**Представления о профессиональной карьере у полицейских**

**2012**

ВВЕДЕНИЕ

профессиональная карьера полицейский

Актуальность исследования.

В последние десятилетия в российском обществе были проведены экономические и социальные реформы. Вследствие этого, у граждан изменились миропонимание, ценности, убеждения, представления о морали и нравственности, стремление построения жизни и профессиональной карьеры. Несколько десятков лет общество передавало систему ценностей, норм, направляя людей на собственную выгоду, скорое приобретение высшего качества жизни и удобства. Данный процесс принес изменение и организационной культуры организации органов внутренних дел, и создал сегодняшнюю надобность реформирования организации. В результате долгого неблагоприятного социально-психологического действия на служащих, менялись их представления о профессиональной карьере, лояльности, преданность организационным целям и ценностям. Одновременно служба в органах министерства внутренних дел стала рассматриваться новобранцами как скорое и легкое зарабатывание денег. В ежегодных обзорах состояние морально-психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел обнаруживается желание о замене нынешнего содержания будущей профессиональной деятельности в органах внутренних дел, изменении ценностей, моральных норм, понимания организационного окружения. Таким образом, в настоящее время в условиях протекания замены кадров новым поколением служащих, это может стать успешным началом главных организационных изменений.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Проблема: представления сотрудника организации министерства внутренних дел о перспективах своей карьеры и место, которое он хочет в ней занять, противоречат между требованиями и построениями отношений, которые может ему предложить организация органов министерства внутренних дел.

Объект исследования: социальное представление как система ценностей, идей и практик, предназначенная для ориентировки в социальном и материальном мирах (С.Московичи).

Предмет исследования: представления о профессиональной карьере у полицейских.

Цель исследования выявить представления о профессиональной карьере у полицейских.

Задачи:

Проанализировать возникшие в современной психологии подходы к проблеме карьеры как социально-психологическому феномену;

Эмпирически исследовать представления о профессиональной карьере у полицейских.

Разработать рекомендации для психологов и инспекторов по работе с личным составом по изменению представлений о профессиональной карьере у сотрудников полиции.

Гипотеза:

. Представления о профессиональной карьере у полицейских позитивны и связаны с понятиями личностного роста, успеха и благополучия.

. Существуют различия в представлениях о профессиональной карьере у полицейских с разным уровнем лояльности к организации.

Методики:

Методика для измерения эмоциональной составляющей установки, разработанная Крит, Фабригар и Петти (1994);

Техника незаконченных предложений, адаптированная под представления о профессиональной карьере.

Метод Шкальная техника для исследования представлений о профессиональной карьере;

Методика оценки лояльности сотрудника к организации. (Л.Г. Почебут; О.Е. Королева.

Выборка: 60 сотрудников полиции Межмуниципального отдела Министерства внутренних дел России "Багратионовский" Калининградской области (МО МВД России "Багратионовский").

Структура работы включает в себя: введение, в котором обосновывается актуальность выбранной темы, определены цель, задачи, объект и предмет исследования. Сформулированы гипотеза и представлена эмпирическая база исследования.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Теоретическая глава посвящена рассмотрению понятия профессиональной карьеры, ее особенностей у полицейских, а также изучению представлений и научных подходов к ним.

Эмпирическая глава содержит описание проведенного исследования по проблеме представлений полицейских о профессиональной карьере, результаты исследования и их интерпретации, предложены рекомендации.

В заключении подводятся итоги проведённой работы. Сформированы основные выводы по проведённым исследованиям.

Список литературы включает в себя 49 источников.

В приложении помещены таблицы, бланки методик.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ У ПОЛИЦИЙСКИХ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

.1 Понятие карьеры как социально-психологического феномена

Карьера является одним из тех феноменов, которые заслуживают особого и пристального интереса не только в контексте научного знания, так и со стороны общества.

В психологии существует довольно огромное количество определений понятия карьеры. Одним из первых приводится определение карьеры Холлом Д.Т. через продвижение в иерархии организации, которое представлено в совокупности исполняемых дел поочередно [25; 56]. Данное определение отображает нюанс должностного продвижения.

Карьера, в описываемом ракурсе, рассматривается «как явление профессиональной деятельности, отражающее очередность занимаемых ступеней в производственной, имущественной либо социальной сфере» [6; 92].

Карьера - это непрерывно изменяющийся и развивающийся процесс, явление, которое выступает динамическим. Его стоит рассматривать как очередность стадий во времени [42; 21].

Выбор карьеры считается одним из наиболее принципиальных и особо важных решений в жизни человека, которое принимается каждым лично. Этот момент имеет особое значение, поскольку заслуги человека в той либо другой сфере деятельности находятся в зависимости от соотношения между характером выполняемой им работы и его личностью, а также от совмещения способностей своей организации и собственных надежд, возлагаемых на личную карьеру.

Несколько реже карьеру характеризуют через профессиональный подъем - рост по карьерной лестнице [18; 100], что никак не приуменьшает значимости фактора развития и становления как профессионала в ходе роста и развития карьеры.

Сам факт личностно-субъективного отношения к карьере представлен в определении Е.А.Аксеновой. В ее определении карьера именуется итогом осознанной позиции. Также данный факт хорошо прослеживается в одном из первых определений Д.Холла, где карьера выступает отдельно улавливаемой очередностью аттитюдов и поведения, которые напрямую связаны с опытом работы.

Есть также авторы, которые предлагают такие дефиниции, которые полностью и вполне базируются на личностном факторе. Например, И.Д.Ладанов описывает карьеру субъективно осмысленными суждениями работающего человека о собственном трудовом будущем, прогнозируемые пути самовыражения, а также удовлетворения трудом. Сюда он добавляет, что карьера существует в связи с осмысленной точкой зрения и поведением, которые переплетены на протяжении всей жизни человека с деятельностью и трудовым опытом [24; 52].

Сам термин «карьера», как прослеживается из определений, которые приведены выше, имеет возможность отражать как динамическую, развивающуюся, так и статическую сторону. Следовательно, образы пути работающего человека, карьерной лестницы, служебного плато относятся к динамической стороне данного понятия. А с другой стороны, к примеру, выявленный Э.Шейном знаменитый конструкт «якоря карьеры» визуализируется в виде устойчивого статического приспособления, что и отображает сущность приведенного явления [20; 18].

Карьера может выступать многомерным общественно-психическим феноменом, соединенным активностью человека, обычно целевой, и обеспечивающий ему ощущение удачной профессиональной самореализации. Судьба создается на всех шагах жизненного пути человека в местах действий самоопределения, самоорганизации и персонализации, и именно так обуславливается развитием саморефлексии.

Выбор карьеры, своего жизненного пути подразумевает неоднозначное видение одной предметной области различными людьми и подчиняется культуральной и общественной специфике определенного общества [2; 33].

Иными словами, карьера, наверное, вектор присоединения личных профессиональных познаний, умений и навыков. Следовательно, карьера выступает таким процессом, итогом личностной реализации потенциала в социальном и профессиональном пространствах. Планирование в самом едином облике предполагает исполнение последующих шагов: выбор целей и задач, сбор последующих действий, выбор используемых ресурсов и их источников, конкретных действий, связанных с реализацией намеченного в сопровождении контроля и оценки. Следственно, планирование карьеры - предполагает собой наилучшее распределение ресурсов для достижения карьерной цели.

Базируясь на схожем определении самого явления, обратимся к такому понятию как «рабочий потенциал». Именно рабочий потенциал считается главным фактором в планировании личностной карьеры. Рабочий потенциал - возможность, способность отлично расти личности в карьерно- профессиональном плане при условии гармоничности жизни. Рабочий потенциал рассматривается как восстанавливаемая самоуправляющуюся систему внутренних ресурсов, проявляющихся в карьерных достижениях.

Потенциал состоит из совокупности ресурсов и также включает в себя систему управления ими [45; 69]

В целом, понятие карьеры можно рассматривать как в широком, так и в узком значении.

В широком, карьера рассматривается как профессиональное продвижение, подъем, рост вверх, к мастерству. Итогом карьеры считается высокая точка профессионализма рабочего, приобретение признанного статуса. Аспекты профессионализма имеют тенденцию изменяться в движении деятельности работающего человека.

В узком смысле, карьера является должностным продвижением, приобретением конкретного социального статуса в деятельности. Подразумевается занятие определенной профессиональной должности. В приведенном случае карьера - заранее намеченная и реализуемая работником дорога, путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу, что выступает гарантом самоутверждения в профессиональном и социальном планах и в согласовании с уровнем его квалификации [36; 27].

Обозначение и понимание карьеры в данном ракурсе направляет на соответственный методологический подход к ее изучению. В его базе лежит желание прогрессивной науки изучения событий, а не вещей, процессы, а никак не состояния.

Общество и компоненты его составляющие рассматриваются, как процессы, а не как статичное положение, как постоянный нескончаемый поток событий.

Человек включен в данный поток и обязан постоянно передвигаться в нем, адаптироваться к нему, справляться с отклоняющими его течениями, личное модифицирование в данном процессе и модифицирование его составляющих. Чем стремительнее постоянное движение, тем опаснее замедление.

Исходя из этого, складывается понимание карьеры как продвижения человека, поэтапно и функционально, как в освоении им метода жизнедеятельности, так и его совершенствовании, а также проживание, выживание в потоке общественной и социальной жизни. С данных позиций происходит рассмотрение к прогнозированию рабочего процесса и основ стратегического управления карьерой.

Карьера сама по себе многоаспектна, что и выражается в ее наполненности разными составляющими. Карьера сочетает в себе деятельность и ее направленности как совершенствование личного, профессионального и в целом культурного становления. Карьера сочетает мероприятия по самопрезентации, саморекламе, формированию, укреплению и поддержанию нужных взаимосвязей, способствующих тому, чтобы настоящий подъем был зафиксирован, и праву расценен в среде данного работника, а также отражен в форме роста.

Полноценное формирование и развитие карьеры не может быть осуществлено в отсутствии содействия карьерной среды, нацеленных на получение нужных условий для роста и реализации растущего личностного потенциала.

Разносторонность, она же многогранность и сложность карьерных действий отображается и в обилии ее видов, многообразии ее способов к ее типологизации. Для классификации видов карьеры стоит учесть очень много разных оснований, показателей, критериев [30; 206].

) С точки зрения показателя личной профессионализации.

С точки зрения персональной профессионализации стоит задача отметить профессиональную и должностную (внутриорганизационную) карьеру.

Для профессиональной карьеры типично преобладание в деятельности работающего человека квалификации, служба, в большей степени, в одной предметной области, приобретение им и признание обществом итогов его труда, авторитета в определенном виде деятельности.

Карьера отображает модифицирование в большей степени должностного статуса работника, его социальной роли, место по занимаемой должности в организации. Смещение возможно как по вертикали, так и по горизонтали в иерархии организации.

) Согласно направлению работы в организационной структуре.

По рабочему движению сотрудника в организации выделяются последующие разновидности карьеры:

• вертикальная карьера подразумевает взлет на наиболее высокую степень структурной иерархии. Обычно карьера автоматически идентифицируется данным видом.

• горизонтальная карьера представляет собой смещение труженика в иную многофункциональную область деятельности, исполнение конкретной роли на ступени, никак не имеющей твёрдого формального укрепления в организационной структуре (исполнение роли управляющего временной целевой категории и др.). Чаще предполагает карьеру специалиста.

• центростремительная карьера подразумевает рост к управлению организацией. К примеру, вызов работника на недосягаемые ему раньше встречи, совещания как формального, так и неформального содержания; приобретение доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, особенные отдельные задания управления.

) По содержанию происходящих в процессе служебного перемещения конфигураций.

По содержанию происходящих в процессе карьеры конфигураций разрешено создать последующую классификацию:

• большая карьера связана или с формальным подъемом влияния в организации средством перемещения кверху по иерархии управления, или с подъемом неформального авторитета в организации;

• квалификационная карьера подразумевает подъем, перемещение сообразно тарифной сетке той либо другой специальности;

• статусная карьера - повышение статуса труженика в организации, выражаемое или присвоением еще одного ранга за выслугу лет, или более высокого звания за особый взнос в формирование компании;

• монетарная карьера - рост вознаграждения сотрудника, а конкретно оплаты труда, размера и свойства предоставляемых социальных льгот.

) Классифицирование, основанное на чертах протекания процесса рабочего развития [38; 17]:

Вид процесса отчуждает информацию о его происхождении, направлению и внутренней организованности, его наружных взаимосвязях, взаимодействиях и взаимопереходах по отношению к иным действиям.

На первом этапе изучения модели служебного процесса целесообразна его стандартизация, согласно форме отражая направление и очередность уровня жизнедеятельности человека.

.1.)По характеру протекания.

По характеру протекания выделяют такие разновидности действий:

• при линейном виде формирование протекает умеренно и постоянно;

• нелинейный вид охарактеризовывает перемещение, исполняющееся скачками либо прорывами;

• время от времени имеется схожесть действий, однако при всем этом они отличаются уровнем трудности, в предоставленном случае можно сказать, будто процесс развертывается по спирали.

• как частный случай этих типов выделяют застой (стагнацию), стадию неимения каких-либо немаловажных изменений в карьере.

.2.) По степени стойкости, постоянности и непрерывности.

Целесообразно разделение карьеры на стабильную и нестабильную, прерывчатую и постоянную.

По способности осуществления.

По способности осуществления уместна последующая классифицирование:

• возможная или потенциальная карьера - собственно воздвигаемый человеком и актуальный путь на базе его намерений, способностей, возможностей, целей. Она имеет возможность воздействовать на действия, поведение человека, имеет возможность осуществиться отчасти, либо не сбыться вовсе.

• настоящая карьера - это то, что у человеку получилось сделать на протяжении конкретного времени, в конкретной деятельности, в определенной организации.

По времени осуществления [47; 55].

• нормальная карьера - продвижение человека к вершинам иерархии, постепенно, в согласовании с непрерывно развивающимся его опытом в профессиональной деятельности, занимаемой им. Граница данного должностного становления объясняется уровнем его профессиональной некомпетентности. Длительность карьеры в среднем равна по длительности активной деятельности человека (около 40 лет).

• скоростная карьера охарактеризовывает быстрое, но все же методичное должностное продвижение по вертикали организационной иерархии. Согласно времени такая карьера в 2-3 раза быстрее, нежели нормальная карьера. Наверное, это как правило, карьеры талантливых, выдающихся персон. Если же для обычной карьеры средняя длительность нахождения в должности приравнивается к 3-5 лет, то при скоростной это длится 1-3 года.

