

На правах рукописи

**САУНИН Евгений Валерьевич**

**АССЕРТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
КАК УСЛОВИЕ ДОСТИЖЕНИЯ ВЕРШИН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
МАСТЕРСТВА**

Специальность 19.00.13 – психология развития, акмеология

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Санкт-Петербург

2021

Работа выполнена в Государственном автономном образовательном учреждении высшего образования Ленинградской области «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина»

**Научный руководитель:**

**Маклаков Анатолий Геннадьевич**, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой общей и прикладной психологии ЛГУ им. А.С. Пушкина

**Официальные оппоненты:**

**Рыбников Виктор Юрьевич**, заслуженный деятель науки РФ, доктор психологических наук, доктор медицинских наук, профессор, заместитель директора (по научной и учебной работе, медицине катастроф) ФГБУ «Всероссийский центр экстренной и радиационной медицины имени А.М. Никифорова» МЧС России

**Авдиенко Геннадий Юрьевич**, кандидат психологических наук, профессор кафедры психологии служебной деятельности факультета морально-психологического обеспечения Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии Российской Федерации

**Ведущая организация: Санкт-Петербургский государственный университет**

Защита состоится «29» марта 2021 г. в 15 ч 00 мин на заседании диссертационного совета Д 800.009.04 при Государственном автономном образовательном учреждении высшего образования Ленинградской области «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина» по адресу: 196605, г. Санкт-Петербург, г. Пушкин, Петербургское шоссе, д. 10, конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина и на официальном сайте университета:

<https://lengu.ru/dissertation/59>

Автореферат разослан «29» января 2021 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
доктор педагогических наук



Т.С. Овчинникова

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертации.** Большинство современных подходов к исследованию особенностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел предполагает, что формирование различного рода профессиональных качеств способно существенным образом повысить общую эффективность деятельности. Одним из таких важнейших качеств, проявляющих себя на уровне личности и ее поведения можно считать асертивность, которая, с одной стороны, позволяет анализировать и особенности формирования личности в целом, а с другой стороны, обеспечивает возможности человека в области качественного исполнения своих профессиональных обязанностей. Проявляясь в определенных формах поведения, асертивность обеспечивает восприятие полиции в целом, в том числе, в сознании граждан страны, что согласуется с требованиями Федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».

В этой связи на данном этапе развития системы ОВД проблема изучения асертивности и асертивного поведения сотрудников ОВД становится весьма востребуемой, что и обусловило актуальность данного исследования.

**Степень научной разработанности проблемы.** Системными исследованиями в данной области занимались Э. Солтер, В. Каппани, Т. Новак, Н.В. Калинина, И.В. Лебедева, И.В. Пажильцев, Е.В. Либина, А.В. Созонник, Е. Сидоренко, Р.М. Грановская, И.М. Никольская, Г.С. Никифоров, М.А. Дмитриева, В.М. Снетков, Н.Е. Водопьянова, Е.Р. Исаева. Однако, несмотря на значительное количество авторов, занимающихся данной проблемой, научные разработки в данной области являются явно недостаточными, содержание самого понятия требует не просто системного изучения, но и ряда уточнений, связанных с компонентным составом данного феномена. Не в полной мере изучены взаимосвязи данного явления в структуре личностных особенностей. Нуждаются в исследовании проблемы асертивности в различных выборках, в том числе сотрудников полиции, где асертивность, с одной стороны, отражает профессионально важные качества и формы поведения сотрудников, с другой стороны – очерчивает границы профессионального поведения, выступая мерой профессионального мастерства сотрудника ОВД.

**Цель исследования.** Целью исследования являлось выявление личностных качеств сотрудников МВД России, обуславливающих проявление ассертивности при выполнении профессиональных обязанностей и на этой основе разработка программы формирования ассертивных качеств у сотрудников полиции.

**Объект исследования** – аттестованные сотрудники МВД России, руководители разных уровней, слушатели и курсанты Санкт-Петербургского Университета МВД России.

**Предмет исследования** – ассертивность и особенности личности, обуславливающие ассертивность и ассертивные формы поведения сотрудников полиции при выполнении профессиональной деятельности.

**Гипотеза исследования.**

Ассертивность сотрудников ОВД, является одним из условий эффективного исполнения профессиональных обязанностей и достижения вершин профессионального мастерства.

Формирование ассертивности у сотрудников ОВД зависит как от особенностей личностного развития, так и от конкретного содержания специальных программ, направленных на формирование данного качества.

**Задачи исследования:**

1. На основе анализа основных методологических и теоретических подходов к исследованию понятия ассертивности, представленных в психологической литературе, обосновать методику изучения особенностей ассертивного поведения сотрудников МВД России.
2. Изучить специфику проявления ассертивности у сотрудников ОВД.
3. Выявить психологические детерминанты, обуславливающие проявление ассертивного поведения сотрудников ОВД.
4. На основе результатов эмпирического исследования предложить и апробировать методы формирования и развития ассертивных форм поведения сотрудников ОВД в процессе выполнения профессиональных обязанностей.

