении со стороны других сотрудников [19]. Мы считаем, что благодаря профессиональной востребованности сотрудник стремится к позитивному профессиональному самоотношению и совершенствованию в своей профессиональной деятельности.

Психологические особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел в настоящее время довольно подробно анализируются в юридической психологии (В.Л. Васильев, А.В. Дулов, В.Е. Коновалова, Е.В. Овчарова, В.В. Простяков, А.Р. Ратинов, А.М. Столяренко) [13]. Согласно проведенным исследованиям, профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел имеет свои специфические особенности: строгое следование правовой регламентации, наличие властных полномочий, экстремальный характер работы, необходимость взаимодействовать с разными людьми, оперативность и скорость при-

нятия решений, ненормированный рабочий день, общая негативная окраска деятельности, необходимость действовать в условиях конфликтогенных ситуаций [17]. Помимо этого, согласно А.В. Котеневой, А.В. Кокурину, А.В. Литвиновой, А.В. Гончаренко, наблюдаются «...изменения в ценностно-смысловой и мотивационной сферах, а именно: экзистенциальный вакуум, чувство опустошенности, отчуждение от себя, от содержания профессиональной деятельности, утрата смысла работы и снижение внутренней мотивации» [10, с. 22].

Слабая осведомленность сотрудников МВД в том, как можно повысить собственную компетентность в профессиональной деятельности и общении, мешает эффективному принятию решения и действиям в экстремальных ситуациях. Выше мы уже писали о том, какие негативные последствия в плане профессионального самоотношения могут ожидать сотрудников МВД. В этой связи мы посчитали необходимым исследовать взаимосвязь профессионального самоотношения со стратегиями самопредъявления в межличностных отношениях и профессиональном общении.

Проведенный теоретический анализ позволил выявить актуальность проблемы зависимости профессионального самоотношения сотрудников МВД от стратегий самопредъявления в профессиональной деятельности и общении, требующей разработки мероприятий, направленных на раскрытие ресурсного потенциала, позволяющего овладеть новыми продуктивными паттернами поведения и способствующего профессиональной самореализации.

Организация и методы исследования

В ходе исследования проверялась *гипотеза* о взаимосвязи между показателями профессионального самоотношения и стратегиями самопредъявления у сотрудников МВД.

Цель исследования была направлена на выявление специфики профессионального самоотношения и стратегий самопредъявления у сотрудников МВД.

Исследование было организовано в Управлении МВД России по городу Уфе. Общая выборка включала 110 сотрудников мужского пола в возрасте от 22 до 45 лет, из которых 43,7% респондентов — в возрасте 22—24 лет. Опыт службы в органах внутренних дел всей выборки составил от 2 до 10 лет.

Диагностический материал был получен при помощи стандартизированных методик: опросника профессионального самоотношения личности (Карпинский К.В., Колышко А.М.), методики «Стратегии самопредъявления» (Шкуратова И.П.). Была разработана анкета, включающая в себя биографические характеристики испытуемых и предпочитаемые стратегии самопредъявления, которые чаще всего используются в зависимости от ситуации взаимодействия: в профессиональной деятельности, семейной среде и дружеской обстановке. Предварительно испытуемых ознакомили с содержанием шкал поведенческих стратегий, которые предъявлялись им в ходе исследования по методике И.П. Шкуратовой. Математическая обработка результатов включала критерии нормальности распределения, методы описательно-корреляционного и факторного анализа с помощью компьютерных программ Statistica 10, Jamovi и пакетов *psych* и *lavaan* компьютерной среды R в приложении RSudio 3.6.

Результаты исследования и их обсуждение

По данным, полученным в ходе исследования по опроснику профессионального самоотношения личности, предложенному К.В. Карпинским, Колышко А.М., видно (рис. 1), что общий показатель профессионального самоотношения у 56% сотрудников МВД находится на среднем уровне, у 30% — на низком и 14% — на высоком. Вероятно, это связано с тем, что большую часть испытуемых составили молодые люди с относительно небольшим стажем работы, которые еще до конца не адаптировались к новым условиям труда, требованиям

профессионального поведения, коллективу, руководству, а также в полной мере не осознали для себя ведущие мотивы, цели, задачи и ценности в ней. Между тем преобладающий средний уровень по данной шкале свидетельствует об осознании субъектами позитивности собственных качеств, оказывающих благоприятное влияние на профессиональную деятельность и способствующих положительному профессиональному самоотношению.