• «десантная» карьера - неожиданное занимание должностей, являющихся в структуре организации управляющих. Необходимость и продолжительность пребывания на замещаемой должности обусловлена различными факторами: важностью оказания фактической поддержки и улучшение управления организации, потребностью обозначить изучение формальной позиции для определенной личности и другое. Люди с такой карьерой постоянно готовы взять на себя всякую обязанность и исполнить предписанные указания. Для адептов такой карьеры важен не сам процесс действия, а сам факт замещения должности, поскольку различие состоит не в профессионализме, а лишь в том, чтобы занимать ту или иную должность.

• типичная карьера - приобретение вершин профессионализма, признания в обществе профессионалов, занятие верховенства и должностного статуса в организационной структуре. В основе лежит воспроизведение постоянного цикла профессиональной жизни и поочередными изменениями у человека должностного статуса в организации.

.3.) По направлению происходящих изменений выделяется:

Идеальная форма карьерного процесса - его формирование по восходящей. Это поступательный вид рабочего процесса. Любая следующая стадия изменений в нем отличается от предшествующей наиболее высоким уровнем возможностей и способностей жизнедеятельности. Она также включает в себя достигнутые раньше итоги и подготавливает необходимость наиболее поздней стадии. Происходящие при этом изменения необратимы, так как любое действие имеет свои последствия, уходящие в прошлое, знания накапливаются и опыт тоже.

Существуют также выделяемые механизмы карьерных движений и этапы карьерного роста.

Механизмы - сочетание, характеризующее вероятность перемещения. Сцепляющим истоком в карьерном процессе считается развивающийся метод деятельности, реализующий, с одной стороны, интересы индивидума, с иной - интересы организации. Человек осваивает нужную информацию, получает умения. Достоинства успешности данного освоения наполняют объект карьеры. Они находятся в зависимости от метода деятельности, который ориентируется карьерными целями, средствами и поступками людей согласно достижению целей, а еще беспристрастными целями, характеризующими ее формирование.

На карьеру, в первую очередь, воздействуют внутренние причины -мотивы, уровень притязаний, самооценка, самочувствие. Чем более зрелым является служащий как профессионал и как личность, тем более велика роль внутренних факторов в его карьере.

Воздействуют на карьеру и наружные причины - социальная сфера, вид организации, случай. Время от времени образовавшаяся обстановка принуждает труженика подниматься к уровню некомпетентности, как только должностная карьера опережает профессиональный подъем сотрудника.

Учитывая во внимание неоднозначное воздействие среды на карьеру каждого специалиста, нужно иметь в виду, что труженик сам должен выбирать аспекты оценки собственного роста по карьерной лестнице и сравнивать собственную самооценку с мнениями и оценками собственных сослуживцев [22;58].

Хотя любой процесс в карьере испытывает на себе действие тормозящих его сил. Результатом этого выступает замедленное формирование процесса, его приостановки, модифицирование направленности, регрессы и т.д. сосредоточение причин, характеризующих данные неравномерности на отдельных участках перемещения в конкретных критериях порождают карьерный спад, сказывающийся на будущем человека и социальной системы.

По характеру действия выделяют причины сдерживания и сопротивления. Их черта тесно связана с основой распределения - по отношению к источнику формирования (личные и средовые). Удерживающие причины имеют личное возникновение и определяются недочетом внутренних ресурсов и методом их мобилизации (низкий уровень потребностей, слабость мотивов, недостаток знаний и опыта, болезни и т.д). Силы сопротивления находят черпание энергии из источника внешнего, такого как среда деятельности. Данные силы могут служить ответом на карьерную активность, при этом возникать в результате дисбаланса в системе интересов индивида и организации, быть следствием произвольных препятствий, остроты карьерной конкуренции, а также жесткости порядка продвижения [19; 23].

В ходе карьеры человек проходит через разные стадии, взаимосвязанные рубежи:

Подготовительный, он же предварительный этап. Возрастной период данного этапа до 25 лет. Он характеризуется выбором области трудовой деятельности, а также подготовкой к ней.

Этап развития, становления - происходит до 30 лет и характеризуется освоением работы, развитием профессиональных умений.

Этап продвижения - происходит до 45 лет и характеризуется профессиональным развитием.

Шаг окончания, завершения - проходит после 60 лет и содержится в подготовке к переходу на пенсию, поиск и воспитание своей смены.

Пенсионный этап - после 65 лет - занятия иными видами деятельности.

Вывод:

Карьера - это успешное продвижение вперед в той или иной области деятельности: общественной, служебной, научной, профессиональной. На успешность карьеры оказывают влияние многие факторы. Зачастую, которые даже не зависят друг от друга, что в результате осложняет прогностическую способность любых карьерных исследований.

При признании за человеком, стремящимся к выстраиванию карьеры, мотивации к успешному должностному и профессиональному развитию и при отказе от рассмотрения внешних социальных ситуационных факторов центральными остаются личностные и организационные переменные, влияющие на успешность карьерного процесса.

.2 Подходы к изучению представлений в отечественной и зарубежной психологии

Существуют ряд многочисленных определений понятия социального представления в современной психологии, которые выявлены благодаря исследованиям в этой области.

В психологии термин «представление» чаще всего используется в двух смыслах. В широком и узком:

В широком смысле, представление - это психический процесс, в котором происходит отражение предметов или явлений, но в такой момент времени они могут не воспринимаются, но при этом воссоздаются полагаясь на прошлый опыт [37; 291].

В узком смысле, представление является образом явления, события или предмета, их чувственная составляющая. В этот момент они не оказывают влияния на органы чувств человека. Такие образы возникают в результате воспроизведения прошлого опыта субъекта (результатов ощущений и восприятий) в памяти или воображении [39; 358].

Другие определения этого понятия приведем ниже. Они также раскрывают суть понятия.

Представление - это наглядный образ предмета или явления, возникающий на основе припоминания или же продуктивного воображения, на основе имевших место ощущений и восприятия [5; 422].

Представления - это изменчивое образование, а никак не механическая репродукция образов восприятия. Образ представления определяется как целями и задачами создания этого образа, так и индивидуальными особенностями человека, его интересами, направленностью.

Социальное представление - скорее ежедневно используемое, обыденное понятие какой-либо категории тех либо иных социальных явлениях, т.е. метод интерпретации и осмысления ежедневной действительности. Иначе ее называют повседневная реальность. При поддержки социальных представлений любая категория сооружает установленный образ общественного мира, социального окружения, его ВУЗов, власти, законов, общепризнанных моралей, норм и правил. Социальные представления - аппарат не личного, а конкретно массового общественного знания, так как "понятие" вырабатывается на базе опыта, деятельности категорий и групп [11].

Социальное представление - система ценностей, идей и практик, предназначенная для ориентировки индивидов в социальном и материальном мирах, а также для облегчения интрагрупповых коммуникаций между индивидами. Это понятие рассматривают [7; 467]:

как продукты социального мышления;

как процессы, посредством которых конструируется реальность.

Представление - это конструирование и непосредственно само создание конкретных образов явлений и предметов, которые мы когда-нибудь воспринимали и они оказывали воздействие на наши органы чувств [9; 116].

Стоит отметить одну из основных особенностей представления, которая заключается в образе предмета, который воспроизводится в отсутствие предмета на основе сенсорного воздействия, предшествовавшего ему. Существует явное отличие представлений в сравнении с образами восприятия: они отличаются меньшей яркостью, фрагментарностью, обобщенностью и динамичностью.

Истоки формирования изучений в направленности социальных представлений выпадают на начало прошедшего века. Основы концепции общественного, социального мышления в отечественной психологии были заложены С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым, с группой «социальные представления» смыкается группа «житейские понятия», созданная в отечественной эмоциональной науке Л.С. Выготским. Вместо группы «социальное представление» в обороте применялось подобные группы: «мнение», «суждение». В будущем исследованием социальных представлений в отечественной психологии занимались Г.М. Андреева, К.А. Абульханова - Славская, В.Н. Брушлинский.

Л.С. Выготский направил интерес на так именуемые «житейские понятия», противоположные научным. Первые создаются ранее других и возникают на базе личного опыта, вторые - на базе взаимосвязей с другими мнениями. Изучая формирование мнений в детском, более раннем возрасте, Л. С. Выготский писал о жизненных (неожиданных) и научных мнениях в труде «Мышление и речь». Житейские понятия - покупаемые и применяемые в обиходе, в ежедневном общении слова. Научные мнения - это слова, которые ребенок выяснит в школе, определения, интегрированные в систему познаний, связанные с иными определениями.

Л. С. Выготский предполагал, что формирование неожиданных и научных понятий идёт в других направленностях: неожиданных - к постепенному осознанию их смысла, научных - в обратном направленности. Анализ спонтанного мышления малыша уверяет нас, что ребенок в еще большей степени понял объект, нежели понятие само по себе. Анализ научного понятия уверяет нас, будто ребенок в самом истоке еще лучше понимает понятие, нежели изображённый в нём объект» [10; 288].

Согласно теории сознания С.Л. Рубинштейна, социальные представления - это составляющие индивидуального сознания личности, в котором отражены представления о других и о себе.

Ученый характеризовал представления следующим образом: «представление образно-наглядно и связано более или менее непосредственно с наглядной единичностью, отражает явление в его более или менее непосредственной данности…» [33; 329]. По мнению С.Л. Рубинштейна, «в понятии преодолевается ограниченность явления и раскрываются его существенные стороны в их взаимосвязи. Суждения же - «это некоторое действие субъекта, которое исходит из определенных целей и мотивов, побуждающих его высказать или принять. Оно является результатом мыслительной деятельности, приводящей к установлению определенного отношения мыслящего субъекта к предмету его мысли и к суждениям об этом предмете, установившимся в окружении индивида». Таким образом, категория «суждение» оказывается достаточно близкой по смыслу категории «социальное представление».

К.А. Абульханова - Славская, рассматривая социальные представления как механизм сознания личности, отмечает, что при таком понимании социальных представлений необходимо изучать роль личностных особенностей в функционировании и содержании представлений.

К.А. Абульханова - Славская делает акцент на том, что социальные представления личностны, т.е. они принадлежат личности и несут в себе личностную специфику [3; 96] .

Согласно Г.М. Андреевой [4; 7], человек никак не в состоянии узнать социальный мир в одиночку: он непрерывно соотносит свое познание с познанием иного (либо остальных), то есть процесс коммуникации подключен тут органично в сам процесс знания. Однако поскольку быстро коммуникация постоянно исполняется при поддержки языка, крайний играет итоговую роль в том, каким образом интерпретируется находящийся вокруг человека мир. С самых первых шагов социализации кто-то «иной» дает человеку находящийся вокруг его мир - информацию о нем, следственно, ребенок воспринимает мир в некой данной рамке, в которую он заключен. Другими словами для индивидуума появляется, наравне с беспристрастной реальностью, некая субъективная действительность - образ находящегося вокруг него. В данном значении человек никак не просто «снимает» мир - «фотографирует», однако при все этом конструирует его. Перед «конструированием» понимается сведение в систему информации о мире, организация данной информации в связные текстуры, с целью постижения ее значения. Именно это и дозволяет выстроить «картину» беспристрастной действительности, значимость которой выступает почти самым существенным для человека, нежели действительность беспристрастная - объективная реальность.

У различных людей, в зависимости от их личных особенностей - отличий от других людей, представления имеют все шансы существенно различаться по яркости, отчетливости, стойкости, полноты либо бледноты, неустойчивости, фрагментарности, схематичности и т.д. Фактически в процессе определенной деятельности в особенности немаловажны личные отличия, связанные с возможностью активизировать представления и видоизменять их. Нужная для деятельности (к примеру, художественной, музыкальной), данная способность в процессе соответственной деятельности и вырабатывается.

Т.П.Емельянова описывает социальные представления как составляющие публичного сознания, в каких на уровне здорового значения взаимодействуют разные идеологические взоры, убеждения, познания, которые в совокупности сочиняют и разъясняют общественную действительность [16; 39].

По Т.П. Емельяновой, более важной функцией социальных представлений считается познание. Социальные представления гарантируют отображение, классификацию и разъяснение общественной действительности, которая воспринимается человеком через призму личных желаний и интересов. Иная функция содержится в привыкания совершающихся социальных прецедентов, явлений политического, научного намерения к теснее сформировавшимся, раньше существовавшим взглядам, мнениям и оценкам. Еще одна функция социальных представлений состоит в опосредовании, регуляции поведения [17; 43].

Теория социальных представлений была разработана представителем французской психологической школы С.Московичи, который рассматривал социальные представления как систему знаний, помогающих человеку осмыслить и понять окружающую социальную действительность. Главные составляющие структуры социальных представлений - это информация, поле представления и установка, а приспособлениями формирования и укрепления социальных представлений выступают категоризация и наименование, язык и память. Социальные представления содействуют формированию общественной идентичности, восприятию себя составляющей общественной системы, у членов которой сплошное миропонимание, совместный взор на мир [35; 147].

Социальные представления, по мнению С. Московичи, - это «универсальный социально-психологический феномен, включающий все формы познания», объединяющий «идеи, мысли, образы и знание, которыми совместно пользуются члены коллектива (общности)» С. Московичи, объясняя природу социальных представлений, считает их рядом «понятий, высказываний и объяснений, возникающих в повседневной жизни в процессе межличностного общения. В нашем обществе они эквивалентны мифам и системам религиозных убеждений в традиционных обществах: их можно было бы даже назвать современным вариантом здравого смысла» Данное определение С. Московичи считается классическим [32; 28].

В рамках теории социальных представлений С.Московичи выделяет «три основные функции социального представления в общественной жизни: охранение стабильности, устойчивости индивидуальной или групповой когнитивной структуры; детерминация поведения и, наконец, адаптация внешних социальных фактов, введение их в строй духовной жизни коллективного субъекта» [34; 14].

Одна из важнейших функций - функция поддержания стабильности психологической жизнедеятельности субъекта: «Содержание, логика представления укрепляют внутреннюю структуру группы или индивида, воспроизводят и актуализируют ее, устанавливая внешние связи» [32; 16]. Регуляция поведения индивидуального и группового субъекта - вторая важная функция социального представления. С.Московичи отмечает, что когда субъект реагирует на систему внешних стимулов, он непременно обращается к своему прошлому перцептивному опыту. Третья функция носит адаптивный характер и представляет собой «приспособление вновь поступающей информации к уже сложившимся в социальной общности нормам, оценкам, представлениям». Основная задача индивидуального познания, по Московичи, сводится к овладению непонятным и превращению его в «свое», обычное, банальное.