**Методологическая и теоретическая основа исследования.** Данная проблема исследовалась в трудах таких отечественных авторов, как Г.С. Никифоров, И.В. Пажильцев, Д.Н. Ефремова, Е.Н. Чуева, Е.Н. Рягузова, И.А. Якунин, В.А. Старцева, Е.Б. Цигарелли, Т.В. Старикова, Н.В. Калинина, А.Г. Ниязашвили, В.А. Шамиева, И.В. Лебедев, Н.А. Тюрин, А.В. Созонник, В.А. Чесноков, В.О. Левченко, Ю.В. Шильцова и др. В зарубежной психологии проблема исследования поведения представлена работами Дж. Вольпе, М. Дж. Смита, С. Пиккинина, Дж. Вейтлауфа, С. Бишоп, С. Хобфолла, В.Г. Ромека, Д. Флауэрс, В. Каппони, Т. Новак и др.

Проблемами труда и экстремальных видов деятельности занимались такие видные психологи как К.К. Платонов, Б.Д. Парыгин, Н.Д. Левитов, Е.С. Кузьмин, А.А. Бодалев, И.П. Волков, Г.М. Андреева, Е.И. Головаха, А.Л. Свенцицкий, В.Д. Шадриков и др. Исследованием личностных особенностей, оказывающих влияние на профессиональную деятельность занимались Б.Д. Парыгин, О.В. Лунева, В.Р. Полозов, Г.И. Хмара, В.Е. Семенов, Е.А. Яблокова, Ф.Н. Щербак, И.А. Чудинов, Л.Н. Коган, Н.И. Марьин, В. Каппони и др.

Работы П.С. Гуревича, Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова, В.Д. Балина, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, А.Ю. Шалыто, В.А. Ганзена, В.Д. Шадрикова внесли в структуру исследования психологии профессиональной деятельности не только системность, но и усилили ее диагностическую составляющую.

**Для достижения цели исследования использовались такие методики как:** методика комплексного исследования личности Мини-Мульт, МЛО, ИЖС, ИТО, методика SACS, методика изучения произвольного самоконтроля, САН, шкала исследования Маккевиализма, шкала-опросник гипнабельности, шкала оценки потребности в достижении Е.П. Ильина, шкала Дембо-Рубинштейн, тест В. Каппони, шкала ассертивности (модификация теста В.П. Шейнова). Проективные тесты «Человек» и «Человек под дождем».

**Эмпирическая база исследования.** Исследование проводилось среди сотрудников ОМВД России по Тосненскому району Ленинградской области, курсантов университета МВД, студентов СПбГУ, в количестве 242 человека (преимущественно сотрудники полиции).

**Научная новизна.** В ходе исследования были уточнены содержательные компоненты понятия «ассертивность» в отношении лиц, чья профессиональная деятельность связана с риском возникновения реальной угрозы для жизни. Выявлены факторы, связанные с проявлением ассертивности у сотрудников ОВД. Выявлены психологические детерминанты, обуславливающие проявления признаков ассертивности у сотрудников ОВД. Эмпирически обоснована возможность формирования и развития качеств, обуславливающих проявления ассертивности и ассертивного поведения у сотрудников ОВД.

**Теоретическая значимость исследования** обусловлена результатами исследования особенностей ассертивного поведения лиц, выполняющих профессиональные обязанности в условиях реальной угрозы для жизни, что позволило существенно расширить представления о компонентном составе данного понятия, а также о психологических детерминантах ассертивности и ассертивного поведения в условиях экстремальной деятельности, сделать вывод о влиянии ассертивности на эффективность выполнения профессиональных обязанностей в экстремальных условиях и путях ее развития на различных этапах профессионализации сотрудников.

**Практическая значимость исследования** обусловлена апробацией авторской программы развития ассертивных качеств и формирования навыков ассертивного поведения у сотрудников ОВД. Материалы исследования могут быть использованы для оптимизации процесса отбора и обучения будущих сотрудников ОВД.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Ассертивность является признаком профессионализма сотрудника ОВД. Проявление ассертивных форм поведения обусловлено рядом личностных качеств и психологических характеристик, таких как: высокий уровень активности,

субъективное ощущение защищенности в профессии, высокий уровень самоконтроля на фоне отсутствия склонности к сверхконтролю, способность к регуляции своих эмоциональных состояний, отказ от регрессивных защитных реакций, свойственных инфантильной личности, высокий уровень адаптивных способностей и поведенческой регуляции.

2. Предложенная программа формирования и развития ассертивных форм поведения позволит качественно улучшить формы взаимодействия сотрудников не только с различными категориями населения, но также повысить возможности взаимодействия в профессиональной среде.

**Апробация** результатов исследования проводилась в ОМВД России по Тосненскому району Ленинградской области, УМВД России по Приморскому району г. Санкт-Петербурга и включала в себя изучение результатов исследования теоретических и практических положений, разработанных в рамках диссертации. Результаты исследования докладывались в ходе международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии» от 25 апреля 2019 (СПб университет МВД России), «Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии» от 23 апреля 2020 (СПб университет МВД России). А также были представлены на заседаниях и методических семинарах кафедры.

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 6 печатных работ. Основные результаты исследования отражены в 4 статьях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

**Структура и объем работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы (175 источников, из них 39 на английском языке) и 11 приложений. Общий объем работы – 141 страница. Текст иллюстрирован 18 таблицами и 3 рисунками без учета приложений.