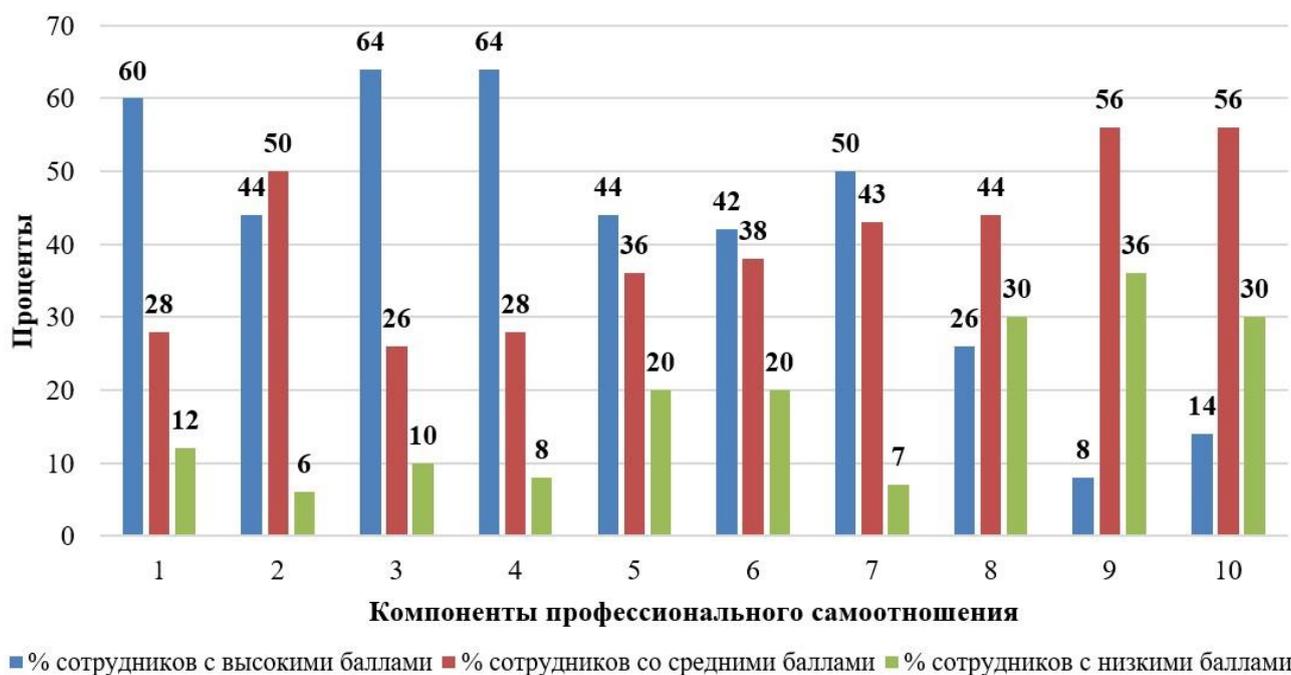


Рис. 1. Анализ показателей профессионального самоотношения

(данные в процентном отношении от общего количества сотрудников):

- 1 — самоуверенность в профессии; 2 — самопривязанность в профессии; 3 — саморуководство в профессии; 4 — самооценка личностного роста; 5 — внутренняя конфликтность; 6 — самообвинение в профессии; 7 — самоуважение в профессии; 8 — самоэффективность в профессии; 9 — самоуничижение в профессии; 10 — общий показатель позитивности профессионального самоотношения. Распределение показателей по уровням: высокие (от 8 до 10), средние (от 5 до 7) и низкие (от 1 до 4) показатели по шкалам

Анализируя рис. 1, можно констатировать, что у большинства респондентов (60%) обнаружен высокий уровень профессионального самоотношения по шкале «Самоуверенность в профессии», что может свидетельствовать об уверенности субъекта в своих профессиональных знаниях, деловых качествах, собственной профессиональной компетентности, а также о притязании на профессиональный успех и социальное признание. Они стремятся завоевать и сохранить профессиональный авторитет, доминировать в профессиональных отношениях. Им важны карьерный рост, лидирующие позиции, приоритет индивидуальных интересов перед групповыми. Такие сотрудники адаптированы к условиям профессии, амбициозны, в трудовой деятельности их интересует не процесс, а результат. По шкале «Саморуководство в профессии» большинство респондентов (64%) также продемонстрировали высокий уровень. Это означает, что испытуемые способны к преодолению препятствий и достижению поставленных целей. Их индивидуальные психологические свойства позволяют им качественно выполнять свои обязанности. Они позитивно оценивают свой внутренний потенциал, позво-

ляющий успешно решать поставленные профессиональные задачи. Схожие результаты по шкалам «Самоуверенность в профессии», «Саморуководство в профессии» и «Самопривязанность в профессии» получены А.Н. Баламутом, который связывает их с эмоциональными переживаниями по поводу себя и сверхконтролем; он акцентирует внимание на негативных защитных механизмах (подавление, вытеснение), способствующих ригидности и нежеланию менять представление о себе [2].

Высокий уровень (64% испытуемых) продемонстрирован по шкале «Самооценка личностного роста», которая выявляет субъективную оценку своих возможностей респондентами. Они считают, что способны к личностному росту, который может быть направлен на культивирование положительных качеств и корректировку отрицательных черт. Трудовые достижения не являются самоцелью, они необходимы для чувства собственного достоинства, прежде всего в человеческом плане. Респонденты относятся к профессии как способу самореализации и средству самосовершенствования.

Средний уровень по шкале «самоуничижение в профессии» показали 56 % респондентов, что отражает индивидуальную выраженность негативной составляющей профессионального самоотношения личности. Причем негативное оценивание субъектом самого себя трансформируется в фиксированную установку, связанную с потерей смысла в профессии и возможно с осознанием собственной профессиональной непригодности к профессии. Низкие показатели выявлены в следующих шкалах: «Самоэффективность в профессии» (30%), «Самоуничижение в профессии» (36%). Это говорит о том, что сотрудники МВД не в полной мере способны конструктивно решать профессиональные задачи и успешно достигать поставленные цели, так как у них не сформированы в достаточной мере профессиональные навыки и умения в сфере их профессиональной деятельности, что способствует низкой самооценке и, как результат, отсутствию профессионального интереса к выполнению трудовых функций. Низкая самоэффективность в профессии может привести респондентов к самоуничижению в выбранной сфере труда, что проявляется в профессиональном выгорании и деструктивных тенденциях. Такие результаты могут быть связаны и с рассогласованностью между изначально романтическими представлениями о профессии и реальной действительностью.

