

### Список использованных источников

1. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь (утвержденная указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399).
2. Козелецкий, И.В. О совершенствовании технологии формирования персонала органов внутренних дел / И.В. Козелецкий, Г.Г. Рыхлицкий // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2018. – № 1. – С. 29–33.
3. Рыбаключева, О.З. О необходимости разработки квалификационных требований, предъявляемых при приеме на службу в органы внутренних дел / О.З. Рыбаключева // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2015. – № 1. – С. 12–15.
4. Об органах внутренних дел Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2007 г., № 263-З. – Минск : Дикта, 2007. – 44 с.
5. Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 марта 2012 г., № 133 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
6. Об утверждении Правил профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь : приказ М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 4 марта 2013 г., № 67.
7. О некоторых вопросах назначения на должности в органах внутренних дел Республики Беларусь : приказ М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 20 дек. 2013 г., № 554.
8. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М. : МВД РФ, 1997. – 294 с.
9. Экстремальная психология в особых условиях деятельности / под ред. Б.Г. Бовина, А.В. Кокурина, А.М. Ракова. – М. : ФКУ НИИ ФСИН России ФЭП МГППУ, Акад. ГПС России, ОСИ ФСКН России, 2015. – 514 с.
10. Урбанович, А.А. Особенности восприятия стрессовых и кризисных ситуаций сотрудниками правоохранительных органов / А.А. Урбанович // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2011. – № 2 (21). – С. 198–201.
11. Пастушеня, А.Н. Подготовка сотрудников органов внутренних дел, способных обрести общественное уважение и содействие / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2013. – № 1 (25). – С. 171–174.
12. Пастушеня, А.Н. Структурно-содержательная модель антикоррупционной устойчивости личности как основа ее психодиагностики и формирования / А.Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2015. – № 2 (30). – С. 184–188.
13. Бачила, В.В. Система подготовки офицерских кадров / В.В. Бачила // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2014. – № 1 (30). – С. 190–193.
14. Сагайдак, Д.И. Психофизиологические качества – основа функциональной надежности военнослужащих / Д.И. Сагайдак, П.С. Бондарович // Обеспечение военной безопасности государства: проблемы и перспективы : сб. науч.

ст. Междунар. воен.-науч. конф., Минск, 23–24 марта 2017 г. / Воен. акад. Респ. Беларусь ; под общ. ред. В.А. Лисовского, М.Ю. Избаша. – Минск : Воен. акад. Респ. Беларусь, 2017. – Ч. 2. – С. 70–78.

УДК 159.9

*О.Э. Схончик*

### РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА КУРСАНТОВ

Сегодня предъявляются повышенные требования к сотруднику правоохранительных органов как профессионалу и развитой личности с устойчивой мотивацией службы и стремящейся к профессиональному и личностному росту. Желание и стремление сотрудника к достижению высокого уровня в своей профессии, расширению собственных возможностей, максимальному развитию способностей ведет к успешной профессиональной самореализации и психологическому благополучию в целом. В связи с этим особое внимание уделяется целенаправленному профессиональному становлению будущего сотрудника органов внутренних дел, развитию его личности.

Определение себя в профессии и последующая реализация своего потенциала в достижении личностной зрелости и вершин профессионализма начинается у курсантов с выбора профессии и профессионального обучения личности в учреждении высшего образования и затем продолжается в практической деятельности.

Понимание личности как целостной, саморазвивающейся системы, способной к самоактуализации, сложилось в рамках гуманистической психологии (А. Маслоу, Дж. Олпорт, К. Роджерс, Р. Мэй, Э. Фромм, Э. Берн, Ф. Перлз, К. Хорни). Главными понятиями, привлечшими внимание гуманистов, стали самосознание личности, самоактуализация, личностный потенциал и рост, свобода, ответственность и др. Согласно личностно-центрированному подходу К. Роджерса, одного из основоположников гуманистической психологии, природа человека изначально позитивна и свободна, а самореализация – это ее неотделимая составляющая. Во внутреннем мире человека есть потенциал – «тенденция к актуализации», которая выступает его главной движущей силой жизни, выражающейся в стремлении к росту [1; 2; 5]. Каждая личность уникальна, сама создает свою собственную жизнь и обладает свободой выбирать себя, она всегда

может обратить взгляд к себе и найти опору в самой себе. В ней изначально заложены потенциальные возможности к самосовершенствованию как сознательному управлению собственным развитием.