## 2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении к работе обоснована актуальность, поставлена цель и задачи исследования, определены объект и предмет исследования, сформулирована гипотеза исследования, представлены положения, выносимые на защиту.

В первой главе диссертации «Теоретические и методологические проблемы асертивности» раскрываются основные концептуальные подходы к исследованию феномена асертивности.

В разделе 1.1. «Теоретико-методологический анализ поведения и деятельности» проблема асертивности рассматривается с точки зрения параметров активности субъекта, проявляющей себя как на уровне личности, так и на уровне поведения. В работе анализируются подходы к исследованию активности таких авторов как И.М. Сеченов, И.П. Павлов, В.Д. Небылицын, Б.М. Теплов, В.Д. Балин, Г.В. Суходольский, Б.Ф. Ломов, Д. Хебб, Р. Йеркс, Дж. Додсон, О. Маурер и др. Делается акцент на операциональных составляющих активности, имеющих отношение к профессионализму человека. Отдельно, в рамках различных теоретических концепций рассматривается соотношение психологических и поведенческих составляющих личности. Подчеркивается роль когнитивной составляющей психики человека, позволяющей корректировать индивидуальные особенности на любом возрастном и профессиональном этапе развития.

Подчеркивается тот факт, что поведение является неотъемлемой частью любого вида деятельности, функциональные особенности которой рассматриваются в трудах И.А. Зимней, Э.Ф. Зеера, А.А. Деркача, В.А. Слостенина, В.Г. Зазыкина, Ю.В. Варданяна, В.Ф. Енгальчева, Л.П. Гримака, В.А. Золотенко, Трофимовой Н.С., Трошиной Ю.В., Н.И. Мягких, Б.Г. Бовина и др. Делается вывод о том, что профессиональная деятельность может быть успешной только в случае соблюдения таких условий, как ориентация на позитивный результат и социально одобряемые цели, а также соответствие атрибутивным составляющим профессии.

В разделе 1.2. «Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД» отражены основные особенности экстремальной деятельности, обусловленные влиянием особых, нестандартных условий, в которых работают сотрудники ОВД.



В работе подробно расшифровывается понятие экстремальных факторов, к которым принято относить: монотонию, чрезмерную изменчивость среды, изменения пространственно-временной структуры и т.д. Подчеркивается факт воздействия на адаптивные процессы элементов социальной среды, статуса, навыков и ролевого поведения. Делается вывод о том, что формами проявления социально-психологической адаптации может выступать повышение способности к саморегуляции, выработка защитных механизмов, формирование готовых навыков взаимодействия с окружением, актуализация форм поведения, наиболее адекватных ситуации и т.д.

Наряду в общими, выделяются специфические для сотрудников ОВД профессионально важные личностные качества, такие как: умение распределять внимание; способность четко отражать специфику материала; умение видеть альтернативные пути решения; способность принимать решения в нестандартных условиях; способность к прогнозу ситуаций и быстрому установлению контактов; умение вести беседу с целью получения максимально правдивой информации и т.д. Анализ имеющейся литературы позволил внести в структуру профессионально важных качеств сотрудников ОВД и понятие ассертивности, позволяющее сотруднику работать не только в стандартных, но и нестандартных условиях.

*В разделе 1.3. «Ассертивность, как составляющая поведения»* проводится теоретический анализ понятия ассертивности. Анализируются работы В. Каппони, Т. Новак, Н.В. Калининой, И.В. Лебедевой, И.В. Пажильцева, Е.В. Либиной, А.В. Созонник, Е. Сидоренко, Р.М. Грановской, И.М. Никольской, В.А. Шамиевой, Д.Н. Ефремовой, Е.Н. Чуевой, В.А. Петровского, Е.Н. Рягузовой, И.А. Якунина, Е.В. Либиной, Дж. Вольпе, Дж. Смита, У. Крафта, У. Литвина, С. Барбера и др. Дается рабочее определение ассертивности, включившее в себя такие качества как: способность свободно выражать свои мысли и чувства; способность общаться с людьми на всех уровнях, сохраняя при этом самоуважение; активно ориентироваться и влиять на события собственной жизни; принимать ограничения и при этом проявлять активность; активно отстаивать свои права; отсутствие тревожности.

В структуру ассертивности, обеспечивающих ее проявление на всех уровнях были внесены когнитивно-смысловой, аффективный, мотивационный и поведенческий компонент. В свою очередь, к основным личностным показателям ассертивности были отнесены независимость, ответственность, настойчивость. Проведенный анализ показал, что ассертивность, как личностная составляющая человека, с точки зрения большинства авторов – это способность быть прямым и честным с собой и окружающими, иметь искренние отношения, быть понятным себе и окружающим, способность отказаться от чужого мнения в пользу своего, способность жить собственной интересной жизнью, уверенность в себе и других, способность настоять на своем, самостоятельность, свобода выражения своих мыслей и чувств, вера в себя и доверие к другим, ответственность, активность, уверенность в решении жизненных проблем и т.д. Поведенческие особенности ассертивности находят свое выражение в структуре и специфике способов личностной регуляции (методов преодоления), что позволяет рассматривать ассертивность с точки зрения защитных и адаптивных механизмов личности. При этом, собственно сами ассертивные формы поведения принято считать наиболее приемлемыми для здоровой, активной, просоциально ориентированной личности.