Для выявления доминирующих стратегий самопредъявления была проведена методика И.П. Шкуратовой. В ходе исследования были получены результаты, свидетельствующие о наиболее предпочитаемых поведенческих стратегиях (рис. 2).

Анализируя полученные данные, представленные на рис. 2, можно заключить, что среди сотрудников МВД предпочитаемой стратегией самопредъявления является стратегия «Самопродвижение» (56%), которая проявляется в демонстрации собственной компетентности в разных областях, опыта, принадлежности к значимому для них референтному кругу. Они, как правило, демонстрируют свои сильные стороны, создают о себе наилучшее впечатление, позиционируют себя успешными в профессиональной сфере. Среди отрицательных сторон этой стратегии — негативное оценивание конкурирующих коллег и партнеров по взаимодействию, а также преувеличение собственных достоинств.

Следующие позиции занимают стратегии: «Инграция» (26%) и «Отслеживание производимого впечатления» (22%). Высокий уровень выраженности этих стратегий обнаружен примерно у четверти испытуемых. Инграциантам свойственно производить необходимое им впечатление на окружающих с помощью лести, комплиментов, демонстрировать нужность в них, гибкость и подстраивание под других для достижения собственных целей.



Рис. 2. Анализ стратегий самопредъявления
 (данные в процентном отношении от общего количества сотрудников):
 распределение показателей по уровням: высокие (от 11 до 15), средние (от 6 до 10)
 и низкие (от 1 до 5) показатели по предпочитаемым стратегиям самопредъявления.

Респонденты, отслеживающие и контролирующие производимое впечатление, стремятся к скрытому манипулированию и управлению процессом самопредъявления, как собственного поведения, так и реакций партнеров по взаимодействию, что говорит о социальной компетентности человека и гибкой ситуативной адаптации к различным ситуациям самопредъявления.

Выяснилось, что данная категория испытуемых реже использует стратегии «Запугивание» (демонстрация силы и власти) и «Мольба» (стремление казаться слабым и беспомощным). Возможно, это связано с тем, что сотрудники МВД осознают, что угрозы, уговоры и просьбы в профессиональной среде приведут к антипатии и неприязни со стороны партнеров, поскольку невозможно выстроить доверительные отношения, заслужить авторитет, установить продуктивную коммуникацию и достичь взаимного уважения с коллегами и руководством, доминируя и манипулируя. Кроме того, существует стереотипный образ сотрудника МВД как представителя закона и власти, способного качественно и своевременно решать оперативно-служебные задачи, который слабо резонирует с беспомощным человеком.

Далее на основе анкеты были выявлены стратегии самопредъявления, которые респонденты предпочитают применять в ситуациях взаимодействия, в частности, в профессиональной деятельности с руководством и коллегами, в семейной среде с близкими родственниками, а также в дружеских контактах (рис. 3).

Таким образом, мы видим, что в общении с руководством среди сотрудников МВД доминируют такие стратегии самопредъявления, как «Самопродвижение» (38%) и «Инграция» (21%), что может предполагать установку на карьеру и намерение ее реализовать с помощью одобрения со стороны руководства, подчеркивая собственные компетенции и профессиональные достоинства.

