

Механизм формирования эмоционального компонента профессионального интереса у молодых сотрудников вневедомственной охраны

A. С. Сугатова

Барнаульский юридический институт МВД России
(Барнаул, Россия)

The Mechanism of Formation of the Emotional Component of Professional Interest among Young Private Security Employees

A. S. Sugatova

Barnaul Law Institute of the Ministry of the Interior of Russia
(Barnaul, Russia)

В статье конкретизировано понятие профессионального интереса, в сокращенной форме представлен механизм реализации комплексной модели формирования профессионального интереса у молодых сотрудников вневедомственной охраны в процессе психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности и в рамках морально-психологической подготовки. Подробно расписан процесс формирования эмоционального компонента профессионального интереса у молодых сотрудников вневедомственной охраны в рамках реализации комплексной модели формирования профессионального интереса. Определены основные характеристики эмоционального компонента, отмечена необходимость формирования данного компонента у молодых специалистов. Основу статьи составляют логика и особенности формирования эмоционального компонента профессионального интереса у молодых сотрудников в подразделениях вневедомственной охраны; оценка уровня сформированности эмоционального компонента у участников контрольной и экспериментальной групп, анализ полученных данных. Автором представлены факторы, непосредственно способствующие формированию эмоционального компонента, на примере продемонстрировано внедрение механизма формирования компонента в практическую деятельность.

Ключевые слова: комплексная модель формирования, профессиональный интерес, мотивационный компонент, эмоциональный компонент, волевой компонент, уровень сформированности.

The article contains a detailed explanation of the professional interest as a concept. It further introduces the mechanism of the complex model of formation of professional interest in an abbreviated form. This mechanism is represented with the example of young private security employees in the process of psychological accompanying of their daily services and duties; the mechanism is shown in the framework of their moral and psychological preparation as security employees.

The article describes the mechanism of formation of the emotional component of professional interest among young private security employees in the framework of realization of the complex model of their professional interest. The characteristics of the professional component are defined; the need of formation of this component among young employees is pointed out. The foundation of the article is made up of the logics and peculiarities of formation of the emotional component of professional interest among young private security employees; assessment of the emotional component, maturity level among the participants of the control and experiment groups, and analysis of data received. The author presents factors that directly contribute to formation of the emotional component; the author provides a demonstrative example of embedding the mechanism of the emotional component formation into practical activity.

Key words: complex model of formation, professional interest, motivational component, emotional component, will component, maturity level.

В современном постиндустриальном обществе стремительно развивается мир профессий, формируются профессиональные нормы, правила, требования по отношению к представителям какого-либо вида профессиональной деятельности. Согласно этим требованиям специалист должен обладать определенными профессиональными знаниями, быть компетентным в профессиональной деятельности. Эта идея нашла отражение в реализации комплексного реформирования системы МВД России.

Для того чтобы молодой сотрудник полиции, в частности сотрудник вневедомственной охраны, стремился к овладению специальными знаниями, умениями, навыками и эффективно решал поставленные перед ним задачи, он должен быть заинтересован в успешном осуществлении своей профессиональной деятельности. Поэтому в русле данной работы важное значение приобретает понятие профессионального интереса.

В контексте нашего исследования мы опирались на понятие профессионального интереса, сформулированное О.В. Черниковой [1]. Однако мы несколько углубили данное понятие применительно к предмету исследования — профессиональному интересу сотрудников вневедомственной охраны. Таким образом, под профессиональным интересом сотрудников вневедомственной охраны мы будем понимать интегративную характеристику личности, включающую в себя мотивированное, эмоциональное, познавательное и ценностно-целевое отношение личности к профессиональной деятельности. Это отношение отличается волевой активностью в развитии способностей и профессионально-личностных качеств сотрудника подразделений вневедомственной охраны и проявляется в стремлении субъекта к активной вовлеченности в процесс деятельности и самореализации в ней.