С. Московичи считает социальные представления всепригодными приспособлением общественного знания и поэтому - главным предметом изучения. Еще Московичи считает социальные представления приспособлением личного и публичного сознания, т.е. разглядывает дилемму в контексте пропорции сознаний. Несмотря на заметное родство между доктринами С. Московичи и Э. Дюркгейма, каждый из них не имел в виду бессознательного возникновения и функции социальных представлений. С. Московичи разглядывает социальные представления общества в целом, тогда как, по-видимому, необходимо размежевать социальную действительность и ту сферу общественной реальности, которую предоставленная личность обхватывает собственным сознанием и действием, в которой проходят рубежи ее жизненного пути, самоосуществления, общения с иными людьми. Личность с собственным сознанием как оказалось пропорциональна (либо никак не пропорциональна) той сфере, в которой она проживает, и это определяет не только лишь «мост» между личным и общественным сознанием, который имеет в виду Московичи, но и разные «барьеры», мешающие вольному вторжению в личный рассудок социальных представлений. Одни представления усваиваются автоматически, другие же требуют определенных усилий. Одни остаются для личности умозрительными абстракциями, другие - выражают позиции и отвечают ей, открываются как опора. Одни представления, требуют усилий, другие усваиваются автоматически.

Структура социального представления по Московичи содержит три компонента [34; 12]:

информацию - сумму знаний о представляемом объекте;

поле представления, характеризующее организацию его содержания с качественной стороны (смысловое поле и картину мира индивида). Оно присутствует там, где представлено «иерархизованное единство элементов», более или менее выражено богатство содержания, и существуют образные и смысловые свойства представлений.

установка - отношение субъекта к объекту представления.

В. Дуазом описываются результаты анализа явления анкеровки в исследовании социальных представлений [13; 172].

Дуаз отталкивается от мысли Московичи о том, будто существует две взаимодействующие когнитивные системы: - операциональная, трудящаяся на базе ассоциаций, розыска отличий и т.п., а иная - нормативная, которая осуществляет контроль, верифицирует, отбирает основываясь на правилах. То имеется речь идет о какой-никакой-то «метасистеме», которая перерабатывает материал, рождаемый первой.

«Объяснять социальные представления, говорит Московичи, - также значит объяснять, почему некоторые когнитивные убеждения, подвергающиеся обсуждению и обдумыванию, изменяют свою природу и становятся нормативными или экстраординарными, как это случилось с правами человека около двадцати лет назад» [31; 167]. Развивая эту мысль С. Московичи,

В. Дуаз вводит понятие «организующих принципов метасистемы». Эти принципы могут предъявлять различные требования к организации материала: например, в случае научной деятельности, это требование применения строгих логических правил, а в ситуации конфликта группы с другой группой - направленность на защиту ее единства.

В. Дуаз связывает понятие организующих принципов с социальных представлениях: «Важной проблемой в изучении социальной психологии является то, что их материя, состоит из собрания человеческих мнений, аттитюдов или предрассудков, из которых нужно реконструировать общие для человеческих групп, организующие принципы» [14]. В этой связи Дуаз большие надежды возлагает на статистический анализ данных, где организующие принципы проявляются как принципы общности, которые можно обнаружить в индивидуальных различиях.

В ходе изучения было определено 3 фактора. В первую причину попали суждения, отражающие общественные и финансовые предпосылки делинквентности (эксплуатация, социальное неравенство, рецидивизм как последствие санкции в тюрьме и проч.). Вторая причина отражала биологические разъяснения происхождения делинквентного поведения (болезни органического нрава, гомозиготность, психические странности). Третья причина говорит о психологических разъяснениях данного действа (упадок подросткового возраста, неблагополучные межличностные дела и др.). Последующий вопрос, который задавали респондентам, состоял в том, какие необходимо воспринимать меры публичного регулировки, чтоб совладать с вариантами нарушения общепризнанных мерок общественного поведения. Все ответы распределились сообразно 3 причинам;

проведение и постоянное использование психотерапевтической работы с делинквентом,

тюремное заключение,

отрицание психотерапевтической работы, и решения заключения в тюрьму.

Анкеровка состоит в том, будто общественные представления - действительно имеющиеся действа, отражающиеся в беспристрастной реальности, в определенных вариантах делинквентности.

Колин Фрэйзер считает, будто понятие социальные представления совсем недалеки к понятию аттитюдов, однако не в их современном облике, а в том категориальном наполнении, которое им вначале придавали Томас и Знанецкий, трактуя их как точки зрения на мир, делимые социальными группами. При данном, Фрэйзер считает, будто многообещающим было бы изучение социальных представлений как структурированных систем аттитюдов, то есть исследование того, как люди понимают уже обширно известные и принимаемые общественные представления [44; 17].

Также одной из известных выступает теория социальной идентичности Г. Тежфела [40]. Согласно этой концепции:

индивидум, полагая себя членом какой-либо категории, устремляется поставить ее позитивно, поднимая статус категории и самомнение;

свойство и смысл идентичности ориентируется с поддержкою категоризации (закономерных операций) и сопоставления собственной категории с наружными группами сообразно ряду характеристик; категоризация и сопоставление считаются когнитивными методами самоопределения индивидуума;

положительная социальная тождественность достигается на базе сопоставлений в выгоду себя, собственной категории и именуется массовым фаворитизмом;

когнитивный составляющую связан с психологическим, в каком месте крайний описывается как переживание прецедента собственной приспособления к группе в форме разных эмоций - любви, нелюбви, обиды и др.

Направленность, объявленное Жан-Клодом Абриком и его работниками еще в 80-х годах и деятельно развивавшееся в 90-х, сообразно праву разрешает полагать себя не разработанным до конца, однако и породившим огромное численность эмпирических дел. Изыскателей завлекает бесспорность операционализации мнения общественного представления, предложенной Ж.-К. Абриком.

Есть центральное ядро, которое соединено с коллективной памятью и ситуацией категории, оно описывает однородность категории чрез консенсус, оно прочно, стройно и стабильно, никак не совсем щепетильно к наличному контексту, исполняет функцию порождения смысла общественного представления и описывает его компанию. В собственную очередность, периферическая система гарантирует интеграцию личного эксперимента и летописи всякого члена категории, поддерживает неоднородность категории, она подвижна, несет в себе противоречия, нежна к наличному контексту, исполняет функцию привыкания к определенной действительности, дозволяет дифференциацию содержания, сохраняет центральное ядро [1; 76].

Ивана Маркова дает систему взглядов, которая призвана более точно определить эпистемологический статус концепции, связывая ее с разными доктринами познания, а еще записать парадокс социальных представлений в панораму имеющихся взоров на социальное мышление. Маркова указывает, каким образом социокультурные доктрины познания трактуют формирование рефлексивного мышления, которое возникает из когнитивной Я-дифференциации, и как в эту логику вписывается парадокс социальных представлений. Главными мнениями, вводимыми Марковой в данной взаимосвязи, считаются мнения когнитивной дифференциации и когнитивной глобализации.

Социокультурные теории, как считает Маркова, акцентируют в большей степени формирование рефлексивного мышления, основанного на когнитивной дифференциации. Данные доктрины предполагают, будто для того, чтоб стать независящим мыслителем, ребенок либо ученый обязаны концептуально избавиться от ограничений, творимых их социальным окружением. В антагонистичность им, теория общественного представления фокусируется в первую очередность на тех формах мышления, которые считаются упрощенными, автоматизированными, наименее рефлексивными. Это мышление, которое как раз и появляется из ограничений, воздвигаемых социальным окружением и препятствующих человеку думать самостоятельно. Это мышление, инкорпорируясь в символическое социальное окружение, осваивается в механической деятельности людей. Маркова именует это действием когнитивной глобализации [29; 187].

Вольфганг Вагнер, знатный теоретик концепции, дает собственный взор на мнение социальных представлений. Вагнер считается одним из тех методологов, которые ратуют из-за методичное разграничение парадигмы общественного представления с обычным социальным когнитивизмом. В логике данного размежевания, он дает терминологически распознавать «представления» и «понятие» [8; 248].

Вывод:

Социальные представления - это система ценностей, идей и практик, предназначенная для ориентировки индивидов в социальном и материальном мирах, а также для облегчения интрагрупповых коммуникаций между индивидами.

Понятие социального представлений было введено С. Московичи. Он писал, что социальные представления о каком либо явлении, являются способом обыденного познания действительности. Им разработана теория социальных представлений, которая выступает ведущей и на данный момент. Он считает, что представления - ведущая и единственная характеристика и общественного, и индивидуального сознания. Московичи утверждает, что любые формы убеждений, идеологических взглядов, знаний, включая науку, являются социальными представлениями.

1.3 Особенности профессиональной деятельности и карьеры в полицейской службе

Прохождение государственной службы служащими, их профессиональное и служебно-должностное продвижение - регулирующее влияние на него, с одной стороны, нормы права, а с другой - совокупность факторов организационного порядка, направлены на реализацию требований законодательства по государственной службе [15; 30].

Профессиональная карьера это не только лишь продвижение согласно должностным ступеням организационной иерархии, а также и процесс реализации человеком собственных способностей. Карьера традиционно сопровождается личным профессиональным развитием, при этом здесь происходит взаимная связь.

Учения, проведенные Российской Академией Государственной Службы, выявили, что 40-60% опрошенных служащих государственных постов в собственной ежедневной деятельности ориентируются на общегосударственные интересы и только 4-10% - на собственные интересы. При всем этом, чем больше трудовой стаж, тем больше ориентация на интересы общества. Также выборочный опрос продемонстрировал, что преобладание общественных интересов возрастает с возрастом служащего.

Благодаря этому можно сделать следующий вывод, который состоит в том, что для служащих имеет очень высокую ценность в мотивации социальная значимость [38; 17].

Изучение закономерностей, критериев и причин личностно -профессионального становления подразумевает до этого только интерес к человеческим качествам сотрудника государственных органов, его характеристикам в психологическом плане, что предполагает полный и разобранный анализ всеобщего потенциала личности, свойств и качеств, как профессиональных, так и интеллектуальных, а также мотивационной сферы и ценностных ориентаций. Мотивы, доминирующие у государственных служащих на их посту - залог постоянства работы, устойчивость положения, стремление самореализации в профессиональной деятельности, возможности карьерного роста. Подведенные итоги социологических опросов говорят, что за последние 5 лет ценностные ориентации работников поменялись: наравне со рвением к высочайшему мастерству отмечается ориентация на карьерный рост, что напрямую имеет связь с повышением оплаты труда.

Сравнение мотивов и устремлений служащих с характером их определенной деятельности позволило обратить на себя внимание и выделить некоторое количество типов поведения служащих: адаптивный, карьерный, профессиональный и социально-политический. Они возникают под воздействием критериев, в которые попадает любой прибывающий на службу человек, и само собой, личных качеств человека и его целей. Мотивация служащих определяется как факторами субъективными (увеличить квалификацию, статус, воплотить свой потенциал накопленных знаний и опыта), так и едиными для госструктуры целями (накопить оперативность и качество работы, четко взаимодействовать со смежными структурами и т.д.).

Таким образом, главные причины и влияющие факторы, выступающие стимулирующими, отраженные в нормативно-правовых актах следующие:

. конкурсный набор при приеме на службу;

. конкурсный набор на замещение должности;

. присвоение служащим квалификационных разрядов;

. введение надбавок к должностным окладам за ряд квалификации, а также премий по итогам работы;

.присутствие системы образовательных учреждений соответствующего профиля.

Стратегия профессиональной карьеры во многом находится в зависимости и от уровня притязаний людей. Если они уместно сочетаются с требовательностью к себе, то содействуют увеличению активности деятельности, достижению наилучших результатов работы и получению удовлетворения от работы. Заниженный уровень требований будет сопровождается занижением требовательности к себе, ожиданием указаний от руководства, пассивностью. Излишняя рефлексивность понижает энергичность и подавляет инициативу, препятствует удачной карьере [46; 84].

Мотивация деятельности сотрудников построена на последующих принципах:

Социальная ориентация: служение обществу и государству. Служащие при выполнении должностных обязанностей не имеют никаких прав совершать действия в корпоративных заинтересованностях общественных объединений и религиозных организаций, других социальных групп, организаций коммерческих и других хозяйствующих субъектов, а также в заинтересованностях отдельных лиц.

Справедливость оплаты: гарантируется целостность основных условий оплаты деятельности работников службы независимо от занимаемой должности и сроков службы. Дополнительные условия оплаты трудовой деятельности устанавливаются с учетом особенностей службы и ее обязанностей.

Качество жизни: оплата деятельности работников государственных структур считается основой его стимулирования и гарантирует каждому сотруднику и его семье уровень и качество жизни, сопоставимое к уровню развития общества и страны.

Уровень жизни: оплата труда сотрудников за выполняемую работу обязательно должна соотноситься с заработной платой работников соответствующей квалификации на рынке труда и квалификации негосударственного отдела экономики, обеспечивая притягательность государственной службы и конкурентоспособность страны как работодателя.

Карьерный рост: величина должностного оклада служащего находится в зависимости от размера полномочий и возложенной на него по данной должности ответственности и стимулирует его стремления к росту в профессиональном плане, движению по карьерной лестнице.

Для большего количества служащих в качестве побудительных стимулов выступают стимулы-ожидания поощрения в моральном плане, материального благополучия, роста.

Смыслообразующими мотивами (ценностями, целями) выступают - высокий доход и положение в обществе. Причинами, организующими мотивацию работника (способствующие выбору целей), выступают указания руководства, должностные инструкции и собственная ответственность за дело порученное ему.

К мотивации, которая носит исключительно рациональный характер, из всего перечисленного выше может быть отнесено лишь исполнение должностных обязанностей (только данная деятельность может быть рационально описана и зафиксирована в документе, регламентирующем эту деятельность). Все другие включают в себя и эмоциональный, и рациональный характере. Это типично и для таких как «приказ руководителя» или «собственная ответственность за порученное дело» [12; 21].

В системе государственной службы можно отметить последующие рубежи становления карьеры:

-ый рубеж связан с поиском собственного места в жизни, профессиональным самоопределением и получением соответствующего обучения. Карьера выступает как чувственно яркий, однако слабо структурированный образ и часто конкретизируется в «значимом другом» (родители, влиятельные друзья, идеальные образы).

-ой рубеж - вступление в должность и профессиональное приспособление - характеризуется формированием настоящего отношения человека к выбранной сфере деятельности. Ведущим психологическим механизмом выступает идентификация. Зарождаются необходимости в принятии на себя новой роли и восприятие ее как желаемого итога, т.е. воплощение целей и стремлений. К концу данного рубежа на передний план выдвигаются механизмы самооценки и принятия ответственности. Точность видимого образа карьеры накапливается в течение первых 2-ух-3-х лет работы и достигается максимальных значений по их окончании.