*В разделе 1.4. «Развитие навыков ассертивного поведения у сотрудников ОВД как условие достижения вершин профессионального мастерства»* рассматриваются вопросы развития навыков ассертивного поведения, в том числе сотрудников ОВД. По ходу анализа, основанного на работах С. Бишоп, Г. Аннекен, В. Новак и других, описываются подходы и специфические для данного вида поведения техники формирования ассертивности, такие как: техника многократного повтора, разумного компромисса, умения вести разговор, техника уверенной работы, повседневного общения, техника отказа и т.д. Сам процесс формирования ассертивного поведения рассматривается с точки зрения самораскрытия личности, а также проявления различных видов субъективной активности, связанной с проявлением смысложизненных ориентаций, творческим ростом субъекта, системой его целеполагания, установок, адаптационных процессов, а также определенных качеств личности, таких как уверенность,

самостоятельность, независимость, ориентация на баланс собственных и общественных интересов,

Подробно изучаются подходы к формированию данного качества, которые традиционно включают в себя совокупность развития трех компонентов: когнитивно-смыслового, аффективного и поведенческого. Подчеркивается тот факт, что в рамках работ отечественных и зарубежных авторов, в области формирования асертивного поведения, приоритет отдается групповым формами формирования данной формы поведения. Обосновывается значимость асертивного поведения в процессе достижения вершин профессионального мастерства.

**Во второй главе «Программа и процедура эмпирического исследования»** представлены данные, имеющие отношение к организации, процедуре и объему исследования. Описаны методические подходы к психологическому исследованию асертивности, а также отдельные методики психодиагностического обследования личности сотрудников ОВД, а также курсантов и студентов гражданских вузов. В обобщенном виде представлены методы математической обработки данных исследования. Решение задач, поставленных в работе, проводилось с помощью комплексного многоуровневого исследования, проводившегося с учетом основных к требованиям к организации деятельности психолога.

Исследование проводилось в несколько основных этапов. На *первом этапе* (2017–2018 г.) был осуществлен анализ литературных источников, в том числе, отражающих результаты прикладных и теоретических исследований в области исследования активности, поведения и деятельности. Проведен анализ современных проблем профессиональной деятельности. Проанализированы основные направления изучения асертивности в деятельности. Представлены взгляды различных авторов на проблему асертивности, выделены содержательные и концептуальные особенности данного феномена, в том числе в рамках деятельности сотрудников ОВД. Особое внимание при осуществлении теоретического анализа литературных источников уделялось исследованию практико-ориентированных подходов к формированию асертивности. На

основании этого, был разработан план исследования, подобраны методы психодиагностического исследования. При выборе методик исследования, прежде всего учитывались литературные данные об их надежности и валидности.

На *втором этапе* (2018–2019 гг.) был проведен сбор эмпирических данных. В качестве основных методов исследования, были использованы: наблюдение и беседа; анкетирование; тестирование, метод экспертной оценки, формирующий эксперимент. Наблюдение за поведением сотрудников проводилось в ходе проведения тестирования, а также во время взаимодействия с сотрудниками (до и после тестирования). Тестовое исследование проходило последовательно и было разделено на две части. В ходе обследования поочередно тестировались следующие группы сотрудников: инспектора ДПС ОГИБДД И ППСП, участковые уполномоченные полиции, оперативные сотрудники, дознаватели, сотрудники внутренней службы, руководители подразделений и служб, а также группы курсантов и студентов гражданских вузов. Тестирование проводилось в соответствии с основными правилами подобного рода обследований. Всего было обследовано 242 человека. Из них 70 человек студентов, 54 курсанта и 118 сотрудников ОВД. Из них 30 человек начальствующего состава.

После обработки полученных данных, были произведены подсчеты количества баллов по каждой из использованных методик, проведена первичная математическая обработка данных. В ходе анализа, были использованы следующие виды математического анализа: анализ первичных статистических данных; сравнительный анализ по методу Стьюдента; корреляционный анализ по методу Пирсона; критерий Уилкоксона для зависимых выборок. По итогам обследования было проведено собеседование с сотрудниками, проявившими заинтересованность в интерпретации полученных результатов. В исследовании принимали участие штатные психологи подразделения.

На *третьем этапе* исследования (2018–2019 гг.) был проведен качественный и количественный анализ полученных данных. В результате исследования были решены поставленные задачи и произведена проверка гипотезы исследования. Полученные данные были оформлены в соответствии с современными

требованиями, предъявляемыми к написанию научных работ. В конце работы были сформулированы выводы и практические рекомендации в области формирования асертивного поведения сотрудников ОВД. Всего было обследовано 242 человека. Из них 70 человек студентов, 54 курсанта и 118 сотрудников ОВД. Из них 30 человек начальствующего состава.

Работа предполагала несколько этапов математико-статистической обработки результатов психодиагностического обследования. На первом этапе исследования, с целью выявления выраженности показателя асертивности в различных группах, нами был использован сравнительный анализ по методу Стьюдента. Далее, с целью выделения детерминант асертивности использовался корреляционный анализ по методу Пирсона. На заключительном этапе, для проверки эффективности программы был использован критерий Уилкоксона. Статистическая обработка материалов проводилась с помощью стандартных статистических процедур с использованием программного обеспечения SPSS 21.