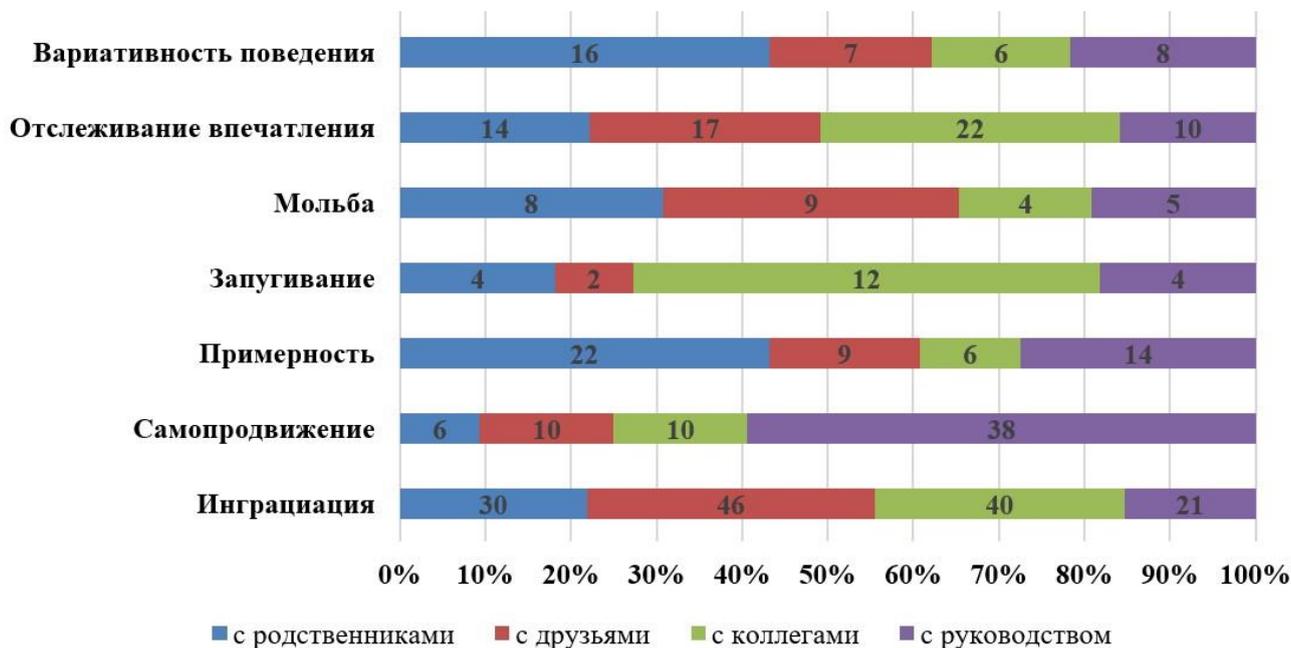


Рис. 3. Предпочитаемые стратегии самопредъявления в профессиональной, дружеской и семейной сферах

В общении с коллегами сотрудники предпочитают такие стратегии самопредъявления, как «Инграция» (40%) и «Отслеживание производимого впечатления» (22%). Скорее всего, они полагают, что общение с коллегами, прежде всего, должно быть бесконфликтным и психологически комфортным, а этого, по их мнению, можно достичь благодаря умению делать комплименты, вовремя благодарить, оказывать внимание. Между тем респонденты понимают, что процесс взаимодействия с коллегами должен быть на постоянном контроле, поэтому они анализируют впечатление, производимое на сослуживцев, и не обсуждают проблемы, которые могли бы быть неприятными для собеседника. Мы солидарны с мнением Р.И. Канунникова в том, что отношение коллектива к сотруднику во многом зависит и от того, как он поставит себя в коллективе, сможет ли проявить уверенность в своих профессиональных способностях, поскольку сотрудник, принятый коллективом, как правило, удовлетворен психологическим климатом в организации, характером руководства, профессионализмом и компетентностью руководителя [6]. Это соответствует стратегии самопредъявления «Инграция», в основе которой лежит готовность помочь, оказать поддержку, услугу и быть благодарным за принятие коллективом.

В общении с друзьями респондентам ближе всего стратегии самопредъявления «Инграция» (46%) и «Отслеживание производимого впечатления» (17%). В этой ситуации респонденты демонстрируют себя примерно также, как с коллегами, желая быть приятными для друзей и одновременно не забывая о контроле во взаимодействиях.

В общении с близкими родственниками применяют стратегию инграции (30%) и примерности (22%). В данной ситуации, кроме стремления нравиться близким, испытуемые полагают, что для поддержания теплых родственных отношений необходимо демонстрировать добропорядочность, безупречность во всем, стремление к самосовершенствованию и высоким достижениям.

Из сказанного можно сделать вывод о том, что содержательные характеристики стратегий самопредъявления личности по отношению к руководству, коллегам, друзьям и родственникам почти не различаются. Различия лишь в том, что в отношениях с родственниками добавляется стратегия «Примерность» и отсутствует стратегия «Отслеживание производимого впечатления», особенности которых были описаны выше.

Затем на основе критерия Шапиро—Уилка была осуществлена проверка распределения переменных на нормальность, которая предполагает симметричное распределение колоколообразной формы, где около 68% данных отличается от среднего арифметического не более чем на одно, а примерно 95% — не более чем на два стандартных отклонения в каждую сторону [16].

В результате проверки выявлено, что распределение переменных в генеральной совокупности не соответствуют нормальному закону. В этой связи в дальнейшем применялись непараметрические критерии исследования.

С целью проверки гипотезы о наличии связи между показателями профессионального самоотношения и стратегиями самопредъявления использовали коэффициент ранговой корреляции Спирмена. В результате обнаружены умеренные прямые и обратные корреляционные связи между указанными показателями.

Прямые умеренные связи обнаружены между самоуверенностью в профессии и самопродвижением ($r_s = 0,36$; $p < 0,05$), саморуководством в профессии и самопродвижением ($r_s = 0,38$; $p < 0,05$), саморуководством в профессии и запугиванием ($r_s = 0,45$; $p < 0,05$), саморуководством в профессии и вариативностью поведения ($r_s = 0,38$; $p < 0,05$), самооценкой личностного роста и запугиванием ($r_s = 0,44$; $p < 0,05$). Предполагаем, что подобное объединение шкал свидетельствует о лидерском потенциале испытуемых, который, как правило, проявляется в самоуверенности, ассертивности, автономности (саморуководстве), авторитарной позиции (запугивании). При этом во взаимодействиях допускаются и другие стили поведения, например демократический или либеральный, что демонстрируется благодаря использованию стратегии «Вариативность поведения» и говорит об общении, самопредъявлении и профессиональном самоотношении как о живом и гибком процессе.