-ий рубеж - развитие в должности - характеризуется «овладением смысла», т.е. формированием соответствующих умений, приобретением и накоплением и конкретизации перспектив, связанных с предоставленной профессиональной деятельностью. Расширяется круг интересов и меняется система потребностей, актуализируются мотивы, растет потребность в самореализации и саморазвитии, увеличивается активность. Сотрудник как бы обретает себя в предмете, которым для него становится карьера и профессиональная деятельность. Происходит постоянное и постепенное накопление опыта, увеличивается квалификация и профессионализм, развиваются навыки и умения, а также личностно-деловые, индивидуальные качества, осваиваются новые методы решения профессиональных задач. Увеличивается психологическая подготовленность к деятельности в разных, в том числе нестандартных ситуациях, обстановках.

-ый рубеж начинается тогда, как скоро служащий расценивает собственную профессиональную карьеру как личностно-значимый факт и удовлетворен результатами своей активности.

Более продуктивной для роста человека считается стадия устойчивой, стабильной работы. Данный период характеризуется действиями и стремлениями по закреплению полученных результатов, подразумевает новые продвижения. Период считается творческим и креативным, так как удовлетворены почти все психологические и материальные потребности.

Понятие рубежа карьеры считается базовым для управления развитием карьеры в системе государственной службы. Главы органов государственных служб должны учитывать и устремляться дифференцировано, работать над проблемами продвижения по карьерной лестнице служащих. Трудовая деятельность считается не только средством самореализации, а также и средством к существованию, потому при выборе специальности приходится учитывать уровень оплаты труда. Сравнительно маленький уровень заработной платы в системе государственной службы приводит к утечке более талантливых, а также прогрессирующих специалистов [27; 116].

Содержание и структура профессиональной деятельности служащих ориентируются:

. главными положениями Конституции Российской Федерации,

. Федеральным законодательством РФ от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»,

. Федеральным законодательством РФ от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»,

. Указом МВД РФ от 29 января 2008 г. № 80 «Вопросы организации деятельности строевых подразделений патрульно-постовой службы органов внутренних дел общественной безопасности»,

. структурой Министерства внутренних дел (МВД) РФ,

. основами административного, уголовного и уголовно-процессуального законодательства РФ,

. федеральными конституционными законами и федеральными законами,

. организационно-штатной структурой территориального органа внутренних дел,

. нормативными правовыми актами Российской Федерации,

. нормативными правовыми актами МВД РФ,

. законами и нормативными правовыми актами субъектов РФ и правовыми актами органов районного самоуправления, изданными в пределах их возможностей.

Согласно этому, профессиональная деятельность рядового и управляющего состава служащих МВД ориентируется комплексной системой знаний, умений и навыков, нужных для решения поставленных государством задач, овладения действенными методами и способами несения службы в типовых ситуациях правоохранительной деятельности.

В профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел можно выделить следующие основные элементы: познавательную, конструктивную, организаторскую и коммуникативную деятельность. Разумеется, в реальной работе сотрудников каждый из этих структурных компонентов не встречается в чистом виде, все они осуществляются в органическом единстве [48].

Познавательная деятельность. Довольно-таки переоценить ее смысл для всей деятельности служащего. В отсутствии данного вида деятельности нереально добиться ни одной цели борьбы с преступностью, в отсутствии знания как это сделать, никаким способом невозможно ни в целом осуществлять рабочий процесс, ни любой из ее видов. Только лишь по окончанию процесса познания возникает воплощения целенаправленных остальных действий работника.

Для того, чтобы находить способы решения поставленных задач, борьбы с преступностью, познавательная деятельность работника обязана снабдить установлением фактов, событий, причинных зависимостей, имеющих отношение как к событиям реального, прошедшего, так и будущего. К примеру, сбор, анализ, обобщении данных, направленных на раскрытие лиц, представляющих интерес, и предвосхищении их поступков, несоответствующих разрешению закона в будущем зиждется вся работа по предупреждению правонарушений, а также служба по выявлению абсолютных правонарушений.

Учитывая во внимании сложность, многоплановость, обилие задач, решаемых работником, недостаточность, а часто двойственность их критериев, изменчивость начальной информации, присутствие элементов внезапности и т.п., можно с полными основаниями отнести познавательную деятельность работника к творческой, а главной формой снабжения познания в ней именовать творческое мышление.

Конструктивная деятельность. Под ней стоит понимать мыслительную активность, нацеленную на планирование действий, которые в свою очередь направлены на выявление, расследование, предостережение правонарушений, поиск скрывшихся законопреступников и т.д. Если при реализации познавательной деятельности мышление устремляется дать протест на вопросы: словно непонятно, что необходимо найти, отыскать для решения определенной задачи, то в данной деятельности исполняется планирование самих шагов, т.е. в конструктивной деятельности дается ответ на вопрос: в какой последовательности нужно обнаруживать неизвестное. Другими словами, поисковая и конструктивная деятельность работника - это 2 стороны одного процесса мышления, описывающие различные его рубежи.

Организаторская деятельность. Она владеет собственной целью снабжение благополучных условий для воплощения всех видов профессиональной деятельности работника. Ее содержанием считается управление действиями по выявлению, расследованию, предостережению правонарушений, что имеет место быть в оперативном руководстве, учете и контроле, поддержании взаимодействия между участниками данных действий. Она состоит как из передачи и раздела информацией, так и организации действий других, которые обязаны по роду собственных обязанностей приводить в распоряжение указания.

Коммуникативная деятельность. Как отмечалось выше, профессиональная активность работника различается широкой коммуникативностью. Его коммуникативная деятельность содержится в получении нужной информации средством общения, т.е. конкретного речевого контакта с окружающими в целях решения задач. Чтобы оказывать воздействие на людей в процессе общения, в личности обязательно должны согласованно совмещаться довольно высокий интеллект и эрудиция с волей, а также комплексом собственных качеств, характеризующих его человеческую привлекательность.

Профессиональная деятельность сотрудников МВД несет ряд особенностей. Среди них:

. Потребность не просто знать основные правовые и нормативные документы, в которых закреплен регламент деятельности в разных ситуациях, но также уметь ими пользоваться.

. Необходимость исполнения поставленных задач в конкретные, часто ограниченные сроки.

. Привлечение к выполнению государственных обязанностей сверх зафиксированной длительности рабочего дня.

. Допуск к конфиденциальным сведениям, которые составляют государственную тайну.

. Допуск к огнестрельному оружию.

. Экстремальные условия деятельности (повреждения, кровь, смерть, любое время суток).

. Риск и угроза в данной деятельности как для жизни и самочувствия работника, так и людей, жизни и самочувствию каких уг-

рождает опасность.

. Повышенная ответственность за принятие решений, связанных с использованием военных способов борьбы, огнестрельного оружия.

. В процессе профессиональной деятельности нужно соблюдать Кодекс профессиональной этики органов внутренних дел Российской Федерации, ратифицированный указом МВД РФ от 24.12.2008 г. № 1138 [23]. Кодекс как свод профессионально-этических мер приводит описание для работника органов внутренних дел:- нравственные ценности, принципы и обязательства службы в органах внутренних дел;- отношения в коллективе; - стандарт анти-коррупционного поведения.

Приведенные выше особенности профессиональной деятельности оказывают воздействие на возникновение разных отрицательных психических состояний у служащих полиции. Состояния человека в профессиональной деятельности классифицируют согласно показателю продолжительности, основному компоненту, степени напряжения тонуса, степени активной деятельности сознания, преобладающим в структуре свойствам личности.

Было проведено исследование рядом авторов (В.Л. Васильев, А.В. Дулов, В.Е. Коновалова, А.Р. Ратинов, А.М. Столяренко и др.), направленное на выявление специфических психологических особенностей сотрудников полиции [48].

. Правовая регламентация деятельности самая специфичная особенность в данной сфере. Деятельность служащих строго регламентирована правовыми общепризнанными нормами. Данная особенность разграничивает работу от многочисленных отраслей, где исполнение дел ориентируется едиными намерениями или инструкциями и создает возможность для свободного воплощения собственных представлений о более действенной организации труда. Правовая регламентация создает порядок в деятельности, строго в соответствии с нормами закона. Несоблюдение или же ненадлежащее выполнение работником его обязанностей считается нарушением такого либо другого закона. Всё это в окончательном результате порождает ответственность за собственные решения и поступки.

. Властные полномочия. Работникам предоставлено право на вторжение в личную жизнь людей, узнавать происшествия, которые часто пытаются утаить от находящихся вокруг, проникать в жилые помещения, иногда ограничивать свободу отдельных людей и в том числе и отбирать ее. Психологическое положение работника, облаченного предоставленной властью, характеризуется ответственностью, а применение полномочий подразумевает заключение ряда мыслительных задач, дозволяющих найти разумность действий, их основу. Умение правильно и разумно использовать власть, которой наделен человек - одно из важных требований к работникам органов внутренних дел.

. Противоборство и сопротивление заинтересованных лиц. Это придает деятельности сотрудника острые формы. Необходимость преодоления небезопасных условий, преград, которые умышленно формируются на пути, вызывают разные реакции, требуют постоянного напряжения и умственной деятельности.

. Способность общения. Разносторонность общительности состоит в том, что происходит разговор с представителями различных возрастных категорий, с людьми разных специальностей, занимающих разные положения. Это требует специальных знаний психологии человека и эмоциональных основ общения в частности. Коммуникабельность сотрудника - черта, необходимая для правильной организации производства различных следственных, оперативно-разыскных и профилактических мероприятий.

. Дефицит времени и перегрузки в работе. Результативность и стремительность вступают в роли основ по расследованию правонарушений. Чем дольше преступник на воле, тем больше у него шансов, чтобы уйти от ответственности. Промедление в расследовании может привести к нераскрытию дела.

Интенсивность связана и с физиологическими и психическими перегрузками, которые наблюдаются в связи с экстремальностью его деятельности, в конфликтной ситуации, ненормированным рабочим днем.

В профессиональной деятельности сотрудников полиции может наступить момент, когда работник истощен и чувствует усталость. Н. Д. Левитов рассматривает составляющие утомления как переживания и выделяет [26; 117]:

. Чувство бессилия. Усталость воздействует на человека и сказывается на том, что работник МВД ощущает понижение собственной трудоспособности, даже когда результативность труда еще сохраняется. Это выражается в переживании особенного, трудного напряжения и нерешительности; человек ощущает, что никак не в силах должным образом продолжить работу.

. Расстройство внимания. Внимание выступает одной из функций, подверженных наибольшему утомлению. В случае утомления внимание просто отвлекается, делается безжизненным, неподвижным либо, напротив, беспорядочно подвижным, неуравновешенным. Эти изменения очень нежелательны в профессиональной деятельности работника ОВД, так как иногда выступают жизнеобеспечивающими.

. Расстройства в сенсорной области. Таковым расстройствам под воздействием утомления подвергаются сенсоры, которые принимали роль в труде. При длительном и усиленном нахождении в тишине пропадает восприятие звуков. Продолжительная служба может привести к ослаблению тактильной и кинестетической чувствительности.

. Нарушения в моторной сфере. Усталость воздействует на такие принципиально важные профессиональные качества работника ОВД, как замедление либо беспорядочность и даже хаотичность действий, расстройство их ритма, снижение точности и координированности перемещений, их деавтоматизация.

. Дефекты памяти и мышления. Данные проблемы относятся конкретно к той сфере, с которой связана служба. В состоянии очень сильного утомления работник возможно может забыть инструкцию, бросить в свое рабочее место в беспорядке, бумаги и при всем при этом хорошо помнить обо всем, что никак не имеет отношения к его работе. Мыслительные процессы в особенности нарушаются при утомлении от умственной работы, однако при физическом труде работник часто жалуется на снижение сообразительности и умственной ориентации.

. Ослабление воли. При утомлении ослабляются такие важные качества, как выдержка, самоконтроль и решительность. Отсутствует упорство.

. Сонливость. При сильном утомлении появляется сонливость как охранительность торможения. Необходимость во сне при изнурительной труде (к примеру, круглосуточные дежурства) такая, что человек засыпает нередко в любом возможном, удобном или даже не удобном ему положении.

Различные исследования, проведенные В. Л. Марищуком, К. К. Платоновым, В. В. Суворовой [28; 13] и другими специалистами по психологии, помогли определить, что эмоциональное напряжение может совершенно по-различному воздействовать на поведение человека, профессионально направленного правоохранительной деятельностью. В соответствии с преобладанием действий побуждения или же торможения состояние эмоционального напряжения может обнаруживаться в 2-ух формах:

) возбудимой, которая определяется повышенными двигательными реакциями, излишней разговорчивостью и нередко суетливостью;

) тормозной, где отличительностью является подавление деятельности, «замолкание» вплоть по совершенной неспособности отвечать на разного рода воздействия, в целом, замедленные реакции.

Служебные отношения на государственной службе регулируют различные отраслями права: международное, конституционное, трудовое, административное, финансовое и пр.

Основные идеи, которые можно положит в основу, в области прав человека предложены во Всеобщей декларации прав человека, утвержденной Генеральной Ассамблеей ООН в декабре 1948г. Среди других прав приведено и следующее. «Любой человек имеет одинаковый доступ к государственной службе в собственной стране» [47; 59].

Формирование кадрового состава государственной службы гарантируется Федеральным законом «О системе государственной службы РФ» N 58 от 27 мая 2003 года [43]:

. создание федерального кадрового запаса, кадрового резерва в федеральном государственном органе, резерва субъекта Российской Федерации, резерва в для замещения должностей государственной службы, а также действенным внедрением отмеченных кадровых резервов;

. развитием профессиональных качеств у служащих;

. оценкой итогов профессиональной деятельности служащих в ходе проведения аттестации или, например, сдачи квалификационного экзамена;

. созданием возможностей для должностного (карьерного) роста государственных служащих;

. внедрением передовых кадровых технологий;

. использованием образовательных программ и образовательных стандартов.

Основными определяющими выступают методы отбора на имеющиеся вакантные при приеме на службу должности. В прошлом практиковалась система собеседований с претендентами и решающее назначение на должность по решению высшего руководства.

Закон предлагает более рациональный и эффективный способ к отбору. В нем регламентируется конкурсная система отбора сотрудников на должности. Это позволяет избежать необъективности в оценке кандидатов.