**В третьей главе «Результаты исследования и их обсуждение»** анализ асертивного поведения сотрудников проводился в несколько этапов. Так на **первом этапе** исследования, были изучены проявления асертивности и асертивного поведения в различных группах, в частности, у представителей гражданской выборки на первом этапе профессионализации (студенты), курсантов и сотрудников ОВД. Анализ позволил сделать вывод о том, что, в целом, уровень выраженности показателей асертивного поведения является более высоким у всех представителей системы ОВД (курсанты и действующие сотрудники), вне зависимости от периода профессионализации. Однако, в отличие от студентов гражданских вузов, курсанты обладают и более выраженной склонностью к манипулятивным, а также асоциальным действиям. Можно предположить, что на момент обучения в вузе, баланс стратегий поведения у курсантов не является достаточно корректным. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ выраженности показателя «ассертивное поведение» у курсантов и представителей студенческой молодежи

Показатель	M1± m (N=54)	M2± m (N=70)	T-критерий Стьюдента
Ассертивное поведение	21,09 ± 0,563	19,56 ± 0,435	2,195
Манипулятивные действия	21,57 ± 0,496	18,83 ± 0,498	3,842
Асоциальные действия	19,11 ± 0,587	16,10 ± 0,593	3,545

Примечание: группа 1 – выборка курсантов; группа 2 – выборка студентов

В свою очередь, сравнительный анализ показателей ассертивного поведения у курсантов и действующих сотрудников ОВД показал, что в процессе деятельности негативный эффект, связанный с формированием неассертивных стратегий поведения у действующих сотрудников полиции значительно сглаживается. В структуре поведенческих стратегий сотрудников ОВД появляется больше конструктивных стратегий, связанных с социальным окружением (вступление с социальным контакт, поиск социальной поддержки) и так называемых осторожных действий. Данные представлены в таблице 2.

Таблица 2

Сравнительный анализ курсантов университета МВД России и сотрудников ОВД по параметру «ассертивное поведение»

Показатель	M1± m (N=54)	M2± m (N=118)	T-критерий Стьюдента
Ассертивное поведение	21,09 ± 0,563	22,58 ± 0,273	-2,690
Вступление в социальный контакт	21,96 ± 0,506	23,16 ± 0,305	-2,116
Поиск социальной поддержки	22,07 ± 0,514	23,33 ± 0,339	-2,062
Осторожные действия	21,17 ± 0,431	22,34 ± 0,292	-2,247
Импульсивные действия	18,39 ± 0,492	15,87 ± 0,286	4,680
Избегание	17,20 ± 0,434	14,28 ± 0,334	5,095
Манипулятивные действия	21,57 ± 0,496	17,66 ± 0,364	6,169
Асоциальные действия	19,11 ± 0,587	15,14 ± 0,379	5,796
Агрессивные действия	18,87 ± 0,618	11,79 ± 0,312	11,357

Примечание: группа 1 – выборка курсантов; группа 2 – выборка сотрудников ОВД

Далее был проведен анализ уровня представленности различных показателей ассертивности в выборке сотрудников ОВД. Данные анализа представлены на диаграмме 1.

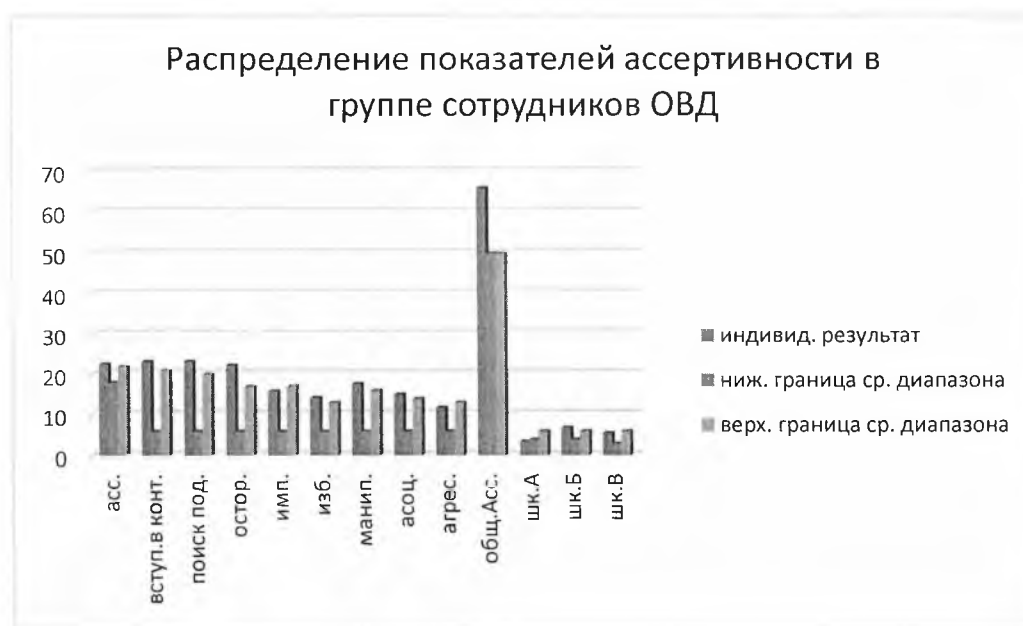


Диаграмма 1. Общая представленность показателей ассертивности в выборке сотрудников ОВД