Обратные умеренные связи выявлены между внутренней конфликтностью и примерностью ($r_s = -0,48$; $p < 0,01$), самоуничижением в профессии и мольбой ($r_s = -0,44$; $p < 0,05$), общим показателем позитивности профессионального самоотношения и отслеживанием производимого впечатления ($r_s = -0,42$; $p < 0,05$). Такие взаимосвязи можно интерпретировать следующим образом. Чем чаще сотрудники испытывают внутреннюю конфликтность, тем меньше в их поведении ситуаций, где они могут использовать стратегию примерности, показывая безупречность и неуязвимость. Испытуемые, которые имеют склонность к самоуничижению в профессии, менее способны к доминированию над другими, транслированию собственной слабости и беспомощности, а также обращению к окружающим за помощью. Высокий общий показатель позитивности профессионального самоотношения не требует постоянного контроля над производимым впечатлением.

Далее с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена, основанного на совпадении последовательности рангов, применили эксплораторный факторный анализ. Для определения числа факторов применяли метод главных компонент, облическое вращение факторов. Затем для проверки соответствия полученного факторного решения выдвинутым гипотезам проводили конфирматорный анализ. Результаты конфирматорного факторного анализа представлены в таблице.

Таблица

Результаты конфирматорного факторного анализа (N = 110)

Фактор	Индикатор	Оценка стандарт	SE	Z	P
Фактор 1	Самоуважение в профессии	1,000*			
	Самооценка личностного роста	0,585	0,184	3,17	0,002
	Самопродвижение**	0,322	0,193	1,67	< ,001
	Самоуверенность в профессии	1,049	0,147	7,14	< ,001
	Самопривязанность в профессии	1,103	0,155	7,14	< ,001
Фактор 2	Внутренняя конфликтность	1,000*			
	Самообвинение в профессии	0,740	0,211	3,5	< ,001
	Отслеживание впечатления**	0,483	0,214	2,26	< ,002
	Запугивание**	0,247	0,141	1,75	< ,001

Примечание: «*» — отмечен фиксированный параметр; «**» — отмечены поведенческие стратегии; CFI — 0,971; TLI — 0,960; SRMR — 0,0667; RMSEA — 90%.

В таблице отображены результаты, свидетельствующие о том, что двухфакторная модель заданной структуры из 9 переменных демонстрирует высокие значения глобальных критериев соответствия. Значения индексов соответствия CFI = 0,971 и TLI = 0,960 выше их порогового значения, равного 0,90 [20; 21].

В первый фактор «Высокий профессионализм и увлеченность профессией» вошли переменные: самоуважение в профессии, самооценка личностного роста, самоуверенность в профессии и поведенческая стратегия «Самопродвижение». Комбинация перечисленных показателей предполагает позитивное отношение сотрудников к карьере и позволяет говорить о том, что респонденты при выполнении профессиональных функций проявляют к себе уважение, стремятся к личностному росту, самоутверждению, доверяют себе как профессионалу, а также видят в профессии личностный смысл. Такую личность иногда называют пассионарной [3].

Второй фактор «Неустойчивость профессионального положения» содержит такие переменные, как внутренняя конфликтность, самообвинение в профессии, а также стратегии «Отслеживание произведенного впечатления» и «Запугивание». Данная профессиональная позиция может свидетельствовать о том, что личность, рефлексировав и находясь в поиске личностного смысла в собственной профессиональной деятельности, не может найти позитивных ответов на вопросы, которые она себе задает, и профессиональной удовлетворенности собственным делом. Именно поэтому такие сотрудники в ситуациях взаимодействия используют стратегию «Запугивание», подчеркивающую их направленность на доминирование, влияние и контроль над другими людьми. Попытки обвинить себя в неудачах подкрепляются постоянным отслеживанием впечатления, которое они производят на других, что часто приводит их к фрустрационным реакциям и использованию примитивных защитных механизмов, например проекции, которая провоцирует агрессивное поведение, и так называемой «иррациональной авторитарности» [18].

Выводы и заключение

На основе проверки выдвинутых гипотез сделаны следующие основные выводы.

Самопредъявление в деловых отношениях, как и в межличностных, реализуется в стратегиях и тактиках поведения, необходимых в деловых контактах, с целью успешного решения профессиональных вопросов, выстраивания карьерной стратегии, разрешения конфликтов и

в других важных аспектах деятельности сотрудников. Выбор поведенческих стратегий обусловлен индивидуально-психологическими особенностями, социальным либо профессиональным статусом, а также стремлением быть принятым профессиональной средой.

В процессе самопредъявления коммуникатор формирует отношение к себе со стороны руководства и коллег, что способствует его собственной оценке возможностей и перспектив (самоотношение). Это свидетельствует о необходимости сотрудников так или иначе анализировать свое место и значимость в деловой сфере.

В самоотношении могут проявляться как позитивные, так и негативные стороны личности, что может стать серьезным препятствием для реализации продуктивной трудовой деятельности сотрудников МВД и способствовать формированию смысловых установок к самоуничтожению, потере смысла и обесцениванию себя в профессии. Самоотношение является смысловой диспозицией, характеризующейся устойчивостью, при которой состояние готовности личности к непродуктивной деятельности трудно изменить.

Большинство респондентов продемонстрировали высокие показатели уровня профессионального самоотношения по шкалам «Самоуверенность в профессии», «Саморуководство в профессии», «Самооценка личностного роста», чуть больше половины — средние показатели по шкале «Общий показатель позитивности профессионального самоотношения». Наиболее предпочитаемая сотрудниками МВД стратегия — «Самопродвижение».