Поступление сотрудника на государственную службу для замещения должности или замещение гражданским служащим иной должности гражданской службы исполняется по результатам проведенного отбора - конкурса. Конкурс состоит в оценке профессиональных качеств кандидатов на замещение должности гражданской службы, их соотношения с установленными квалификационными потребностями.

При этом есть случаи, когда конкурс может быть упрощен: прием на ограниченный срок на должности гражданской службы категорий «главы» и «секретаря(советчики)»; при назначении на должности гражданской службы категории «главы», признание на место освобождение от конкурса может быть произведено Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации; при решении срочного карьерного договора; при назначении гражданского служащего на другую должность, так же служащего; при назначении на службу сотрудника, состоящего в кадровом запасе, сформированном на конкурсной базе.

Возможен и такой вариант, когда конкурс может и не проводиться вовсе. Это может быть при назначении на отдельные должности гражданской службы, выполнение должностных обязанностей с использованием сведений, составляющих профессиональную тайну, согласно списку должностей, утверждаемому указом Президента Российской Федерации.

Выдвижение служащих на вышестоящие должности, как правило, осуществляется на основе аттестации. Ее порядок и условия проведения устанавливаются федеральными законами субъектов РФ. Кроме того порядок аттестации оговорен в Положении, утвержденном Указом Президента РФ от 1 февраля 2005 года N 110 [41]. Аттестация проводится в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности.

Аттестация существует для того, чтобы содействовать формированию кадрового состава гражданской службы РФ, увеличению профессионального значения гражданских служащих, решению вопросов, связанных со определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы, а также таких вопросов, связанных с конфигурацией критериев оплаты труда гражданских служащих.

Аттестация гражданского служащего проводится один раз в 3 года. По истечения 3-х лет после проведения предшествующей аттестации может быть проведена внеочередная переаттестация гражданского служащего. Согласно итогам аттестации гражданского служащего аттестационной комиссией принимается одно из последующих решений:

. подходит замещаемой должности гражданской службы;

. подходит замещаемой должности гражданской службы и рекомендовано к включению в установленном порядке в профессиональный запас для замещения незамещенной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

.подходит замещаемой должности гражданской службы при условии удачного прохождения профессиональной переподготовки либо изменения уровня квалификации;

.или же никак не подходит замещаемой должности гражданской службы.

Итоги аттестации сообщаются аттестованным гражданским служащим четко после подведения результатов голосования.

На уровне субъектов федерации принимаются свои нормативно - правовые акты.

Для подготовки государственных служащих Государственным комитетом РФ по высшему образованию в 1994 г. была введена специальность «Государственное и муниципальное управление» с присвоением квалификации - менеджер. Профессиональная деятельность по этому профилю для специалистов происходит в системе органов властей: представительной, судебной и исполнительной, а также в различных других государственных органах. Обучение проводится в таких учебных заведениях, как Российская академия государственной службы при Президенте РФ, Академия народного хозяйства при Правительстве РФ, Финансовая Академия при Правительстве РФ и некоторые другие. Введен государственный заказ на переподготовку и повышение квалификации служащих [21; 100].

Профессиональную подготовку служащих возможно изложить последующими положениями [49]:

. Граждане Российской Федерации, которые принимаются на службу, обязательно проходят первоначальную подготовку в таком порядке, который определяется в сфере внутренних дел федеральным органом исполнительной власти.

. Профессиональная подготовка сотрудников для службы исполняется в высших образовательных учреждениях. а также в научно-исследовательских, которые имеют статус федерального органа власти.

. Считаются проходящими службу в полиции следующие категории: слушатели, курсанты, адъюнкты и докторанты, а также руководящий и профессорско-преподавательский состав образовательных учреждений, относящихся к высшим профессиональным, а также научно-исследовательских учреждений.

. Участие вышеописанных категорий в событиях по обеспечению сохранности людей и охране порядка и исполнение ими остальных порученных им обязанностей, считаются частью их подготовки и учитываются в соответственных образовательных программах. К участию допускаются только достигшие возраста 18 лет.

. Каждый, поступающий в высшее образовательное учреждение в сфере внутренних дел, после его окончания заключает контракт о прохождении службы в полиции на срок не менее пяти лет.

. Гражданин Российской Федерации, отчисленный из такого образовательного учреждения в результате его недисциплинированности и неуспеваемость или тот, кто отказался от выполнений условий контракта, согласно причинам, установленным пунктами 1, 10 - 13, 15, 16, 21 и 22 части 1 статьи 40 Федерального закона, возмещают средства федерального бюджета, потраченные на их образование.

Вывод:

Профессиональная деятельность сотрудника МВД принадлежит к разряду «сложных» профессий, предъявляющих очень высокие психологические и психофизиологические требования к сотрудникам.

Личность сотрудника отличается сложностью и многогранностью. Она складывается и формируется в основном в результате взаимодействия многих факторов, но главным и определяющим является личность человека, который избрал профессию сотрудника органов внутренних дел в качестве одной из главных своих жизненных целей.

Повышение сложности решаемых задач, признание доминирующей значимости правовых и нравственных начал требуют поиска новых подходов к обеспечению высокой эффективности профессионального отбора и подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Вывод по первой главе

Выбор карьеры происходит лично в жизни каждого человека. Данное решение считается одним из наиболее принципиальных и особо важных, поскольку от него зависит вся дальнейшая жизнь.

Понятие карьеры рассматривается в разных ракурсах, и характеризуется как процесс полный непрерывных изменений и постоянно развивающийся.

Карьеру чаще всего описывается в ракурсе профессионального подъема - роста по карьерной лестнице.

Под представлением понимается система ценностей, идей и практик, которая предназначена для ориентировки в социальном и материальном мирах, а также для облегчения интрагрупповых коммуникаций между индивидами.

На западе ведущими исследователями социальных представлений являются - Вольфганг Вагнер, Ивана Маркова, Виллем Дуаз, Генри Теджфэл, Колин Фразер, Жан-Клод Абрик и др. Они предлагают свое видение вопросы социальных представлений в психологии и их работы можно разделить в группы по темам: «Социальные представления и социальное окружение», «Социальные представления и проблема объекта», «Вопросы истинности социальных представлений и преднамеренности социального конструирования».

Главным представителем и создателем теории социальных представлений выступает Московичи С. Он считает, что представления - ведущая и единственная характеристика и общественного, и индивидуального сознания. И что любые формы убеждений, идеологических взглядов, знаний, включая науку, являются социальными представлениями

В России исследованиям социальных представлений было уделено несколько меньше внимания, но есть и свои исследователи, такие как, например, Абульханова-Славская К. и Брушлинский А. Ими в 1997 году была выпущена в свет коллективная монография «Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики», в которой концепция С. Московичи предстает практичной, конструктивной, методы - «сверхнадежные и годами отработанные».

Любая профессиональная деятельность предъявляет к человеку определенные требования и накладывает своеобразный отпечаток на его личность и весь образ жизни. Служба в государственных органах сопровождается экстремальными нагрузками, деятельность протекает в напряженных, сложных условиях, связанных с применением оружия, физической силы, специальных средств. От добросовестности и профессионального мастерства личного состава зависят не только результаты служебной деятельности, но также жизнь и здоровье сотрудников.

Знание психических закономерностей, применение в процессе юридической деятельности определенных психологических методов облегчает труд человека, помогает ему регулировать и строить взаимоотношения с другими людьми, глубже понимать мотивы поступков людей, познавать объективную действительность, правильно оценивать ее и использовать результаты познания в практике. Всё это необходимо сотруднику полиции для того, чтобы осуществлять возложенные на него функции максимально эффективно и с наименьшими потерями собственного эмоционального равновесия.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ У ПОЛИЦЕЙСКИХ

.1 Ход, этапы и особенности организаций исследования представлений о профессиональной карьере у полицейских

В исследовании стояла задача исследования особенностей социальных представлений о профессиональной карьере у полицейских. Эмпирическое исследование проводилось в период с 8 июля 2014 по 14 сентября 2014 года. В исследование приняли участие сотрудников полиции Межмуниципального отдела Министерства внутренних дел России "Багратионовский" Калининградской области (МО МВД России "Багратионовский"). Возраст респондентов от 20 до 45 лет.

Для проведения эмпирического исследования нами была использована анкета «Социальные представления о профессиональной карьере у полицейских». Выбранный нами инструмент предполагает выявление эмоционального, содержательного и поведенческого компонентов установки.

Нами была применена Методика для измерения эмоциональной составляющей установки Крита, Фабригара и Петти (Crites, Fabrigar & Petty, 1994). Результаты, полученные по методике, обрабатываются следующим образом: среднее значение эмоциональной составляющей установки определялось как среднее арифметическое полученных баллов по всем шкалам (с учетом знака).

Техника незаконченных предложений применялась для изучения информации. В бланке было предложено 16 незаконченных предложений на изучение представлений о профессиональной карьере. Каждому из испытуемых был предложен индивидуальный бланк с незаконченными предложениями на тематику представлений о профессиональной карьере. Предложения необходимо было дополнить одним или несколькими словами. Предложения представляют собой следующие группы представлений:

Представление о содержании понятия и явления профессиональной карьеры;

Представление о показателях (параметрах) явления профессиональной карьеры;

Представление о структуре явления профессиональной карьеры;

Представление о месте проявления явления профессиональной карьеры;

Представление о связи явления профессиональной карьеры;

Представление о значении явления профессиональной карьеры;

Представление о препятствии и поддержке явления профессиональной карьеры;

Представление о внутреннем и внешнем влиянии профессиональной карьеры;

Представление о перспективах явления профессиональной карьеры.

Результаты обрабатывались при помощи контент-анализа.

Метод Шкальной техники включает в себя изучение готовности к деятельности. Анкета содержит в себе 8 шкал, в которых испытуемому необходимо отметить тот вариант ответа к утверждению, который ему максимально близок. Подсчет количества набранных баллов (сумма всех полученных баллов) показывает выраженность поведенческой составляющей установки у личности.

Также нами использовалась Методика оценки лояльности сотрудника к организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королева. Она предназначена для измерения установки по отношению к любым объектам социальной действительности. Предлагает готовый вариант шкалы от 1 до 11, где 1 - максимально негативное суждение и 11 - максимально позитивное. Предлагаются карточки с суждениями в размере 36 штук, и испытуемому необходимо дать каждому из них оценку по описанной выше шкале.

Каждому испытуемому предъявлялись отдельные бланки анкеты, приведенные в Приложении 1 и 2.

Таким образом, используемые анкеты позволяют получить данные, иллюстрирующие особенности представлений полицейских о профессиональной карьере, а также выявить различия в представлениях у полицейских с разным уровнем лояльности к организации.

.2 Результаты исследования и их интерпретация

Сначала испытуемым была предложена Методика оценки лояльности сотрудника к организации. (Л.Г. Почебут; О.Е. Королева). Были получены данные, позволяющие распределить всех участников исследованиях относительно выраженному у них уровню лояльности к организации.

Субъективно нами получены три группы - полицейских с высокой, средней и низкой лояльностью. Полученные нами результаты приведены в Приложении 3. Большинство испытуемых - сотрудников полиции имеют средний уровень лояльности к организации, что составляет 53,3 %. Также нами были выявлены сотрудники с низким уровнем лояльности - 46,7 %.

Таким образом, можно предположить о том, что сотрудники с низким уровнем лояльности трудно поддаются обучению, и дисциплине. Сотрудники, имеющие средний уровень лояльности более склонны к правилам развития и их поддержанию. Наглядно результат приведен на Графике 1.

График 1

Результаты по методике оценки лояльности сотрудника к организации



Затем испытуемым было необходимо ответить на первую часть методики «Социальные представления о профессиональной карьере», направленной на изучение эмоциональной составляющей установки. Испытуемым нужно было представить, какая из двух полярных характеристик ближе к испытуемому. Выбор нужно было делать на предложенной шкале. После обработки результатов были подсчитаны результаты каждого испытуемого по отдельности, которые представлены в Приложениях 4 и 5. У полицейских со средним уровнем лояльности: среднее значение по выборке - 1,02; медиана выборки - 0,9; мода выборки - 0. У полицейских с низким уровнем лояльности: среднее значение по выборке - 0,7; медиана выборки - 1,1; мода выборки - 0. Наглядно результаты представлены в Графиках 2 и 3.

График 2

Эмоциональная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации



График 3

Эмоциональная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации



Полученные результаты нам говорят о том, что полицейские со средним уровнем лояльности к организации имеют положительную слабо выраженную эмоциональную установку в отношении профессиональной карьеры. Полицейские с низким уровнем лояльности к организации также имеют положительную слабо выраженную эмоциональную установку в отношении профессиональной карьеры. Полученные сырые результаты представляют относительно небольшое расхождение, но часть испытуемых имеют отрицательную установку по сравнению с полицейскими со средним уровнем лояльности.

Следующим испытуемым был предложен для заполнения бланк - метод незаконченных предложений на тематику профессиональной карьеры. Наглядно результаты представлены на графиках от 4 до 12.

Исходя из полученных результатов можно говорить о следующем. Сначала нами описаны результаты, полученные полицейскими со средним уровнем лояльности к организации.

График 4

Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру содержание понятия



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о содержании понятия профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - это достижение успехов - 3, может быть или не быть - 6, рост вверх - 7, доход - 2, лестница - 4, работа - 3, перспектива - 3, горизонтальная и вертикальная - 4, долгий путь - 3, итог деятельности - 2, изменение должности - 3, везде может быть - 2, простая и сложная - 4, спорт, печальная, призвание, удачная, осознанная, интересная, стабильная, внутри и межорганизационная, быстрая и медленная, разная, специализированная, редкость, реальность, бездна, универсальная, хорошо.

График 5

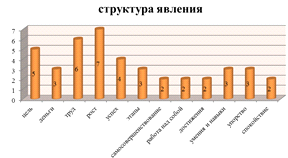
Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру параметры понятия



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о параметрах понятия профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как -постоянство - 3, рост - 7, целеустремленность - 2, трудоемкость - 3, перспективность - 2, осмысленность выбора - 2, обучаемость, социально-экономические факторы, сложность, успех, активность, стремления, навязчивость, стойкость, честность, власть, усталость.

График 6

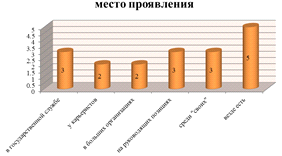
Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру структура явления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о структуре явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - цель - 5, деньги - 3, труд - 6, рост - 7, успех - 4, этапы - 3, самосовершенствование - 2, работа над собой - 2, достижения - 2, умения и навыки - 3, упорство - 3, спокойствие - 2, выбор, ничего не делание, заносчивость, честность, любовь к делу, стойкость, желание, должность, слава, систематичность, удовлетворенность, несколько человек, трудности, результат, обязанности, знакомства, путь, развитие, риск, стресс, призвание, уверенность.