Как видно из результатов качественного анализа, выход за пределы среднего диапазона наблюдается по показателям трех конструктивных показателей поведения (ассертивность, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки), показателям осторожных действий и избегания (нейтральные реакции), а также импульсивных и асоциальных действий, что, в целом, говорит о достаточно широком диапазоне поведенческих стратегий у сотрудников. Значительно выраженными являются и показатели интегральной ассертивности. В целом, анализ диапазона «пассивность – агрессивность» указывает на то, что сотрудники ОВД склонны к проявлению именно ассертивных форм поведения с небольшим повышением в сторону агрессивных действий, что подтверждается высоким уровнем активности. Однако, подобная тенденция наблюдается у 75% сотрудников. Около 25% исследуемых демонстрирует низкие показатели ассертивности.

Исходя из этого, на следующем этапе сравнительного анализа была предпринята попытка анализа структуры личностных особенностей, присущих неассертивным и ассертивным сотрудникам. Данные представлены в таблице 3.

Сравнительный анализ личностных характеристик неассертивных  
и ассертивных сотрудников

Показатель	$M_1 \pm m$ N1=30	$M_2 \pm m$ N2=20	T-критерий Стьюдента
Активность (САН)	$5,34 \pm 0,184$	$5,85 \pm 0,139$	-2,247
Регрессия (ИЖС)	$2,65 \pm 0,431$	$1,43 \pm 0,170$	2,982
Интеллектуализация (ИЖС)	$5,15 \pm 0,509$	$6,30 \pm 0,272$	-2,163
Защищенность (зонт в тесте «Человек под дождем»)	$1,95 \pm 0,198$	$2,53 \pm 0,142$	-2,459
Расхождение в оценках здоровья	$17,25 \pm 2,781$	$10,00 \pm 1,991$	2,177
Самоконтроль эмоц.	$1,39 \pm 0,051$	$1,56 \pm 0,035$	-2,701
Самоконтроль деят.	$1,50 \pm 0,078$	$1,76 \pm 0,047$	-2,979
Самоконтроль общий	$1,44 \pm 0,051$	$1,59 \pm 0,033$	-2,60
Контактность	$64,15 \pm 1,536$	$73,57 \pm 1,536$	-4,162
Сверхконтроль (Мини-Мульт)	$1,1 \pm 0,261$	$0,4 \pm 0,113$	2,762
Уверенность (В. Каппони)	$6,45 \pm 0,235$	$6,93 \pm 0,095$	-2,161
Ассертивность	$61,75 \pm 2,171$	$69,43 \pm 1,194$	-3,348

Примечание: группа 1 – сотрудники, со средними и низкими показателями ассертивности; группа 2 – сотрудники с очень высокими показателями ассертивности.

Максимальные различия между группами сотрудников, имеющих признаки неассертивного и ассертивного поведения наблюдаются по показателям активности, которая в большей мере выражена у ассертивных сотрудников, склонности к более адекватным защитным реакциям (снижение показателей регрессии и повышение показателей интеллектуализации), субъективного ощущения защищенности («Человек под дождем»), адекватной оценки своих возможностей в области здоровья (минимальное расхождение между настоящими и желаемыми оценками здоровья). Ассертивные сотрудники также имеют более высокие показатели самоконтроля, однако, при отсутствии сверхконтроля как личностной характеристики и более уверены в себе. Можно предположить, что линейная схема описания сотрудника, проявляющего навыки ассертивного поведения, включает в себя такие составляющие как: активность, высокий уровень самоконтроля (однако, отсутствие сверхконтроля в структуре личностных



особенностей), адекватные защитные реакции, отсутствие нереальных притязаний в области оценки своего здоровья, уверенность в себе, защищенность.

В свою очередь, сравнительный анализ по параметру личностной асертивности подтвердил выход данного показателя на низкие показатели сверхконтроля, расхождения показателей оценки своих умений и высокий уровень потенциала адаптации, уровень самоконтроля и асертивного поведения.

Корреляционный анализ также подтвердил имеющиеся результаты. Так наиболее выраженной оказалась взаимосвязь асертивности с высоким уровнем саморегуляции в области эмоциональных отношений и деятельности при достаточно высоком общем уровне саморегуляции, низкой склонности к формированию деструктивных защитных реакций (регрессия), низкими показателями расхождения в оценках собственного уровня здоровья у асертивных представителей профессии. То есть, основными детерминантами асертивного поведения, в первую очередь, являются особенности эмоционально-волевой сферы, отсутствие склонности к регрессии, как проявление зрелости личности и принятие своих собственных индивидуальных особенностей в области здоровья без стремления к направленным изменениям. Анализ вторичных корреляционных связей асертивности показал, что, в свою очередь, на нее могут оказать существенное влияние адаптационный потенциал и поведенческая регуляция, отсутствие склонности к индивидуалистичности и тревожности в структуре личностных особенностей. На оценку своего здоровья также влияет общее эмоциональное состояние и формирование чувства независимости.