Чуть более одной трети сотрудников в общении с друзьями и коллегами предпочитают стратегию «Инграциация»; менее одной трети сотрудников в общении с близкими родственниками склоняются к стратегии «Инграциация» и одна пятая — к стратегии «Примерность». В общении с руководством более одной трети сотрудников стремятся к стратегии «Самопродвижение», более одной пятой — к стратегии «Инграциация».

Полученные взаимосвязи между стратегиями самопредъявления и профессионального самоотношения свидетельствуют об автономности, авторитарности, ассертивности, гибкости и лидерских возможностях сотрудников (прямые умеренные связи). Наряду с этим сотрудники могут испытывать внутреннюю конфликтность, быть склонными к самоуничтожению в профессии и обращаться за помощью к другим (обратные умеренные связи).

Факторный анализ показал, что в первый фактор «Высокий профессионализм и увлеченность профессией» вошли переменные, выявляющие положительную направленность на карьеру, способность к личностному росту и доверию к себе, а также понимание того, какой личностный смысл вкладывают они в профессию. Второй фактор «Неустойчивость профессионального положения» содержит переменные, свидетельствующие о внутренней конфликтности, неудовлетворенности трудом, чрезмерной рефлексией того, какое впечатление производят респонденты на других людей, что способствует частым проявлениям тревоги, фрустрации, неуверенности в себе.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что на основе подготовленного теоретического и эмпирического материала планируется разработка программы адаптации молодых сотрудников к профессиональной деятельности в органах внутренних дел с учетом совершенствования стратегий самопредъявления. В результате профессиональное самоотношение сотрудников будет ориентировано на личностный рост, самоуважение, самоэффективность и увлеченность профессией.

Перспективы исследования. Исследования в данном направлении предоставляют возможность разрабатывать программы для адаптации сотрудников внутренних дел к профессии на начальном этапе их деятельности и для коррекции с целью поддержания работоспособности, устранения симптомов профессиональной деформации с учетом индивидуально-

психологических, возрастных и гендерных особенностей личности. Сформированное позитивное профессиональное самоотношение будет способствовать снижению уровня профессионального выгорания у сотрудников, созданию благоприятной психологически безопасной профессиональной среды, в которой работники силовых структур будут иметь возможность совершенствоваться не только в плане поведенческих стратегий самопредъявления в разных сферах жизнедеятельности, но и в профессии в целом.

Ограничения полученных результатов. Исследование проведено на мужской выборке с респондентами — представителями силовых структур, что может ограничивать экстраполяцию выводов на другие выборки, в том числе женские. Результаты, полученные на мужской выборке, могут отличаться от результатов, полученных на женской выборке.

Литература

1. Ахмадеева Е.В., Башкатов С.А. Особенности самопредъявления юношей и девушек в период обучения в высшей школе [Электронный ресурс] // Педагогическое образование в России. 2022. № 1. С. 120–128. doi:10.26170/2079-8717_2022_01_14
2. Баламут А.Н. Гендерные особенности профессионального самоотношения сотрудников, выполняющих различные профессиональные функции // Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для правоохранительных органов: Материалы международной научно-практической конференции (г. Минск, 24 января 2018 г.). Минск: Академия МВД, 2018. С. 285–286.
3. Гумилев Л.Н. Конец и вновь начало. М.: АСТ, 2020. 512 с.
4. Дружинина В.Н. Взаимосвязь направленности личности и привлекательности профессии сотрудников полиции [Электронный ресурс] // Вестник Московского университета МВД России. 2020. № 6. С. 314–317. doi:10.24411/2073-0454-2020-10375
5. Егорова Н.Н., Егошин И.В. Использование тактик самопрезентации и самомониторинга сотрудниками полиции, осуществляющих осмотровые и досмотровые процедуры при проведении массовых спортивных мероприятий [Электронный ресурс] // Полицейская деятельность. 2018. № 6. С. 1–10. doi:10.7256/2454-0692.2018.6.28147
6. Канунников Р.И. Взаимосвязь самооценки и характера взаимоотношений в служебном коллективе у сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Психолог. 2022. № 6. С. 111–121. doi:10.25136/2409-8701.2022.6.38604
7. Карасева С.К., Хазова С.А. Самопрезентационная компетентность современного конкурентоспособного специалиста // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2012. № 4 (109). С. 55–64.
8. Карпинский К.В., Гижук Т.В. Психология профессиональной успешности: Монография. Гродно: ГрГУ имени Я. Купалы, 2017. 169 с.
9. Карпинский К.В., Гижук Т.В., Кисельникова Н.В. Функциональная оптимальность личностного смысла профессии [Электронный ресурс] // Экспериментальная психология. 2020. Том 13. № 1. С. 171–183. doi:10.17759/exppsy.2020130113
10. Котенева А.В., Кокурин А.В., Литвинова А.В., Гончаренко А.В. Профессиональное самоотношение и адаптация сотрудников уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // Психология и право. 2020. Том 10. № 3. С. 20–35. doi:10.17759/psylaw.2020100302
11. Кулагина Н.В. Особенности самопрезентации мужчин и женщин в сфере деловых отношений [Электронный ресурс] // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2016. № 3 (27). С. 122–128. doi:10.17072/2078-7898/2016-3-122-128