График 7

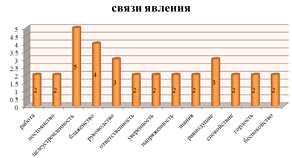
Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру место проявления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о месте проявления явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - среди «своих» - 3, в государственной службе - 3, у карьеристов - 2, в больших организациях - 2, на руководящих позициях - 3, везде есть - 5, в мелких структурах, там, где нас нет, на работе, линейная структура, после долгих лет работы, раз в год, где нет карьеризма, среди умных, у упорных, у сильных.

График 8

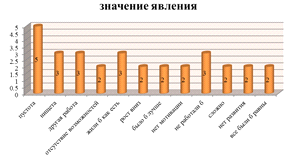
Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру связи явления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о связях явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - работа - 2, постоянство - 2, целеустремленность - 5, блаженство - 4, руководство - 3, ответственность - 2, уверенность - 2, напряженность - 2, знания - 2, равнодушие - 3, спокойствие - 2, гордость - 2, беспокойство - 2, беспомощность, связи, радость, аналитический склад ума, лень, безразличие, цели, самовыражение, свобода, обязанности, намерения, пустота, личность, восхищение, рост, непринужденность, мечты, связи, срок службы, позитив, достижения, образование.

График 9

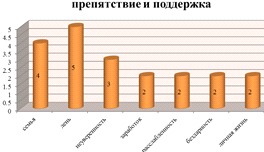
Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру значение явления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о значении явления профессиональная карьера (если б ее не было) составляют такие смысловые единицы как - пустота - 5, нищета - 3, другая работа - 3, отсутствие возможностей - 2, жили б как есть - 3, рост вниз - 2, было б лучше - 2, нет мотивации - 2, не работали б - 3, сложно - 2, нет развития - 2, были б все равны - 2, вредные привычки, были б глупее, нет выбора, скучно, без нее отдых, препятствия, мир серее, страх.

График 10

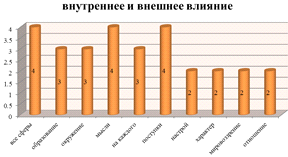
Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру препятствие и поддержка



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о препятствии и поддержке явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - семья - 4, лень - 5, неуверенность - 3, логика, заработок - 2, расслабленность - 2, бездарность - 2, личная жизнь - 2, ничего не мешает, амебность, проблемы, безделье, общество, знакомства, условия труда, резкость, успех, блат, безразличие, неуравновешенность, отдых, мало времени, безалаберность, рост, меркантильность, самоопределение.

График 11

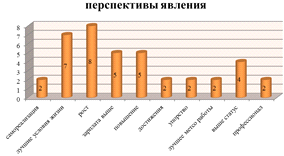
Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру внутреннее и внешнее влияние



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о внутреннем и внешнем влиянии профессиональной карьеры составляют такие смысловые единицы как - все сферы - 4, образование - 3, окружение - 3, мысли - 4, на каждого - 3, поступки - 4, настрой - 2, характер - 2, мировоззрение - 2, отношение - 2, богатый папа, интерес, планы, возможности, коллектив, опыт, честность, сознание, уверенность, потенциал, начальство, успех, отзывчивость, состоятельность, стремления, здоровье, самооценка, будущее, рассудок, семья.

График 12

Содержательная составляющая установки полицейских со средним уровнем лояльности к организации по параметру перспективы явления

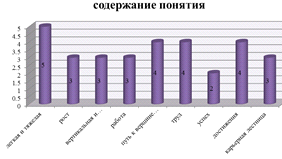


Наиболее часто встречающиеся представления полицейских со средним уровнем лояльности к организации о перспективах явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - самореализация - 2, лучшие условия жизни - 7, рост - 8, зарплата выше - 5, повышение - 5, достижения - 2, упорство - 2, лучшее место работы - 2, выше статус - 4, профессионал - 2, качества лидера, мотивированность, самосовершенствование, мудрость, целенаправленность, связи, выносливость, легкое будущее, моральное разложение, удовлетворенность, успешность, есть выбор.

Затем нами были получены результаты полицейских с низким уровнем лояльности к организации. Наглядно результаты представлены на графиках от 13 до 21.

График 13

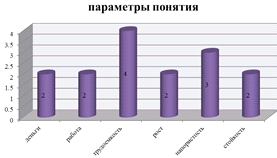
Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру содержание понятия



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о содержании понятия профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - легкой и тяжелой - 5, рост - 3, вертикальной и горизонтальной - 3, работа - 3, путь к вершине профессионализма - 4, труд - 4, успех - 2, достижения - 4, карьерная лестница - 3, жизнь, длинная, возможности, взлет и падение, пустота, быстрая, хорошая и плохая, опасная, честная, стратегия, сложная, самореализация, интересная, важная.

График 14

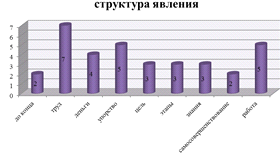
Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру параметры понятия



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о параметрах понятия профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - деньги - 2, работа - 2, трудоемкость - 4, рост - 2, напористость - 3, стойкость - 2, успешность, длинная, способности, состоятельность, честность, усердие, постепенность, стабильность, систематичность, обязанности, борьба, целеустремленность, усталость.

График 15

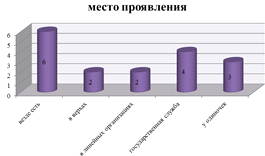
Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру структура явления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о структуре явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - до конца - 2, труд - 7, деньги - 4, упорство - 5, цель - 3, этапы - 3, знания - 3, самосовершенствование - 2, работа - 5, уверенность, диплом, развитие, цикличность, намерение, доброта, устойчивость, усердие, коллектив, опыт, ответственность, сосредоточенность, мечта, успех, системность, связи, шаг, ты сам, принятие решений, много задач, рост, показать себя, ориентирование, целеустремленность, много обязанностей.

График 16

Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру место проявления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о месте проявления явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как -везде - 6, в верхах - 2, в линейных организациях - 2, в государственной службе - 4, у одиночек - 2, в бизнесе, по блату, спиральная, кто стремится, у гуманитариев, в молодости, раз в жизни.

График 17

Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру связи явления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о связях явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - смятение - 3, личность - 2, гордость - 3, блат - 5, страх - 2, успех - 2, умения и навыки - 2, переживания - 3, знания - 4, деньги - 2, равнодушие - 2, ситуация, напряжение, растерянность, достижения, беспокойство, выбор, отвращение, интерес, восхищение, безделье, задумчивость, намерения, упорство, повышение, размеренность, боль, выбор, вдохновение, работа, саморегуляция, неустойчивость, усталость, устремления.

График 18

Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру значение явления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о значении явления профессиональная карьера (если б ее не было) составляют такие смысловые единицы как - нет будущего - 6, деградация - 2, не работал бы - 4, ничего не изменится - 3, скучно - 10, пустота - 2, неудача - 2, все были б одинаковые - 3, тяжело - 2, смерть - 2, больше б отдыхали - 2, никто б не учился, не сладко, я был бы другим, нет возможностей, все равно, безысходность, нет денег, оплата меньше, спали бы, нет интереса.

График 19

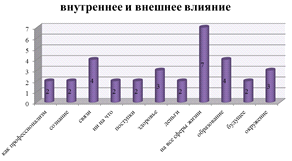
Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру препятствие и поддержка



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о препятствии и поддержке явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - заработок больше - 5, семья - 3, личная жизнь - 4, коррупция - 2, расслабленность - 4, неуверенность - 3, ничего - 2, больше спать можно - 3, лень - 4, возраст, бездарность, глупость, самоконтроль, страх, мозг, здравомыслие.

График 20

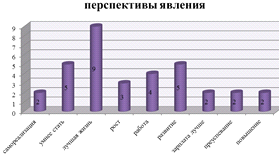
Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру внутреннее и внешнее влияние



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о внутреннем и внешнем влиянии профессиональной карьеры составляют такие смысловые единицы как - профессионализм - 2, сознание - 2, связи - 4, ни на что - 2, поступки - 2, здоровье - 3, деньги - 2, на все сферы жизни - 7, образование - 4, будущее - 2, окружение - 3, работа, выбор, зарплата, семья, внешность, самоутверждение, организованность, желания, дух, решения, мозг, самоуважение, умственный труд, упорство, установка, успех, способности, опыт.

График 21

Содержательная составляющая установки полицейских с низким уровнем лояльности к организации по параметру перспективы явления



Наиболее часто встречающиеся представления полицейских с низким уровнем лояльности к организации о перспективах явления профессиональная карьера составляют такие смысловые единицы как - умнее стать - 5, лучшая жизнь - 9, рост - 3, работа - 4, развитие - 5, зарплата лучше - 2, преуспевание - 2, самореализация - 2, повышение - 2, власть, выбор, жизнь, деньги, коррупция, умнеют или глупеют, лучше других, позитив, образование, опыт, план, становишься старше, самоуничтожение, рост самооценки, возможности.

Последним испытуемым была предложена Шкальная техника для исследования представлений о профессиональной карьере. Нами были получены следующие результаты. Сначала предоставляются результаты, полученные от полицейских со средним уровнем лояльности. Результаты предложены в приложении (Приложение 6, Приложение 7).

Нами были получены результаты. У полицейских со средним уровнем лояльности: среднее значение - 13,1; медиана - 14; мода - 14. У полицейских с низким уровнем лояльности: среднее значение - 14,4; медиана - 16; мода - 16. Это свидетельствует о том, что хотя различия небольшие, но тем не менее, у полицейских со средним уровнем лояльности поведенческая составляющая непостоянна, по сравнению с полицейскими с низким уровнем лояльности - достаточно постоянна.

Для подтверждения или опровержения выдвинутой в начале нашего исследования гипотезы нами была проведена математическая обработка. Обработка проводилась при помощи U - критерия различий Манна-Уитни.

Была проведена обработка по показателю эмоциональный компонент установки на профессиональную карьеру. Ранжирование предложено в Приложении 8.

Гипотезы: Но - преобладание эмоционального компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Н1 - преобладание эмоционального компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности..

Подсчет U - критическое и U - эмпирическое:

U - эмпирическое высчитывается по формуле:

U - эмп. = (nl \* n2) + nх\*(nх + 1)/2 - Тх , где

n1 - количество выборов в выборке 1

n2 - количество выборов в выборке 2

nх - количество выборов в группе с большей суммой рангов

Тх - большая из двух ранговых сумм

Итак, из этого следует, что в нашем случаем:

U - эмп = 411, 5

Теперь по таблице приложений необходимо узнать U - критическое.

U - кр = 336 для р ≤ 0,05

290 для р ≤ 0,01

Таким образом, мы видим, что необходимое нам значение находится в области гипотезы Н0, то есть Н1 отклоняется, принимается Н0. Таким образом, преобладание эмоционального компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Теперь проведем обработку по содержательному компоненту установки на профессиональную карьеру. Ранжирование предложено в Приложении 9.

Гипотезы: Но - преобладание содержательного компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Н1 - преобладание содержательного компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности..

U - эмп = 449

U - кр = 347 для р ≤ 0,05

300 для р ≤ 0,01

Таким образом, мы видим, что необходимое нам значение находится в области гипотезы Н0, то есть Н1 отклоняется, принимается Н0. Таким образом, преобладание содержательного компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Последней проведена обработка по показателю конативного компонента установки на профессиональную карьеру. Ранжирование предложено в Приложении 10.

Гипотезы: Но - преобладание конативного компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Н1 - преобладание конативного компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

U - эмп = 366,5

U - кр = 336 для р ≤ 0,05

290 для р ≤ 0,01

Таким образом, мы видим, что необходимое нам значение находится в области гипотезы Н0, то есть Н1 отклоняется, принимается Н0. Таким образом, преобладание конативного компонента установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Таким образом, на основании полученных результатов можно сделать вывод относительно поставленной в начале работы гипотезы. Полученные данные указывают на то, что в представлениях у полицейских преобладают понятия личностного роста, достижения успехов, целеустремленности и заработка. Также было выявлено, что не существует существенных различий в представлениях о профессиональной карьере у полицейских со средним и с низким уровнем лояльности к организации.

Таким образом, поставленная в начале исследования гипотеза частично подтвердилась.

.3 Рекомендации психологам и инспекторам по работе с личным составом по изменению представлений о профессиональной карьере у сотрудников полиции

Нами были разработаны и предложены следующие рекомендации для изменения представлений о профессиональной карьере:

Проведение общегрупповых и индивидуальных занятий, в которых происходит составление индивидуального плана карьеры. Это необходимо для того, чтобы сотрудник видел напрямую перспективы его работы, и стремился к большему, и как результат лучше выполнял свои обязанности. В таких занятиях сотрудникам будет предлагаться разбить ближайшие несколько лет его службы на этапы, как он их видит. Затем дать возможность сотрудники пофантазировать - увидеть, что он может достигнуть за это время и какие шаги ему стоит для этого предпринять. По окончанию предложить сотруднику достигнуть первой поставленной им ступени.

Проведение тренинговых занятий, используя упражнения направленные на профессиональную карьеру и личностный рост, а также самопознание и мотивацию. Если коллектив очень большой, стоит разбивать на группы, лучше при помощи рандомизации, чтобы была возможность всем сотрудникам одинаково коммуницировать в группах.

Проведение индивидуальных карьерных консультирований с сотрудниками. Здесь каждый сотрудник имеет возможность пообщаться с психологом лично и высказать все свои страхи и опасения относительно карьерных перспектив. Поделиться опытом. Каждому сотруднику стоит уделять индивидуальный подход исходя из его способностей, личностных качеств, особенностей характера.

Проведение семинаров, в которых будут рассматриваться понятия и особенности, связанные с карьерным ростом. Основное внимание стоит уделить специфике карьерного роста в конкретном учреждении и остановиться на схеме продвижения именно в нем. Здесь полезно использовать схемы, таблицы. Важно остановиться на творческих заданиях как «Нарисуй свой коллектив», «Коллаж - карьера в моей организации».

Создать в рабочем зале, где чаще всего бывают все сотрудники, например, столовая, комната отдыха, зал для собраний - своего рода «уголок историй успеха». Каждый из сотрудников, получивший очередное повышение должен написать свою историю успеха, отметив на свой взгляд основные моменты, которые помогли ему в этом достижении. Таким образом будет происходить мотивирование сотрудников и подкрепляться реально существующими.