Для формирования профессионального интереса высокого уровня, который способствует эффективной самореализации в выбранной профессии, необходимо создание и внедрение комплексной систематизированной модели, способствующей развитию пяти компонентов профессионального интереса: мотивационного, эмоционального, волевого, познавательного и потребностно-деятельностного.

Ю.К. Бабанский в качестве основных компонентов системы выделяет цель, задачи, содержание, методы, средства, условия, формы взаимодействия, а также достигаемые при этом результаты [2]. Для разработки нашей модели нам необходимо определить ее структуру. В рамках нашего исследования наиболее приемлемой является структура, основанная на выделении основных компонентов процесса формирования профессионального интереса сотрудников вневедомственной охраны в процессе морально-психологической подготовки: цель — организационные формы — содержание — результат. Правильность наших рассужде-

ний подтверждается исследованиями А.С. Белкина, Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгина и др. [3, 4].

Соответственно реализация комплексной модели формирования профессионального интереса осуществлялась нами в рамках опытно-экспериментальной работы, которая представляет собой четыре логически взаимосвязанных блока: 1) целевой блок предусматривает постановку целей и задач опытно-экспериментальной работы; 2) организационный блок предполагает организацию исследовательского процесса; 3) содержательный блок отражает объем того, чем овладевают сотрудники в процессе подготовки, а также то, что должно быть у них сформировано и развито, к чему они должны быть подготовлены; 4) результативный блок включает качественно-количественный анализ и интерпретацию результатов опытно-экспериментальной работы, их сопоставление с прогнозируемыми и желаемыми результатами, корректировку гипотезы в связи с итогами эксперимента, описание хода и результатов опытно-экспериментальной работы.

Одной из составляющих процесса формирования профессионального интереса молодых сотрудников вневедомственной охраны является этап формирования эмоционального компонента. Возникновение профессионального интереса сотрудника вневедомственной охраны начинается с проявления положительных эмоций у субъекта в отношении службы в данных подразделениях. Эмоции, являясь фоном деятельности личности, служат одним из главных факторов, определяющих успешность выполнения профессиональной деятельности. Положительные эмоции в отношении профессии служат источником в проявлении мотивов выбора профессии (мотивационный компонент), происходит обоснование профессионального выбора.

Весьма продуктивно сочетание эмоционального и волевого компонентов в деятельности человека, поскольку волевой компонент служит регулятором в эмоциональных переживаниях. С другой стороны, устойчивый профессиональный интерес, активизируя все психические свойства личности, помогает преодолевать трудности, способствует воспитанию волевых качеств личности, помогает расставить ценностные ориентиры сотрудников на данном этапе самосовершенствования.

В эмоциональном компоненте заложено положительное отношение к службе во вневедомственной охране, уверенность в правильности ее выбора, удовлетворенность выбором. Отмеченные позиции, таким образом, невозможны без внутреннего эмоционального комфорта и благоприятного социально-психологического климата в подразделении. Роль сотрудника, выполняющего обязанности психолога, в данной ситуации является ключевой. Законодательной основой для этого являются приказы и методические рекомендации МВД России, регламентирующие деятельность работы с личным составом органов внутренних дел [5–8].

Его задачей в первую очередь является курирование воспитательной работы руководства подразделения (в лице начальника отдела, руководства роты, взвода), которая включает оценку и корректировку:

- эффективности дисциплинарной практики командиров и начальников;
- сочетания требовательности к подчиненным с заботой о них и уважением их личного достоинства;
- индивидуальной воспитательной работы;
- уровня заботы начальников и командиров об удовлетворении материально-бытовых нужд и запросов личного состава, организации его отдыха и культурного досуга;
- качества педагогического мастерства командиров и начальников.

Формирование положительного социально-психологического климата в подразделении является вторым направлением работы психолога, поскольку благоприятная психологическая атмосфера и душевный комфорт способствуют более качественному выполнению служебных обязанностей.