12. Пикулёва О.А. Психология самопрезентации личности: гендерные и возрастные аспекты [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование. 2013. Том 18. № 4. С. 37–44. URL: https://psyjournals.ru/journals/pse/archive/2013_n4/66279 (дата обращения: 11.03.2024).
13. Простяков В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая психология. 2012. № 1. С. 2–7.
14. Софронова А.Ю. Темпоральная структура профессионального самосознания сотрудников полиции: попытка парадоксального моделирования [Электронный ресурс] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. Том 25. № 3 (82). С. 254–261. doi:10.24411/1999-6241-2020-13002
15. Стрельникова Ю.Ю., Гончарова Н.А. Психологические особенности профессиональной востребованности и мотивации сотрудников полиции [Электронный ресурс] // Психология и право. 2023. Том 13. № 1. С. 27–39. doi:10.17759/psylaw.2023130102
16. Субботина А. В., Гржибовский А. М. Описательная статистика и проверка нормальности распределения количественных данных // Экология человека. 2014. Том 21. № 2. С. 51–57.
17. Усачева И.В., Дашко М.Н., Чуманов Ю.В. Психологические особенности изучения мотивации у сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 3. С. 46–55.
18. Фромм Э. Психоанализ и этика. М.: АСТ, 1998. 414 с.
19. Харитонова Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности. М.: Институт психологии РАН, 2014. 416 с.
20. Kenny D.A. Measuring model fit [Электронный ресурс] // Homepage of David A. Kenny. URL: <http://www.davidakenny.net/cm/fit.htm> (дата обращения: 24.02.2024).
21. Schoot R. van de, Lugtig P., Hox J. A checklist for testing measurement invariance // European Journal of Developmental Psychology. 2012. Vol. 9(4). P. 486–492. doi:10.1080/17405629.2012.686740

References

1. Akhmadeeva E.V., Bashkatov S.A. Osobennosti samopred'yavleniya yunoshei i devushek v period obucheniya v vysshei shkole [Features of Self-Presentation of Boys and Girls during the University Study] [Elektronnyi resurs]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*, 2022, no. 1, pp. 120–128. doi:10.26170/2079-8717_2022_01_14 (In Russ.).
2. Balamut A.N. Gendernye osobennosti professional'nogo samootnosheniya sotrudnikov, vypolnyayushchikh razlichnye professional'nye funktsii. *Problemy bor'by s prestupnost'yu i podgotovki kadrov dlya pravookhranitel'nykh organov: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (g. Minsk, 24 yanvarya 2018 g.)*. Minsk: Akademiya MVD Publ., 2018, pp. 285–286. (In Russ.).
3. Gumilev L.N. *Konets i vnov' nachalo*. Moscow: AST, 2020. 512 p. (In Russ.).
4. Druzhinina V.N. Vzaimosvyaz' napravlennosti lichnosti i privlekatel'nosti professii sotrudnikov politsii [The relationship between the orientation of the individual and the attractiveness of the profession of police officers] [Elektronnyi resurs]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Vestnik of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2020, no. 6, pp. 314–317. doi:10.24411/2073-0454-2020-10375 (In Russ.).
5. Egorova N.N., Egoshin I.V. Ispol'zovanie taktik samoprezentatsii i samomonitoringa sotrudnikami politsii, osushchestvlyayushchikh osmotrovye i dosmotrovye protsedury pri provedenii massovykh sportivnykh meropriyatii [Using self-presentation and self-monitoring tactics by police officers involved in inspection and perquisition procedures during mass sports events] [Elektronnyi