В обыденном сознании под личностным потенциалом понимаются присущие конкретной личности такие психологические свойства, которые помогают достичь успеха, желаемого уровня жизни или выполнения деятельности, и способствуют раскрытию, разворачиванию и развитию личности. Внутренний потенциал побуждает человека развивать заложенные в нем способности и расширять возможности [1; 2; 5].

К проблеме развития потенциала личности обращались К. Гольдштейн, К. Роджерс, А. Маслоу, Ш. Бюлер, В.Ж. Келле, А.Г. Маклаков, С.В. Величко, Б.Ф. Ломов, Д.А. Леонтьев и др.

Понятие личностного потенциала близко к пониманию возможности, но имеет некоторые отличия. Считая потенциал ее разновидностью, в то же время подчеркивают, что, в отличие от возможности, он обладает «силой на осуществление» (М.К. Мамардашвили, 1992 г.), т. е. потенциал является самоактуализирующейся возможностью, стремящейся к реализации.

Д.А. Леонтьев понимал под личностным потенциалом интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе ее способности действовать, исходя из устойчивых внутренних убеждений в своей жизнедеятельности, сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентиров, несмотря на внешнее давление и изменяющиеся внешние условия. Он лежит в основе личностной автономии и самодетерминации, относительной независимости индивида от внешних и внутренних условий [3].

Личностный потенциал побуждает человека стремиться к достижению вершин своего личностного и профессионального развития, максимальной реализации своих творческих возможностей и способностей. С одной стороны, это стремление говорит о личностной зрелости человека, а с другой – оно необходимо для ее достижения. Раскрытие и развитие заложенного в человеке потенциала происходит посредством самореализации, личностного роста индивида.

Представление о личностном росте сложилось в рамках гуманистической концепции и основывается на позитивном видении природы человека, представлениях о присущем ему врожденном стремлении к реализации своего потенциала, ведущему к обретению самостоятельности и независимости, удовлетворению высших потребностей, и, в целом, к проживанию полноценной и более счастливой жизни (К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс и др.). Личностный рост, стремление к самоактуа-

лизации понимается и как внутреннее побуждение человека к развитию собственных возможностей, как сам процесс этого движения к реализации собственных целей, и как результат этого движения. Его основными этапами выступают: самопознание, самопобуждение, программирование профессионального и личностного роста, самореализация.

Самоактуализация, как постоянный процесс развития врожденных потенций человека, охватывает все сферы жизни человека, в том числе его профессиональную деятельность. Она предполагает необходимость двигаться вперед, к обретению нового жизненного и профессионального опыта. А. Маслоу полагал, что для личностного роста необходимо, чтобы у человека была достойная цель, выходящая за пределы интересов его собственной личности, и требующая творческих усилий, и чтобы он достигал успеха в решении поставленных задач. Человека, стремящегося к самореализации, привлекают трудные и небанальные задачи, для решения которых необходимы усилия и творческий подход. Он не боится трудностей и сложностей ни в личной жизни, ни в профессиональной деятельности, он в принципе не ищет легких решений в жизни. Мотивация таких людей обусловлена потребностями в личностном росте, а не дефицитарными потребностями [4].

Стремление индивида к наиболее полному выявлению и развитию своих личностных возможностей и реализация себя в профессии ведет к качественному улучшению его жизни. Личностный потенциал выступает необходимым и важным ресурсом, реализация которого способствует обретению гармонии с собой, продуктивному взаимодействию с другими, успешной профессиональной деятельности и психологическому благополучию – ощущению удовлетворенности собой, профессией и жизнью в целом [8]. Обретению психологического благополучия человеком способствуют такие его личностные характеристики, как самопринятие, умение выстраивать гармоничные отношения с другими и забота об их благополучии, независимость в поведении, способность успешно справляться с повседневными делами, самореализация в профессиональной и семейной жизни, умелое использование предоставляющихся возможностей и личностных ресурсов [6; 7].