Поскольку основная часть работы сотрудника полиции неразрывно связана с преступным элементом, со всеми присущими ему изменениями сознания и морали, каждому полицейскому требуется большая эмоциональная отдача при дефиците положительных впечатлений. Кроме отрицательного воздействия криминальной среды, стрессогенным фактором является строгая регламентация рабочего времени при нереальности сроков выполнения поставленной задачи, оперативность принятия решений правового характера, недостаток условий самовыражения, профессионального совершенствования, напряженность и конфликтность в межличностных отношениях в коллективе, вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостатке признания.

Таким образом, третьим важным направлением работы психолога и фактором, способствующим формированию эмоционального компонента профессионального интереса, становится развитие психологической грамотности как руководства, так и рядовых сотрудников вневедомственной охраны.

Данный блок реализуется по двум векторам. Первым компонентом этого блока является развитие психологической грамотности, которому способствуют психологические модули, рассматриваемые на групповых занятиях по морально-психологической подготовке. Сюда входят, в частности, такие темы, как «Обучение навыкам психической саморегуляции», «Конфликт как неотъемлемая часть жизнедеятельности органа внутренних дел», «Агрессивность и тревожность как проявление профессиональной деформации», «Социально-психологические явления и их учет в деятельности ОВД», «Эмоциональное выгорание» как фактор возникновения внутриличностного конфликта», «Индивидуальная реакция лично-

сти на стресс. Неотложная психологическая помощь в экстремальных ситуациях» и пр.

Вторым важным компонентом является индивидуальное психологическое консультирование, на котором прорабатываются индивидуальные запросы сотрудников и при необходимости осуществляется коррекция психического состояния обратившегося.

Количественные показатели сформированности эмоционального компонента профессионального интереса сотрудников вневедомственной охраны контрольной и экспериментальной групп были подвергнуты качественному и количественному анализу.

Расчеты велись по формуле:

$$\chi_{\text{экс}}^2 = \frac{1}{100 \cdot 100} \sum_{i=1}^C \frac{(100 \cdot O_{2i} - 100 \cdot O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}},$$

где O_{1i} , O_{2i} — проценты объектов выборки, относящихся к экспериментальной и контрольной группам; C — число категорий (критический, низкий, средний, высокий), $C = 4$.

Экспериментальное значение хи-квадрат сравнялось с критическим значением, которое определялось по специальной таблице с $\nu = C - 1$ ($4 - 1 = 3$) степенью свободы для выбранного уровня значимости $P = 0,05$ (т.е. можно утверждать, что с вероятностью 95% (с ошибкой 5%) между результатами существует или не существует статистически значимая разница).

Если экспериментальное значение критерия больше критического, то нулевая гипотеза на уровне значимости P отклоняется и принимается альтернативная гипотеза, что свидетельствует о различии распределения объектов в двух рассматриваемых совокупностях.

Для $P = 0,05$ и $\nu = 4 - 1 = 3$, $\chi_{\text{крит}}^2 = 7,8$ (см. таблицу распределения хи-квадрат).

При сравнении сформированности эмоционального компонента (см. табл.) у сотрудников вневедомственной охраны экспериментальной и контрольной групп до эксперимента по критерию хи-квадрат экспериментальное значение $\chi_{\text{экс}}^2 = 1,95$, а критическое значение $\chi_{\text{кр}}^2 = 7,8$, при уровне значимости $P = 0,05$. Поскольку критическое значение хи-квадрат больше экспериментального ($7,8 > 1,95$), то мы не можем утверждать, что между результатами в исследуемых группах существуют статистически значимые отличия. Экспериментальное значение критерия хи-квадрат после эксперимента $\chi_{\text{экс}}^2 = 15,05$, а $\chi_{\text{кр}}^2 = 7,8$ при уровне значимости $P = 0,05$. Экспериментальное значение критерия больше критического ($15,05 > 7,8$), это означает, что между экспериментальной и контрольной группами после эксперимента появились достоверные различия.