- resurs]. *Politseiskaya deyatel'nost' = Police Activity*, 2018, no. 6, pp. 1–10. doi:10.7256/2454-0692.2018.6.28147 (In Russ.).
6. Kanunnikov R.I. Vzaimosvyaz' samootsenki i kharaktera vzaimootnoshenii v sluzhebnoy kollektive u sotrudnikov organov vnutrennikh del [The relationship between self-esteem and the nature of relationships in the service team of employees of internal affairs bodies] [Elektronnyi resurs]. *Psikholog = Psychologist*, 2022, no. 6, pp. 111–121. doi:10.25136/2409-8701.2022.6.38604 (In Russ.).
7. Karaseva S.K., Khazova S.A. Samoprezentatsionnaya kompetentnost' sovremennogo konkurentosposobnogo spetsialista [Self-presentation competence of the modern competitive expert]. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psikhologiya = The Bulletin of the Adyge State University, Series "Pedagogy and Psychology"*, 2012, no. 4 (109), pp. 55–64. (In Russ.).
8. Karpinskii K.V., Gizhuk T.V. Psikhologiya professional'noi uspekhnosti: Monografiya. Grodno: GrGU imeni Ya. Kupaly Publ., 2017. 169 p. (In Russ.).
9. Karpinskii K.V., Gizhuk T.V., Kiselnikova N.V. Funktsional'naya optimal'nost' lichnostnogo smysla professii [Functional optimality of personal the meaning of the profession] [Elektronnyi resurs]. *Eksperimental'naya psikhologiya = Experimental Psychology (Russia)*, 2020. Vol. 13, no. 1, pp. 171–183. doi:10.17759/exppsy.2020130113 (In Russ.).
10. Koteneva A.V., Kokurin A.V., Litvinova A.V., Goncharenko A.V. Professional'noe samoootnoshenie i adaptatsiya sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy [Professional Self-esteem and Adaptation of the Penitentiary System Staff] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i parvo = Psychology and Law*, 2020. Vol. 10, no. 3, pp. 20–35. doi:10.17759/psylaw.2020100302 (In Russ.).
11. Kulagina N.V. Osobennosti samoprezentatsii muzhchin i zhenshchin v sfere delovykh otnoshenii [Peculiarities of men's and women's self-presentation in business relationship] [Elektronnyi resurs]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya = Perm University Herald. Series "Philosophy. Psychology. Sociology"*, 2016, no. 3 (27), pp. 122–128. doi:10.17072/2078-7898/2016-3-122-128 (In Russ.).
12. Pikuleva O.A. Psikhologiya samoprezentatsii lichnosti: gendernye i vozrastnye aspekty [Psychology of personality self-presentation: gender and age aspects] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2013. Vol. 18, no. 4, pp. 37–44. URL: https://psyjournals.ru/journals/pse/archive/2013_n4/66279 (Accessed 11.03.2024). (In Russ.).
13. Prostyakov V.V. Psikhologicheskie trebovaniya k lichnosti i professional'noi deyatel'nosti sotrudnika organov vnutrennikh del [Psychological requirements to personality and professional activity of employee of agencies of internal affairs]. *Yuridicheskaya psikhologiya = Juridical Psychology*, 2012, no. 1, pp. 2–7. (In Russ.).
14. Sofronova A.Yu. Temporal'naya struktura professional'nogo samosoznaniya sotrudnikov politzii: popytka paradoksal'nogo modelirovaniya [Temporal Structure of the Police Officer's Professional Self-Consciousness: Attempt of Paradox Modelling] [Elektronnyi resurs]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh = Psychopedagogy in Law Enforcement*, 2020. Vol. 25, no. 3 (82), pp. 254–261. doi:10.24411/1999-6241-2020-13002 (In Russ.).
15. Strelnikova Yu.Yu., Goncharova N.A. Psikhologicheskie osobennosti professional'noi vostrebovannosti i motivatsii sotrudnikov politzii [Psychological Features of Professional Demand and Motivation of Law-Enforcement Officers] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologiya i parvo = Psychology and Law*, 2023. Vol. 13, no. 1, pp. 27–39. doi:10.17759/psylaw.2023130102 (In Russ.).

16. Subbotina A. V., Grjibovski A. M. Opisatel'naya statistika i proverka normal'nosti raspredeleniya kolichestvennykh dannykh [Descriptive statistics and normality testing for quantitative data]. *Ekologiya cheloveka = Human Ecology*, 2014, no. 2, pp. 51–57. (In Russ.).
17. Usacheva I.V., Dashko M.N., Chumanov Yu.V. Psikhologicheskie osobennosti izucheniya motivatsii u sotrudnikov organov vnutrennikh del [Psychological features of the study of motivation of employees of Internal Affairs Bodies]. *Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoi deyatel'nosti = Psychology and Pedagogy of Service Activities*, 2019, no. 3, pp. 46–55. (In Russ.).
18. Fromm E. Psikhooanaliz i etika. Moscow: AST, 1998. 414 p. (In Russ.).
19. Kharitonova E.V. Psikhologiya sotsial'no-professional'noi vobrebovannosti lichnosti. Moscow: Institut psikhologii RAN Publ., 2014. 416 p. (In Russ.).
20. Kenny D.A. Measuring model fit [Elektronnyi resurs]. *Homepage of David A. Kenny*. URL: <http://www.davidakenny.net/cm/fit.htm> (Accessed 24.02.2024).
21. Schoot R. van de, Lugtig P., Hox J. A checklist for testing measurement invariance. *European Journal of Developmental Psychology*, 2012. Vol. 9, no. 4, pp. 486–492. doi:10.1080/17405629.2012.686740

Информация об авторах

Ахмадеева Елена Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра психологического сопровождения и клинической психологии, Высшая школа психологии и педагогики, Институт гуманитарных и социальных наук, Уфимский университет науки и технологий (ФГБОУ ВО УУНиТ), г. Уфа, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4159-0401>, e-mail: elena-ram@yandex.ru

Дмитриева Людмила Геннадьевна, доктор психологических наук, доцент, профессор, кафедра общей психологии, Высшая школа психологии и педагогики, Институт гуманитарных и социальных наук, Уфимский университет науки и технологий (ФГБОУ ВО УУНиТ), г. Уфа, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3361-5637>, e-mail: dmitriev-
alg@mail.ru

Information about the authors

Elena V. Akhmadeeva, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Psychological Support and Clinical Psychology, Higher School of Psychology and Pedagogy, Institute of Humanities and Social Sciences, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4159-0401>, e-mail: elena-ram@yandex.ru

Lyudmila G. Dmitrieva, Doctor of Psychology, Docent, Professor, Department of General Psychology, Higher School of Psychology and Pedagogy, Institute of Humanities and Social Sciences, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3361-5637>, e-mail: dmitrievalg@mail.ru

Получена 18.03.2024
Принята в печать 15.05.2024

Received 18.03.2024
Accepted 15.05.2024