На следующем этапе исследования, с целью ответа на вопрос о роли асертивности в профессии сотрудника полиции, мы провели сравнительный анализ в группах сотрудников, отличающихся по целому ряду параметров, обеспечивающих общую эффективность в деятельности. Последняя, являясь достаточно емким понятием, включала в себя целую совокупность обеспечивающих ее показателей. В исследование мы включили три из них: профессионализм, результативность, удовлетворенность деятельностью. Один из них имеет отношение к внутреннему состоянию сотрудника ОВД, а два других

обеспечивают процесс и результат деятельности сотрудника. Далее на основании показателей, нами были выделены группы сотрудников, обладающих высокими и низкими показателями по каждому из указанных критериев.

Выраженной на высоком уровне значимости, в группах с низким и высоким уровнем профессионализма, проявила себя разница в показателях ассертивного поведения ( $P < 0,001$ ). Несколько менее значимой, но достигающей порога значимости на уровне  $P < 0,05$ , является разница между группой профессиональных и менее профессиональных сотрудников по параметру осторожных действий, общего самоконтроля. Различия наблюдаются также по ряду показателей расхождения в оценке собственных качеств личности (самооценка). Показатель результативности показал различия по целому ряду личностных особенностей, таких как демонстративность, склонность к социальной желательности, показатели саморегуляции в эмоциональной сфере, а также самооценка своего здоровья и интеллектуальных показателей, ощущение защищенности и показатели и показатели склонности к ориентации на культуральные нормы. Данные представлены на уровне различий  $P < 0,05$ . Значительная разница между группами сотрудников с низким и высоким показателем удовлетворенности наблюдается по показателю ассертивного поведения и конструктивных форм поведения в целом. Несколько менее выраженными являются различия между группами по показателям самочувствия и ипохондричности, а также показателям расхождения в оценке собственного здоровья и саморегуляции в деятельности.

Суммарный анализ показателей, имеющих выход на эффективность деятельности сотрудников ОВД, показал, что ассертивное поведение является составляющей таких показателей эффективности деятельности, как профессионализм и общая удовлетворенность деятельностью. Однако, не проявляют себя в структуре показателей результативности, которая имеет выход в большей мере на активность субъекта, его высокую самооценку и нормы необходимости (долженствования).

Было выявлено также, что профессионализм в целом в структуре экспертных высказываний оценивается как имеющееся у сотрудников качество гораздо реже,

чем показатели результативности, которые, по всей видимости, хотя и представлены у всех не в одинаковой мере, являются обязательными составляющими профессиональной деятельности сотрудника ОВД. В свою очередь, показатели удовлетворенности имеют выход не только на показатели асертивного поведения сотрудников, но и на целый спектр проявлений человека, обеспечивающих его эмоциональное благополучие.

Исходя из результатов эмпирического анализа, а именно уточненного списка качеств асертивного представителя профессии, на заключительном этапе работы, нами была составлена программа формирования асертивного поведения, рассчитанная на сотрудников, имеющих низкие показатели асертивности. В программу вошли следующие компоненты: самооценочный (ядерный); защитно-адаптационный; поведенческий (а также волевой); психосоматический (компонент активности). За основу программы исследования нами были взяты поведенческие особенности субъекта, позволяющие осуществлять непосредственное наблюдение за формированием необходимых качеств личности. В заключении, с помощью коэффициента Уилкоксона, нами была проведена проверка эффективности программы. Данные проверки эффективности формирования основных показателей программы представлены в таблице 4.

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа по итогам внедрения программы

	Асертивность	Шкала 1 SACS	«Самочувствие»	«Саморегуляция в деятельности»
Z	-1,609 <sup>b</sup>	-3,034 <sup>b</sup>	-3,117 <sup>b</sup>	-2,692 <sup>b</sup>
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,108	,002	,002	,007

Где b – показатель использования отрицательных рангов

Как показали результаты сравнительного анализа, между двумя замерами имеют место значимые различия по показателю асертивного поведения (первая шкала методики SACS), показателю самочувствия, который связан со значимым показателем «Расхождение в оценках показателя здоровья», а также показателем по шкале «Саморегуляция в деятельности». Разницы по параметрам интегрального

показателя ассертивности в исследовании получено не было. Данные результаты указывают на тот факт, что в ходе реализации программы служебной подготовки изменениям подверглись более динамичные показатели, в том числе ассертивное поведение, изучение и формирование которого входило в задачу нашего исследования.

### **ВЫВОДЫ:**

1. Анализ научной литературы, позволяет говорить о том, что ассертивность сотрудника ОВД является проявлением его уверенности, самостоятельности, ориентации на достижение успеха, ответственности, надежности. Анализ методологических и теоретических подходов к исследованию понятия ассертивности показал, что ассертивность принято связывать с балансом эмоциональных проявлений за счет уравнивания структуры защитных реакций и стратегий преодолевающего поведения. В этой связи, достаточно часто ассертивное поведение противопоставляется агрессии и может рассматриваться как форма совладающего поведения, направленного на сохранения самообладания и контроля над возникшей ситуацией.

2. Анализ результатов проведенных эмпирических исследований ассертивности сотрудников ОВД показал, что в структуре профессиональной деятельности, сотрудникам свойственно проявление ассертивных форм поведения. Однако, анализ значительной выборки сотрудников показал, что можно выделить несколько групп сотрудников. С одной стороны – это сотрудники с низкими показателями ассертивности, которые составляют меньшую часть выборки, а с другой – сотрудники с высокими показателями ассертивности. В ходе исследования было обнаружено, что на первых этапах профессионализации, ассертивное поведение может формироваться одновременно с целым рядом других, неконструктивных стратегий поведения.

3. Сравнительный анализ показателей эффективности профессиональной деятельности сотрудников ОВД показал, что сотрудники с выраженными признаками ассертивности обладают и более высокими показателями эффективности профессиональной деятельности. Следовательно, ассертивность

для сотрудников ОВД является важным условием достижения высокого уровня профессионализма.

4. Проведенное исследование позволяет говорить о том, что к психологическим детерминантам, обуславливающим проявление асертивности у сотрудников полиции можно отнести собственно несколько групп качеств, которые можно условно обозначить как психосоматические (уровень активности, отношение к здоровью, эмоциональное самочувствие); личностные (самооценка, адекватные защитные реакции, уверенность, независимость, высокий уровень саморегуляции); поведенческие (способность к проявлению асертивных форм поведения).

5. Предложенная и апробированная в ходе исследования программа формирования асертивных форм поведения у сотрудников ОВД показала принципиальную возможность развития асертивных качеств и формирования навыков асертивного поведения, имеющих значение для эффективного выполнения профессиональных обязанностей сотрудников. Широкое внедрение в практику повседневной деятельности органов внутренних дел программы формирования асертивных форм поведения у сотрудников ОВД, будет способствовать достижения ими вершин профессионального мастерства.

### **ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

1. Психологам подразделений в рамках организации учебного процесса в вузах МВД России, необходимо обеспечить мониторинг и развитие навыков асертивного поведения с учетом одновременной коррекции таких неконструктивных стратегий как манипулятивные и асоциальные действия, которые, также, как и асертивное поведение, имеют тенденцию развиваться на основе высоких показателей первичной активности субъекта.

2. Психологам подразделений, в целях мониторинга асертивности, включить в структуру служебной подготовки диагностический комплекс, направленный на исследование параметров асертивного поведения сотрудников ОВД.

3. Психологам подразделений обратить внимание на то, что формирование ассертивности должна проводиться долгосрочно и быть включена в структуру служебной подготовки на постоянной основе. В свою очередь, отработка навыков ассертивного поведения может проводиться в виде тренингов или ситуативных занятий. В особенной мере в группы тренинга должны быть включены не только сотрудники, имеющие низкие показатели ассертивности, но и поступающие на службу сотрудники, прошедшие обучение в вузах МВД России.

4. Психологам подразделений, в структуре формирования ассертивных форм поведения следует обратить внимание на показатель независимости, который в выборке сотрудников ОВД проявил себя как показатель, противоположный изучаемому феномену, что может быть связано с высоким уровнем регламентации деятельности и ограничением прав сотрудников.

5. Начальникам подразделений включить в структуру занятий по служебной подготовке блок занятий, посвященных формированию ассертивности и сопряженных с данным качеством личностных составляющих, в структуру которых, согласно нашему исследованию, вошел ряд показателей, связанных с параметрами активности, самооценкой, показателями волевого поведения, уверенностью. Подготовку занятий рекомендовать проводить психологам подразделений и сотрудникам, занимающимся с личным составом подразделений. Теоретические и практические блоки занятий рекомендуется повторять с периодичностью 1 раз в год (или два года), по мере поступления в подразделения новых сотрудников.

**В заключении** подводятся итоги выполненной работы, намечаются перспективы исследования в направлении работы с формированием ассертивных форм поведения. Результаты исследования позволяют сделать предположение, что ассертивность, напрямую связанная с показателями эффективности через комплекс эмоциональных, регуляционных и психосоматических показателей, должна быть включена в комплекс служебной подготовки сотрудников.

Материалы диссертационного исследования **изложены** в следующих публикациях:

1. **Саунин Е.В. Теоретико-методологическая и практическая составляющая феномена асертивности // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2018. – № 12 (166). – С. 340–344.**

2. Саунин Е.В. Асертивность как особенность поведения сотрудника ОВД // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2019): материалы междунар. науч. конф., Санкт-Петербург, 25 апр. 2019 г. – СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2019. – С. 311–313.

3. **Саунин Е.В. Деятельный подход к исследованию асертивности сотрудников ОВД // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2019. – №1 (167). – С. 382–387.**

4. Саунин Е.В. Асертивность в структуре профессиональной деятельности сотрудников ОВД // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2019. – № 2. – С. 100–108.

5. Саунин Е.В. Опыт факторного анализа теоретических конструкторов в области исследования асертивного поведения сотрудников ОВД // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2019. – №12 (178). – С. 428–432.

6. Саунин Е.В. Изучение основных параметров асертивности с помощью метода корреляционного анализа // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2020): материалы междунар. науч. конф., Санкт-Петербург, 23 апр. 2020 г. – СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2020. (В печати).