Так, количество сотрудников, демонстрирующих критический (27,42%) и низкий (33,87%) уровни развития эмоционального компонента профессионального интереса, в начале эксперимента упало до 4,84%

Таблица

Сравнительная таблица сформированности эмоционального компонента

Эмоциональный компонент (до эксперимента), %			Эмоциональный компонент (после эксперимента), %		
Уровни	ЭГ	КГ	Уровни	ЭГ	КГ
Высокий	9,68	14	Высокий	32,26	20
Средний	29,03	30	Средний	46,78	34
Низкий	33,87	26	Низкий	16,12	30
Критический	27,42	30	Критический	4,84	16
Всего	100	100	Всего	100	100
$\chi^2_{\text{эксп}} = 1,95$			$\chi^2_{\text{эксп}} = 15,05$		

и 16,12% соответственно. При этом в процессе целенаправленного психолого-педагогического воздействия число сотрудников, относящихся к среднему (46,78%) и высокому (32,26%) уровню развития данного компонента, увеличилось (до эксперимента 29,03% и 9,68% соответственно).

Например, уровень психологической адаптации молодых сотрудников к условиям оперативно-служебной деятельности значительно повысился после специальным образом организованной подготовки, что подтверждают данные диагностического исследования, проведенного после экспериментального воздействия. В частности, количество сотрудников, относящихся к среднему и высокому уровням эмоционального компонента профессионального интереса, в контрольной группе ниже, чем в экспериментальной, на 12,78% и 12,26% соответственно.

Кроме того, уровень психологической грамотности, а значит, способность успешно выполнять задачи оперативно-служебной деятельности, связанные с межличностным взаимодействием, применение

навыков психологической саморегуляции для оптимизации своего психологического состояния также повысились после целенаправленного психолого-педагогического воздействия.

Анализ данных, полученных в ходе внедрения комплексной модели формирования профессионального интереса, в частности его эмоционального компонента, свидетельствует о том, что в экспериментальной группе произошли положительные изменения, поскольку в ней была апробирована модель и реализован комплекс педагогических условий формирования профессионального интереса сотрудников вневедомственной охраны.

Таким образом, можно сделать вывод, что заявленный механизм формирования эмоционального компонента профессионального интереса у молодых сотрудников вневедомственной охраны является достаточно эффективным и закладывает основу для дальнейшей успешной профессиональной самореализации сотрудника как в рамках морально-психологической подготовки, так и вне ее.

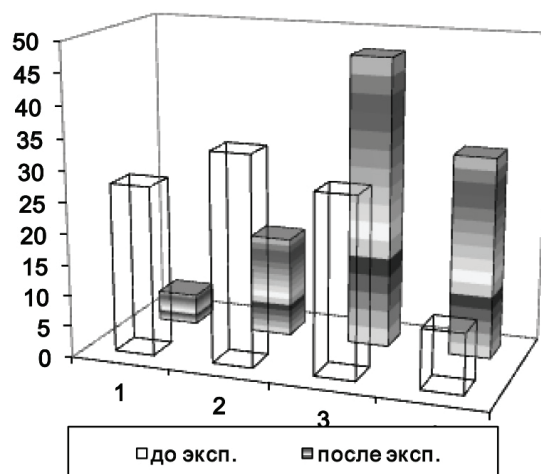


Диаграмма. По вертикали: процентное соотношение эмоционального компонента в экспериментальной группе; по горизонтали: уровни готовности: 1) критический; 2) низкий; 3) средний; 4) высокий

Библиографический список

1. Черникова О.В. Формирование профессионального интереса к педагогической деятельности у студентов вуза : дис. ... канд. пед. наук. — Великий Новгород, 2006.
2. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса. Методологические основы. — М., 1977.
3. Белкин А.С. Основы возрастной педагогики: учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений. — М., 2000.
4. Столяренко Л.Д., Самыгин С.И., Столяренко В.Е. Психология и педагогика: учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов н/Дон, 2010.
5. Приказ МВД РФ от 26.09.2006 № 770 «Об утверждении Положения об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел».
6. Приказ МВД РФ от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
7. Приказ МВД РФ от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
8. Приказ ГУ МВД РФ по Алтайскому краю от 25.11.2013 № 609 «О совершенствовании психологической работы в органах внутренних дел Алтайского края».