Процесс разворачивания заложенных потенциальных возможностей и их дальнейшее развитие в достижении личностной зрелости и вершин профессионализма наиболее интенсивно происходит у курсантов в ходе профессионального образования в учреждении образования. Это период, когда активно происходит процесс их профессионального становления, сопровождающийся самопознанием, глубинным осмыслением

себя как сотрудника органов внутренних дел и выбранной профессии. Курсантами постигается гуманистическая сущность деятельности правоохранительных органов и ее социальная важность, их причастность к реализации ее высокой социальной роли. Обретение личностного смысла службы происходит через осознание собственных положительных мотивов службы, привлечения к исполнению служебных обязанностей, наполнение жизнедеятельности курсантов профессионально-ценностным содержанием.

Наиболее эффективным методом, стимулирующим профессиональное и личностное саморазвитие, актуализирующим личностные ресурсы, выступает тренинг личностного роста. Специальным образом организованное общение на тренинге, применение таких методов групповой психологической работы, как дискуссия, ролевые и деловые игры, а также ценностно-смысловая, образная и чувственная проработка профессионально значимых ситуаций и последствий, позволяет решать различные задачи:

более глубокое понимание себя, расширение представлений о себе как личности и сотруднике органов внутренних дел, идентификация с социальной ролью;

осознание и принятие ответственности за свою жизнь;

осознание и самооценивание своих личностных и профессионально значимых качеств, способностей, имеющихся и желаемых;

развитие способности использовать личностные ресурсы в решении жизненных задач и преодолении трудностей;

развитие умений выбирать адекватные формы общения и устанавливать конструктивные взаимоотношения с людьми;

осознание и преодоление внутренних барьеров и защитных механизмов бессознательного, создающих трудности на пути самореализации;

развитие внутренней мотивации к самореализации в профессии и др.

Развитие личностного и профессионального потенциала, основываясь на методических подходах психологического тренинга, предполагает обогащение у курсантов представлений о себе как носителя профессиональной роли, о присущих личностных качествах, знаниях, умениях и способностях и происходит посредством самопознания, самонаблюдения, рефлексии и идентификации. Ценностно-смысловые представления и убеждения о сущности профессии формируются и изменяются в результате познавательной и умственной деятельности, например, в процессе дискуссии, содержательного анализа ролевой игры, профессионально значимых ситуаций, когда индивид приходит к определен-

ным умозаключениям. В последующем такие представления обретут все большую глубину и когнитивную сложность.

Возможность успешной и устойчивой самореализации в профессии во многом будет зависеть от сформированных у курсанта долговременных планов службы в органах внутренних дел, устойчивых мотивов профессиональной деятельности. Глубина временной перспективы играет важную роль в определении жизненных планов. Постановка целей, достижение которых возможно в отдаленном будущем, и определение долгосрочных планов для их реализации создают перспективу будущего. В построении временной перспективы значимая роль отводится когнитивным процессам, которые как бы связывают личность с будущими событиями. При ориентации индивида на более отдаленное будущее им создаются долговременные проекты, находится больше путей для их реализации, и в большей степени он мотивирован на успех. Отсутствие в настоящий момент средств достижения не является проблемой для него, поскольку они могут быть найдены в более отдаленном будущем. Цели, рассчитанные на перспективу, достигаются после того, как достигнуты промежуточные цели. Такие близлежащие цели выступают инструментом в реализации долгосрочной цели. Восприятие учебы как инструмента для своей будущей успешной карьеры создает более высокую учебную мотивацию. Так отдаленная перспектива наполняет смысл реализацию задач ближайшей перспективы.

Использование различных методов и техник тренинга личностного роста помогает осознать и научиться преодолевать свои психологические проблемы, которые препятствуют эффективному решению жизненных и профессиональных задач, возможности действовать более конструктивно и научиться этому. Развивается способность успешно справляться с повседневными делами, происходит овладение личностными ресурсами: психологическими свойствами, установками, действиями, умениями, способностями и т. д., обеспечивающими не только решение актуальных личностных и профессиональных проблем, но и профилактику их возникновения в будущем за счет умения решать проблемы.

Тренинг личностного роста включает в себя информационно-теоретическую и собственно тренинговую (практическую) части. Информационно-теоретическая часть – это информация, теоретические знания, касающиеся обсуждаемых вопросов и проблем. Эта информация может представляться в форме мини-лекций, в процессе дискуссии, обсуждения вопросов рассматриваемой темы.