Можно использовать в коррекции психологические способы для изменения представлений. «Управление впечатлением». Выражая свои мысли, мы порой говорим именно то, что, как нам кажется, хочет услышать наш собеседник. Мы понимаем, что наш собеседник будет верить нам и его представление о том, что мы говорим, сложится именно таким образом, как мы хотим, если мы подкрепим его ожидания соответствующими формулировками.

Можно использовать феномен «Нога в дверях» в действии, когда изменение представлений является следствием серии незначительных уступок. Если вы хотите, чтобы человек оказал вам большую услугу, эффективной может быть следующая стратегия: сначала попросите его о небольшом одолжении. В последствии эти люди согласятся и на большую помощь, тем самым у них начнет изменяться их представление о том, какую помощь они оказали бы, а какую нет, поскольку они будут уверены, что это их выбор.

Убеждать людей при помощи высказывания того, чего они желают слушать, интерпретировать это таким образом, чтобы они были склонны к подобному мнению.

Вывод по второй главе

Проведенное эмпирическое исследование по двум выборкам - полицейские со средним и с низким уровнем лояльности к организации, выявило особенности их представлений относительно профессиональной карьеры. Были установлены преобладающие представления, их эмоциональный, составляющий и конативный компоненты. Наглядно эти факты предложены.

Полицейские со средним уровнем лояльности имеют положительную слабо выраженную эмоциональную установку в отношении профессиональной карьеры. Полицейские с низким уровнем лояльности также имеют положительную слабо выраженную эмоциональную установку в отношении профессиональной карьеры. Полученные показатели не имеют сильных расхождений.

В представлениях у полицейских со средним уровнем лояльности преобладают следующие понятия: рост вверх, достижение успехов, перспектива, цель, труд, лучшие условия жизни.

В представлениях у полицейских с низким уровнем лояльности преобладают следующие понятия: трудоемкость, рост, достижения, лучшая жизнь, развитие.

Полицейские со средним уровнем лояльности имеют положительную слабо выраженную конативную установку в отношении профессиональной карьеры. Полицейские с низким уровнем лояльности также имеют положительную выраженную конативную установку в отношении профессиональной карьеры. Полученные показатели хоть и отличаются, но сильных расхождений в данных не получено.

Результаты математической обработки показали, что преобладание эмоционального, содержательного и конативного компонентов установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Эмпирическая гипотеза в ходе проведения исследования частично подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема изучения представлений о профессиональной карьере имеет важную направленность. Под представлением понимается система ценностей, идей и практик, которая предназначена для ориентировки в социальном и материальном мирах, а также для облегчения интрагрупповых коммуникаций между индивидами. Карьера - это успешное продвижение вперед в той или иной области деятельности: общественной, служебной, научной, профессиональной. На успешность карьеры оказывают влияние многие факторы.

Личность сотрудника полиции отличается сложностью и многогранностью. Она складывается и формируется в основном в результате взаимодействия многих факторов, но главным и определяющим является личность человека, который избрал профессию сотрудника органов внутренних дел в качестве одной из главных своих жизненных целей. Стоить оценивать свою специфика построения карьеры в данной структуре. Она зависит от самого сотрудника, его намерений, целей, желаний, выдержки, стойкости и стремлений.

На основе данной проблемы было проведено исследование, базирующееся на изучении представлений о профессиональной карьере у полицейских. В исследовании было задействовано 60 сотрудников полиции Межмуниципального отдела Министерства внутренних дел России "Багратионовский" Калининградской области (МО МВД России "Багратионовский"). Возраст респондентов от 20 до 45 лет.

Сначала было проведено исследование при помощи Методики оценки лояльности сотрудника к организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королева. Она предназначена для измерения установки по отношению к любым объектам социальной действительности. Это позволило разбить сотрудников на две выборки: со средним уровнем лояльности к организации - 32 человека и с низким уровнем лояльности к организации - 28 человек.

По результатам проведенного исследования, проведенного при помощи Анкеты «Социальные представления о профессиональной карьере у полицейских», включающую в себя анкету с полярными характеристиками, незаконченные предложения и шкальную технику, нами были установлены выступающие представления, установлен эмоциональный, составляющий и конативный компоненты представлений. Наглядно эти факты подтверждаются.

Полицейские со средним уровнем лояльности имеют положительную слабо выраженную эмоциональную установку в отношении профессиональной карьеры. Полицейские с низким уровнем лояльности также имеют положительную слабо выраженную эмоциональную установку в отношении профессиональной карьеры. Полученные показатели не имеют сильных расхождений.

В представлениях у полицейских со средним уровнем лояльности преобладают следующие понятия: рост вверх, достижение успехов, перспектива, цель, труд, лучшие условия жизни.

В представлениях у полицейских с низким уровнем лояльности преобладают следующие понятия: трудоемкость, рост, достижения, лучшая жизнь, развитие.

Полицейские со средним уровнем лояльности имеют положительную слабо выраженную конативную установку в отношении профессиональной карьеры. Полицейские с низким уровнем лояльности также имеют положительную выраженную конативную установку в отношении профессиональной карьеры. Полученные показатели хоть и отличаются, но сильных расхождений в данных не получено.

Результаты математической обработки показали, что преобладание эмоционального, содержательного и конативного компонентов установки на профессиональную карьеру у полицейских с низким уровнем лояльности к организации не ниже, чем у полицейских со средним уровнем лояльности.

Подводя итог нашей дипломной работы, можно сказать, что эмпирическая гипотеза в ходе проведения исследования частично подтвердилась. Цель работы «Выявить представления о профессиональной карьере у полицейских» достигнута, задачи решены.

ЛИТЕРАТУРА

Абрик К.-Ж. Центральная система, периферическая система: их функции и роль в динамике социальных представлений, Нью-Йорк, 2006. - 75-78 с.

Акбиева З.С. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста. Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2008. - 328с.

Альбуханова - Славская К.А. Социальное мышление личности. В сб.: Современная психология. Состояние и перспективы исследований. Часть 3. М.: Институт психологии РАН, 2003. - 243 с.

Андреева Г.М. К построению теоретической схемы исследования социальной перцепции. М.: Аспект-Пресс- 2003.

Блейхер В.М., Крук И.В. Толковый словарь психологических терминов. Москва: Актион-Пресс, 2005. - 640 с.

Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии, 2008. N 3. - 92-98 с.

Бодалев А.А. Психология общения. Энциклопедический словарь. М.: «Когито-Центр», 2011 г. - 600 с.

Вагнер В. Социальные представления парадигмы // Журнал экспериментальной социальной психологии. 2007 год. Т. 35. № 3. - 247-255 с.

Вайнштейн Л.А. Психология. Социальная работа. БГУ, 2009. - 215 с.

Выготский Л.С. Мышление и речь. 5-е изд. М.: Лабиринт, 2003. - 352 с.

Глоссарий по политической психологии. М: РУДН, 2003. - 418 с.

Государственная служба: концепция и организация//Кол. создателей. М.: изд-во РАГС, 2009. - 41 с.

Донцов А. И. В. Дуаз, Д. -К. Дешампс, Г. Мугни. Экспериментальная социальная психология. // Вопросы психологии. 2006. - № 2. - 172-173 с.

Дуаз В., Клеманс А. Ф. Социальные представления и анализ данных. Гренобль, 2007.

Еллинек Г. Декларация прав и свобод человека и гражданина. М., 2002. - 137 с.

Емельянова, Т.П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. - М.: Институт психологии РАН, 2006. - 400 с.

Емельянова, Т.П. Социальное представление - понятие и концепция: итоги последнего десятилетия. Психологические исследования № 4, 2008. -39-47 с.

Еремин Б.Л., Рынков Т.Ю., Аксенова Е.А. Управление персоналом: учеб. для институтов. М.: Юнити, 2007. - 560 c.

Иванцевич Дж, Лобанов А. Человеческие ресурсы управления. М.: «Дело», 2005. - 51 с.

Инксон К. Креативное мышление в вопросах карьеры. Оксфорд: Оксфордский университет, 2002. - 15-34 с.

Климов Е.А. Психология профессионала. - М.,2006. - 189 с.

Климов Е.А. Психология специалиста. - М., 2003 - 462 с.

Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. Указ МВД РФ от 24.12.2008 г. № 1138.

Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. М. :УЦ «Перспектива», 2003. - 288 c.

Лачугина Ю. Н. Карьера сотрудника в организации : методические указания к проведению занятий по дисциплине «Управление персоналом». Ульяновск: УлГТУ, 2010. - 74 с.

Левитов Н. Д. О психических состояниях человека. М.: Просвещение, 1998.

Лотова И. профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход, МГСУ, 2004. - 212 с.

Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств. М.: Наука, 2002. - 48 c.

Маркова И. К эпистемологии социальных представлений / / Журнал теории социального поведения. 2006 год. Т. 26. № 2. - 177-196 с.

Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2006. - 352 c.

Московичи С. Вступительное слово. 2004 год. Т. 2. № 3. - 160-170 с.

Московичи С. От коллективных представлений - к социальным. Вопросы социологии, 2004. - 24 - 64 с.

Московичи С. От коллективных представлений к социальным. 2005. Т. 1. №2. - 329 с.

Московичи С. Социальные представления: исторический взгляд, - Психологический журнал, том 16, 1995. - 3-14 с.

Московичи С. Феномен социальных представлений, 2001. - 147 с.

Поляков В. А. Технология карьеры: практическое руководство М.: Дело Лтд, 2004. - 60 с.

Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти. СПб.: «Прайм-Еврознак», 2006. - 480 с.

Служебная карьера. Коллектив авторов. - М.: «ЭКОНОМИКА», 1998. - 250 с.

Тугушев Р.Х., Гарбер Е.И. Психология, - Саратов: «Научная книга», 2004. - 560 с.

Тэжфел Г. Социальная идентичность и межгрупповые отношения / Т. Тэджфел // М., 2010.

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 года N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих»

Управление персоналом: учебно-методическое пособие. РАГС. Санкт-Петербург: СЗАГС, 2007. - 141 с.

Федеральный закон «О системе государственной службы РФ» N 58 от 27 мая 2003 года

Фразер К. Установки, социальные представления и широко распространенные убеждения, 2006. - 13-25 с.

Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг. Оренбург: Изд-во РИО ОУНБ им. Н.К.Крупской, 2009. - 186 с.

Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебное вспомоществование для учащихся институтов. М.: ЮНИТИ: Закон и преимущество, 2007. - 113 с.

Шекшня С.В. Планирование персонала и прием на работу. М: 2007. - 103 с.

Психологические аспекты формирования профессиональных качеств сотрудника ОВД/ [Электронный ресурс]. http://www.ormvd.ru/pubs/15834/

Профессиональная подготовка сотрудников полиции/ [Электронный ресурс]. http://51.mvd.ru/folder/906191

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Бланк к методике оценки лояльности сотрудника к организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королева

Имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уважаемые господа! Вы получили карточки с суждениями, которые свидетельствуют о вашем отношении к организации, в которой вы работаете. На столе перед вами разложена полоса бумаги с цифрами, представляющими собой градации от 1 до 11.

Каждая цифра - это оценка Вами предлагаемого суждения. Ваша задача состоит в том, чтобы определить свое отношение к суждению и рассортировать все предъявленные суждения по градациям, записав в ячейка с выбранной градацией номер соответствующего суждения.

Градация 11 соответствует максимально позитивной оценке данного суждения, градация 1 - максимально негативное отношение, а градация 6 - нейтральное отношение. Пожалуйста, распределяйте суждения исходя только из их содержания. Количество суждений в каждой градации может быть различным. Благодарим за сотрудничество!

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Бланк к анкете «Социальные представления о профессиональной карьере у полицейских»

Имя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уважаемые господа!

. Просим Вас представить себе профессиональную карьеру полицейских. Попытайтесь определить к какому понятию, чувству, характеристике она ближе и насколько. Для этого сначала определите к какому понятию для вас она ближе, а затем определите выраженность этого отношения по шкале от 0 до 3. При этом 0 - отсутствие явно выраженного отношения, 12 - слабая его выраженность, 2 - средне выражено, а 3 - сильная выраженность.

Профессиональная карьера полицейских

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ненависть | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Любовь |
| Печаль | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Восхищение |
| Досада | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Счастье |
| Напряжение | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Спокойствие |
| Скука | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Возбуждение |
| Злость | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Непринужденность |
| Отвращение | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Одобрение |
| Огорчение | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Радость |

2. Завершите двумя-тремя словами следующие предложения.

. Достижения по карьерной лестницы позволяют ……...

. Профессиональная карьера может быть…………

.Важным в профессиональной карьере является …..

.Профессиональная карьера - это …………

.Благодаря профессиональной карьере …..

. Если бы не профессиональная карьера …..

.Мысли о профессиональной карьере вызывают у меня такие чувства как……

.Без возможности профессиональной карьеры ……

.Профессиональная карьера включает в себя …….

. Профессиональная карьера характеризуется …..

. Профессиональная карьера чаще встречается ….

. Профессиональная карьера связана с …..

. Профессиональной карьере мешает ….

. На профессиональную карьеру влияет …..

. Профессиональная карьера способствует ….

. Профессиональная карьера влияет ….

. Прочитайте каждое утверждение и отметьте вариант ответа, наиболее близкий для Вас.