Вначале работа на тренинге направлена на осознание участниками своего себя (чувств, отношений, позиций, потребностей, установок, мо-

тивов поведения и др.). Комплекс методов, входящий в данный блок, обращен к личностному и профессиональному самосознанию индивида и нацелен на развитие процессов самопознания, самопонимания, осознания собственных переживаний, желаний, убеждений и других феноменов. Одной из важнейших задач выступает осознание и принятие собственной ответственности за построение своей жизни. Создание особой атмосферы психологической безопасности, используемый методический инструментарий способствуют обнаружению внутренних противоречий, расширению представлений о себе.

Задачи второго блока ориентированы на осознание участниками своей связи с миром и другими людьми. Используются методы, направленные на развитие адекватных представлений о социальных ролях участников, с акцентированием внимания на роли курсанта, сотрудника правоохранительных органов. Происходит расширение и углубление знаний о профессии, понимание ее сущности и себя в профессии, осмысление должного образа сотрудника органов внутренних дел в глазах граждан, его личных и профессионально значимых качествах (нравственная порядочность, честь, достоинство, бескорыстие, высокий профессионализм и др.), отношения к нему со стороны граждан и др. Решаются задачи по развитию умения понимать других и выстраивать конструктивные отношения с ними.

Третий блок включает в себя группу упражнений, которые ориентированы на приобретение умений анализировать и решать личностные проблемы, освоение способов саморазвития, развитие внутренней мотивации к самореализации в профессии. Проектируются направления и программы саморазвития.

Таким образом, психологический тренинг, нацеленный на развитие личностного и профессионального потенциала, имеет широкие возможности для решения задач, связанных с профессиональным становлением курсантов, развитием устойчивой мотивации службы, их профессиональным и личностным ростом.

#### Список использованных источников

1. Адлер, А. Понять природу человека / А. Адлер. – СПб. : Акад. проект, 2000. – 254 с.
2. Goldstein, K. Health as value / K. Goldstein // *New knowledge in human values* / A.H. Maslow (Ed.). – New York : Harper and Brothers, 1959. – P. 179.
3. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала / Д.А. Леонтьев [и др.] // *Прикладная психология как ресурс социально-эконо-*

мического развития современной России : материалы межрегион. науч.-практ. конф. – М., 2005. – С. 259–260.

4. Маслоу, А. Мотивация и личность = Motivation and personality : пер. с англ. / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
5. Роджерс, Н. Творчество как усиление себя / Н. Роджерс // *Вопр. психологии*. – 1990. – № 1. – С. 164–168.
6. Hobfoll, S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S.E. Hobfoll // *American Psychologist*. – 1989. – Vol. 44. – P. 513–524.
7. Richardson, G.E. The meta-theory of resilience and resiliency / G.E. Richardson // *Journal of Clinical Psychology*. – 2002. – Vol. 58. – P. 307–321.
8. Ryan, R.M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being / R.M. Ryan, E.L. Deci // *American Psychologist*. – 2000. – Vol. 55. – P. 68–78.

УДК 159.923

*А.А. Урбанович*

### ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: МЕСТО В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

Исследование большинства психологических феноменов обычно начинается с определения их связи с различными отраслями и областями психологического знания и связано с попытками определить и найти истоки этого явления в рамках тех или иных направлений, школ, теоретических ориентаций. Индивидуальная управленческая концепция (ИУК) руководителя в этом отношении не является исключением.

Эффективная деятельность руководителя предвосхищается наличием у него ИУК – системы представлений, определяющих содержание управленческих целей, путей и способов их достижения, оценочных критериев результативности. Эти представления выступают внутренними предпосылками индивидуально-своеобразного содержания управленческой деятельности. В целом ИУК выступает как системное видение руководителем своих управленческих задач и способов, позволяющих эти задачи решить. Проведенные нами исследования позволяют утверждать, что у любого руководителя имеется ИУК, но степень ее осознания как системного явления разными руководителями различается.

Исследования этого сложного явления приходятся на конец 70-х гг. прошлого века. В тот период в Академии МВД СССР под руководством