. Я стремлюсь к росту в профессиональной карьере.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0 | Редко - 1 | Часто - 2 | Всегда - 3 |

2. Я считаю, что профессиональная карьера играет важную роль в самореализации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0Редко - 1Часто - 2Всегда - 3 |  |  |  |

3. Профессиональная карьера помогает делать осмысленный выбор в жизни и двигаться по верному пути.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0Редко - 1Часто - 2Всегда - 3 |  |  |  |

4. Я часто обсуждаю с друзьями и родными вопросы, касающиеся профессиональной карьеры.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0Редко - 1Часто - 2Всегда - 3 |  |  |  |

5. Если по телевизору или в газете я увижу статью/заметку по теме профессиональной карьеры, я обязательно ее изучу.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0Редко - 1Часто - 2Всегда - 3 |  |  |  |

6. Меня интересует все, что связано с проявлением профессиональной карьеры.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0Редко - 1Часто - 2Всегда - 3 |  |  |  |

7. В моей семье профессиональная карьера всегда занимала и занимает одну из важных позиций.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0Редко - 1Часто - 2Всегда - 3 |  |  |  |

8. Я считаю, должен происходить постоянный рост профессиональной карьеры.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Никогда - 0Редко - 1Часто - 2Всегда - 3 |  |  |  |

Спасибо за сотрудничество!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Результаты по методике оценки лояльности сотрудника к организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королева

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Балл | Уровень | № | Балл | Уровень |
| 1 | 17 | средняя | 31 | 11 | низкая |
| 2 | -3 | низкая | 32 | 21 | средняя |
| 3 | 26 | средняя | 33 | 18 | средняя |
| 4 | -2 | низкая | 34 | 8 | низкая |
| 5 | 20 | средняя | 35 | -7 | низкая |
| 6 | 19 | средняя | 36 | 29 | средняя |
| 7 | -1 | низкая | 37 | 23 | средняя |
| 8 | 20 | средняя | 38 | 0 | низкая |
| 9 | 14 | низкая | 39 | 20 | средняя |
| 10 | 19 | средняя | 40 | 18 | средняя |
| 11 | -4 | низкая | 41 | 13 | низкая |
| 12 | 3 | низкая | 42 | 34 | средняя |
| 13 | 18 | средняя | 43 | 26 | средняя |
| 14 | -3 | низкая | 44 | 19 | средняя |
| 15 | -9 | низкая | 45 | 30 | средняя |
| 16 | -4 | низкая | 46 | 4 | низкая |
| 17 | 27 | средняя | 47 | 19 | средняя |
| 18 | 20 | средняя | 48 | 11 | низкая |
| 19 | 5 | низкая | 49 | 21 | средняя |
| 20 | 19 | средняя | 50 | 28 | средняя |
| 21 | 25 | средняя | 51 | -12 | низкая |
| 22 | 22 | средняя | 52 | -16 | низкая |
| 23 | 38 | средняя | 53 | 9 | низкая |
| 24 | 0 | низкая | 54 | 1 | низкая |
| 25 | 30 | средняя | 55 | 27 | средняя |
| 26 | 2 | низкая | 56 | 6 | низкая |
| 27 | 44 | средняя | 57 | 19 | средняя |
| 28 | 29 | средняя | 58 | 0 | низкая |
| 29 | -8 | низкая | 59 | 32 | средняя |
| 30 | -5 | низкая | 60 | -13 | низкая |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Эмоциональный компонент установки у полицейских со средним уровнем лояльности к организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Испытуемый, № | Уровень выраженности эмоционального компонента установки | Интерпретация |
| 1 | 0 | Отношение не выражено |
| 3 | 0,8 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 5 | 1 | Положительная, слабо выраженная |
| 6 | 3 | Положительная, чрезвычайно сильно выраженная |
| 8 | 0,8 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 10 | 1 | Положительная, слабо выраженная |
| 13 | 0 | Отношение не выражено |
| 17 | 2,1 | Положительная, очень сильно выраженная |
| 18 | 0 | Отношение не выражено |
| 20 | 1,1 | Положительная, слабо выраженная |
| 21 | 1,3 | Положительная, слабо выраженная |
| 22 | 1,8 | Положительная, сильно выраженная |
| 23 | 0 | Отношение не выражено |
| 25 | 3 | Положительная, чрезвычайно сильно выраженная |
| 27 | 1,4 | Положительная, слабо выраженная |
| 28 | 0,5 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 32 | 1,5 | Положительная, сильно выраженная |
| 33 | 0 | Отношение не выражено |
| 36 | 0 | Отношение не выражено |
| 37 | 2,5 | Положительная, очень сильно выраженная |
| 39 | 1,6 | Положительная, сильно выраженная |
| 40 | 0 | Отношение не выражено |
| 42 | 0,9 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 43 | -0,2 | Отношение не выражено |
| 44 | 0,9 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 45 | 0 | Отношение не выражено |
| 47 | 1 | Положительная, слабо выраженная |
| 49 | 0,3 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 50 | 0 | Отношение не выражено |
| 55 | 1,5 | Положительная, сильно выраженная |
| 57 | 1,4 | Положительная, слабо выраженная |
| 59 | 0,8 | Положительная, очень слабо выраженная |
| Среднее значение | 1,02 | Положительная, слабо выраженная |
| Мода | 0 | Отношение не выражено |
| Медиана | 0,9 | Положительная, слабо выраженная |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Эмоциональный компонент установки у полицейских с низким уровнем лояльности к организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Испытуемый, № | Уровень выраженности эмоционального компонента установки | Интерпретация |
| 2 | -0,8 | Отрицательная, очень слабо выраженная |
| 4 | 0 | Отношение не выражено |
| 7 | 0,1 | Отношение не выражено |
| 9 | 1,4 | Положительная, слабо выраженная |
| 11 | 0,8 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 12 | 0,5 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 14 | 1,1 | Положительная, слабо выраженная |
| 15 | 1,4 | Положительная, слабо выраженная |
| 16 | 0 | Отношение не выражено |
| 19 | 3 | Положительная, чрезвычайно сильно выраженная |
| 24 | 0 | Отношение не выражено |
| 26 | 0,9 | Положительная, слабо выраженная |
| 29 | 0 | Отношение не выражено |
| 30 | 2 | Положительная, очень сильно выраженная |
| 31 | -2,4 | Отрицательная, очень сильно выраженная |
| 34 | 1,6 | Положительная, сильно выраженная |
| 35 | 1,2 | Положительная, слабо выраженная |
| 38 | 0,6 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 41 | 0 | Отношение не выражено |
| 46 | 1,2 | Положительная, слабо выраженная |
| 48 | 2,4 | Положительная, очень сильно выраженная |
| 51 | -0,2 | Отношение не выражено |
| 52 | 0,1 | Отношение не выражено |
| 53 | 0,9 | Положительная, слабо выраженная |
| 54 | 1,9 | Положительная, сильно выраженная |
| 56 | 0,4 | Положительная, очень слабо выраженная |
| 58 | 1,1 | Положительная, слабо выраженная |
| 60 | 0,7 | Положительная, очень слабо выраженная |
| Среднее значение | 0,7 | Положительная, очень слабо выраженная |
| Мода | 0 | Отношение не выражено |
| Медиана | 1,1 | Положительная, слабо выраженная |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Конативный компонент установки у полицейских со средним уровнем лояльности к организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Испытуемый, № | Уровень выраженности конативного компонента установки | Интерпретация |
| 1 | 14 | слабо выражена |
| 3 | 16 | выражена |
| 5 | 14 | слабо выражена |
| 6 | 12 | слабо выражена |
| 8 | 16 | выражена |
| 10 | 14 | слабо выражена |
| 13 | 15 | слабо выражена |
| 17 | 11 | слабо выражена |
| 18 | 0 | не выражена |
| 20 | 12 | слабо выражена |
| 21 | 10 | слабо выражена |
| 22 | 15 | слабо выражена |
| 23 | 9 | слабо выражена |
| 25 | 13 | слабо выражена |
| 27 | 21 | выражена |
| 28 | 17 | выражена |
| 32 | 20 | выражена |
| 33 | 11 | слабо выражена |
| 36 | 16 | выражена |
| 37 | 15 | слабо выражена |
| 39 | 7 | не выражена |
| 40 | 18 | выражена |
| 42 | 17 | выражена |
| 43 | 15 | слабо выражена |
| 44 | 15 | слабо выражена |
| 45 | 6 | не выражена |
| 47 | 16 | выражена |
| 49 | 13 | слабо выражена |
| 50 | 7 | не выражена |
| 55 | 8 | слабо выражена |
| 57 | 21 | выражена |
| 59 | 6 | не выражена |
| Среднее значение | 13,1 | слабо выражена |
| Мода | 14 | слабо выражена |
| Медиана | 14 | слабо выражена |

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Конативный компонент установки у полицейских с низким уровнем лояльности к организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Испытуемый, № | Уровень выраженности конативного компонента установки | Интерпретация |
| 2 | 10 | слабо выражена |
| 4 | 0 | не выражена |
| 7 | 19 | выражена |
| 9 | 17 | выражена |
| 11 | 16 | выражена |
| 12 | 21 | выражена |
| 14 | 16 | выражена |
| 15 | 19 | выражена |
| 16 | 16 | выражена |
| 19 | 24 | сильно выражена |
| 24 | 8 | слабо выражена |
| 26 | 8 | слабо выражена |
| 29 | 8 | слабо выражена |
| 30 | 10 | слабо выражена |
| 31 | 16 | выражена |
| 34 | 12 | слабо выражена |
| 35 | 18 | выражена |
| 38 | 7 | не выражена |
| 41 | 18 | выражена |
| 46 | 12 | слабо выражена |
| 48 | 17 | выражена |
| 51 | 21 | выражена |
| 52 | 21 | выражена |
| 53 | 11 | слабо выражена |
| 54 | 18 | выражена |
| 56 | 11 | слабо выражена |
| 58 | 14 | слабо выражена |
| 60 | 15 | слабо выражена |
| Среднее значение | 14,4 | слабо выражена |
| Мода | 16 | выражена |
| Медиана | 16 | выражена |

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Ранжирование показателей, полученных в результате диагностики эмоционального компонента установки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Выборка 1 | Ранг 1 | Выборка 2 | Ранг 2 |
| 1 | -0.8 | 2 | 0 | 11.5 |
| 2 | 0 | 11.5 | 0.8 | 28.5 |
| 3 | 0.1 | 19.5 | 1 | 36 |
| 4 | 1.4 | 45.5 | 3 | 59 |
| 5 | 0.8 | 28.5 | 0.8 | 28.5 |
| 6 | 0.5 | 23.5 | 1 | 36 |
| 7 | 1.1 | 39 | 0 | 11.5 |
| 8 | 1.4 | 45.5 | 2.1 | 55 |
| 9 | 0 | 11.5 | 0 | 11.5 |
| 10 | 3 | 59 | 1.1 | 39 |
| 11 | 0 | 11.5 | 1.3 | 43 |
| 12 | 0.9 | 32.5 | 1.8 | 52 |
| 13 | 0 | 11.5 | 0 | 11.5 |
| 14 | 2 | 54 | 3 | 59 |
| 15 | -2.4 | 1 | 1.4 | 45.5 |
| 16 | 1.6 | 50.5 | 0.5 | 23.5 |
| 17 | 1.2 | 41.5 | 1.5 | 48.5 |
| 18 | 0.6 | 25 | 0 | 11.5 |
| 19 | 0 | 11.5 | 0 | 11.5 |
| 20 | 1.2 | 41.5 | 2.5 | 57 |
| 21 | 2.4 | 56 | 1.6 | 50.5 |
| 22 | -0.2 | 3.5 | 0 | 11.5 |
| 23 | 0.1 | 19.5 | 0.9 | 32.5 |
| 24 | 0.9 | 32.5 | -0.2 | 3.5 |
| 25 | 1.9 | 53 | 0.9 | 32.5 |
| 26 | 0.4 | 22 | 0 | 11.5 |
| 27 | 1.1 | 39 | 1 | 36 |
| 28 | 0.7 | 26 | 0.3 | 21 |
| 29 |  |  | 0 | 11.5 |
| 30 |  |  | 1.5 | 48.5 |
| 31 |  |  | 1.4 | 45.5 |
| 32 |  |  | 0.8 | 28.5 |
| Суммы: |  | 817.5 |  | 1012.5 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Ранжирование показателей, полученных в результате диагностики содержательного компонента установки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Выборка 1 | Ранг 1 | Выборка 2 | Ранг 2 |
| 1 | 5 | 59 | 3 | 49 |
| 2 | 3 | 49 | 6 | 60 |
| 3 | 3 | 49 | 7 | 61 |
| 4 | 3 | 49 | 2 | 42.5 |
| 5 | 4 | 56 | 4 | 56 |
| 6 | 4 | 56 | 3 | 49 |
| 7 | 2 | 42.5 | 3 | 49 |
| 8 | 4 | 56 | 4 | 56 |
| 9 | 3 | 49 | 3 | 49 |
| 10 | 1 | 20.5 | 2 | 42.5 |
| 11 | 1 | 20.5 | 3 | 49 |
| 12 | 1 | 20.5 | 2 | 42.5 |
| 13 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 14 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 15 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 16 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 17 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 18 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 19 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 20 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 21 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 22 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 23 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 24 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 25 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 26 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 27 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 28 | 1 | 20.5 | 1 | 20.5 |
| 29 |  |  | 1 | 20.5 |
| 30 |  |  | 1 | 20.5 |
| 31 |  |  | 1 | 20.5 |
| 32 |  |  | 1 | 20.5 |
| 33 |  |  | 1 | 20.5 |
| Суммы: |  | 855 |  | 1036 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Ранжирование показателей, полученных в результате диагностики конативного компонента установки

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №Выборка 1Ранг 1Выборка 2Ранг 2 |  |  |  |  |
| 1 | 10 | 14 | 14 | 27.5 |
| 2 | 0 | 1.5 | 16 | 39.5 |
| 3 | 19 | 52.5 | 14 | 27.5 |
| 4 | 17 | 45.5 | 12 | 21.5 |
| 5 | 16 | 39.5 | 16 | 39.5 |
| 6 | 21 | 57 | 14 | 27.5 |
| 7 | 16 | 39.5 | 15 | 32.5 |
| 8 | 19 | 52.5 | 11 | 17.5 |
| 9 | 16 | 39.5 | 0 | 1.5 |
| 10 | 24 | 60 | 12 | 21.5 |
| 11 | 8 | 9.5 | 10 | 14 |
| 12 | 8 | 9.5 | 15 | 32.5 |
| 13 | 8 | 9.5 | 9 | 12 |
| 14 | 10 | 14 | 13 | 24.5 |
| 15 | 16 | 39.5 | 21 | 57 |
| 16 | 12 | 21.5 | 17 | 45.5 |
| 17 | 18 | 49.5 | 20 | 54 |
| 18 | 7 | 6 | 11 | 17.5 |
| 19 | 18 | 49.5 | 16 | 39.5 |
| 20 | 12 | 21.5 | 15 | 32.5 |
| 21 | 17 | 45.5 | 7 | 6 |
| 22 | 21 | 57 | 18 | 49.5 |
| 23 | 21 | 57 | 17 | 45.5 |
| 24 | 11 | 17.5 | 15 | 32.5 |
| 25 | 18 | 49.5 | 15 | 32.5 |
| 26 | 11 | 17.5 | 6 | 3.5 |
| 27 | 14 | 27.5 | 16 | 39.5 |
| 28 | 15 | 32.5 | 13 | 24.5 |
| 29 |  |  | 7 | 6 |
| 30 |  |  | 8 | 9.5 |
| 31 |  |  | 21 | 57 |
| Суммы: |  | 935.5 |  | 894.5 |

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |