

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ  
ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

---

**На правах рукописи**

**УДК**

**Шалаков Юрий Андреевич**

**ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООБРАЗОВАНИЯ  
НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОФИЦЕРА  
НАЛОГОВОЙ ПОЛИЦИИ**

Специальность: 19.00.13 - психология развития, акмеология

диссертация на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

**Научный руководитель:**

кандидат психологических наук, доцент

**Кандыбович Сергей Львович**

Москва – 2000

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	3
<b>ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ</b>	13
§1. Сущностные характеристики профессиональной деятельности офицера налоговой полиции	13
§2. Проблема повышения эффективности профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции	29
§3. Самообразование как средство повышения эффективности профессиональной деятельности: теоретическая модель и методы исследования	43
Выводы по первой главе.	59
<b>ГЛАВА 2 САМООБРАЗОВАНИЕ ОФИЦЕРА НАЛОГОВОЙ ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	64
§1. Формы и содержание самообразования офицеров налоговой полиции	64
§2. Влияние профессионального самообразования на объективные и субъективные показатели эффективности деятельности офицера налоговой полиции.	76
§3. Управление самообразованием офицера налоговой полиции в ходе профессиональной подготовки.	89
Выводы по второй главе	107
<b>ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b>	110
<b>ЛИТЕРАТУРА</b>	114
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ</b>	134

## ВВЕДЕНИЕ

### **Актуальность проблемы исследования**

Процесс коренных реформ, развернувшийся в современном российском обществе, выдвигает перед офицерским составом налоговой полиции качественно новые задачи, значимость которых возрастает в связи с противоречивым характером становления новых экономических отношений в России. Это обуславливает повышение эффективности профессиональной деятельности современного офицера налоговой полиции. Основным звеном в решении этой задачи является сам офицер, его профессионализм, личностные и индивидуальные качества.

Важность личностного подхода в решении выдвинутой проблемы отмечена в Законе о налоговой полиции, сформулирована в Кодексе чести офицера налоговой полиции. Здесь приведены основные требования к личности офицера, среди которых на первом месте - высокая профессиональная компетентность, организаторские и деловые способности.

В то же время практика показывает, что существующие формы подготовки специалиста не могут в достаточной степени охватить тот большой круг задач, которые встают перед офицерским составом. В этих условиях особая роль отводится процессу профессионального самосовершенствования, который заключается в активизации работы офицера над собой, позволяет актуализировать личные усилия и резервы в достижении целей профессиональной деятельности. Так, 86,4% опрошенных офицеров отмечают, что постоянно занимаются самосовершенствованием, 69,7% - отмечают, что именно личные усилия в саморазвитии и самосовершенствовании способствовали их успешной карьере<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> По данным опроса около 150 специалистов налоговой полиции, проведенного нами в 1999г.

В общем процессе профессионального самосовершенствования выделяется основная ее составляющая - профессиональное самообразование, которое предусматривает интеграцию в личности офицера целой системы гражданских, социально-психологических и узкопрофессиональных качеств. Эффективность данной интеграции во многом определяется владением специалистом средствами и способами профессионального самообразования, направленностью личности офицера на постоянное повышение своей квалификации, сформированностью мотивации профессионального самосовершенствования.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена, с одной стороны, потребностями развития общества, самих органов налоговой полиции в формировании грамотного профессионального корпуса офицеров, а с другой стороны - стремлением самих офицеров к достижению вершин профессионализма.

### **Состояние разработанности проблемы исследования**

Самообразование как важнейшая составляющая часть более общего процесса самосовершенствования является предметом изучения представителей различных наук: философии, психологии, педагогики, социологии и др. Вопросы профессионального самосовершенствования, самообразования, их взаимосвязь с эффективностью, результативностью профессиональной деятельности достаточно глубоко изучались отечественными и зарубежными исследователями. Выделены различные аспекты данной проблемы. Влияние операционной сферы субъекта деятельности на эффективность профессиональной деятельности рассматривалось в исследованиях Т.И.Артемяевой, С.Г.Геллерштейна, Д.Н.Завалишиной, Е.П.Ильина, Н.П.Нечаева, В.Д.Шадрикова и др. Развитию мотивационной сферы в процессе профессионального развития личности уделяется большое внимание в работах Б.Г.Ананьева, М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбовича, В.И.Ковалева, Е.А.Климова, В.Э.Мильмана и др.

Особую значимость для настоящего исследования представляют работы Б.Г.Ананьева, В.А.Бодрова, Е.М.Борисовой, А.А.Деркача, М.И.Дьяченко, Л.Ф.Железняка, В.Г.Зазыкина, Е.А.Климова, Т.В.Кудрявцева, А.К.Марковой, Ю.П.Поваренкова, А.В.Сухарева, в которых рассматриваются проблемы активности личности в достижении высоких результатов профессиональной деятельности.

Вместе с тем можно констатировать недостаточную разработанность данной проблематики в конкретных условиях профессиональной деятельности офицера налоговой полиции. В первую очередь это касается изучения влияния профессионального самообразования на эффективность профессиональной деятельности.

Отмеченное выше обусловило выбор темы исследования и определило его конкретное содержание.

**Объектом исследования** выступает профессиональная деятельность офицера налоговой полиции.

**Предмет исследования** - процесс самообразования как фактор эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции.

**Цель диссертационного исследования** состоит в выявлении сущности и содержания профессионального самообразования, путей его оптимизации и влияния на эффективность профессиональной деятельности офицера налоговой полиции.

#### **Гипотеза исследования**

Эффективная профессиональная деятельность офицера налоговой полиции предполагает в качестве основного условия постоянное самообразование профессионала. Профессиональное самообразование, будучи производной от основной профессиональной деятельности, оказывает влияние как на объективные, так и на субъективные показатели эффективности профессиональной деятельности.

В ходе профессионального развития меняется функционал самообразования, от репродуктивных функций (самостоятельное изучение сложившихся норм, приемов, способов профессиональной деятельности и т.д.) до продуктивных (самопроектирование, самостоятельный поиск неизвестных профессиональных решений, проблем профессиональной деятельности, разработка самостоятельных проектов и т. д.).

Эффективным средством повышения успешности профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции может выступать целенаправленное управление процессом профессионального самообразования, включающее овладение офицером в период профессиональной подготовки психолого-акмеологическими приемами и техниками профессионального самосовершенствования и саморазвития.

**В рамках цели и выдвинутых гипотез определены задачи исследования:**

- Раскрытие психологических особенностей профессиональной деятельности офицера налоговой полиции, показателей ее эффективности и в этом контексте определение сущности и содержания самообразования;
- Выявление особенностей влияния самообразования на профессиональную деятельность офицера налоговой полиции;
- Разработка и апробация способов психолого-педагогического воздействия на процесс самообразования с целью его оптимизации.

**Методологическую основу исследования** составили положения о диалектическом характере социальных отношений, развитии и формировании личности в деятельности и общении (К.А.Абульханова-Славская, Б.Г.Ананьев, В.В.Давыдов, А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн и др.); философские, психологические, педагогические теории развития личности (Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, Л.С.Выготский, П.Я.Гальперин, А.С.Макаренко, А.В.Петровский, В.А.Сухомлинский, С.Л.Рубинштейн и др.); идеи развивающего обучения (К.Д.Ушинский, Л.С.Выготский,

В.В.Давыдов и др.); акмеологические концепции целостного развития личности в зрелом возрасте (Б.Г.Ананьев, А.А.Деркач, Н.В.Кузьмина и др.); теоретико-практические подходы к проблеме непрерывного образования (Г.Л.Ильин, Н.Б.Ковалева, М.В.Кларин, Ю.Н.Куллюткин и др.).

Диссертация выполнена в русле психолого-акмеологических исследований (К.А.Абульханова, Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, А.А.Деркач, А.С.Гусева, В.Г.Зазыкин, П.А.Корчемный, Н.В.Кузьмина, Л.Г.Лаптев, В.Г.Михайловский, А.Ю.Панасюк, Ю.В.Синягин, С.И.Съедин, Е.А.Яблокова и др.). Методологические подходы к технике и методике эмпирического исследования строились на основе анализа работ А.Я.Анцупова, А.В.Барабанщикова, Г.А.Волковицкого, К.М.Гуревича, Ю.А.Елбаева, Л.Ф.Железняк, Е.А.Климова, А.К.Марковой, В.В.Столина, Б.Я.Шведина и др.

В исследовании использовались следующие **методы**: изучение литературных источников отечественных и зарубежных авторов, ретроспективный анализ профессиональной деятельности государственных служащих, анализ документов, анкетирование, опрос, экспертная оценка, наблюдение, анализ независимых характеристик, констатирующий и формирующий эксперименты.

**Эмпирическая база и этапы исследования:** период работы над темой диссертационного исследования охватывает пятилетний период. База и конкретное содержание исследования на различных его этапах определялись многообразием решаемых задач и многоаспектностью изучаемой проблемы. В исследовании приняли участие: офицеры налоговой полиции (178 чел.), слушатели курсов переподготовки офицеров налоговой полиции (64 чел.). В качестве экспертов выступали руководители органов налоговой полиции (22 чел.).

**На первом этапе исследования (1994-1995гг.)** была изучена философская, социально-психологическая, акмеологическая литература по

проблеме исследования, разработана теоретико-методологическая основа реализации психолого-акмеологического подхода в решении поставленных задач.

**На втором этапе (1995-1996)** продолжалось изучение литературы; были разработаны и апробированы формы и методы констатирующего эксперимента, исследованы формы и способы самообразования офицеров, уровни освоения профессионального мастерства, проанализированы критерии и показатели эффективности деятельности офицера налоговой полиции.

**На третьем этапе исследования (1997-1998)** осуществлялась разработка и экспериментальная апробация программы формирующего эксперимента и методики исследовательской работы, проводился анализ и обобщение полученного научного материала.

**На четвертом этапе (1998-1999)** проведено обобщение полученных данных и результатов, определение перспектив дальнейшего исследования проблемы, разработка практических рекомендаций.

#### **Основные научные результаты, полученные лично соискателем, и их научная новизна**

Доказательно представлено, что профессиональное самообразование выступает важнейшей составляющей, обеспечивающей эффективную профессиональную деятельность сотрудника налоговой полиции и оказывает значимое влияние на такие объективные и субъективные показатели ее эффективности, как: временные параметры; качественные показатели; количественные показатели; удовлетворенность профессиональной деятельностью; заинтересованность профессиональной деятельностью. При этом профессиональное самообразование представляет собой целенаправленную, систематическую деятельность, управляемую самой личностью, служащую для совершенствования основной профессиональной деятельности.

Выявлены динамические характеристики самообразования на различных этапах профессионального развития личности офицера налоговой полиции. Показано, что по своему содержанию профессиональное самообразование может выполнять как адаптивную (приспособительную), так и продуктивную (творческую) функции. Так, в ходе адаптационного периода профессиональное самообразование выполняет адаптационные функции, которые направлены на достижение конкретного результата в заданных условиях профессиональной деятельности. В дальнейшем профессиональное самообразование обеспечивает продуктивные процессы профессиональной деятельности, итогами которой являются: устойчивая профессиональная деятельность офицера (этап стабильного функционирования специалиста) или профессиональное творчество (этап специалиста - новатора).

Обоснованы методы воздействия на процесс профессионального самообразования офицера налоговой полиции. Эмпирически доказано, что целенаправленное управление процессом профессионального самообразования, включающее овладение офицером в период профессиональной подготовки психолого-акмеологическими приемами и техниками профессионального самосовершенствования и саморазвития, обучение личности осознанной работе с методами, методиками, методическими приемами самообразования; развитие и совершенствование приемов и способов саморегуляции в профессиональной деятельности, использование индивидуальной самодиагностики выступает эффективным средством повышения успешности профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции.

В целом полученные в настоящем исследовании результаты выступили теоретической основой разработки практических рекомендаций для офицеров налоговой полиции по совершенствованию процесса их самообразования в профессиональной деятельности и процессе переподготовки.

### **Практическая значимость исследования**

Результаты диссертационного исследования, обобщений и выводов о содержании процесса самообразования, его структуре, особенностях на различных этапах профессионализации офицера налоговой полиции могут быть использованы для совершенствования профессиональной подготовки государственных служащих.

Полученные данные исследования могут быть использованы образовательными органами подготовки и переподготовки офицеров налоговой полиции, при определении содержания специальных тем, связанных с организацией процессов самообразования и саморазвития специалистов.

**Надежность и достоверность** результатов исследования обеспечены исходными общеметодологическими позициями, применением апробированного инструментария, репрезентативностью выборки исследований, разнообразием исследовательских процедур и приемов, их взаимодополняемостью, многочисленной проверкой данных, математической обработкой полученных данных с использованием пакета компьютерных программ статистического анализа, а также экспертной оценкой ведущих специалистов, практической апробацией полученных материалов.

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялись как в ходе формирующего эксперимента, так и непосредственно в профессиональной деятельности государственных служащих. Практические результаты внедрены в систему государственной и специальной подготовки офицеров налоговой полиции. Теоретические и экспериментальные результаты исследования на отдельных его этапах докладывались и обсуждались на семинаре кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС, учебно-методических сборах офицеров налоговой полиции, семинарах руководящих работников налоговой полиции, различных научно-практических конференциях (Москва, 1997-1999гг.; Краснодар, 1998 и др.).

По теме диссертации опубликовано 3 научные работы.

Результаты проведенной работы использовались при диагностике развития навыков общения офицеров налоговой полиции г.Москвы с последующим анализом и рекомендациями по оценке их управленческого потенциала.

Материалы исследования составили основу спецкурса «Профессиональное самообразование и эффективность профессиональной деятельности офицера налоговой полиции» (20 час.).

#### **На защиту выносятся следующие положения**

Целенаправленная систематическая деятельность, управляемая самой личностью и ориентированная на совершенствование основной профессиональной деятельности, включает профессиональное самообразование как важнейшую составляющую, обеспечивающую эффективную профессиональную деятельность сотрудника налоговой полиции и оказывающую значимое влияние как на объективные, так и субъективные показатели ее эффективности.

В ходе адаптационного периода профессиональной деятельности самообразование выполняет адаптационные функции, которые направлены на достижение конкретного результата в заданных условиях профессиональной деятельности. В дальнейшем профессиональное самообразование обеспечивает продуктивные процессы профессиональной деятельности, итогами которой являются: устойчивая профессиональная деятельность офицера (этап стабильного функционирования специалиста) или профессиональное творчество (этап специалиста - новатора) результатами которого выступают: формирование психических новообразований (мотивы, знания, навыки, умения, новые смыслы профессиональной деятельности и т.д.); возникновение профессиональных задач, инициирующих начало новых актов продуктивной активности личности.

Особенностями влияния самообразования на эффективность профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции на этапе адаптации к профессиональной деятельности являются: осуществление самообразования в виде предписаний; самостоятельное изучение сложившейся деятельности путем анализа действий и операций. На этапе стабильного функционирования: ориентированность содержания профессионального самообразования на обеспечение устойчивости профессиональной деятельности через самостоятельный поиск причин ошибок в деятельности, самостоятельный поиск неизвестных профессиональных решений, самостоятельное овладение новыми техниками и приемами профессиональной деятельности. На этапе новаторства самообразование имеет аналитико-проектный характер и реализуется в виде самостоятельного поиска неизвестных решений проблем профессиональной деятельности, разработки самостоятельных проектов, самостоятельного анализа и овладения новыми видами профессиональной деятельности, самопроектирования, построения и реализации сценария профессиональной жизни.

Оптимизация процесса самообразования офицера налоговой полиции может быть обеспечена на основе методики профессионального тренинга, выступающей в качестве базового компонента средств формирующего воздействия на самообразование офицера налоговой полиции.

### **Структура диссертации**

Работа состоит из введения, двух глав, выводов и заключения, списка литературы и приложения.

## **ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ**

Первая глава настоящего диссертационного исследования содержит анализ основных теоретико-методологических подходов к пониманию проблемы влияния профессионального самообразования на эффективность деятельности офицеров налоговой полиции. Анализируются особенности и содержание профессиональной деятельности налоговой полиции, психолого-акмеологические факторы ее эффективности, проводится описание концептуальной модели исследования, понятийного аппарата и основных методов исследования и обосновывается необходимость применения психолого-акмеологического подхода к решению выделенной проблемы, что предполагает:

- ◆ определение психологических особенностей профессиональной деятельности офицера налоговой полиции;
- ◆ выявление и исследование психологического содержания критериев эффективности профессиональной деятельности офицера;
- ◆ изучение роли и места самообразования в повышении эффективности профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции.

### **§1. Сущностные характеристики профессиональной деятельности офицера налоговой полиции**

Категория «деятельность» в отечественной науке занимает особое место. В наиболее абстрактном и общем определении эта категория раскрывает отношение "субъект - объект". В широком смысле речь идет о человеке (и обществе) как субъекте деятельности и о природе как ее объекте. Именно в процессе деятельности осуществляется субъективное отражение

объекта (предмета деятельности), а с этим и превращение данного объекта в ее продукт соответственно субъективной цели (Б.Ф.Ломов [131]).

Психология выделяет свой аспект в изучении категории деятельности, который рассматривает различные формы, виды и уровни субъективного отражения объективной действительности действующим человеком, то есть субъективный план деятельности. Или, иными словами, мотивы, целеобразование, эмоции и т.д. что представляет собой специфическую форму субъективного отражения реальности [4; 6; 24; 40; 43; 98; 125; 129; 170; 187; 232; 235 и др.].

Анализ исследований, посвященных изучению сущностных характеристик человеческой деятельности, позволяет выделить следующие ее основные признаки:

1. Деятельность детерминируется характером общественных отношений, сложившихся в обществе. Данное положение вытекает из того, что система общественных отношений, развивающаяся по объективным законам образует социальный контекст, в котором живет и действует индивид. Однако, было бы неверно представлять себе систему общественных отношений как нечто внешнее для индивида и его деятельности, как некоторые внешние координаты относительно которых разворачивается его деятельность. Общественные отношения существуют не вне деятельности конкретных людей. Напротив, деятельность является одной из основных форм реализации общественных отношений.

2. Деятельность рассматривается как детерминанта системы психических процессов, свойств и состояний субъекта с одной сторон, а с другой сама психика влияет на эффективность и качество деятельности рассматривается как фактор деятельности.

3. Деятельность является динамическим, системным образованием, что предполагает следующие системные свойства деятельности: дифференцируемость на конечное множество взаимосвязанных элементов, обла-

дающих вполне определенными свойствами; взаимодействие отдельных элементов в плане общего назначения системы; взаимодействие информационное и энергетическое со средой; изменчивость характера функционирования в зависимости от информации полученной из вне; несводимость к свойствам, образующим ее компонент .Динамические свойства деятельности проявляются в том, что она (деятельность) как система развивается во времени, изменяя состав входящих в нее компонентов и связи между ними при сохранении функции.

Вместе с тем, рассматривая данную категорию необходимо отметить базовые принципы, лежащие в основе деятельности.

1. Принцип единства сознания и деятельности .Этот принцип подчеркивает, что объективное изучение психики человека требует анализа его реальной деятельности. Только через деятельность раскрываются объективные закономерности, управляющие развитием психических процессов и состояний, выявляются психические свойства человека.

2. Принцип развития и историзма. Так, конкретизируя слова А.Н.Леонтьева : "Взятая с этой стороны, деятельность выступает как процесс, в котором осуществляются взаимопереходы между полюсами : "субъект - объект"" [129]. Б.Ф.Ломов отмечает, что отношение "субъект - объект" не является постоянным, а изменяется с развитием общества, что предполагает рассмотрение его в контексте исторического развития общества [131]. В данном случае это является важнейшим условием эффективного использования категории деятельности в психологии.

3. Принцип единства строения внутренней и внешней деятельности. Данный принцип подчеркивает, что любая деятельность, любое действие всегда имеет внутреннюю сторону, момент, ” составляющую”. С другой стороны, любая деятельность, которую можно назвать внутренней, так или иначе проявляется во вне, в актуальных наблюдаемых действиях и поступках человека, как бы далеко во времени ни отстояли это

действие или поступок от замысла. То есть, всякая деятельность имеет и внешнее и внутреннее (внешний и внутренний планы или стороны), и они связаны между собой. В этом случае при изучении "внешней стороны" деятельности, раскрывается ее "внутренняя сторона".

Вышесказанное обосновывает методы и способы, сложившиеся в изучении деятельности. Наиболее широко распространенным подходом в отечественной психологии является психологический анализ деятельности. В общем виде он предполагает:

- ◆ выделение психологической структуры деятельности;
- ◆ рассмотрение отдельных элементов и связей между ними;
- ◆ характер взаимодействия с окружающей средой;
- ◆ возможности и особенности управления деятельностью.

Однако, в зависимости от целей исследований, психологами берутся различные аспекты деятельности. Так, С.Л.Рубинштейн [186] при описании строения деятельности акцентирует наличие в ней таких элементов как : мотив - цель - средство - социальная ситуация - результата оценка. А.Н.Леонтьев в качестве основных детерминант деятельности рассматривает мотив - цель - условие [129]; эти компоненты структурируют соответственно уровни: собственно деятельность, действия и операции

В.П.Зинченко добавляет в уровненную структуру деятельности также микроуровень функциональных блоков [98]. В.В.Давыдов в контексте анализа учебной деятельности использует следующий набор компонент: потребность - мотив - задача - способ действия [71]. При этом разные компоненты играют различную функциональную роль в уровнях деятельности, действиях и операциях. Г.П.Щедровицкий в целях анализа деятельности мыслительного типа использует семизвенную структуру: цель - задача - исходный материал - средства - метод - процедура - продукт [119].

Особый интерес, с позиций нашего исследования, представляют работы, выполненные в русле психолого-акмеологического подхода к анализу профессиональной деятельности личности (К.А.Абульханова, Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, А.А.Деркач, А.С.Гусева, В.Г.Зазыкин, П.А.Корчемный, Н.В.Кузьмина, Л.Г.Лаптев, А.К.Маркова, В.Г.Михайловский, А.Ю.Панасюк, Ю.В.Синягин, С.И.Съедин, Е.А.Яблокова и др. [2; 3; 9; 14; 34; 68; 69; 74; 77; 78; 91; 118; 124; 128; 136; 144; 145; 182; 197; 198 и др.]). При изучении профессиональной деятельности в рамках этих исследований выделяется ряд существенных особенностей.

Во-первых, профессиональная деятельность является основным компонентом профессии, которая выступает с точки зрения общества - как система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, обеспечивающих удовлетворение потребностей общества в достижении необходимого обществу результата продукта. Для конкретного человека профессия - это социально зафиксированная обществом область его возможных трудовых действий, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности, профессионально важные качества личности [109; 110; 136 и др.].

Во-вторых, уточняется само определение профессиональная деятельность, которая рассматривается как целостная и сложная система. Интегрирующим компонентом данной системы, обеспечивающим ее жизнедеятельность, является субъект труда, осуществляющий взаимодействие всех компонентов системы с учетом многообразия признаков, отражающих ее специфику" [4; 108; 136; 234 и др.].

В связи с этим, в-третьих, конкретизируется задача психологического исследования деятельности, которая определяется через раскрытие того, "как в процессе профессиональной деятельности осуществляется

субъективное отражение действительности и каков психологический механизм психической регуляции деятельности. Ее задачей является также изучение влияния деятельности на развитие психологических функций, процессов, состояний и свойств человека"[234].

В-четвертых, особую важность приобретает изучение характера, формы и динамика отражения объективной реальности субъектом труда и факторы, обуславливающие конкретные типы этого отражения в профессиональной деятельности. Среди факторов выделяют две самостоятельные, но четко взаимосвязанные группы:

- 1) объективные факторы;
- 2) субъективные факторы.

К первой группе относят: социальные, производственно-технические, экономические, организационные и санитарно-гигиенические характеристики профессионального труда. Вторая группа факторов включает: личностные, профессионально-психологические, психофизиологические и индивидуально-типологические качества субъекта труда. Именно последняя группа раскрывает как в сознании субъекта труда преломляется заданная объективная реальность и каково ее влияние на результаты профессиональной деятельности.

В-пятых, профессиональная деятельность, рассматривается в динамике овладения личностью профессией. Это предполагает выделение этапов в процессе профессионализации и изучение особенностей деятельности на каждом из них. При этом, обычно, выделяют следующие этапы профессионализации [40; 41; 50; 65; 78; 92; 104; 108; 125; 126; 136; 144; 145; 162; 176; 230; 234; 241 и др.]:

- этап формирования профессиональных намерений;
- этап выбора профессии;
- профессиональное обучение;
- профессиональная адаптация;

- этап профессионального развития, который может состоять из двух фаз:

- фаза стабильного функционирования специалиста;
- инновационная фаза, характеризующаяся творческим отношением специалиста к своей профессиональной деятельности.

В-шестых, дополняется и уточняется психологическая структура профессиональной деятельности.

В общем случае, как отмечает Б.Ф.Ломов, " деятельность исходит из тех или иных мотивов и направлена на достижение конкретной цели. Вектор "мотив-цель" выступает в роли своеобразного "стержня", организующего всю систему психических процессов и состояний, которые в эту деятельность включаются" [131].

В условиях профессиональной деятельности вектор "мотив-цель" конкретизируется. В основе мотивов профессиональной деятельности лежат потребности в профессиональном труде и ценностные ориентации профессиональной деятельности, где потребность в профессиональном труде определяется как психическое состояние, создающее предпосылку к профессиональному труду, а ценностные ориентации - выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов. С этих позиций мотивы профессиональной деятельности рассматриваются нами как осознанное внутренние побуждения человека, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.) или на факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (заработок, льготы и др.). Содержательными характеристиками профессиональных мотивов считают следующее [18; 41; 53; 55; 109; 137; 145; 176; 181; 206 и др.]:

- ◆ доминирование одного из видов мотивов как преобладание его в структуре личности;
- ◆ осознанность как отражение в сознании предмета мотивации и способов его достижения;
- ◆ действенность как выражение мотивов в реальном профессиональном поведении;
- ◆ опосредованность как преломление побуждений определенными социальными нормами и эталонами;
- ◆ самостоятельность возникновения как проявление побуждения без стимула из вне;
- ◆ обобщенность как распространенность мотива на ряд видов трудовой деятельности;
- ◆ избирательность как направленность на определенную сторону профессиональной деятельности.

Мотивы подготавливают целенаправленность профессионального поведения, хотя не обеспечивают его. Цель профессиональной деятельности - это осознанный образ конечных и промежуточных результатов профессиональной деятельности. Характер цели зависит от профессиональных притязаний человека, рассматриваемых нами как самооценка человеком себя как профессионала в прошлом (ретроспективная профессиональная самооценка), в настоящем (актуальная профессиональная самооценка) и в будущем (потенциальная или идеальная самооценка). Уровень притязаний определяет зону субъективной ответственности человека в профессиональной деятельности.

В общем плане совокупность вышеперечисленных элементов составляет содержание мотивационной сферы личности. Однако, это не означает, что мотивационная сфера представляет собой некоторую сумму составляющих. По сути, выступая ведущим элементом профессиональ-

ной деятельности, мотивационная сфера является ее подсистемой. Системные признаки мотивационной сферы личности проявляются в таком интегративном показателе как профессиональная направленность, определяемом через иерархическую зависимость профессиональных убеждений, ценностей, профессиональных идеалов и установок, мотивов и целей профессиональной деятельности, и проявляющемся в интересах, стремлениях, отношениях, складывающихся между человеком и профессиональной деятельностью.

В условиях профессиональной деятельности особое значение придается психологическим средствам деятельности. К ним относят:

- ◆ операции и действия, осуществляемые человеком в ходе профессиональной деятельности, и более крупные их объединения - способы приемы в труде, а так же умения и навыки;
- ◆ "техники" - совокупность приемов, умений, навыков, применяемых человеком для решения отдельных поставленных задач профессиональной деятельности и профессионального общения;
- ◆ технологии - четкое планирование специалистом психологической стороны производственного процесса и подчинение поставленным системам целей его содержания и методов, контроль за достижением поставленных целей.

Важным психологическим ресурсом, который вкладывает человек в профессиональную деятельность, являются профессиональные способности.

Профессиональные способности - индивидуально-психологические свойства личности человека, отвечающие требованиям профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения [108; 119; 126; 136; 233; 235 и др.].

Совокупность психологических средств деятельности определяется как операциональная сфера профессиональной деятельности. В общем случае можно сказать, что если мотивационная сфера профессиональной деятельности создает готовность к деятельности, поддерживает интерес к ней входе ее выполнения, то операциональная сфера - осуществляет исполнительную часть профессиональной деятельности, обеспечивает получение необходимого результата.

При рассмотрении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью офицера налоговой полиции необходимо отметить ее специфику, подчеркивающую качественные отличия, что обусловлено следующим:

- служба в налоговой полиции - особый вид государственной службы, исходя из этого офицер налоговой полиции наделен строго определенными полномочиями « ....сотрудник налоговой полиции при исполнении служебных обязанностей является представителем государственной власти» (ст.14 Закона о налоговой полиции);
- в основе профессиональной деятельности офицера налоговой полиции лежит феномен противоборства; это следует из содержания ведущей оперативно-розыскной деятельности;
- интегративный характер деятельности офицера включающий ориентировочно-поисковую, правовую, аналитико-прогностическую, технологическую, регуляторно-побудительную, защитную, кооперативную и другие виды деятельности;
- условия протекания деятельности: неопределенность, риск, дефицит времени, помехи и т.д.;
- объективные изменения характера профессиональной деятельности, вызванные научно-технической революцией;

- специфика объекта деятельности; человек выступающий в виде объекта деятельности может обладать следующими характеристиками асоциальная направленность личности, враждебность, деформированные ценностные ориентации, негативный жизненный опыт и т.д. [22; 49; 62; 63; 85; 144; 154; 217].

Естественно, что это предъявляет особые требования к целям, задачами результатам профессиональной деятельности офицера налоговой полиции, что проявляется:

- в обусловленности целей и задач службы социальным заказом общества и закреплением их в законах, указах, директивах и приказах;
- в сочетании в задачах многообразных составляющих, которые определяют полифункциональность труда офицера налоговой полиции;
- в интегративном характере результатов деятельности, складывающемся из готовности подразделений налоговой полиции, морально-психологического состояния офицерского состава и качественных позитивных изменений в конкретной личности офицера налоговой полиции;
- в соответствии выдвигаемым целям, задачам и функциям личностных качеств и действий офицеров.

Данные требования определяют отличия профессиональной деятельности офицера по условиям, содержанию и технологиям, которые имеют следующие характеристики:

- профессиональная деятельность офицера налоговой полиции направлена на достижение особого результата - выявление, предупреждение и пресечение налоговых преступлений и правонарушений, что подчеркивает общественную значимость задач, решаемых офицером налоговой полиции;
- социально-правовая, функциональная и временная регламентация деятельности и взаимоотношений офицеров;

- властный, обязательный характер профессиональных полномочий офицера налоговой полиции;
- нестандартный, творческий характер профессиональной деятельности офицера налоговой полиции;
- процессуальная самостоятельность, персональная ответственность офицера;
- профессиональная деятельность офицера осуществляется в форме противоборства; это положение исходит из специфики объекта деятельности;
- противоборство определяет специфику приемов, методов и средств решения профессиональных задач; главная особенность - обеспечение безопасности субъекта и создание преобладающего превосходства для достижения поставленной цели;
- профессиональная деятельность осуществляется в условиях профессиональных помех, к которым относятся угроза жизни и здоровью специалиста, неопределенность ситуации, ситуации риска с преднамеренно усложненными условиями;
- исходя из вышесказанного, профессиональным способом деятельности является активное действие;
- -офицер налоговой полиции, выступая субъектом деятельности является и объектом противоборства, что предполагает наличие специфических характеристик и специального статуса офицера налоговой полиции как субъекта профессиональной деятельности;
- экстремальность условий выполнения задач профессиональной деятельности;
- вовлечение в управление всех субъектов деятельности при их сопряженности с боевым оружием, специальной техникой;
- коллективный характер труда и непосредственное взаимодействие офицеров в профессиональной деятельности и постоянном общении.

Исходя из вышесказанного, нами были выделены следующие особенности мотивационной сферы профессиональной деятельности офицера налоговой полиции:

**множественность, разнообразие побуждений, что поддерживает и укрепляет мотивацию в разных условиях и обстоятельствах профессиональной деятельности; Это предполагает наличие мотивов понимания профессии - налоговый полицейский, мотивов деятельностно-процессуальных (ориентированных на процесс деятельности), деятельностно-результативных (ориентированных на результат деятельности) мотивов, мотивов престижа профессии в обществе, социального сотрудничества в профессии, а также мотивов проявления личности в профессии, мотивов развития и самореализации личности (содержательные характеристики мотивационной сферы профессиональной деятельности офицера налоговой полиции приведены в таблице (**

- Таблица 1);
- иерархичность, соподчиненность ведущим мотивам, доминирование социально значимых мотивов, таких как, принесение пользы обществу средствами данной профессии, устойчивая мотивация на достижение успеха;
- преобладание конструктивной направленности мотивационной сферы труда при отсутствии деструктивной мотивации тормозящей развитие профессиональной деятельности;
- гибкость, подверженность изменениям в зависимости от условий профессиональной деятельности, логики саморазвития человека.

В операционной сфере профессиональной деятельности офицера налоговой полиции можно выделить следующие особенности:

- знания, умения, навыки, техники и технологии действий в ситуации противоборства;
- оперативное мышление в нестандартных ситуациях, способность к глубокому всестороннему анализу, прогнозирование умение выделить главное, развитый интеллект, эрудиция;

- результативность профессиональной деятельности;
- профессиональные способности: активное восприятие, устойчивое внимание, воображение, интуиция, высокий порог стрессоустойчивости, коммуникативная компетентность офицера налоговой полиции, выносливость к длительно воздействующим психофизиологическим перегрузкам, высокая работоспособность, смелость, решительность, ответственность, настойчивость;
- профессиональный рост, достижение статуса в профессии;
- индивидуальный стиль профессиональной деятельности, общения в рамках профессии;
- владение несколькими видами профессиональной деятельности.

Мотивы предназначения профессии	Деятельностно-процессуальные мотивы	Деятельностно-результативные мотивы	Мотивы престижа профессии в обществе	Мотивы социального сотрудничества	Мотивы проявления личности в профессии	Мотивы самореализации и развития личности
Принесение пользы обществу.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Отсутствии жесткой регламентации.</li> <li>Возможность самому принимать решения о способах деятельности.</li> <li>Разнообразие способов деятельности.</li> <li>Оснащенность рабочего места.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Значимость профессиональной деятельности - налоговый полицейский.</li> <li>Соревновательный характер деятельности.</li> <li>Возможность добиться высоких результатов</li> <li>Стремление превзойти высокие результаты в своей профессии.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Служение обществу.</li> <li>Престиж профессии в обществе.</li> <li>Принадлежность к профессиональной группе.</li> <li>Стремление быть значимым и принятым в социальной общности</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Совместная деятельность в профессии</li> <li>Четкое распределение обязанностей, ролей.</li> <li>Наличие взаимозаменяемости. Стремление работать под началом высококвалифицированных специалистов.</li> <li>Психологический климат в коллективе.</li> <li>Призвание и авторитет в кругу коллег.</li> <li>Следование нормам общения.</li> <li>Стремление получить специальный статус в профессии.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Возможность стать хорошим специалистом.</li> <li>Возможность творчества в профессиональной деятельности</li> <li>Возможность профессионального и личностного роста.</li> <li>Развитие личности средствами профессии.</li> <li>Возможность повышения квалификации.</li> <li>Принятие роли профессионала.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Профессиональное самоопределение.</li> <li>Самореализация личности в профессии.</li> <li>Самопроектирование личности в профессии.</li> <li>Следование логике индивидуального личного саморазвития на благо общества.</li> </ol>

**Таблица 1. Содержательные характеристики мотивационной сферы профессиональной деятельности офицера налоговой полиции**



С этих позиций основными профессионально важными качествами личности офицера налоговой полиции выступают:

- высокий уровень правосознания, социальная ответственность личности;
- социальная зрелость личности;
- честность, гражданское мужество;
- принципиальность, непримиримость в борьбе за правопорядок;
- обязательность, дисциплинированность, исполнительность;
- нервно-психическая устойчивость, высокий уровень самоконтроля над своими эмоциями.

**Таким образом,** проведенный анализ профессиональной деятельности офицера налоговой полиции, ее сущностных характеристик, позволяет выделить в повышении ее эффективности важное значение особенностей мотивационной и операционной сфер.

При этом, выделенные характеристики могут выступить основой для обоснования критериев эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции, разработки технологий ее оптимизации и основных путей профессионального самообразования офицера налоговой полиции.

## **§2. Проблема повышения эффективности профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции**

Для ясного понимания сущности эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции необходимо предварительно зафиксировать общенаучный смысл и содержание понятия эффективности, установить тенденцию и границы его употребления в психологической науке, определить конкретные критерии и показатели эффективности в анализе профессиональной деятельности офицера налоговой полиции, что

выступает необходимым условием дальнейшего продвижения в поле анализа избранной проблемы.

В философско-социологической, политической и педагогической литературе понятие эффективности встречается достаточно часто.

При этом, практика употребления понятия показывает, что "эффективность" в философском плане рассматривается как мера возможности, с точки зрения ее близости к наиболее целесообразному (необходимому результату). В педагогическом понимании - как наименьшее расхождение между планируемыми и достигнутыми результатами педагогического воздействия. В экономическом - как отношение затрат к результату. В социально-политическом - как результативность, или как отношение результата к цели [7; 14; 24; 26; 38; 80; 117; 119; 120; 121; 169; 170; 180; 203; 222; 238; 254].

Общим в этих дефинициях можно, на наш взгляд, зафиксировать:

- 1) понимание эффективности как соотношение результата и цели деятельности или прогресса;
- 2) определение меры эффективности через регистрацию степени близости полученного результата к запланированному рубежу.

В этом смысле следует различать понятия «эффективность» и «эффект». Эффектом обладает любое взаимодействие явлений и предметов объективной действительности. При этом, эффект является результатом взаимодействия независимо от характеристик самого взаимодействия или процесса. Эффективностью же, очевидно, может обладать не любое взаимодействие и не всякий процесс, а только взаимодействие целенаправленное, преследующее определенные цели, т.е. управляемое [24; 38; 159; 178; 238].

Таким образом, содержание понятия эффективности можно рассматривать еще и как соотношение эффекта - результата взаимодействия, с преследующими целями.

Вместе с тем, содержание понятия эффективности выражает не только отношение результата деятельности к ее целям. Эффективность еще характеризует результат с точки зрения оправданности затрат по его достижению.

В первом случае речь идет о такой разновидности эффективности, как целевая (иногда ее называют функциональной). Во втором - об экономичности, или экономической эффективности.

В этой связи некоторые авторы сводят оценку эффективности к расчету соотношения затрат и результатов, рассматривая ее исключительно, как оптимальность этих затрат. Такая практика наиболее широко распространена за рубежом, где большинство подобных методик посвящается анализу эффективности использования затраченных средств [244; 245; 252 и др.]. Это оказало решающее влияние и на подходы отечественных исследователей, поскольку экономические показатели проще и быстрее измерить и оценить.

Тем не менее, содержание понятия эффективность не исчерпывается ее функциональным и экономическим аспектами.

Представляется необходимым ее анализ с позиции соответствия целей оцениваемой деятельности требованиям общества (ведомства) в виде нормативных показателей, принимаемых в качестве образцов.

Исходя из этого, можно выделить три вида эффективности: нормативную, как отношение целевых показателей к нормативным; функциональную, как отношение достигнутых результатов к целевым показателям и экономическую, как отношение достигнутых результатов к финансово-экономическим затратам.

Эти эффективности согласованы в цепь: нормативная эффективность предопределяет содержание функциональной, а функциональная - экономическую. Структурно-логическую схему этой взаимосвязи можно представить в следующем виде (Рисунок 1)



**Рисунок 1. Структурно-логическая схема взаимосвязи видов эффективности**

Взаимосвязи требований общества (ведомства) формулируются в виде нормативных показателей, на шкале которых определяются цели. В свою очередь они конкретизируются:

- а) в задачах, решение которых гарантирует достижение целей;
- б) затратах ресурсов, необходимых для решения данных задач.

При этом важно отметить методологическое значение определения и выделения видов эффективности.

1. Учет всех трех видов эффективности позволяет достичь сопряжения социальной и экономической эффективности. Это соотношение, являясь балансом социального эффекта и экономичности затрат на его достижение, выражает оправданность целей, задач и израсходованных ресурсов.

2. Непосредственному определению видов эффективности обязательно предшествуют:

а) анализ обоснованности целей, задач, средств их достижения с точки зрения их направленности и содержания;

б) изучение значений критериев и показателей, необходимых для последующего соотнесения и расчетов.

Психология не является в этом смысле исключением. Так анализ диссертационных исследований, посвященных изучению эффективности деятельности, проведенный нами, позволяет сделать вывод о том, что чаще всего это понятие используется тогда, когда требуется зафиксировать и измерить положительную или отрицательную динамику взаимодействия каких-либо психологических переменных, или соотнести полученные результаты с ожидаемыми (запланированными). При этом, под эффективностью так же как и в других гуманитарных науках, подразумевается приближение результата к планируемой цели исследования или воздействия. Иными словами, стержнем эффективности представляется вектор «цель-результат», а мерой - степень близости его оснований друг к другу.

Вместе с тем, как показывает изучение литературных источников и сложившейся профессиональной деятельности, каких-либо четких определений и формулировок обычно не приводится, на самом содержании понятия «эффективность» внимание не акцентируется. Чаще всего оно раскрывается либо через перечисление каких-либо содержательных аспектов, либо через представление совокупности характерных структурных элементов. Аналогичное положение и в прикладных психологических исследованиях [22; 65; 83; 136; 152; 204; 207; 230 и др.].

Таким образом, для понимания сущности эффективности профессиональной деятельности налогового полицейского важное значение имеют следующие положения, сформулированные в философско-социологической и психологической науке.

1. Эффективность - есть мера соответствия достигнутого результата запланированной цели, своеобразная точка на векторе «цель-результат». Она выступает как мера возможности, но не любой, а той, которая выражает эту цель и реализует ее.

Эффективность и эффект по содержанию не тождественны. Если эффектом обладает любое взаимодействие, то эффективностью - только целенаправленное, преследующее определенные цели.

2. Выделяется три вида эффективности:

- нормативная, выражающая отношение целей к нормативным показателям;
- функциональная - выражающая отношение достигнутых результатов к целям (плану);
- экономическая - выражающая отношение достигнутых результатов к финансово-экономическим затратам.

Эта триада отношений исчерпывает любую эффективность и может быть применима в психологической науке в соответствующих целях, с учетом необходимых ограничений.

3. Проблема изучения и оценки эффективности возникает тогда, когда необходимо зафиксировать и зарегистрировать динамику целенаправленного взаимодействия каких-либо переменных. При этом в качестве обозначающих динамику взаимодействия характеристик представляются изменения в показателях этих переменных.

В зависимости от величины значений нормативных, целевых, исходных и достигнутых показателей могут быть определены виды эффективности : нормативная, целевая, экономическая [91; 136; 143; 152; 173 и др.].

Все это позволяет подойти к оценке эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции через учет соотношений совокупности показателей, характеризующих степень достижения его целей.

Исходя из этих рассуждений, мы рассматриваем, эффективность профессиональной деятельности офицера налоговой полиции как качественный показатель профессионализма офицера, означающий соответствие полученного результата деятельности поставленным целям и задачам.

В этой связи для выделения и обоснования показателей эффективности необходимо прежде всего определение назначения и нормативных целей, профессиональной деятельности поскольку «целевое управление, обеспечивающее подчинение каждого частичного действия единой цели, позволяет получить, по расчетам специалистов, увеличение реальной эффективности в 10, 20 и более раз» [143].

В психологических исследованиях применительно к этапам профессионального развития личности данные положения конкретизированы следующим образом. В вузовских условиях показатели эффективности могут быть представлены как достижение одной или, чаще, совокупности целей. Например, снижение количества отчислений курсантов и повышение уровня их успеваемости [22; 50; 144; 145; 206 и др.], сокращение сроков обучения и т.д. Если иерархизировать их последовательность, то можно выделить следующие группы:

1. В профессионально-служебной - повышение эффективности деятельности специалистов в т.ч. в экстремальных условиях: снижение отсева (отчислений); повышение успеваемости курсантов вузов; повышение дисциплинированности; повышение служебной активности курсантов.

2. В социально-психологической - улучшение социально-психологического климата; повышение удовлетворенности профессией и специальностью; сохранение и увеличение профессионального долголетия специалистов налоговой полиции.

3. В экономической - снижение затрат за счет сокращения сроков обучения; уменьшение количества отчисленных по непригодности к обучению по данной специальности.

Изучение литературных источников, реальной практики подготовки специалистов в ряде учебных заведений показывает, что в качестве критерия эффективности чаще всего используется учебно-профессиональная успешность (успеваемость), характеризуемая рядом показателей.

Сюда относят, например, успеваемость; успешность действий на практических и учебно-боевых занятиях; общественную активность и дисциплинированность; активность в научной, изобретательной и рационализаторской работе; отчисления; успешность сдачи выпускных экзаменов, защиты диплома. При этом оценка производится по пятибалльной шкале.

Кроме того, вышеизложенные параметры предлагается относить к сфере профессиональной подготовки (обучению), а к сфере собственно профессиональной деятельности относить: успешность прохождения преддипломной практики и стажировки; успешность действий на учебно-тренировочных занятиях в процессе обучения; успешность выполнения служебных обязанностей (аттестационные оценки боевой и политической подготовки).

Подобные попытки дать основной перечень показателей, характеризующих «успеваемость» и «успешность» деятельности представляются весьма плодотворными, позволяя выявить контролируемые признаки этой успешности. Вместе с тем, очевидно, что значимость каждого из этих показателей не может быть универсальной для всех вузов. Соответственно, необходимо исследование и специальное обоснование пригодности каждого из этих показателей в качестве эмпирического индикатора успешности учебной и профессиональной деятельности. Кроме того, на наш взгляд, неправомерно все эти показатели рассматривать как рядоположенные без достаточного теоретического анализа и экспериментального обоснования.

Определенную ценность представляет и другой подход, в основе которого лежит понимание успешности профессиональной деятельности как меры достижения данным специалистом целей этой деятельности. В качестве показателей успешности обучения и профессиональной деятельности в этом подходе предлагается использовать следующие:

- оценки на экзаменах и зачетах,

- оценки успешности работы на тренажерах и выполнения контрольных заданий;
- полученные поощрения и взыскания;
- заболеваемость;
- экспертные оценки успешности обучения, профессиональной деятельности и свойств личности.

Обращает на себя внимание и предложение соблюдать определенные правила при выборе и обосновании показателей: учет характера статистического распределения их значений и соблюдение определенных требований, предъявляемых к ним [22; 23; 32; 49; 50; 65; 85; 104; 113; 144; 145; 146; 179; 206; 218; 241 и др.].

Среди этих требований основными, как правило, выступают следующие:

1. Релевантность (адекватность) - значимость показателя эффективности профессиональной деятельности.
2. Надежность - степень, в которой показатель характеризует устойчивые, стабильные параметры обучаемости деятельности.
3. Полнота - степень отражения показателем всех значимых сторон процесса обучения, деятельности.
4. Дискриминативность - степень различий по показателю в группах «лучших» и «худших» курсантов, специалистов.
5. Практичность - простота и невысокие затраты для получения искомым показателей.
6. Свобода от контаминации - учет влияния условий деятельности на значения показателей.

Исследователи иногда выделяют и другие показатели успешности профессиональной деятельности: «достигнутое служебное положение», «надежность деятельности», «суммарный учебный показатель», «качест-

во и продолжительность службы выпускников учебных заведений» и др. [65; 85; 104; 113; 144; 145; 146; 179; 206 и др.]

Таким образом, в качестве показателей, характеризующих успешность специалиста в какой-либо деятельности используются некоторые результаты его профессионального обучения или реальной профессиональной деятельности, а также сами характеристики этой деятельности. К ним относятся :

1. общая успеваемость;
2. срок овладения специальностью;
3. отсев (отчисление);
4. аварийность, классная квалификация;
5. выполнение боевых и учебно-боевых нормативов;
6. оценки результатов обучения;
7. показатели дежурства;
8. оценки за стажировку;
9. оценки за дипломную работу.

Несколько реже упоминается о таких характеристиках, как:

10. надежность;
11. продолжительность работы;
12. качество деятельности.

Иногда к этому перечню добавляются:

13. дисциплинированность;
14. общественная активность;
15. удовлетворенность профессией и специальностью;
16. направленность на перспективу и др.

При этом показатели №№ 1 - 12 оцениваются обычно следующими способами: балльное оценивание (4-х, 5-ти, 7 - и, 9-ти, 10-ти балльное), и экспертное оценивание. Показатели же №№ 13 - 16 оцениваются как количественно, так и качественно. Следует подчеркнуть, что при качественном

оценивании изучаются, как правило, содержание, направленность и другие аспекты. Важно так же отметить, что выбор их в качестве показателей успешности деятельности не случаен и не произволен.

Исследования отечественных психологов показывают, что удовлетворенность профессией и специальностью, социальная активность, дисциплинированность, а также направленность на перспективу в совокупности характеризуют мотивационную сферу личности, непосредственно определяющую успешность ее деятельности [22; 32; 50; 55; 60; 65; 81; 83; 85; 86; 92; 96; 107; 113; 125; 127; 128; 136; 144; 145; 185; 204; 205; 206; 207; 218; 222 и др.].

В этом смысле представляется возможным определить эти характеристики как показатели мотивационной сферы профессиональной деятельности. Их использование Пользование ими должно осуществляться по правилу взаимного дополнения, что позволяет интегрировать их в последующем в общую оценку эффективности.

<b>Показатели предметно-технологические, объективные.</b>	<b>Показатели психологические, личностные, субъективные.</b>
Количество выполняемых задач. Соответствие результата профессиональной деятельности требованиям руководящих документов. Сроки выполнения профессиональных задач. Результативность, продуктивность деятельности. Отсутствие ошибок.	Заинтересованность человека в профессиональной деятельности. Психологическая цена результата по величине психических, физиологических затрат усилий и времени для выполнения задач на установленном уровне. Работоспособность. Свобода выбора целей, средств и орудий труда. Социальный статус (формальный и неформальный в межличностных отношениях в профессиональной деятельности достигнутый человеком). Оптимальное соотношение когнитивных, мотивационных, волевых, оценочных собственно исполнительских компонентов. Удовлетворенность профессиональной деятельностью.

**Таблица 2. Показатели эффективности профессиональной деятельности**

Резюмируя вышесказанное, следует выделить две категории критериев эффективности профессиональной деятельности (Таблица 2).

- Объективные, предметно-технологические показатели эффективности.
- Субъективные, психологические, личностные показатели эффективности.

Проведенный нами анализ профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции на основе выделенных в ходе теоретического анализа критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности, а также экспертного опроса группы специалистов, имеющих большой опыт профессиональной деятельности в этой сфере, позволил конкретизировать показатели эффективности в зависимости от этапа профессионализации специалиста.

Так, на этапе профессиональной адаптации категория «эффективность» может конкретизироваться следующим образом :

Объективные показатели:

- время, затраченное на усвоение новых норм;
- характер усвоенных способов профессиональной деятельности и профессионального поведения;
- уровень самостоятельности в решении задач профессиональной деятельности;
- количество решаемых задач;
- соответствие результата требованиям руководящих документов;
- отсутствие ошибок.

Субъективные показатели:

- заинтересованность в профессиональной деятельности; соотношение общественной и личной значимости в труде;
- психологическая цена, адаптации к профессиональной деятельности;

- степень напряженности психических функций и процессов, обеспечивающих достижение необходимых результатов профессиональной адаптации;
- работоспособность;
- оптимальное соотношение когнитивных, волевых, мотивационных, оценочных, собственно исполнительных компонентов;
- удовлетворенность человека профессиональной деятельностью;
- овладение нормами профессионального общения.

На этапе профессионального развития в условиях конкретной деятельности, в фазе стабильного функционирования специалиста объективными показателями эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции являются:

- количество решаемых профессиональных задач;
- временные параметры профессиональной деятельности;
- соответствие результатов деятельности требованиям нормативных документов;
- отсутствие ошибок;

Субъективные показатели:

- заинтересованность офицера в результатах профессиональной деятельности;
- удовлетворенность человека трудом;
- социальный статус (формальный и неформальный), в межличностных отношениях в профессиональной деятельности;
- психические и физические затраты необходимых для выполнения работы на заданном уровне;
- социальный статус (формальный и неформальный в межличностных отношениях в труде, достигнутый офицером.

На инновационной фазе объективными показателями эффективности профессиональной деятельности выступают:

- достижение высоких результатов, профессиональное мастерство;
- владение несколькими видами профессиональной деятельности в рамках профессии;
- сокращение времени необходимого для выполнения типовых задач профессиональной деятельности;
- отсутствие ошибок.

Субъективными показателями эффективности являются:

- оптимальная психологическая цена результата, отсутствие усталости и перегрузок;
- удовлетворенность профессиональной деятельностью;
- свобода выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности;
- оптимальное соотношение когнитивных, мотивационных, волевых, оценочных, собственно исполнительных компонентов;
- соответствие профессионального должностного статуса индивидуально-личностным качествам.

**Таким образом,** проведенное теоретическое исследование проблематики эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции показало, что эффективность деятельности в общем виде выступает как мера соответствия достигнутого результата запланированной цели, своеобразная точка на векторе «цель-результат» и позволило выделить и описать нескольких видов эффективности: нормативную; функциональную; экономическую. Все это позволило подойти к оценке эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции через учет соотношений совокупности показателей, характеризующих степень достижения его целей.

### **§3. Самообразование как средство повышения эффективности профессиональной деятельности: теоретическая модель и методы исследования**

Изучение эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции неразрывно связано с изучением средств, способов, влияющих на повышение эффективности деятельности. Проведенный нами в предыдущих параграфах диссертационного исследования анализ профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции, критериев и показателей ее эффективности, позволяет полагать, что достижение высокой результативности в ее осуществлении возможно лишь при условии постоянного самосовершенствования специалиста. Именно самосовершенствование, предполагающее активную самостоятельную работу субъекта в освоении профессиональной деятельности, выступает основным механизмом достижения вершины профессионализма.

С целью предварительной проверки этого предположения, нами было проведено пилотажное исследование в подразделениях налоговой полиции (всего опрошено 58 офицеров). Полученные результаты экспертного опроса (Таблица 3) подтвердили выдвинутое предположение и показали перспективность исследования роли самообразования в повышении эффективности деятельности офицеров налоговой полиции как на теоретическом, так и на эмпирическом уровнях.

Как видно из приведенной таблицы, предпочтительными формами образования для офицера налоговой полиции являются занятия связанные с самообразованием, где в качестве учебного материала наряду с специальной литературой выступает и обобщение чужого опыта.

Полученные результаты показали необходимость теоретического анализа такого сложного явления как самообразование .

В современных исследованиях сложилось несколько подходов к изучению самообразования и его роли в профессиональном самосовершенствовании профессионала.

№	Форма образования	Количество офицеров (%)
1	Самостоятельное изучение документов.	30
2	Самостоятельное обобщение опыта.	25
3	Самостоятельная работа.	20
4	Посещение лекций.	10
5	Получение дополнительного образования	10
6	Инструктивно-методическое занятие	3
7	Занятия под руководством начальников.	2

**Таблица 3. Предпочтительные формы образования офицеров налоговой полиции в процессе профессиональной деятельности**

Наиболее многочисленные публикации связаны с изучением самообразования учителей. Здесь самообразование рассматривается как «порождение (или возбуждение) непрерывного процесса самообразования, превращение внешней детерминации учебного процесса - со стороны учителя, в самодетерминацию ученика» [17; 51; 60; 88; 101; 123; 124; 127; 195; 202; 204; 219; 237 и др.].

Стимулируется самообразование «целью, идеей, ставшей достоянием человека и теми средствами, что им усвоены в процессе совместной деятельности с людьми, давшей удовлетворение и соответствующую самооценку среди других» [223].

В литературе по проблеме самообразования обращено внимание и на роль волевых усилий личности в организации самообразовательной деятельности. Еще Н.А. Рубакин отметив, что «препятствий к самообразова-

тельной работе всегда много», призывал, прежде всего, «научиться сильно хотеть» добиваться знаний [176].

Принципиально важным для настоящего исследования является подход А.М. Матюшкина. Он назвал мотивационные и познавательные факторы наиболее значимыми слагаемыми готовности личности к самообразованию. Он отмечает, что «познавательные возможности процесса самообразования предполагают достижение достаточно высокого уровня теоретического развития человека, при котором он способен к самостоятельному усвоению определенной системы знаний, совершенствованию профессиональной деятельности, постанове и теоретическому решению профессиональных задач» [139].

Он же выделил два типа активности - адаптивный (приспособительный) и продуктивный (творческий). В отличие от адаптивных типов активности, завершающихся достижением конкретного результата (цели), продуктивные процессы имеют два взаимосвязанных субъективных итога:

а) формирование психических новообразований (новых мотивов, способностей, знаний и т.п.);

б) возникновение новых вопросов, проблем, составляющих начало новых актов продуктивной активности человека» [139; 223].

В этой связи целесообразно в продуктивной форме самообразования выделять аналитические и проектные формы.

Анализ литературы показывает, что педагогическое самообразование определяется большинством авторов как осознанная, целенаправленная, планомерная, непрерывная самостоятельная работа педагога по повышению своего профессионального мастерства на всем протяжении его практической деятельности в школе [7; 25; 26; 47; 123; 124; 125; 126; 151 и др.].

Следующий подход к самообразованию сложился в русле изучения закономерностей непрерывного образования взрослых [6; 22; 32; 46; 54; 81; 83; 127; 181; 185; 195; 206 и др.].

Ценность исследований в этом подходе заключается в том, что авторами выделен целый ряд факторов, оказывающих чрезвычайно важное влияние на отношение взрослых к образованию. К ним, в частности, относятся специфика мотивации взрослых к обучению, характер позиции взрослого в обучении, влияние практического опыта взрослых на усвоение знаний.

Что касается мотивационной составляющей обучения, то как правило, отмечается, что ценностное отношение взрослого к обучению зависит прежде всего от его общей жизненной позиции, и, в частности, от его позиции по отношению к своей профессиональной деятельности (Кулюткин Ю.Н.). Важными условиями влияющими на мотивацию к обучению являются: возможность реализации творческих сил в практической деятельности, наличие положительных отношений между коллегами на работе. В тоже время ограничение творческой возможности личности, введение жесткой регламентации деятельности, отсутствие хорошего психологического климата в коллективе отрицательно сказываются на общей удовлетворенности специалиста профессиональной деятельностью.

В этой связи Ю.Н. Кулюткин отмечает, что лишь в той мере, в какой взрослый человек получает возможность реализовать себя в системе социально-трудовых отношений, которые определяют его статус, формируется его потребность во все более высоких профессиональных достижениях и в развитии своих способностей, определяющих успешность деятельности [127].

Вторым значимым фактором, оказывающим влияние на особенности обучения взрослых выступает позиция взрослого в обучении. Общая позиция взрослого в обучении как активного субъекта общественно-трудовой деятельности находит свое проявление и в его отношении к обучению. Стремление личности к самостоятельному и ответственному принятию

решений, к целенаправленной организации учебной работы придает процессу обучения взрослых смысл самообразовательной деятельности.

Самостоятельность взрослого предполагает свободу выбора содержания, организационных форм, сроков и режимов обучения, активное его участие в учебном процессе.

Самостоятельность выступает ведущим принципом самообразования взрослых. Это подтверждается и зарубежными учеными. При этом подчеркивается, что цель обучения взрослых - сделать слушателя постоянным «внутренне ориентированным» самостоятельно действующим учащимся [138; 183; 229; 242; 245; 254 и др.].

Вместе с тем, стремление взрослых к самостоятельности в обучении нередко приходит в противоречие с их возможностями полноценно осуществлять собственную учебную работу. Установлено, что для некоторых категорий учащихся в особенности для тех из них, кто не имеет базовой подготовки, большой проблемой выступает определение собственных возможностей и потребностей, нередко у взрослых имеется немалый опыт практической деятельности, вместе с тем, утрачены способы и приемы учебно-познавательной деятельности.

Наличие жизненного или профессионального опыта, является еще одним из известных факторов, определяющих особенности самостоятельного усвоения новых знаний. В многочисленных исследованиях [46; 127; 136; 185; 196; 231; 245; 254 и др.] установлено, что опыт взрослого достаточно противоречиво влияет на качество усваиваемых знаний. Представления и понятия, сформированные в индивидуально практическом опыте, непосредственно отражают весь спектр конкретных ситуаций, возникающих в деятельности и общении, однако, эти представления являются результатом эмпирических обобщений, они привязаны к определенному кругу ситуаций, в которых они сформированы. Более того, у взрослых нередко

возникают психологические барьеры по отношению к новому материалу, неприятие и непонимание его смысла.

Вышесказанное дает основание отметить, что самообразование взрослых по своей природе есть процесс иницируемый, самим человеком посредством которого он соединяет собственный индивидуальный опыт накапливаемый в практической деятельности, с коллективным опытом других людей, с обобщенным в науке и культуре широким социальным опытом.

В третьем подходе проблематика самообразования рассматривается в акмеологическом контексте, то есть с позиций влияния самообразования на процесс достижения человеком профессионализма в своей деятельности. Наибольший интерес для настоящего исследования представляют работы, раскрывающие динамику основных характеристик человека в различных периодах его зрелости (Б.Г.Ананьев, П.П.Блонский, Л.С.Выготский, А.А.Деркач, И.С.Кон, А.К.Маркова, Е.Б.Старовойтенко), мотивацию самосовершенствования (Г.А.Волковицкий) в профессиональной деятельности, самореализацию личности как субъекта деятельности (И.Н.Семенов, С.Ю.Степанов [3; 12; 14; 55; 68; 69; 73; 74; 77; 78; 91; 92; 118; 128; 144; 145; 162; 181; 198; 200; 208; 239 и др.]).

Важность данных работ обусловлена и тем, что в акмеологических исследованиях берется прикладной аспект проблем, относительно конкретных условий профессиональной деятельности [3; 12; 14; 34; 55; 68; 69; 69; 73; 74; 76; 77; 78; 91; 92; 118; 128; 144; 145; 146; 162; 181; 198; 200; 208; 239 и др.].

В работах, посвященных методологическим проблемам акмеологии подчеркивается, что на смену сциентистской модели обучения приходит гуманистическая модель образования, которая «призвана обеспечить становление индивидуальности человека и раскрытие его потенциала, самоак-

туализацию и самореализацию «Я-концепции», богатство самовыражения в общении и творчестве» [69, 64].

Здесь же отмечается, что вследствие сдвига в моделях обучения происходят значительные перемены в формах, методах образования. В дополнение к традиционным урочной и лекционно-семинарской формам усвоения знаний интенсивно развиваются способы, основанные на самостоятельном творческом поиске в различных сферах деятельности человека.

В этих условиях профессиональное самообразование рассматривается в аспекте профессионального саморазвития личности в основе которого лежит мотивация самосовершенствования. Она детерминирует, направляет и регулирует процесс профессионального развития личности специалиста.

В структуре мотивации профессионального самосовершенствования специалиста выделяют характерные группы мотивов.

Первую группу составляют мотивы достижения и творческого поиска: стремление к инвариантности и акмеологическая ориентация, профессиональная позиция, потребность в самоанализе и т. д. Ко-второй - относятся личностные социально-значимые мотивы: интерес к профессии, желание стать высококлассным специалистом, потребность действовать в соответствии с чувством долга, чести морали и социальными нормами. В третью группу вошли мотивы, связанные с результативностью профессиональной деятельности: стремление к первенству в труде, потребность в удовлетворении собственной деятельностью, интересы продвижения по службе, стремление получить вознаграждение. Четвертую группу объединяют мотивы избегания неприятностей: требования руководства, влияние общественного мнения, осознание неизбежности контроля и оценки и т. д.

Таким образом, анализ подходов к проблеме самообразования зависит от точек зрения авторов к изучаемому явлению, которые не исключают, а взаимодополняют друг друга. Именно этим объясняется то, что ряд исследований, проанализированных нами, отнесен не к одной, а сразу к

двум из выделенных групп. В то же время, неоднозначность подходов в данной области затрудняет ее решение в практической деятельности офицера налоговой полиции и поэтому требует уточнение представление о ней.

Обобщение различных точек зрения на сущность исследуемого явления в психолого-педагогической литературе, обстоятельный и всесторонний анализ практики самообразования сложившейся в профессиональной деятельности офицера налоговой полиции позволили определить профессиональное самообразование как целенаправленную, систематическую деятельность, управляемую самой личностью, служащую для совершенствования основной профессиональной деятельности, и выделить следующие основные характеристики профессионального самообразования:

- во-первых, профессиональное самообразование является составной частью относительно самостоятельного вида деятельности - профессионального самосовершенствования, сущность которого состоит в сознательном формировании, развитии и совершенствовании профессионально важных качеств и в целом профессиональной компетенции (знаний, навыков, умений, профессиональных позиций);
- во-вторых, самообразование выступает сервисной деятельностью по отношению к ведущей деятельности офицера налоговой полиции, следовательно ее сущность можно понять только изучив систему деятельностей в которую включен офицер;
- в-третьих, самообразование как деятельность имеет свою структуру: мотивы, цели, средства, техники, технологии, которые в свою очередь являются производными от мотивов, целей, средств, техник, технологий основной профессиональной деятельности;
- в-четвертых, исходя из вышесказанного, профессиональное самообразование по отношению к профессиональной деятельности может выполнять следующие функции: адаптивную (приспособительную) или продук-

тивную (творческую). Адаптивная функция самообразования направлена на решение профессиональных задач в конкретных условиях (вхождение в новую профессиональную среду, усвоение сложившихся требований к профессиональной деятельности и т.д.), продуктивная функция самообразования заключается в формировании новых мотивов, способностей, проблем составляющих начало новых актов продуктивной деятельности офицера;

- в-пятых, мотивы самообразования включают в себя сложные виды побуждений, включающие разнообразные потребности, интересы, влечения, идеалы, побуждения, вызывающие активность офицера в работе над собой;
- в -шестых, профессиональное самообразование как сложная система имеет определенное содержание, внутреннюю организацию и процессуальную динамику, которые зависят от этапа профессионализации личности, что находит свое выражение в направленности, целях, средствах, методах и задачах профессионального самообразования.

Проведенный теоретический анализ позволил выделить типологию видов самообразования в зависимости от выполняемых ими функций (Таблица 4), а также выступил основанием построения концептуальной модели исследования влияния профессионального самообразования на эффективность профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции.

Прежде всего, как это выявилось в ходе теоретического анализа, логично было полагать, что на разных этапах профессионализации, влияние самообразования на эффективность профессиональной деятельности будет различным как по формам, так и по содержанию. Отсюда, в соответствии с выделенными нами в ходе теоретического анализа этапами профессионального становления мы выделили три группы специалистов:

- адаптирующиеся специалисты;
- стабильно функционирующие специалисты:

- специалисты новаторы.

№	Функции самообразования.	Виды самообразования
1.	Адаптивная	<p>Самостоятельное изучение сложившейся профессиональной деятельности приемом предписаний (что надо делать, как, каким путем, как контролировать, как оценивать).</p> <p>Самостоятельный анализ операций, действий, стратегий, тактик.</p> <p>Изучение профессиональных технологических карт. Самостоятельные упражнения по отработке умений, автоматизации навыков.</p> <p>Самостоятельное усвоение социальных норм, сложившихся в данном коллективе.</p> <p>Самоанализ причин ошибок, брака в профессиональной деятельности.</p> <p>Самостоятельное изучение специальной литературы, публицистики, профессиональных биографий.</p>
2	Продуктивная (аналитическая)	Самостоятельный анализ неизвестных ранее профессиональных задач, способов поиска неизвестных профессиональных решений, проблем профессиональной деятельности.
3	Продуктивная (проектная)	<p>Самостоятельный анализ и овладение новыми видами профессиональной деятельности. Самостоятельное накопление новых профессиональных приемов, технологий.</p> <p>Построение планов профессионального саморазвития.</p> <p>Самопроектирование, построение и реализация сценария профессиональной жизни</p>

**Таблица 4. Виды профессионального самообразования в зависимости от выполняемых ею функции**

Критериями разделения на группы послужили выводы из работ, посвященных адаптации молодых специалистов, описывающих профессиональную деятельность в особых условиях, раскрывающие особенности профессионального мастерства [21; 22; 32; 41; 50; 55; 60; 81; 85; 92; 96;

104; 108; 113; 125; 126; 127; 128; 136; 144; 145; 146; 176; 179; 195; 204; 206; 207; 218 и др.]. Полученные выводы уточнялись и дополнялись в ходе интервью с непосредственными начальниками, заместителями

В результате обработки были выделены следующие признаки деятельности:

а) офицеров - адаптирующихся специалистов:

- ◆ срок службы в подразделениях налоговой полиции не превышает одного года;
- ◆ неполнота структуры профессиональной деятельности;
- ◆ пониженная интенсивность профессиональной деятельности;
- ◆ исполнительский характер профессиональной деятельности;
- ◆ пониженная самостоятельность в профессиональной деятельности;
- ◆ отсутствие или слаборазвитые прогностические способности;
- ◆ недостаточное знание своих служебных обязанностей;

б) офицеров - стабильно функционирующих специалистов:

- ◆ исполнительность и ответственность в рамках выполнения своих служебных обязанностей;
- ◆ замкнутость на интересах своего подразделения;
- ◆ уверенность в себе при решении типовых служебных задач;
- ◆ самостоятельность в управлении подразделения;
- ◆ прогнозируемость результатов его профессиональной деятельности;

в) офицеров - специалистов-новаторов:

- ◆ выраженная индивидуальность;
- ◆ ответственность за состояние дел в подразделении;
- ◆ самостоятельность в принятии и реализации решения;
- ◆ критичность к результатам своей профессиональной деятельности;
- ◆ целеустремленность;
- ◆ рационализм;

Согласно выделенным признакам в группу офицеров - адаптирующихся специалистов вошли 35 человек, в группу офицеров - стабильно функционирующих специалистов - 64 человека, в группу специалистов - новаторов - 13 человек. Всего в проведении констатирующего эксперимента приняло участие 112 офицеров налоговой полиции.

Численность выборки обосновывалась требованиями заданной точности и спецификой исследования. Для обеспечения надежности выводов на уровне точности не менее 5% при известных параметрах изменчивости результатов по основным методикам произведенная выборка представляется репрезентативной.

Для получения эмпирической информации применялась анкета, полустандартизированное интервью с командирами и начальниками испытуемых, нестандартизированный самоотчет, анализ документов, экспертный опрос. Первая анкета служила для получения сведений об офицере: воинское звание, занимаемая должность, основные этапы служебного пути, описания своей принадлежности к профессиональной группе, профессиональный статус, профессиональная роль, удовлетворенность профессией, предпочтительные виды и формы самообразования, содержательные аспекты самообразования, а также причины побудившие опрашиваемого заняться самообразованием. Вторая анкета использовалась для определения предпочтительных форм самообразования офицера налоговой полиции, выявления причин побудивших офицера к самообразованию. Значимость форм самообразования, причин инициирующих самообразование оценивалась в шкале: 3, 2, 1, 0, 1, 2, 3. Где цифры расположенным до 0 имели следующую интерпретацию:

3 - очень высокая значимость;

2 - высокая значимость;

1 - значимость несколько выше среднего уровня;

0 являлся показателем средней значимости:

Показатели 1; 2; 3, расположенные после 0 интерпретировались следующим образом:

- 1 - значимость ниже среднего уровня;
- 2 - значимость существенно ниже среднего уровня ;
- 3 - отсутствие значимости.

Введение данной шкалы обусловлена необходимостью сравнения оценок, а также анализом отношений с другими переменными.

Специфика исследования обусловила выбор полустандартизированного интервью в качестве важного средства получения первичной информации. Привлечение для участия в исследовании начальников, офицеров, лимитированное время общения, разный уровень готовности для работы с исследователем требовали гибкости в общении, а задачи предполагали получение одинакового объема информации от всех опрашиваемых.

Полустандартизированное интервью было направлено на получение информации о личности каждого офицера, его профессиональной подготовленности, эффективности при выполнении служебных задач, наиболее предпочтительных способах повышения квалификации.

В качестве еще одного инструмента исследования нами использовался нестандартизированный самоотчет. Использование нестандартизированного самоотчета связано в первую очередь с необходимостью получения первичной информации о субъективных критериях эффективности профессиональной деятельности. В этой связи при анализе материала выделялись следующие содержательные аспекты:

- заинтересованность офицера в результатах профессиональной деятельности;
- удовлетворенность трудом;
- социальный статус (формальный и неформальный), в межличностных отношениях в профессиональной деятельности;

- психические и физические затраты необходимые для выполнения работы на заданном уровне;
- свобода выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности;

Также в самоотчете фиксировались содержательные характеристики описывающие способы самообразования, а также затруднения в профессиональной деятельности, решаемые с помощью самообразования.

Еще одним методом, реализуемым нами в ходе эмпирического исследования выступало экспертное оценивание. При его проведении, прежде всего, ставились следующие задачи:

- постановка проблемы, определение целей и задач экспертизы;
- разработка процедур экспертизы;
- отбор экспертов, проверка их компетентности;
- проведение опроса и согласование оценок;
- формализация полученной информации, ее обработка, анализ и интерпретация.

В качестве экспертов для оценивания привлекались опытные специалисты налоговой полиции. Их экспертные качества изучались методом самооценки. Метод самооценки предполагает, что эксперт, отвечая на специально разработанные вопросы, предъявляет свои способности к анализу, быстроту и неординарность мышления, уровень своих знаний по изучаемой проблеме. Опыт многочисленных экспертиз у нас и за рубежом показывает, что группы с высокой самооценкой, как правило, ошибаются в своих суждениях при проведении экспертизы меньше других [30; 65; 117; 118]. В этом плане существует зависимость между самооценкой группы и средней групповой ошибкой экспертов: средняя групповая ошибка уменьшается с возрастанием средней самооценки. Самооценка проводилась по двум основным направлениям: по степени знания рассматриваемых вопросов эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой

полиции и по степени использования аргументированных источников, служащих эксперту основанием для ответов на вопросы.

В нашем исследовании эксперты использовали интервью в качестве основной формы работы. Интервью осуществлялось в виде свободной беседы эксперта с испытуемым по специально разработанной программе.

Экспертное оценивание эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции осуществлялось наиболее подготовленными специалистами (в нашем исследовании - 7) по следующим показателям:

- количество выполняемых задач;
- соответствие результата профессиональной деятельности требованиям нормативных документов;
- сроки выполнения профессиональных задач;
- результативность, продуктивность деятельности;
- отсутствие ошибок в профессиональной деятельности.

Оценка эффективности профессиональной деятельности проводилась по 7 - балльной шкале.

Каждый из экспертов выносил заключение об уровне эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции с учетом совместно деятельности и общения, в соответствии со своим профессиональным, жизненным опытом.

Для согласования экспертных оценок использовался коэффициент конкордации.

Полученные результаты послужили основанием для выделения в группах офицеров эффективных, среднеэффективных и малоэффективных специалистов.

Существенную роль в организации и проведении исследования играл анализ документов. Данная процедура проводилась с целью повышения объективности экспертных оценок. Материалом для анализа послужили

служебные характеристики, отзывы с предыдущих мест службы документы заседаний аттестационных комиссий, переводные характеристики, служебные карточки и т.д.

В качестве метода обработки документов был использован контент-анализ. В нашем случае контент-анализ помог выявить и объективировать информацию о профессиональной деятельности офицера налоговой полиции.

В качестве оснований анализа были выбраны качества, характеризующие деятельность офицера, его личность и профессионализм. К ним относятся такие положительные качества: честность, принципиальность, трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, добросовестность, целеустремленность, настойчивость, умение отстаивать свою точку зрения, способность расследовать дела любой сложности, работоспособность, умение не теряться в сложной обстановке; и отрицательные качества: грубость, высокомерие, малоинициативность, неспособность действовать в сложной обстановке, потребность в постоянной помощи, обязательность внешнего контроля, недисциплинированность, отсутствие авторитета у сослуживцев, низкая работоспособность.

Обработка результатов производилась с использованием пакета прикладных математико-статистических программ "EXCEL" и "Statistica for Windows 95".

Период работы над темой диссертационного исследования охватывает пять лет. На первом этапе исследования была изучена философская, социально-психологическая, акмеологическая литература по проблеме исследования, разработана теоретико-методологическая основа реализации психолого-акмеологического подхода в решении поставленных задач. На втором этапе продолжалось изучение литературы; были разработаны и апробированы формы и методы констатирующего эксперимента, исследованы формы и способы самообразования офицеров, уровни освоения про-

фессионального мастерства, проанализированы критерии и показатели эффективности деятельности офицера налоговой полиции. На третьем этапе исследования осуществлялась разработка и экспериментальная апробация программы формирующего эксперимента и методики исследовательской работы, проводился анализ и обобщение полученного научного материала. Наконец, на четвертом этапе было проведено обобщение полученных данных и результатов, определение перспектив дальнейшего исследования проблемы, разработка практических рекомендаций.

Изложению материалов эмпирического исследования и формирующего эксперимента посвящена вторая глава данного исследования.

### **Выводы по первой главе.**

Проведенный теоретический анализ подходов позволил сделать следующие выводы.

1. Профессиональная деятельность в нашем исследовании определяется как сложный многопризнаковый объект, представляющий собой систему. Интегрирующим компонентом данной системы, обеспечивающим ее жизнедеятельность, является субъект труда, осуществляющий взаимодействие всех компонентов системы с учетом многообразия признаков, отражающих ее специфику.

Установлены следующие отличия профессиональной деятельности офицера налоговой полиции по условиям, содержанию и технологии, которые имеют следующие характеристики :

- профессиональная деятельность офицера налоговой полиции направлена на достижение особого результата, что подчеркивает общественную значимость задач, решаемых офицером налоговой полиции;

- социально-правовая, функциональная и временная регламентация деятельности и взаимоотношений офицеров;

- властный, обязательный характер профессиональных полномочий офицера налоговой полиции;

- нестандартный, творческий характер профессиональной деятельности офицера налоговой полиции;

- процессуальная самостоятельность, персональная ответственность офицера;

- профессиональная деятельность офицера осуществляется в форме противоборства; это положение исходит из специфики объекта деятельности;

- противоборство определяет специфику приемов, методов и средств решения профессиональных задач; главная особенность - обеспечение безопасности субъекта и создание преобладающего превосходства для достижения поставленной цели;

- профессиональная деятельность осуществляется в условиях профессиональных помех, к которым относятся угроза жизни и здоровью специалиста, неопределенность ситуации, ситуации риска с преднамеренно усложненными условиями

- исходя из вышесказанного, профессиональным способом деятельности является активное действие;

- офицер налоговой полиции, выступая субъектом деятельности является и объектом противоборства, что предполагает наличие специфических характеристик и специального статуса офицера налоговой полиции как субъекта профессиональной деятельности.

- экстремальность условий выполнения задач профессиональной деятельности;

- вовлечение в управление всех субъектов деятельности при их сопряженности с боевым оружием, специальной техникой;

- коллективный характер труда и непосредственное взаимодействие офицеров в профессиональной деятельности и постоянном общении;

2. Под эффективностью профессиональной деятельности офицера налоговой полиции понимается - качественный показатель профессионализма офицера, означающий соответствие полученного результата деятельности поставленным целям и задачам.

При этом целесообразно выделение двух критериев эффективности: объективного и субъективного, показатели которых должны быть конкретизированы и уточнены относительно этапов профессионализации личности офицера. Так, на этапе профессиональной адаптации показателями эффективности являются. Объективными: время, затраченное на усвоение новых норм; характер усвоенных способов профессиональной деятельности и профессионального поведения; уровень самостоятельности в решении задач профессиональной деятельности; количество решаемых задач; соответствие результата требованиям руководящих документов; отсутствие ошибок. Субъективными: заинтересованность в профессиональной деятельности; соотношение общественной и личной значимости в труде; психологическая цена, адаптации к профессиональной деятельности; степень напряженности психических функций и процессов, обеспечивающих достижение необходимых результатов профессиональной адаптации; работоспособность; оптимальное соотношение когнитивных, волевых, мотивационных, оценочных, собственно исполнительных компонентов; удовлетворенность человека профессиональной деятельностью; овладение нормами профессионального общения.

На этапе профессионального развития в условиях конкретной деятельности, в фазе стабильного функционирования специалиста объективными показателями эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции являются: количество решаемых профессиональных задач; временные параметры профессиональной деятельности; соответствие результатов деятельности требованиям нормативных документов; отсутствие ошибок. В качестве субъективных показателей выступают: за-

интересованность офицера в результатах профессиональной деятельности; удовлетворенность трудом; социальный статус (формальный и неформальный), в межличностных отношениях в профессиональной деятельности; психические и физические затраты необходимых для выполнения работы на заданном уровне; социальный статус (формальный и неформальный в межличностных отношениях в труде, достигнутый офицером.

На инновационной фазе объективными показателями эффективности профессиональной деятельности выступают: достижение высоких результатов, профессиональное мастерство; владение несколькими видами профессиональной деятельности в рамках профессии; сокращение времени необходимого для выполнения типовых задач профессиональной деятельности; отсутствие ошибок. Субъективными показателями эффективности являются: оптимальная психологическая цена результата, отсутствие усталости и перегрузок; удовлетворенность профессиональной деятельностью; свобода выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности; оптимальное соотношение когнитивных, мотивационных, волевых, оценочных, собственно исполнительных компонентов; соответствие профессионального должностного статуса индивидуально-личностным качествам.

3. С вышеописанных позиций были раскрыты и рассмотрены механизмы лежащие в основании самообразования и выявлены особенности профессионального самообразования:

- профессиональное самообразование является составной частью относительно самостоятельного вида деятельности - профессионального самосовершенствования;

- самообразование выступает сервисной деятельностью по отношению к ведущей деятельности офицера налоговой полиции, следовательно ее сущность можно понять только изучив систему деятельностей в которую включен офицер;

- самообразование как деятельность имеет свою структуру: мотивы, цели, средства, техники, технологии, которые в свою очередь являются производными от мотивов, целей, средств, техник, технологий основной профессиональной деятельности;

- исходя из вышесказанного профессиональное самообразование по отношению к профессиональной деятельности может выполнять следующие функции: адаптивную (приспособительную) или продуктивную (творческую);

- мотивы самообразования включают в себя такие виды побуждения как потребности, интересы, влечения, идеалы, побуждения, вызывающих активность офицера в работе над собой;

- профессиональное самообразование как сложная система имеет определенное содержание, внутреннюю организацию и процессуальную динамику, которые зависят от этапа профессионализации личности, что находит свое выражение в направленности, целях, средствах, методах и задачах профессионального самообразования.

## **ГЛАВА 2 САМООБРАЗОВАНИЕ ОФИЦЕРА НАЛОГОВОЙ ПОЛИЦИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Теоретический анализ проблематики эффективности профессиональной деятельности, самообразования офицера налоговой полиции показал необходимость более полного и точного изучения психологического содержания влияния самообразования на эффективность деятельности. Данная задача решалась в ходе эмпирического исследования, в котором рассматривались:

- ◆ особенности форм и содержания профессионального самообразования офицера налоговой полиции.
- ◆ влияние профессионального самообразования на эффективность деятельности офицера налоговой полиции.

Проведение эмпирического исследования выступало основой организации экспериментальной работы по развитию навыков самообразования у офицеров налоговой полиции, которые также описываются во второй главе настоящего диссертационного исследования.

### **§1. Формы и содержание самообразования офицеров налоговой полиции**

В соответствии с концептуальной моделью, описанной нами в третьем параграфе первой главы, на первом этапе эмпирического исследования нами была предпринята попытка изучить и классифицировать реальные формы, в рамках которых реализуется процесс самообразования офицеров налоговой полиции. Изучение форм самообразования производилось с учетом этапа профессионального развития офицера. С этой целью, мы опросили группу сотрудников налоговой полиции и проранжировали полу-

ченные из самоотчетов анкетного опроса данные о формах самообразования офицера налоговой полиции в процессе профессиональной деятельности.

Результаты обработки данных самоотчетов приведены в таблице (Таблица 5).

№	Формы профессионального самообразования	Этап профессионализации		
		Адаптирующиеся специалисты (35)	Стабильные Специалисты (64)	Специалисты новаторы (13)
1	Изучение деятельности приемом предписаний.	3	11	12
2	Анализ операций, действий.	2	4	- 10
3	Упражнения по отработке умений, навыков.	1	8	9
4	Усвоение социальных норм	4	9	11
5	Самоанализ причин ошибок	6	1	5
6	Изучение литературы.	5	2	7
7	Анализ неизвестных профессиональных задач, поиск проблем.	7	5	3
8	Разработка самостоятельных проектов.	8	7	1
9	Анализ и овладение новыми видами профессиональной деятельности.	10	12	8
10	Накопление новых приемов и технологий.	12	10	6
11	Построение планов профессионального саморазвития.	9	3	4
12	Самопроектирование, построение и реализация сценария профессиональной жизни.	11	6	2

**Таблица 5. Использование различных форм самообразования специалистами на разных этапах профессионализации  
(1 - максимальная значимость, 12 - отсутствие значимости)**

Как видно из таблицы 5, опрошенные специалисты лишь на 5 место ставят "самоанализ причин ошибок", еще менее значимыми для них выступают такие формы самообразования как "анализ неизвестных профессиональных задач, поиск проблем" (7 позиция) и "анализ и овладение новыми видами профессиональной деятельности" (9 позиция).

С целью определения функционала самообразования были определены ранги причин, побудивших офицеров к занятию самообразованием (Таблица 6).

Как видно из полученных данных, причины, побудившие офицеров к самообразованию имеют различное мотивационное основание и зависят от этапа профессионального развития.

Для адаптирующихся офицеров наиболее характерен адаптационный тип мотивации, который присущ для специалиста решающего следующие задачи: освоение минимально требуемого уровня владения специальностью, вхождение в профессиональную среду, освоение профессиональных норм деятельности и общения. В этих условиях правомерно отметить адаптивную функцию самообразования.

Для стабильно функционирующих специалистов свойственны результативный тип мотивации и мотивация вознаграждения, которые свидетельствуют с одной стороны об устремленности офицера на достижение результатов в профессиональной деятельности, а с другой преобладание у специалиста динамичной, ситуационной составляющей. По нашему мнению такое сочетание типов мотивации направлено на поддержание устойчивости профессиональной деятельности офицера налоговой полиции и определяет продуктивную функцию самообразования.

Для специалистов новаторов характерна процессуальный и результативные типы мотивации. Это указывает на доминирование у человека в основном ориентации на процесс профессионального самосовершенствования, развитие профессиональной компетенции и проявляется в устрем-

ленности на достижение вершин профессионального развития, соблюдению нормативных, административных и моральных требований (например, чувство долга, в выполнении личных и иных обязательств). С этих позиций следует выделить продуктивную функцию, которую выполняет самообразование.

№	Причины побудившие офицера к самообразованию	Этап профессионализации		
		Адаптирующиеся специалисты (35)	Стабильные специалисты (64)	Специалисты новаторы (13)
1	Самосовершенствование в профессиональной деятельности.	7	4	2
2	Потребность творческого решения профессиональных задач.	5	4	1
3	Интерес к своей профессии.	6	5	1
4	Стремление завоевать авторитет.	5	8	4
5	Желание лучше освоить свою специальность.	4	6	2
6	Желание быть не хуже других.	4	7	8
7	Потребность в удовлетворении результатами деятельности.	8	9	3
8	Интерес продвижения по службе	9	3	5
9	Стремление получения вознаграждения.	10	1	2
10	Мотивация избежания неприятностей.	1	2	6
11	Требовательность руководства.	2	2	7
12	Влияние общественного мнения.	3	10	9

**Таблица 6. Особенности мотивации самообразования на различных этапах профессионализации офицеров налоговой полиции**

Следует отметить, что, как видно из таблицы 6, опрошенные офицеры на первое место ставят явно причины повышения собственного про-

фессионализма "самосовершенствование в профессиональной деятельности" - 1 позиция, "потребность творческого решения профессиональных задач" - 2 позиция. Далее офицеры выделяют социальные причины - "стремление завоевать авторитет" (4 позиция) и "желание быть не хуже других" (6 позиция), на последних же местах оказались причины, которые можно отнести к "влиянию других лиц, давлению со стороны" - это "требовательность руководства" (позиция 11) и "влияние общественного мнения" (позиция 12).

При сопоставлении указанных в таблицах результатов (Таблица 5 и Таблица 6) были определены наиболее характерные формы самообразования для различных групп офицеров.

Обращает на себя внимание тот факт, что в зависимости от этапа профессионального развития личности меняется функционал самообразования. Это позволило поставить вопрос о выявлении корреляционных зависимостей между частотой использования различных форм самообразования, характером мотивации самообразования и уровнем профессионализации офицеров налоговой полиции.

С этой целью нами использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена, который определялся из уравнения (Формула 1):

$$r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Формула 1

где:

$r$  - коэффициент ранговой корреляции;

$d$  - разность между каждой переменной из пар значений  $X$  и  $Y$ ;

$n$  - число сопоставляемых пар.

Полученные данные подтвердили выдвинутые предположения. Так, переменная «самоанализ причин ошибок» для адаптирующихся офицеров коррелирует ( $r= 0,44$ ) с переменными «избежание неприятностей», «требовательность руководства» ( $r= 0,4$ ). Для стабильно функционирующих специалистов переменная «самоанализ причин ошибок» коррелирует ( $r= 0,44$ ) с переменными «избежание неприятностей», ( $r= 0,41$ ) «требовательность руководства» ( $r= 0,4$ ), «интерес к продвижению по службе» ( $r= 0,39$ ), «самосовершенствование в профессиональной деятельности» ( $r= 0,37$ ). Для специалистов новаторов переменная «самоанализ причин ошибок» взаимосвязана с «потребностью творческого решения задач», ( $r= 0,38$ ), «самосовершенствование в профессиональной деятельности» ( $r= 0,36$ ).

Для адаптирующихся офицеров характерны адаптивные формы самообразования:

- изучение деятельности путем предписаний;
- анализ операций, действий;
- самостоятельные упражнения по отработке умений и навыков;
- усвоение социальных норм;
- изучение литературы;
- самоанализ причин и ошибок.

Для стабильно функционирующих офицеров свойственны такие продуктивные формы профессионального самообразования как:

- самоанализ причин ошибок;
- построение планов профессионального саморазвития;
- самостоятельный анализ неизвестных ранее профессиональных задач, проблем;
- самопроектирование и реализация собственного сценария профессиональной жизни;
- адаптивные формы самообразования;
- изучение литературы;

- анализ операций, действий;

Для специалистов, находящихся на инновационной фазе развития характерны следующие продуктивные формы самообразования:

- разработка самостоятельных проектов;
- самопроектирование и реализация собственного сценария профессиональной жизни;
- самостоятельный анализ неизвестных ранее профессиональных задач, проблем;
- построение планов профессионального саморазвития;
- самоанализ причин ошибок.

Для раскрытия предметного содержания самообразования нами были проанализированы материалы самоотчетов. Как показывает проведенный контент-анализ их содержание зависит от этапа профессионального развития личности офицера. Приведем наиболее характерные выдержки из самоотчетов офицеров.

Офицер К. - адаптирующийся специалист: « ... в самообразовании для меня самое главное получить то, что не дало мне обучение: как вести себя с товарищами по службе, каким образом использовать знания в оперативной работе, устанавливать доверительный контакт с другими лицами....»

Офицер О. - стабильно - функционирующий специалист: «...для меня в самообразовании самое актуальное нормально подготовиться к зачету по знанию своих функциональных обязанностей, а вообще собираюсь заняться изучением психологии общения в экстремальных ситуациях. - сейчас это чрезвычайно важно....»

Офицер А - специалист новатор: «...при всей противоречивости ситуации, которая сложилась у нас в отделе, я планирую разработать авторскую компьютерную систему, которая обеспечивала бы надежный и дос-

товерный сбор информации об экономической ситуации в нашем регионе..»

№	Этап профессионального развития	Предметное содержание самообразования
1	Адаптирующийся специалист	<p>Знание функциональных обязанностей.</p> <p>Изучение и усвоение норм сложившихся в коллективе.</p> <p>Практика проведения документальных проверок.</p> <p>Уголовно-правовые аспекты в деятельности налоговой полиции.</p> <p>Основы оперативно-розыскной деятельности органов налоговой полиции.</p> <p>Особенности тактики первоначальных и последующих следственных действий.</p> <p>Навыки работы со специальными техническими средствами.</p> <p>Особенности практического взаимодействия налоговой полиции с другими государственными органами.</p> <p>Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций.</p> <p>Опыт других офицеров в проведении расследований.</p>
2	Стабильно функционирующие специалисты	<p>Психологическая подготовка в профессиональной деятельности офицера.</p> <p>Подготовка к «особым» моментам в оперативно-розыскной работе.</p> <p>Овладение техническими средствами деятельности.</p> <p>Изучение документов регламентирующие уголовно-правовые вопросы.</p> <p>Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций.</p> <p>Опыт других офицеров в проведении расследований.</p>
3	Специалисты новаторы.	<p>Анализ построения, планирования и осуществления расследований.</p> <p>Собственный профессиональный путь в органах налоговой полиции.</p> <p>Разработка и внедрение авторских методик сбора информации, уровень психологической подготовки проведения расследований, использования технических средств.</p> <p>Собственные инициативы по подготовке молодых специалистов.</p> <p>Опыт других офицеров в проведении расследований.</p> <p>Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций.</p>

**Таблица 7. Содержательные характеристики процесса самообразования офицеров налоговой полиции на различных этапах профессионального развития.**

Проведенный контент-анализ содержания самоотчетов позволил выделить приоритеты предметного содержания самообразования офицера налоговой полиции (Таблица 7), а также сопоставить формы и предметное содержание профессионального самообразования офицеров налоговой полиции.

Для процедуры сопоставления нами были взяты формы самообразования получившие по результатам опроса наивысший ранг в диапазоне от 1 до 4. Проведенное исследование позволило достаточно четко дифференцировать предметное содержание, соответствующее определенным формам самообразования офицеров налоговой полиции.

Полученные результаты представлены в таблицах (Таблица 8, Таблица 9 и Таблица 10).

При этом, как видно из таблицы 8, на первое место офицеры ставят такую форму самообразования как "упражнения по отработке умений и навыков", считая это одной из самых доступных и продуктивных форм собственного самообразования. Содержанием же такой формы самообразования, по мнению опрошенных, выступают навыки работы со специальными техническим средствами, знание функциональных обязанностей, практика проведения документальных проверок, особенности тактики первоначальных и последующих следственных действий.

Такую форму как "усвоение социальных норм" большинство опрошенных поставило на последнее место, что совпадает с данными таблицы 6.

"Самоанализ причин ошибок" (позиция 1, таблица 9) предполагает по мнению опрошенных, "Подготовку к "особым" моментам в оперативно-розыскной работе", "собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций" и лишь потом "опыт других офицеров в проведении расследований".

№	Формы самообразования	Предметное содержание самообразования
1	Упражнения по отработке умений, навыков.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Навыки работы со специальными техническими средствами.</li> <li>◆ Знание функциональных обязанностей.</li> <li>◆ Практика проведения документальных проверок.</li> <li>◆ Особенности тактики первоначальных и последующих следственных действий.</li> </ul>
2	Анализ операций, действий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций.</li> <li>◆ Опыт других офицеров в проведении расследований.</li> </ul>
3	Изучение деятельности приемом предписаний.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Знание функциональных обязанностей.</li> <li>◆ Изучение норм сложившихся в коллективе.</li> <li>◆ Практика проведения документальных проверок.</li> <li>◆ Уголовно-правовые аспекты в деятельности налоговой полиции.</li> <li>◆ Основы оперативно-розыскной деятельности органов налоговой полиции.</li> <li>◆ Особенности тактики первоначальных и последующих следственных действий.</li> <li>◆ Навыки работы со специальными техническими средствами.</li> <li>◆ Особенности практического взаимодействия налоговой полиции с другими государственными органами.</li> </ul>
4	Усвоение социальных норм	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Изучение и усвоение норм сложившихся в коллективе.</li> </ul>

**Таблица 8. Соотношение форм и предметного содержания самообразования офицеров налоговой полиции на этапе профессиональной адаптации**

Таким образом результаты проведенного эмпирического исследования позволили, с одной стороны, выделить наиболее характерные формы самообразования офицеров налоговой полиции, а, с другой, подтвердить выдвинутую гипотезу о различном соотношении форм и предметного содержания процесса самообразования на различных этапах профессионализации офицеров.

Так, на этапе адаптации данное взаимодействие имеет следующие особенности:

- ◆ во-первых, оно фиксирует, что самообразование выполняет приспособительную и аналитическую задачи,
- ◆ во-вторых, наблюдается достаточно четкое соответствие содержания адаптивным и аналитическим формам самообразования (таблица 8).

№	Формы самообразования	Предметное содержание самообразования
1	Самоанализ причин ошибок	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Подготовка к «особым» моментам в оперативно-розыскной работе.</li> <li>◆ Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций.</li> </ul> Опыт других офицеров в проведении расследований.
2	Изучение литературы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Овладение техническими средствами деятельности.</li> </ul> Изучение документов регламентирующие уголовно-правовые вопросы.
3	Построение планов профессионального саморазвития.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций.</li> <li>◆ Опыт других офицеров в проведении расследований.</li> </ul>
4	Анализ операций, действий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Психологическая подготовка в профессиональной деятельности офицера.</li> <li>◆ Подготовка к «особым» моментам в оперативно-розыскной работе.</li> </ul>

**Таблица 9. Соотношение форм и предметного содержания самообразования офицеров налоговой полиции на этапе стабильного функционирования.**

На этапе стабильного функционирования преобладает аналитическое содержание самообразования, а вместе с тем отмечается появление проектных форм самообразования и соответствующего содержания (таблица 9).

№	Формы самообразования	Предметное содержание самообразования
1	2	3
1.	Разработка самостоятельных проектов.	Разработка и внедрение авторских методик сбора информации, психологической подготовки проведения расследований, использования технических средств. Анализ построения, планирования и осуществления расследований. Разработка и внедрение авторских методик сбора информации, психологической подготовки проведения расследований, использования технических средств. Собственные инициативы по подготовке молодых специалистов. Опыт других офицеров в проведении расследований. Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций
2	Самопроектирование, построение и реализация сценария профессиональной жизни.	Собственный профессиональный путь в органах налоговой полиции. Опыт других офицеров. Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций.
3	Анализ неизвестных профессиональных задач, поиск проблем.	Разработка и внедрение авторских методик сбора информации, психологической подготовки проведения расследований, использования технических средств.
4	Построение планов профессионального саморазвития.	Собственные инициативы по подготовке молодых специалистов. Опыт других офицеров в проведении расследований. Собственные успешные и неуспешные действия в процессе осуществления своих функций

**Таблица 10. Соотношение форм и предметного содержания самообразования офицеров налоговой полиции на этапе новаторства.**

На инновационном этапе данная тенденция усиливается, при чем в проектные формы самообразования входят аналитическое и проектное содержание (таблица 10).

Таким образом результаты проведенного эмпирического исследования позволили, с одной стороны, выделить наиболее характерные формы самообразования офицеров налоговой полиции, а, с другой, подтвердить выдвинутую гипотезу о различном соотношении форм и предметного содержания процесса самообразования на различных этапах профессионализации офицеров.

## **§2. Влияние профессионального самообразования на объективные и субъективные показатели эффективности деятельности офицера налоговой полиции.**

В соответствии с задачами диссертационного исследования на следующем этапе экспериментальной работы нами была предпринята попытка выявления особенностей влияния самообразования на эффективность деятельности офицеров налоговой полиции

Для этого нами была применена следующая процедура. Методом экспертного оценивания по внешним критериям (объективные показатели эффективности) в группах офицеров определялись высокоэффективные, среднеэффективные и малоэффективные специалисты.

При этом, внутренние критерии (субъективные показатели эффективности), а так же предпочтительные формы самообразования выявлялись нами на основе использования материалов анкет и интервью. Эти данные использовались для проведения корреляционного анализа с целью определения через установленные взаимосвязи влияния самообразования на объективные и субъективные критерии эффективности профессиональ-

ной деятельности. В дальнейшем сравнивались результаты высокоэффективных и малоэффективных групп специалистов.

Исследование взаимосвязи эффективности деятельности и используемых форм самообразования проводилось нами отдельно для групп офицеров налоговой полиции, находящихся на разных этапах освоения профессиональной деятельности.

Первую группу составили офицеры, находящиеся на этапе адаптации. Результаты экспертизы анкет высокоэффективных и малоэффективных специалистов в этой группе испытуемых приведены в таблице (Таблица 11).

№	Критерии эффективности	Адаптирующиеся офицеры (n=24 )	
		Высокоэффективные (n = 11)	Малоэффективные (n = 13)
<b>Объективные критерии</b>			
1	Время, затрачиваемое на усвоение новых профессиональных норм.	6	3
2	Уровень самостоятельности при решении профессиональных задач.	6	2
3	Количество решаемых задач.	5	4
4	Соответствие результата требованиям документов.	5	3
5	Отсутствие ошибок.	4	2
<b>Субъективные критерии</b>			
1	Заинтересованность в профессиональной деятельности.	6	4
2	Степень напряженности психических функций.	5	5
3	Работоспособность.	5	3
4	Удовлетворенность профессией.	6	4
5	Овладение нормами общения.	5	4

**Таблица 11. Оценки высокоэффективных, малоэффективных офицеров на стадии адаптации к профессиональной деятельности (по итогам экспертизы, анализа анкет и самоотчетов)**

Дополнительным источником подтверждающим принадлежность офицера к группе высоко или малоэффективных специалистов послужил анализ документов. В таблице (Таблица 12) приведены частотные показа-

тели характеристик описывающие личностные качества офицеров налоговой полиции, отнесенных нами по результатам экспертных опросов к различным группам по показателю эффективности профессиональной деятельности.

№	Характеристики личных качеств офицеров	Адаптирующиеся офицеры (n= 24 )	
		Высокоэффективные (n = 11)	Малоэффективные (n = 13)
		Частота в %	
<b>Положительные качества</b>			
1	Добросовестный	29	14
2	Трудолюбивый	49	19
3	Целеустремленный	32	9
4	Дисциплинированный	31	24
5	Ответственный	52	11
6	Принципиальный	21	10
<b>Отрицательные качества</b>			
1	Теряется в сложной обстановке,	6	29
2	Отличается низкой работоспособностью.	-	76
3	Малоинициативен.	-	12
4	Нуждается в постоянной помощи,	5	80
5	Требуется контроль.	5	45

**Таблица 12. Частотные показатели личных качеств офицеров**

В выявленных группах определялись предпочтительные формы самообразования, затем с помощью корреляционного анализа устанавливались взаимосвязи. В дальнейшем сравнивались коэффициенты корреляции высокоэффективных и малоэффективных специалистов. Полученные результаты приведены в таблице (Таблица 13).

Как видно из таблицы (Таблица 13) самообразование влияет на временной, результативный параметры профессиональной деятельности, а также на внутреннюю удовлетворенность и заинтересованность.

№	Переменные	Адаптирующиеся офицеры (n= 24)	
		Высокоэффетивные n = 11	Малоэффетивные n = 13
<b>Объективные показатели эффективности</b>			
1	Временной параметр - самостоятельное изучение сложившейся профессиональной деятельности путем предписаний.	0,24	0,49
2	Временной параметр - самостоятельный анализ операций, действий .	0,51	0,22
3	Соответствие результата требованиям руководящих документов - самостоятельный анализ ошибок.	0,46	0,13
4	Соответствие результата требованиям руководящих документов -самостоятельное изучение сложившейся проф. деятельности путем предписаний	0,3	0,45
<b>Субъективные показатели эффективности</b>			
1	Заинтересованность в профессиональной деятельности - самостоятельное изучение специальной литературы, публицистики.	0,52	0,32
2	Заинтересованность в профессиональной деятельности - построение планов профессионального саморазвития	0,46	0,15
3	Удовлетворенность профессиональной деятельностью - построение планов профессионального саморазвития	0,49	0,14

**Таблица 13. Результаты корреляционного анализа в группе адаптирующихся офицеров**

Вместе с тем, следует отметить, что для групп офицеров, отличающихся по эффективности профессиональной деятельности, существуют различия в формах самообразования. Так для высокоэффективного офице-

ра свойственны инициативные, аналитические формы профессионального самообразования, а для малоэффективных предписательные аналитические формы и адаптивные виды самообразования. Исходя из этого можно предположить, что на этапе адаптации для повышения эффективности профессиональной деятельности у офицеров налоговой полиции необходимо развивать инициативный, аналитический подход к предметному содержанию самообразования.

Вторую группу составили стабильно функционирующие специалисты. Итоги экспертного оценивания в этой группе представлены в таблице (Таблица 14).

№	Критерии эффективности	Стабильно функционирующие специалисты (n=41)	
		Высокоэффективные (n =23)	Малоэффективные (n =18)
<b>Объективные критерии</b>			
1	Временные параметры профессиональной деятельности.	7	4
2	Количество решаемых профессиональных задач.	6	3
3	Соответствие результата требованиям документов.	6	2
4	Отсутствие ошибок.	5	3
<b>Субъективные критерии</b>			
1	Заинтересованность в профессиональной деятельности.	7	3
2	Удовлетворенность профессией.	6	4
3	Социальный статус.	6	3
4	Заинтересованность в результатах профессиональной деятельности.	6	4
5	Психические и физические затраты в профессиональной деятельности.	5	5

**Таблица 14. Оценки высокоэффективных и малоэффективных офицеров из группы стабильно функционирующих специалистов (по итогам экспертизы, анализа анкет, самоотчетов)**

В данном случае, также как и для группы адаптирующихся офицеров в качестве дополнительного источника подтверждающим принадлежность офицера к группе высоко или малоэффективных специалистов использовался анализ документов. Так, высокоэффективными специалистами оказываются офицеры, объективные критерии, применимые к деятельности которых значительно выше, чем у офицеров с низкими показателями эффективности деятельности. Например, по критерию "соответствие результата требованиям документов" эффективным выступает офицер с показателем 6, а менее эффективным, с показателем - 2.

Субъективные же критерии, как в случае с критерием "психические и физические затраты в профессиональной деятельности" (таблица 14) могут не показать эффективность деятельности офицера налоговой полиции.

Аналогично группе адаптирующихся специалистов нами был проведен сравнительный анализ личностных качеств специалистов, отнесенных к различным группам по эффективности их профессиональной деятельности. В таблице (Таблица 15) приведены частотные показатели характеризующие личностные качества офицеров налоговой полиции, отнесенных нами к группе стабильно функционирующих специалистов.

Как видно из таблицы 15, высокоэффективные стабильно функционирующие офицеры характеризуются целым набором личностных положительных качеств ( выделено 9 качеств), которые наличествуют у них в достаточно высоких % показателях. Отрицательных же качеств, характеризующих высокоэффективных стабильно функционирующих офицеров. Их выделенных 8, отмечается лишь 3 - "груб" - 14%, "высокомерен" - 9%, "теряется в сложной обстановке" - 7%. Остальные отрицательные качества у высокоэффективных стабильно функционирующих офицеров, по мнению опрошенных, отсутствуют - показатели равны 0.

№	Характеристики личных качеств офицеров	Стабильно функционирующие офицеры (n=41)	
		Высокоэффективные (n =23)	Малоэффективные (n=18)
		Частота в %	
<b>Положительные качества.</b>			
1	Добросовестный,	33	18
2	Трудолюбив	53	15
3	Целеустремленный	34	-
4	Дисциплинированный	41	21
5	Ответственный	54	15
6	Принципиальный	28	9
7	Способен расследовать дела любой сложности	75	4
8	В сложной обстановке не теряется	69	12
9	Настойчивый, умеет отстаивать свою точку зрения	52	8
<b>Отрицательные качества.</b>			
1	Теряется в сложной обстановке,	7	25
2	Отличается низкой работоспособностью.	-	71
3	Малоинициативен.	-	32
4	Нуждается в постоянной помощи,	-	24
5	Требуется контроль.	-	33
6	Груб.	14	12
7	Высокомерен	9	10
8	Не пользуется авторитетом у сослуживцев,	-	27

**Таблица 15. Частотные характеристики личных качеств офицеров**

В выявленных группах кроме предпочтительных форм самообразования затем с помощью корреляционного анализа устанавливались различные взаимосвязи, сравнивались коэффициенты корреляции высокоэффективных и малоэффективных специалистов, которые в дальнейшем позволяли разработать технологии выявления эффективных и малоэффективных специалистов и учитывать эти данные при составлении программ их самообразования. Полученные результаты приведены в таблице (Таблица 16).

№	Переменные	Стабильно функционирующие офицеры (n=41)	
		Высокоэффективные (n = 23)	Малоэффективные (n = 18)
<b>Объективные показатели эффективности</b>			
1	Отсутствие ошибочных действий самоанализ причин ошибок.	0,53	0,15
2	Количество решаемых профессиональных задач - самостоятельный поиск неизвестных профессиональных решений.	0,47	0,2
3	Количество решаемых профессиональных задач - овладение новыми техниками и приемами профессиональной деятельности.	0,55	0,11
<b>Субъективные показатели эффективности</b>			
1	Заинтересованность в профессиональной деятельности - самостоятельное изучением литературы.	0,47	0,32
2	Заинтересованность в профессиональной деятельности - построение планов профессионального саморазвития .	0,62	0,17
3	Удовлетворенность профессиональной деятельностью - построением планов профессионального саморазвития	0,44	0,14
4	Удовлетворенность профессиональной деятельностью - самопроектирование сценария профессиональной жизни	0,41	0,05

**Таблица 16. Результаты корреляционного анализа в группе стабильно функционирующих офицеров.**

Как следует из приведенных результатов обработки материалов исследования на этапе стабильного функционирования самообразование оказывает влияние на следующие критерии эффективности профессиональной деятельности: на объективном уровне - на качественные параметры деятельности (отсутствие ошибок) и на количественные показатели (количество решаемых задач). На субъективном уровне - на заинтересованность и удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Однако, следует отметить, что на объективном уровне наиболее действенными оказываются аналитические формы самообразования, а на субъективном - проектные формы,

№	Характеристики личных качеств	Офицеры - новаторы (n= 13 )
<b>Положительные качества.</b>		
1	Добросовестный	69
2	Трудолюбивый	75
3	Целеустремленный	73
4	Дисциплинированный	51
5	Ответственный	85
6	Принципиален	41
7	Способен расследовать дела любой сложности	62
8	В сложной обстановке не теряется	77
9	Настойчивый, умеет отстаивать свою точку зрения	51
<b>Отрицательные качества.</b>		
1	Груб,	10
2	Высокомерен	10

**Таблица 17. Частотные характеристики личных качеств офицеров группы специалистов новаторов.**

Наконец, последнюю группу составили офицеры, отнесенные нами к группе специалистов новаторов. Характерной чертой данной группы специалистов является отсутствие разделения на высокоэффективных, среднеэффективных и малоэффективных.

Как и следовало ожидать специалисты этой группы отличаются высоким уровнем профессионализма, развитыми профессионально важными качествами. Абсолютное большинство экспертов по объективным критериям эффективности дали этим специалистам оценку 6-7 баллов. По субъективным критериям также отмечаются повышенные (6-7 баллов) оценки.

Проведенный анализ документов, не дает оснований для введения критериев различия внутри группы офицеров новаторов. Однако, по сравнению с другими группами офицеров, отмечается значительное повышение частотных показателей характеристик описывающих профессиональные достижения офицера в деятельности и его положительные качества как профессионала (Таблица 17).

№	Переменные	Офицеры новаторы (n=13)
<b>Объективные критерии эффективности</b>		
1	Профессиональное мастерство -самостоятельный анализ причин ошибок.	0,46
2	Профессиональное мастерство - разработка самостоятельных проектов.	0,44
3	Профессиональное мастерство - накопление новых приемов технологий профессиональной деятельности	0,53
4	Профессиональное мастерство - самостоятельный анализ и овладение новыми видами профессиональной деятельности.	0,5
5	Владение несколькими видами профессиональной деятельности накопление новых приемов, технологий профессиональной деятельности.	0,47
6	Владение несколькими видами профессиональной деятельности - самостоятельный анализ неизвестных профессиональных задач.	0,52
<b>Субъективные критерии эффективности</b>		
1	Свобода выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности самопроектирование.	0,42
2	Свобода выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности, построение и реализация сценария профессиональной жизни	0,48
3	Свобода выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности, построение планов профессионального саморазвития .	0,52
4	Заинтересованность в профессиональной деятельности самостоятельное изучение литературы.	0,55
5	Заинтересованность в профессиональной деятельности построением планов профессионального саморазвития .	0,5

**Таблица 18. Результаты корреляционного анализа в группе офицеров новаторов**

Как следует из приведенных результатов обработки материалов исследования на этапе новаторства самообразование оказывает влияние на следующие критерии эффективности профессиональной деятельности: на объективном уровне - на профессиональное мастерство, владение несколькими видами профессиональной деятельности. На субъективном уровне - на заинтересованность профессиональной деятельностью, свободу выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности. Вместе с тем, на данном этапе профессионального развития личности отмечается возрастание проектных форм самообразования офицера.

Кроме того проведенное нами исследование, экспертный опрос специалистов, показали, что одним из существенных условий, обеспечивающих эффективность процесса самообразования и саморазвития специалиста, выступает его обучаемость, как характеристика, фиксирующая склонность и способность усвоения новых знаний, умений и навыков, а также темповые (скоростные) характеристики этого процесса.

Как известно, в психологической литературе указывается на наличие общей и специфической обучаемости человека [7; 16; 17; 37; 41; 47; 56; 57; 59; 71; 99; 109; 123; 124; 127; 131; 142; 151; 186; 219; 230; 235 и др.]. Общая обучаемость определяется способностью индивида усваивать любые знания (информацию) независимо от содержания и формы представления. Как общей так и специальной обучаемости присущ классификационный признак - темп усвоения информации. Специфическая обучаемость характеризуется направленностью и избирательностью усваиваемых знаний, умений и навыков. Если специфическая обучаемость характеризуется не только развитостью познавательных психических процессов, но и направленностью познавательных интересов субъекта, то общая абстрагируется от мотивационного компонента интеллектуальной деятельности и зависит в большей мере от мыслительных процессов индивида.

Специфическая обучаемость состоит из двух частей:

а) усвоение учебной информации;

б) направленность этого усвоения, которая диктуется личностными особенностями субъекта и спецификой содержания этой информации.

Более того, к динамическим компонентам познавательной деятельности прибавляется и статический, который посредством направленного присвоения индивидом внешней информации стал его внутренним компонентом в форме "опыта". "Опыт", как присвоенные знания в виде навыков и умений, и закрепленный в мышлении посредством памяти, играет активную роль в познавательном процессе. Л.С. Выготский определил "опыт" как "уровень актуального развития" (УАР) личности [57]. Составной частью обучаемости наряду с "опытом" является ее динамическая часть: "зона ближайшего развития" (ЗБР), как ее назвал Л.С.Выготский. Если при помощи "опыта" человек решает задачи самостоятельно, то ЗБР определяет его потенциальные познавательные возможности.

Анализ понятия "обучаемость" как психологического феномена не ограничивается ЗБР и УАР. Рядом авторов предложено дальнейшее расчленение ЗБР на составные части: "зону актуального обучения" (ЗАО) и "зоны творческой самостоятельности" (ЗТС) . На уровне ЗТС обучаемый проявляет самостоятельность, самоконтроль, самопроверку, творчество, "сверхзнание" и т.п. Обе "зоны" диалектически взаимосвязаны и структурно сочленены [49; 50; 59; 113; 151 и др.].

Таким образом, обучаемость, как психологическая категория, структурирована по крайней мере в трех плоскостях. Первая плоскость определяется как общая и специфическая обучаемость. Вторая - как темп, избирательность и направленность усвоения учебной информации. И третья плоскость - это динамический и статический аспекты; собственно сам процесс усвоения и "опыт" как активное хранение усвоенной информации.

Процесс усвоения характерен внутренней динамической структурой, представляющей собой диалектическое единство двух зон: ЗАО и ЗТС.

Все они сходятся в одном пункте, определяемом как обучаемость субъекта, как его способность к усвоению информации, как индивидуальный показатель скорости и качества усвоения человеком знаний, умений и навыков в процессе профессионального обучения.

Исследование "опыта" индивида как относительно стабилизированной подструктуры основывается на совокупности двух оценок. Во-первых, это фиксирование уровня знаний, умений и навыков посредством беседы, интервью, наблюдения, опроса, проводимых в форме экзамена или практического контрольного занятия. Во-вторых, оценки качества усвоения и понимания смысла понятий, отражающих элементы или в общем конкретную деятельность, посредством анализа усвоенных понятий с учетом физических особенностей слова.

В психодиагностике о способности к обучению судят по уровню интеллектуального развития, то есть наличествующего актуального объема знаний, умений и навыков ("опыта"). Практика, однако, все чаще свидетельствует о том, что индивидуальные различия сказываются на длительности усвоения, а не на конечном достижении, как предлагается при традиционном тестировании.

Вышеизложенное позволяет говорить о необходимости введения в качестве существенных характеристик прогностической оценки эффективности работы по самообразованию офицеров налоговой полиции в ходе профессиональной подготовки специфических параметров, оценивающих готовность и способность специалистов к усвоению новых знаний, умений, навыков, саморазвитию и самообразованию, а также разработки специального инструментария, позволяющего определить степень этой готовности.

С этой целью нами в войсковой части 42261 в 1989 году была разработана специальная методика "Семантический анализ деятельности"

(САД). Сущность ее заключается в обучении испытуемых анализу понятий при помощи логической схемы. В процессе диагностики фиксируется количество правильно проанализированных слов за определенный отрезок времени. Методика оценивает темп усвоения новой информации и направленность этого усвоения.

**Таким образом,** проведенное исследование в основном подтверждает гипотезу о влиянии самообразования на профессиональную деятельность офицера. Данное влияние зависит от этапа профессионального развития офицера, соотношения адаптивных, продуктивных (аналитических и проектных) форм профессионального самообразования.

Кроме того, эмпирическое исследование позволило установить значимую зависимость эффективности использования различных форм самообразования от уровня обучаемости специалистов, который в значительной мере определяет как интенсивность и характер их применения, так и возможности перехода специалистов в рамках выделенного континуума уровней профессионализации.

Все это позволило поставить вопрос о разработке конкретных технологий управления процессом самообразования офицеров налоговой полиции в ходе их профессиональной подготовки и практической деятельности.

### **§3. Управление самообразованием офицера налоговой полиции в ходе профессиональной подготовки.**

Проведенное эмпирическое исследование влияния самообразования на профессиональную деятельность офицера налоговой полиции, его результаты, описанные в предыдущих параграфах данной главы позволили нам разработать и апробировать систему форм и методов работы по совершенствованию профессионального самообразования офицеров, спроек-

тировать и реализовать комплекс мероприятий направленный на повышение его продуктивности.

В соответствии с разработанной нами в русле психолого-акмеологического подхода концептуальной моделью, предлагаемая система включала:

- профессиональный практикум самообразования офицеров налоговой полиции;
- систему способов управления самообразованием офицера налоговой полиции.

Ведущим при организации этой работы выступало предположение о том, что обучение офицеров навыкам самостоятельной работы с литературой, технологиям самоанализа своей профессиональной деятельности может способствовать повышению эффективности их профессиональной деятельности как минимум за счет повышения заинтересованности профессиональной деятельностью, обеспечения соответствия результатов деятельности требованиям руководящих документов

При этом, исходя из теоретической модели, сформулированной нами в первой главе диссертационного исследования, а также основываясь на полученных эмпирических данных, мы полагали, что:

- ◆ Изменение заинтересованности профессиональной деятельности может проявиться в значимом изменении в экспериментальных группах по сравнению с контрольной такого параметра как самооценка профессиональной деятельности.
- ◆ Изменение соответствия результатов деятельности требованиям руководящих документов может проявиться в значимом изменении экспертных оценок в экспериментальных группах по сравнению с контрольной.

Выбор данных переменных был обусловлен качественным составом экспериментальной группы. В ее состав вошли среднеэффективные и малоэффективные адаптирующиеся специалисты.

Методологическими основаниями для разработки концепции практикума послужили теоретические и практические подходы Н.Н.Богомоловой, Ю.Н.Емельянова, В.П.Захарова, М.А.Ковальчук, Л.А.Петровской, В.Ю.Хрящевой, посвященные методологическим основам социально психологического тренинга [33; 88; 114 и др.], работы О.С.Анисимова, И.Н.Семенова, С.Ю.Степанова, раскрывающие технологию управления профессиональной рефлексией [14; 208 и др.], работы, описывающие процедурно-технологические аспекты проведения практикумов [25; 39; 50; 51; 61; 81; 83; 84; 87; 89; 122; 168; 181; 193; 205; 254 и др.].

Особое место среди них занимали исследования А.С.Гусевой, А.А.Деркача, В.Г.Зазыкина, В.В.Козлова, А.П.Ситникова, посвященные методологическим основам и конкретным технологиям организации и проведения психолого-акмеологических тренингов [68; 69; 69; 78; 162; 182; 198; 199; 200 и др.].

Жанр, в котором происходит обучение аналитическим навыкам деятельности определяется как рефлексивно-творческий. Он интегрирует в себе условия порождения новых знаний, способов преодоления ситуаций затруднения и обеспечивает условия личностного роста.

По способу поиска знаний профессиональный практикум принадлежит к активным методам обучения, что означает включение участников в позицию активного поиска проблем и способов их решения.

В ходе организации практикума мы основывались на следующих принципах, которые были заимствованы нами из опыта организации как социально-психологической тренинговой работы, рефлексивных тренингов, так и собственно психолого-акмеологических тренингов целевой на-

правленности по развитию отдельных составляющих профессионализма [25; 33; 39; 51; 61; 68; 69; 69; 78; 88; 89; 92; 94; 114; 164; 168; 181; 182; 189; 193; 198; 199; 200; 205; 206; 208 и др.]:

1. Принцип деятельностного опосредования. Из центральной идеи деятельностного опосредования процессов, складывающихся в группе, следует представление о стратегическом пути совершенствования, а в случае необходимости и преобразования социально-психологической реальности: если детерминантой этой реальности выступает совместная деятельность, то и влиять на процессы, разворачивающиеся в ходе групповой работы, можно посредством изменения, перестройки совместной деятельности;

2. Принцип активности. Именно признание ценности, уникальности каждого и возможность сделать его предметом анализа всей группы, а так же проверка его адекватности и коррекция в случае необходимости являются центральным моментом для понимания данного принципа. Перенос центра тяжести на участника практикума позволяет активизировать мотивационно-потребностную и эмоционально-волевую сферы личности. Действительно, сама возможность внести свой личный вклад решение той или иной задачи мотивирует участника практикума на активное сотрудничество, а получаемые при этом полное или частичное одобрение их предложений со стороны других участников вызывает чувство удовлетворения, за признание конструктивного иррационального начала в высказанных ими идеях, что в свою очередь отвечает потребности личности в признании самоутверждении и поощряет дальнейшую активность.

3. Принцип равенства позиций, что означает пересмотр отношений между ведущим и участниками практикума. Ведущий включается вместе со всеми в совместную коллективную познавательную деятельность, направляемую на осмысление профессиональной деятельности. Вместе с тем равенство позиций означает не только то, что ведущий не стремится навязать обу-

чаемым свое видение проблемы и действует вместе со всеми, но он означает и то, что каждый участник групповой работы становится поочередно как бы руководителем лидером ситуации в группе. Реализация данного принципа позволяет на практике продемонстрировать признание ценности опыта другого уникальность каждой личности.

4. Принцип обеспечения обратной связи. Он тесно связан с принципом активности. Его реализация позволяет актуализировать образ себя «другого», что обеспечивает адекватное восприятие групповых процессов. Непосредственно под обратной связью понимается открытое, аргументированное и конструктивное высказывание всеми участниками практикума суждений, отражающих их видение и понимание различных ситуаций взаимодействия, которые возникают в ходе выполнения упражнений, процедур практикума. При этом выражение своего отношения осуществляется не абстрактно, а применительно к конкретной ситуации, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности.

5. Принцип «здесь и теперь». Следование этому принципу связано с ограничениями, которое он вводит в групповое занятие. Обсуждению подлежит только то, что явилось предметом непосредственного восприятия для участников практикума, то есть ситуации взаимодействия, смоделированные на занятиях. Это позволяет избежать рассмотрения случаев и историй, очевидцами, которых участники практикума не были, а следовательно не могут достоверно к ним отнести. Кроме того, следование данному принципу дает возможность изучать личностно значимый материал для всех участников. Это, в свою очередь, позволяет дополнительно повысить у членов группы эмоциональную включенность в занятия и мотивацию к ним.

6. Принцип доверительности общения. Лишь доверительная, доброжелательная атмосфера в группе создает возможность для нормальных искренних высказываний по всем обсуждаемым вопросам. Создание и поддержа-

ние в группе климата максимального психологического доверия является одной из центральных задач ведущего.

7. Принцип формирования и реализации исследовательской позиции участника практикума. Данный принцип нам представляется особенно важным в силу следующих причин: во-первых, включенность в практикум в позиции исследователя позволяет защитить участников практикума от эмоциональных перегрузок и перевода их в когнитивный план; во-вторых, исследование по сути своей является профессионально-творческой деятельностью, что позволяет облегчить понимание и освоение сложных развивающих действий, таких как проблематизация, отчуждение, субъективизация и других; в-третьих, исследовательская позиция является одним из условий овладения аналитическими технологиями; в-четвертых, исследование затруднений профессиональной деятельности позволяет каждому участнику осознанно выработать средства реализации собственных профессиональных ценностей; в-пятых, исследовательская позиция облегчает понимание личностно-профессионального опыта других и позволяет найти адекватный язык для прояснения собственных затруднений; в-шестых, исследовательская позиция необходима с точки зрения осмысления и развития собственных аналитических средств, переструктурирования и обогащения личного профессионального опыта.

Коротко остановимся на процедурах вводимых руководителем группы в ходе практикума, направленных на создание и поддержание групповых процессов. К ним относятся: знакомство, определение эмоционального состояния участников практикума, запрет на личностную критику в ходе групповой работы, характеристика готовности включения в работу, процедура присоединения к высказываниям в группе.

Знакомство. На ранних этапах группового процесса усилия членов группы в наибольшей степени направлены на установления доверительных межличностных контактов, уменьшение напряженности и неопреде-

ленности. Поведение участников характеризуется их стремлением ощутить свою принадлежность к группе и установить удовлетворительные отношения с другими участниками. Во время первого занятия членам группы предлагают представиться, рассказать о себе. Причем руководитель специально акцентирует внимание участников группы на неформальный характер задания. В работе с группами офицеров предлагалось во время рассказа о себе отметить: «Чем вы отличаетесь от других?», «Что нового узнали о своих коллегах по группе?», данные вопросы являются основой построения доверительных отношений.

Определение эмоционального состояния участника. Данный прием служит для настройки на групповую работу и проводится перед началом занятий. Характеризуя эмоциональное состояние каждого, член группы настраивается на групповое взаимодействие. Такой же цели служит и характеристика готовности включения в работу.

Запрет на личностную критику. В ходе групповой работы разворачиваются процессы снимающие определенные механизмы психологической защиты, что повышает чувствительность человека к различного рода оценочным высказываниям. Ведущий в данном случае, специально перед началом занятий вводит принцип запрета на критику, обсуждению подлежит только то, что предъявил участник на группе, но не личность самого участника.

Процедура присоединения к высказываниям в группе. Целью данной процедуры является вычленения конструктивного в высказываниях других участников, что служит принятию тех или иных точек зрения.

Процедуры, направленные на формирование содержательного аспекта профессионально-психологического практикума. К ним относятся: групповая дискуссия, демонстрация или игровое действие, вопросы на понимание.

Групповая дискуссия. Групповая дискуссия по своей процедуре представляет собой коллективное обсуждение какой-либо проблемы, с конечной целью прийти к определенному общему мнению по ней. В ходе дискуссии коллективное сопоставление мнений, оценки, отношений по обсуждаемой проблеме. Ее психологическая ценность состоит в том, что, благодаря принципу обратной связи, каждый участник получает возможность увидеть, как по-разному можно подойти к одной и той же проблеме.

Использование групповой дискуссии как метода практической групповой работы имеет свою специфику и связано с тем, что она выполняет ряд важных функций, являясь универсальным инструментом для формирования адекватного образа проблемы, его коррекции и в конечном счете расшатывания жестко фиксированных установок и профессиональных стереотипов.

Демонстрация или игровое действие. Среди игровых, демонстрационных методов проведения практикумов наибольшее распространение получили ролевые игры. В ходе которой каждому из участников предлагается исполнить роль в соответствии с его собственными представлениями о характере и манере поведения персонажа, а также ситуации, которую требуется продемонстрировать. При этом остальные участники выступают в качестве зрителей-экспертов.

После разыгрывания сюжета проводится обсуждение увиденного. Цель данного обсуждения - сделать более очевидными, понятными взаимоотношения героев ролевой игры, мотивы их поведения, нормы, которым они следуют.

Особенности построения демонстрации или игрового действия. Самоцельность и самооценность. Неутилитарный характер. Сущность игры - в ее процессе, а не в продуктивном результате, который если и может иметь место в игре, то как артефакт. Главное же состоит в том, что процесс игры есть процесс смыслопорождения, выработка своего гори-

зонта видения мира через соотнесение, переименование различных позиций. Игра в своем ключе вырабатывает механизмы саморазвития. Человек в игре постигает свои жизненные смыслы, приобщается к ценностям группы. Партнеры в этой игре играют не вещами, играют не друг с другом - они играют смыслами.

Добровольность. Роли в игре не назначаются, а выбираются самими играющими, вырабатываются в ходе игры.

У игры - своя особая пространственно-временная организация. Игра искусственна, идеальна, поскольку условна. У нее есть свои правила, свои роли, свой сюжет, свои игровые задачи. Игра всегда ситуативна, конкретна, уникальна неповторима.

Игровая ситуация понимается здесь как то состояние, в котором субъект (группа) поставлен в положение выбора-выбора смысла. Что предполагает личную ответственность за выбор и последующие поступки.

Трехплановость. Каждый участник игры сочетает в себе одновременно жизненную позицию, социальную функцию и игровую роль. Последняя задается условиями игры. Социальная функция задана личностью. Жизненная позиция вырабатывается лично каждым участником практикума.

Вопросы на понимание. Данная процедура вводится в ходе групповой дискуссии или по окончании демонстрации (игрового действия). Вопрос начинается со слов: «Правильно ли я понял, что...» и далее предъявляются свое понимание увиденного, услышанного. По своей функциональной нагрузке вопросы имеют следующие значения: обеспечивают обратную связь; задаются в те места демонстрации или дискуссии, которые не были поняты; являются как бы связующим звеном содержания демонстрации, дискуссии.

Рефлексия процессов, происходящих на групповой работе. Как правило, рефлексия задается вопросами типа: «Что нового вы узнали за сего-

дняшний день?» Необходимость рефлексии обусловлена тем, что, являясь действием, направленным на осознание происходящего она выполняет и функцию «перевязки» между различными частями и процедурами практикума. Действительно, если на демонстрации и групповой дискуссии осмысливается опыт взятый непосредственно из жизни, то в ходе рефлексии происходит интеграция полученного опыта. Это, во-первых, а, во-вторых, рефлексия обеспечивает обратную связь, которая характеризует эмоциональное состояние группы, дает фактический материал для коррекции процедур практикума.

Таким образом, разработанный нами профессиональный практикум, направленный на развитие навыков саморазвития и самообразования офицеров налоговой полиции в процессе их профессиональной подготовки представлял собой синтез социально-психологического, рефлексивного и психолого-акмеологического тренингов и был направлен на развитие у слушателей потребности в саморазвитии и самосовершенствовании и формирование навыков организации этой работы.

Организационные аспекты проведения профессионального практикума практикума. Практикум проводился на материале двух экспериментальных групп.

Данные группы образовали офицеры (18 человек) служащие в органах налоговой полиции около года.

Первую группу образовали 10 офицеров из них 6 офицеров малоэффективных, 4 среднеэффективных.

Во вторую группу вошли 8 малоэффективных специалистов. Все 18 человек находились на адаптационном этапе профессионального развития.

Контрольные группы была образованы из 20 человек. По составу: 16 офицеров - малоэффективные специалисты, 4 офицера среднеэффективные специалисты. Все участники контрольных групп находились на адаптационном этапе профессионального развития.

Для проверки гипотезы формирующего эксперимента использовались следующие диагностические процедуры:

- экспертная оценка служебной деятельности;
- самоотчет участника практикума;
- углубленное интервью.

Экспертная оценка служебной деятельности заполнялась непосредственным начальником офицера перед началом и по прошествии 3 недель после окончания работы.

Самоотчет заполнялся участниками практикума на итоговом занятии

Углубленное интервью проводилось с целью фиксации овладения участниками практикума способов аналитической работы.

Опишем результаты, полученные с помощью самоотчетов офицеров, прошедших практикум.

Самоотчеты позволяют зафиксировать то, как сами испытуемые оценивают изменения, которые произошли с ними под воздействием средств профессионального практикума.

Самоотчеты, написанные всеми испытуемыми (18 участниками экспериментальных групп), представляют собой развернутые ответы на вопрос «Что мне дали занятия практикума?» и представляют собой обширный и ценный материал, касающийся общей оценки эффективности проведенной работы, достижений отдельных участников.

Прежде чем перейти к описанию общих результатов, полученных с помощью самоотчетов, приведем для примера несколько достаточно типичных самоотчетов.

#### Самоотчет испытуемого офицер Н. А.

«Проведенные занятия показали мне со всей очевидностью, необходимость заниматься самосовершенствованием. Только упорная работа над собой дает возможности добиться более высоких результатов по службе.....»

Самоотчет испытуемого Р.С. офицер

«На занятиях я впервые получил ответ на те вопросы, которые постоянно себе задавал: « Что мешает мне быть лучше. эффективнее?». Мне кажется, что я нашел ответ. Все причины лежат во мне,, в моем не умении организовать и попросту задуматься о том, что делаю.»

Самоотчет испытуемого С. А. - офицер.

« Хочу поблагодарить тех, кто проводил с нами занятия. За короткое время убедился, что в моей службе не все еще потеряно. Главное захотеть...»

Содержательный анализ самоотчетов испытуемых приведен в таблице (Таблица 19).

Рубрики, отмеченные в самоотчетах	Экспериментальные группы	
	1	2
Овладение методами анализа ситуации с различных позиций профессиональной деятельности.	30%	40%
Оптимальное сочетание в своей деятельности интересов различных категорий офицерского состава..	40%	40%
Овладение навыками самоанализа, самоисследования, самосовершенствования.	50%	40%
Понимание способов реализации знаний в практическую деятельность.	30%	30%
Приобретение знаний, навыков, умений прогнозирования в профессиональной деятельности.	20%	30%
Возможность использования элементов практикума в самостоятельной работе.	30%	25%

**Таблица 19. Анализ самоотчетов испытуемых**

Сравнивая полученные результаты можно отметить следующее:

Профессиональный практикум целевой направленности для испытуемых по своему характеру стал учебной площадкой по выработке офи-

церами средств самоанализа профессиональной деятельности, понимания способов практической реализации полученных знаний.

Количественные показатели экспертного оценивания испытуемых до и после формирующего эксперимента содержатся в таблице (Таблица 20).

Экспериментальные данные показывают, что средства профессионального практикума достаточно эффективны для обучения офицеров навыкам самостоятельной работы с литературой, самоанализу своей профессиональной деятельности. Использованный критерий «хи»-квадрат позволил обосновать статистическую значимость полученных в ходе эксперимента результатов (Таблица 21).

<b>№</b>	<b>до эксперимента</b>	<b>после эксперимента</b>	<b>Δ</b>
<b>Экспериментальные группы</b>			
1-ая группа	11	3	8
2-ая группа	9	2	7
<b>Контрольные группы.</b>			
1-ая группа	9	8	1
2-ая группа	10	10	0

**Таблица 20. Сводная таблица количественных показателей, для экспериментальных и контрольных групп. (входной и выходной контроль)**

Резюмируя анализ качественно-количественных характеристик полученных по итогам проведения формирующего эксперимента, необходимо отметить следующее:

1. Предложенная система в виде профессионального практикума является достаточно эффективным средством для воздействия на процесс обучения офицеров навыкам самостоятельной работы с литературой, самоанализу своей профессиональной деятельности.

2. Количественные данные результатов ПРП убедительно доказывают нам о возможности использовать данную форму психологической работы в процессе профессиональной подготовки офицеров налоговой полиции.

<b>№ группы.</b>	<b><math>(n - n_i)^2</math></b>	<b>Эмпирический <math>\chi^2</math></b>	<b>Табличный <math>\chi^2</math></b>	<b>Статистическая значимость</b>
<b>Экспериментальные группы</b>				
1-ая группа	64	21,3	7,82	значим
2-ая группа	49	24,5	7,82	значим
<b>Контрольные группы</b>				
1-ая группа	1	1	7,82	не значим
2-ая группа	0	-	7,82	не значим

**Таблица 21. Расчет статистической значимости изменения данных входного и выходного контроля**

Следует подчеркнуть, что проектирование организационно-практических основ внедрения профессионального практикума, как целостной системы, или отдельных его элементов в практику профессиональной подготовки офицерских кадров, является самостоятельной исследовательской задачей.

Принципы, реализуемые в ходе проведения профессионального практикума, предъявляют особые требования к ведущему (эта точка зрения согласуется с мнением Л. А. Петровской по проблемам подготовки руководителя группы социально-психологического тренинга, а он, как отмечалось, как и тренинг психолого-акмеологический лежит в основе организа-

ции профессионального практикума, реализуемого нами в ходе работы по развитию навыков самообразования) [163; 164].

Именно руководитель несет ответственность за развитие психологического климата группы, являющегося предпосылкой оптимального группового процесса в целом и эффективности профессионального и личностного развития участников практикума. Роль руководителя практикума требует от него особых личностных и профессиональных качеств и, следовательно, научно-методической организационной подготовленности. С этой целью в практику подготовки руководителей предлагается введение спецкурса имеющего следующее содержание:

- практикум как система активизации профессионального самосовершенствования офицера налоговой полиции;
- психолого-педагогические детерминанты самообразования офицера налоговой полиции;
- использование средств профессионального практикума для повышения эффективности деятельности офицера налоговой полиции;

Задачи практической деятельности руководителя группы практикума непосредственно влияющего на параметры группового процесса и опосредованно - на его участников, ставят его перед необходимостью иметь глубокие и целостные представления о личности и деятельности офицера, а также владеть концептуальной системой активной социально-психологической и психолого-акмеологической подготовки офицеров-руководителей.

Вместе с тем, использование отдельных элементов практикума в деятельности офицера-руководителя (мы рассматриваем педагогическую функцию руководителя) в индивидуальной или групповой работе предполагает:

деятельность, направленную на теоретический анализ существующих и моделирование недостающих внешних объективных условий развития человека в профессии

- реальное построение обстановки развития, в наибольшей степени отвечающей целям профессионального развития личности офицера;
- обучение личности осознанной работе с развивающимися аналитическими методами, методиками, методическими приемами;
- совместную деятельность, направленную на осмысление содержания, заложенного в развивающем методе, методике;

Данные положения могут быть реализованы в следующих методических приемах:

- организация активной работы офицера со специальной психологической литературой с целью формирования у них психологического категориального аппарата оценки, познания других, самопознания и самооценки;
- задания, связанные с самостоятельным, творческим построением обобщенной модели или в системах профессиональной деятельности офицера налоговой полиции;
- демонстрация, показ, обсуждение с офицерами поступков, действий в ситуациях требующих аналитического подхода в профессиональной деятельности;
- задание смоделировать, спрогнозировать свои отношения и действия в данных ситуациях;
- прием анализа отношений, действий, поступков других людей включенных в ситуацию затруднений, с последующим обобщением и гипотетическим заключением присущих им личностных качеств;
- прием определения и оценки офицером отношений других людей к его поступкам и действиям в ситуациях затруднений;

- могут рассматриваться как необходимые предпосылки для решения возникающих на этом пути задач.

Нам представляется, что предложенная программа профессионально-психологического практикума или элементы его могут быть использована в рамках традиционных форм подготовки офицеров налоговой полиции. Для примера рассмотрим лекционные и семинарские занятия

Лекция. В подготовке офицерских кадров лекция выполняет следующие функции: обучающая, воспитывающая, развивающая. С позиции настоящего исследования нас интересует ориентировочная функция, которая нацеливает слушателей слушателей на активную самостоятельную работу не только в ходе лекции, но главным образом после нее.

Исследования показывают, что в ориентирующей функции важно учитывать два взаимосвязанных аспекта: активизацию мыслительной деятельности офицера на переработку основных, фундаментальных идей лекции [21; 22; 23; 32; 49; 55; 83; 113; 128; 144; 145; 146; 206; 236 и др.]. Это необходимо для активизации познавательного интереса к углубленному самостоятельному анализу проблем, и прямое ориентирование обучаемых на содержание и методику последующей самостоятельной работы.

Первый аспект реализуется путем обеспечения высокого научного уровня лекции, второй - введением в лекцию инструктивного элемента, цель которого настроить офицера на самостоятельную работу в послелекционный период.

Ориентирующая функция реализуется путем нацеливания слушателей на изучение наиболее сложных вопросов темы, облегчая тем самым осмысление в процессе самостоятельного изучения первоисточников и другой рекомендованной литературы.

Существенным элементом в этой работе являются активизация положительной мотивации у слушателей для глубокого изучения тем, разделов, обеспечивающие стабильный интерес к изучению профессиональной

деятельности. Действенность лекции в этом плане достигается научностью, актуальностью тематики и содержания лекции, связью их с практической стороной профессиональной деятельности офицера налоговой полиции

Стимулирующее влияние на самостоятельное осмысление основных положений и идей лекции оказывает проблемное изложение материала. Проблемное чтение лекции активизирует процесс самостоятельного мышления офицеров, создают благоприятные предпосылки для обеспечения творческого характера самостоятельной работы офицера.

Продуктивность семинара в основном зависит от предварительной самостоятельной работ.

С организационной точки зрения семинар представляет собой сложную форму учебной работы, предполагающую теоретические доклады участников семинара по узловым вопросам темы и выступление в порядке обсуждения предусмотренных планом вопросов.

Активизация самостоятельной работы слушателей на семинаре достигается при соблюдении следующих психолого-педагогических условий.

Основными среди них являются :

- ◆ постоянное внимание обсуждению основных, наиболее актуальных, острых вопросов в тесной связью с практической деятельностью офицера налоговой полиции, с учетом личностных особенностей участников занятий;
- ◆ обеспечение логичности, последовательности обсуждения семинарских вопросов;
- ◆ привлечение к обсуждению возможно большего количества слушателей;
- ◆ постановка дополнительных вопросов перед участниками семинара,
- ◆ привлечение внимания к неточностям и ошибкам в исследовании проблем;

- ◆ руководство постановкой вопросов, репликами возражениями со стороны офицеров, полемикой между участниками семинара , придание особого внимания проблемным вопросам , созданию проблемных ситуаций;
- ◆ привлечение слушателей к разбору и оценке научных сообщений и рефератов, докладов.

Учет и соблюдение этих условий дает возможность создавать на занятиях интеллектуальное напряжение, побуждающее каждого участника активно работать над усвоением и углублением своих знаний, вырабатывать готовность к профессиональному самосовершенствованию и самообразованию

Данное обсуждение организационных, практических условий внедрения практикума в профессиональную подготовку офицерских кадров носит характер постановки проблемы.

Многие вопросы требуют более детального анализа и специального изучения. Однако, все вышеизложенное показывает нам перспективность описанного направления, необходимость его дальнейшей разработки и позволяет сделать вывод о наличии благоприятных условий для внедрения профессионального практикума в процесс подготовки офицеров налоговой полиции.

## **Выводы по второй главе**

1. Для изучения влияния самообразования на профессиональную деятельность офицера налоговой полиции применялась анкета, полустандартизированное интервью с командирами и начальниками испытуемых, нестандартизированный самоотчет, анализ документов, экспертный опрос.

С целью повышения достоверности полученных результатов использовались специальные математические процедуры.

2. В ходе исследования установлены преимущественные формы самообразования для различных групп офицеров. На этапе адаптации наиболее значимыми выступают формы самообразования, обеспечивающие вхождение офицера в профессиональную среду, усвоение норм, требований к профессиональной деятельности и т.д. На этапе стабильного функционирования самообразование обеспечивает устойчивость профессиональной деятельности офицера.. На этапе новаторства за счет самоанализа, самопроектирования обеспечивает продуктивность профессиональной деятельности.

Полученные результаты характеризуют также взаимодействие формы и содержания на различных этапах профессионального развития личности. На этапе адаптации данное взаимодействие имеет следующие особенности во-первых, оно фиксирует, что самообразование выполняет приспособительную и аналитическую задачи, во-вторых, наблюдается достаточно четкое соответствие содержания адаптивным и аналитическим формам самообразования.

На этапе стабильного функционирования преобладает аналитическое содержание самообразования, а вместе с тем отмечается появление проектных форм самообразования и соответствующего содержания.

На инновационном этапе данная тенденция усиливается, при чем в проектные формы самообразования входят аналитическое и проектное содержание.

3. Проведенное исследование в основном подтверждает гипотезу о влиянии самообразования на профессиональную деятельность офицера. Данное влияние зависит от этапа профессионального развития офицера, соотношения адаптивных, продуктивных (аналитических и проектных) форм профессионального самообразования.

Установлено, что для адаптирующихся офицеров самообразование влияет на следующие показатели эффективности: временной, результатив-

ный параметры профессиональной деятельности, а также на внутреннюю удовлетворенность и заинтересованность.

Для стабильно функционирующих специалистов самообразование оказывает влияние на объективные критерии эффективности профессиональной деятельности - на качественные параметры деятельности (отсутствие ошибок) и на количественные показатели (количество решаемых задач). На субъективном уровне - на заинтересованность и удовлетворенность профессиональной деятельностью.

Для офицеров новаторов самообразование влияет на следующие критерии эффективности профессиональной деятельности: на объективном уровне - на профессиональное мастерство, владение несколькими видами профессиональной деятельности. На субъективном уровне - на заинтересованность профессиональной деятельностью, свободу выбора целей, средств, форм профессиональной деятельности.

В ходе проведения формирующего эксперимента средствами профессионального практикума были смоделированы и реализованы условия обеспечивающие обучение офицера навыкам и приемам самостоятельной работы с литературой, самоанализу профессиональной деятельности. Выбор данных переменных обусловлен качественным составом экспериментальной группы: все участники - адаптирующиеся офицеры.

Проведенный количественный и качественный анализ данных входного и выходного контроля дает основания утверждать, что с помощью предлагаемых средств можно оказывать влияние на повышение эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции.

В качестве постановочных проблемных вопросов внедрения средств профессионального практикума в профессиональную подготовку офицера налоговой полиции выделены: организационные вопросы, связанные с подготовкой руководителя к проведению занятий; возможные варианты использования средств практикума в традиционных формах обучения.

## ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного теоретического анализа подходов к проблеме профессиональной деятельности и экспериментального исследования сделаны следующие выводы и заключения. Показано, что профессиональная деятельность определяется как сложный многопризнаковый объект представляющий собой особую систему. Интегрирующим компонентом данной системы, обеспечивающим ее жизнедеятельность, является субъект труда, осуществляющий взаимодействие всех ее компонентов.

Проведенное исследование в основном подтвердило гипотезу о влиянии самообразования на профессиональную деятельность офицера и показало зависимость его от этапа профессионального развития специалиста, соотношения адаптивных, продуктивных (аналитических и проектных) форм профессионального самообразования.

Показано, что профессиональное самообразование выступает важной составляющей, обеспечивающей эффективную профессиональную деятельность сотрудника налоговой полиции и оказывает значимое влияние на такие объективные и субъективные показатели ее эффективности, как:

- временные параметры;
- качественные показатели;
- количественные показатели;
- удовлетворенность профессиональной деятельностью;
- заинтересованность профессиональной деятельностью.

При этом профессиональное самообразование представляет собой целенаправленную, систематическую деятельность, управляемую самой личностью, служащую для совершенствования основной профессиональной деятельности.

Проведенное исследование позволило выявить динамические характеристики самообразования на различных этапах профессионального раз-

вития личности офицера налоговой полиции и показать, что по своему содержанию профессиональное самообразование может выполнять как адаптивную (приспособительную), так и продуктивную (творческую) функции (так, в ходе адаптационного периода профессиональное самообразование выполняет адаптационные функции, которые направлены на достижение конкретного результата в заданных условиях профессиональной деятельности, в дальнейшем профессиональное самообразование обеспечивает продуктивные процессы профессиональной деятельности, итогами которой являются: устойчивая профессиональная деятельность офицера (этап стабильного функционирования специалиста) или профессиональное творчество (этап специалиста - новатора).

Проведенное исследование позволило обосновать методы воздействия на процесс профессионального самообразования офицера налоговой полиции и показать, что целенаправленное управление процессом профессионального самообразования, включающее овладение офицером в период профессиональной подготовки психолого-акмеологическими приемами и техниками профессионального самосовершенствования и саморазвития, обучение личности осознанной работе с методами, методиками, методическими приемами самообразования; развитие и совершенствование приемов и способов саморегуляции в профессиональной деятельности, использование индивидуальной самодиагностики выступает эффективным средством повышения успешности профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции.

Настоящее исследование выступило теоретической основой разработки практических рекомендаций для офицеров налоговой полиции по совершенствованию процесса их самообразования в профессиональной деятельности и процессе переподготовки.

Обобщения и выводы диссертационного исследования о содержании процесса самообразования, его структуре, особенностях на различных

этапах профессионализации офицера налоговой полиции полезны для совершенствовании профессиональной подготовки государственных служащих.

Проведенный количественный и качественный анализ данных входного и выходного контроля дает основания утверждать, что с помощью предлагаемых средств профессионально-психологического практикума можно оказывать влияние на повышение эффективности профессиональной деятельности офицера налоговой полиции.

Полученные данные исследования могут быть использованы образовательными органами подготовки и переподготовки офицеров налоговой полиции, при определении содержания специальных тем, связанных с организацией процессов самообразования и саморазвития специалистов.

В целом, проведенное исследование с позиций комплексного психолого-акмеологического подхода показало, что профессиональное самообразование представляет собой целенаправленную, систематическую деятельность, управляемую самой личностью, служащую для совершенствования основной профессиональной деятельности и выступающую важнейшей составляющей, обеспечивающей ее эффективность. Выявлены динамические характеристики самообразования на различных этапах профессионального развития личности офицера налоговой полиции. Профессиональное самообразование может выполнять как адаптивную (приспособительную), так и продуктивную (творческую) функции. Показано, что развитие и совершенствование приемов и способов саморегуляции в профессиональной деятельности, использование индивидуальной самодиагностики выступает эффективным средством повышения успешности профессиональной деятельности офицеров налоговой полиции.

Установлено, что в ходе профессионального развития меняется функционал самообразования, от репродуктивных функций (самостоятельное изучение сложившихся норм, приемов, способов профессиональ-

ной деятельности и т.д.) до продуктивных (самопроектирование, самостоятельный поиск неизвестных профессиональных решений, проблем профессиональной деятельности, разработка самостоятельных проектов и т. д.); управляя процессом самообразования, можно оказывать влияние на эффективность профессиональной деятельности офицера налоговой полиции.

Полученные в исследовании результаты выступили основой разработки практических рекомендаций для офицеров налоговой полиции по совершенствованию процесса их самообразования как в профессиональной деятельности, так и в процессе переподготовки, направленные на:

- диагностику и анализ степени личностной ориентированности офицера налоговой полиции в профессиональной деятельности;
- повышение эффективности деятельности офицера налоговой полиции;
- прогноз дальнейшей индивидуальной карьеры офицера налоговой полиции.

В целом, проведенная работа показала необходимость продолжения серии подобных исследований и наметила их **перспективные направления**, среди которых психолого-акмеологический анализ структуры ценностей эффективных специалистов налоговой службы, а также необходимость саморазвития и самообразования у офицеров налоговой службы различных уровней, занимаемых должностей и профессий.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учеб. пособие для студентов вузов. - М.: Издательский центр "Академия", 1997. - 704с.
2. Абульханова-Славская К., Бодалев А., Деркач А., Кузьмина Н., Лаптев Л. "Акмеология вчера сегодня завтра."//Прикладная психология и психоанализ №1; 1997г.
3. Абульханова-Славская К.А. Акмеологическое понимание субъекта //Основы общей и прикладной акмеологии. - М.: 1995. - 388с. - 85-95.
4. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. - М.: Наука, 1980.- 335с.
5. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. - М.: Мысль, 1991. - 299с.
6. Алексеев Н.Г. Методологические принципы анализа концептуальных схем деятельности.: В кн. Эргономика. -М., 1979г.
7. Аминов Н. А. Модель управления образованием и стили преподавания // Вопросы психологии. – 1994. – № 2. – С. 37–49.
8. Аналитическая записка "О состояниях и перспективах развития кадровой ситуации в федеральных органах государственной власти" (статистический анализ). - М.: РАГС, 1995.
9. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды.// Соч.: В 2-х т. - М.: Педагогика,1980. - Т.1.- 232с.
- 10.Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды.// Соч.: В 2-х т. - М.: Педагогика,1980. - Т.2.- 288с.
- 11.Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. -М.: Наука, 1977. - 380с.
- 12.Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. -Л.: ЛГУ, 1968 - 340с.
- 13.Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1980.
- 14.Анисимов О. С., Деркач А. А. Основы общей и управленческой акмеологии. – М.: РАГС, 1995. – 272 с.

15. Анциферова Л. И. Личность с позиции динамического подхода.// Психология личности в социалистическом обществе: личность и ее жизненный путь. - М.: Наука, 1990. - с. 7-17.
16. Анциферова Л.И. Принцип развития в психологии: (Сборник статей), АН СССР, Институт психологии; [отв. ред. Л.И. Анциферова и др.]. - М.: Наука, 1978. - 368с.
17. Анциферова Л.И. Психология формирования и развития личности. //Человек в системе наук. /Под ред. И.Т. Фролова. -М., 1989
18. Асеев В. Г. Мотивация поведения личности. – М.: Мысль, 1976. – 162с.
19. Асмолов А.Г. Личность как предмет психологического исследования. - М.: Изд-во МГУ, 1984.- 105с.
20. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. -М.: Изд-во МГУ, 1990.- 367с.
21. Балаховский А. Л. Военно-педагогическое творчество как объект философского анализа: сущность, содержание и условия оптимизации: Дис... докт. философ. наук: ВПА, 1989. – 379 с.
22. Барабанщиков А. В., Демин В. Г. О закономерностях военно-педагогического процесса. – М.: ВПА, 1967. – 209 с.
23. Барабанщиков А.В., Конюхов Н.И. Теоретические и методологические вопросы разработки профиограмм выпускников академии. – М.: ВПА, 1982. – 72 с.
24. Батищев Г.С. Деятельностная сущность человека как философский принцип.// Проблема человека в современной философии .- М.: Наука, 1969.- с.73-144.
25. Бедерханова В.П. Обучающие игры как средство подготовки студентов университета к воспитательной работе: Дисс. ... канд.пед.наук. - Л., 1977. - 194с.
26. Безчеревных Э.В. Философско-психологические проблемы развития образования.

27. Бердяев Н.А. Личность в XX столетии. М., “Мысль”, 1979.
28. Бердяев Н.А. Самопознание (опыт философской автобиографии).- М., 1980.
29. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. - СПб.: Лениздат, 1992. - 400с.
30. Бешелев С. Д., Гуревич Ф. Г. Математико–статистические методы экспертных оценок. – М.: Статистика, 1974. – 159 с.
31. Блюм Геральд. Психоаналитические теории личности. М.: Изд-во “КСП”, 1996. 247с.
32. Бобров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности. – М., 1991. – 162 с.
33. Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. О методах активной социально-психологической подготовки // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология, 1971, № 1.
34. Бодалев А.А. О предмете акмеологии. //Психологический журнал,1993, Т.14, № 5
35. Бодалев А.А. Психология о личности. - М.: Изд-во МГУ, 1988. - 188с.
36. Бодалев А.А. Формирование понятия о другом человеке как личности. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1970. - 135с.
37. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися? - М.: Квант, 1997.-106с.
38. Большая советская энциклопедия (в 30-ти томах). / Главный ред. А.М. Прохоров. - 3-е изд. - М.: Советская энциклопедия, 1969-1978 Т.25.
39. Борисова Е.М. О применении социально-психологических методов в изучении становления профессионала. // Психологическая диагностика, ее проблемы и методы. /Под ред. К.М. Гуревича. - М., 1975.

40. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности. / Под ред. Л.И. Анциферовой. -М., 1981
41. Боровикова С.А. Профессиональное самоопределение. // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. / Под ред. Г.С. Никифорова. С.-П., 1991.
42. Братусь Б.С. Психология личности в контексте мировоззрения //Деятельностный подход в психологии.- М.: Изд-во АПН СССР, 1990. - с 76-83.
43. Брушлинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке (статья первая) //Психологический журнал. - 1991. - Т.12. - №6. - С.3-11.
44. Бурков В.Н. Человек, управление, математика. М., Просвещение, 1989.
45. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь - справочник по психологической диагностике. Санкт-Петербург, 1999.
46. Бурменская Г.В., Карабанова О.А., Лидерс А.Г. Возрастно- психологическое консультирование. Проблемы психического развития детей. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 136с.
47. Бурменская Г.В., Обухова Л.Ф., Подольский А.И. Современная американская психология развития. - М.: МГУ, 1986. - 127 с
48. Василюк Ф.Е. Психология переживаний. Анализ преодоления критических ситуаций. - М.: Изд-во МГУ, 1984. - 200с.
49. Введение в профессию. / Учебно-методическое пособие для войсковых психологов и социологов. – М., 1992. – 76 с.
50. Вдовюк В. И. Военно-педагогические качества офицера и пути их формирования. – М.: ВПА, 1971. – 271 с.
51. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: Контекстный подход. - М.: Высшая школа, 1991.

52. Вилюнас В.К. Перспективы развития психологии эмоций // Тенденции развития психологической науки / Отв. ред. Б.Ф. Ломов и Л.И. Анцыферова. - М.: Наука, 1989. - С. 46 - 60.
53. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 288с.
54. Волков Ю.Г. Целостная личность: сущность и пути формирования. - Ростов-на-Дону, 1995. - 189 с.
55. Волковицкий Г. А. Мотивация военно-профессионального самосовершенствования офицеров. - М., 1994. - 53 с.
56. Выготский Л.С. История развития высших психических функций. // Собрание соч. В 6-ти томах -М.: Педагогика, 1984. - Т.3, Т.4
57. Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика, 1991. - 479с.
58. Гайдар К.М. О субъектном подходе к изучению контактной группы. // Психология сегодня 1996. Т.2. в. 2. - С.95.
59. Гальперин П.Я. Введение в психологию. - М.: Изд-во МГУ, 1976. - 151с.
60. Годник С.М. О сущности профессионально-педагогической деятельности // Приобщение к педагогической профессии. - Воронеж, 1992.
61. Гостев А.А., Зазыкин В.Г. Тренинги по психологической саморегуляции и формированию профессионально важных качеств. М.: ГКТР, 1988. - 61 с.
62. Государственная служба в России (опыт организации и кадрового обеспечения). - Нижний Новгород, 1994. - 212 с.
63. Государственная служба: организация, кадры, управление. Вып.второй. - М.: РАГС, 1995. - 232 с.
64. Грачев М. Суперкадры. - М.: Дело, 1993. - 208 с.
65. Греков А.А., Рогов Е.И. Рейтинг как показатель профессионального развития педагога: перестройка педагогического образования.: Учеб. пособие. - Ростов-на-Дону: РГПИ. 1991. - 64с.

- 66.Гриндер М Исправление школьного конвейера или НЛП в педагогике (практическое пособие к семинарам по НЛП). М., Независимая ассоциация психологов-практиков, 1995 - 84с.
- 67.Гуманистические тенденции в развитии непрерывного образования взрослых в России и США. – М., 1994. – 152 с.
- 68.Гусева А. С. Гуманитарные технологии в системе развития профессионализма госслужащих / В сборнике "Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы". – М.: Изд-во РАГС, 1996. – С. 86 - 118.
- 69.Гусева А. С., Козлов В. В. Прикладные психотехнологии в профессиональной деятельности. – М., 1993. – 201 с.
- 70.Гусева А.С., Деркач А.А. Оптимизация гуманитарно-технологического развития государственных служащих: теория, методология, практика - М.: Агентство Гал "Квант", 1997.- 299с.
- 71.Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения. – М., 1986. – 214 с.
- 72.Давыдов В.В., Зинченко В.П. Принцип развития в психологии. // Вопросы философии. - 1981. - N 12.
- 73.Деркач А. А. Реализация концепции Я в системе жизненных отношений личности. - М.: РАУ, 1993. – 137 с.
- 74.Деркач А.А. Перспективность акмеологических исследований. // Материалы первой годовой научной сессии РАУ. - М., 1993
- 75.Деркач А.А. Социально-психологические исследования состояния готовности воспитателя к деятельности. // Актуальные проблемы социальной психологии. - Кострома, 1986.
- 76.Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. - М.: Российская академия управления, 1993 - 23с.
- 77.Деркач А.А., Марасанов Г.И. Психолого-акмеологическое консультирование управленческих кадров. Изд-во РАГС, М.: 1996, 127с.

78. Деркач А.А., Ситников А.П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии.- М.:РАУ, 1993.
79. Дерябо С.Д., Ясвин В.Я. Экологическая педагогика и психология. Ростов-на-Дону: Изд-во “Феникс”, 1996, 480с.
80. Долгова В.И. Управление внедрением науки в практику. Челябинск, 1991.
81. Долженко О.В., Шатуновский В.Л. Современные методы и технология обучения в техническом вузе: Метод. пособие. - М.: Высшая школа, 1990. - 191с.
82. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. - М.: Изд-во МГУ, 1979. - 128с.
83. Дударев В. В. Психологические условия эффективного овладения офицерами управленческой деятельностью: Дис. ... канд. психол. наук. – М.: ГАВС, 1992. – 204 с.
84. Дудченко В.С., Макаревич В.Н. Игровые методы в прикладной социологии// Социология труда. - М.: Изд-во МГУ, 1993
85. Дьяченко М.Н., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. -Минск: БГУ, 1976. - 193с.
86. Емельянов В.В., Никитин П.С. Философская культура молодого специалиста. - М.: Высш. шк., 1987. -137с.
87. Емельянов Ю.Н. , Кузьмин Е.С. Теоретические и методологические основы социально-психологического тренинга: Учебное пособие. -Л, 1983 - 103с.
88. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологического обучение. -Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.- 167с.
89. Жуковская З. Д. Методологические основы и технологии разработки и функционирования комплексной системы контроля качества подготов-

- ки специалистов в вузе: Автореф. дис. ... докт. пед. наук. – СПб: СПб. ГУ, 1994. – 35 с.
90. Забродин Ю.М. “Модель личности” в психодиагностике. Кн. 1 - М., 1994.
91. Зазыкин В.Г. Психолого-акмеологические исследования: основные понятия и категории / Основы общей и прикладной акмеологии / Под ред. А.А.Деркача. - М.: РАГС и Воен.акад. им.Дзержинского, 1995. - С.69-85.
92. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. Акмеологические проблемы профессионализма. - М., 1993. - 48с.
93. Зак Л. Статистическое оценивание. - М.: Статистика, 1976.
94. Захаров В.П., Хрящева В.Ю. Социально-психологический тренинг: Учебное пособие. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. - 55с.
95. Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологии. -М.: МГУ, 1982.
96. Зимичев А.М. Психологические основы интенсификации профессиональной подготовки : Автореф. дисс. ... доктора псих.наук. - Киев, 1989. - 40с.
97. Зинченко В.П. Проблемы психологии развития. Читая О. Мандельштама // Вопр. психол. - 1991.- №5.- с.139-150.
98. Зинченко В.П. Системный анализ в психологии. // Психологический журнал. - 1991.- Т.12.- №4.- с.120-135.
99. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся: Очерки российской психологии. - М.: Тривола, 1994.- 304с.
100. Зинченко В.П., Смирнов С.Д. Методологические вопросы психологии. -М., 1983.
101. Значение гуманитаризации образования в преодолении противоречий в подготовке специалистов. // В кн.: Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста. - М.: Высш. шк., 1990.- с.32-52.

102. Зотова О.И., Бобнева М.И. Ценностные ориентации и механизм социальной регуляции поведения / методологические проблемы социальной психологии. /Под ред. Е.В. Шороховой. М.: Наука, 1975. - 292с.
103. Иванов В.П. Человеческая деятельность- познание- искусство. Киев, 1977.
104. Капустин В.Б. Профессиональная компетентность советских офицерских кадров. – М., 1992. – 59 с.
105. Киппер Д. Клинические ролевые игры и психодрама. / Перевод М.Ю. Никуличева, Ю.Г. Григорьевой./ М.: ТОО “Независимая фирма “Класс”, 1993. - 224с.
106. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. - М.: Наука, 1983. - 368с.
107. Клигер С.А., Косолапов М.С., Толстова Ю.Н. Шкалирование при сборе и анализе социологической информации. Изд-во “Наука”, М. 1978.- 110с.
108. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.: Изд-во “Ин-т практ. психол.”, Воронеж: НПО ”МОДЭК”, 1996. - 400с.
109. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Изд-во “Феникс”, Ростов-на-Дону, 1996.- 507с.
110. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. - Обнинск: Изд-во “Принтер”, 1993.-56с.
111. Климов Е.А. Роль психолога в обновляющемся обществе. // Вопросы психологии - 1989, № 3.- С.5-10.
112. Ковалев А.Г. Курс лекций по социальной психологии. - М.: Высш.шк.,1972.-176с.
113. Ковалевский В. Ф. Военная профессиология: проблемы, теория, практика. – М., 1983. – 189 с.
114. Ковальчук М.А., Петровская Л.А. Проблема группового тренинга в зарубежной психологии. // Вопросы психологии, 1982 - № 2.- С.140-146.
115. Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека. - М.: Мысль, 1984. - 252с.

116. Кон И.С. В поисках себя. Личность и самосознание. - М.: Политиздат, 1984. - 335с.
117. Конюхов Н.И. Словарь-справочник по психологии. М.: 1996, 160с.
118. Конюхов Н.И., Шаккум М.Л. Акмеология и тестология. - М., 1996. - 378 с.
119. Краткий психологический словарь-хрестоматия. М.: Высшая школа, 1974, 133с.
120. Краткий словарь по социологии./Под общ. ред. Д.М. Гвишлани, Н.И. Лапина; Сост. Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова. - Политиздат, 1988. - 479с.
121. Кузьмин В.П. Гносеологические проблемы системного знания. - М.: Знание, 1983. - 64с.
122. Кузьмин И.А. Психотехнологии и эффективный менеджмент. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. - 192с.
123. Кузьмина Н.В. Основы вузовской педагогики. - М., 1972,
124. Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища. - М.: Высшая школа, 1989 - 167с.
125. Кузьмина Н.В., Кухарев Н.В. Психологическая структура деятельности учителя (Тексты лекций). Гомель, 1976.- 56с.
126. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. /Междун. академия акмеол. наук, Н-и центр разв.творч. - СПб.: Рыбинск,1993.-53с.
127. Кулюткин Ю.Н. Психология обучения взрослых. - М.: Просвещение,1985. 128с.
128. Лаптев Л.Г. Акмеологические основы оптимальной управленческой деятельности командира полка: Монография.- М., 1994.-242с.
129. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - М.: Политиздат, 1975 - 304с.

130. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения в 2-х томах. - М.: Педагогика, 1983.- Т.1.-392с.
131. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 448 с.
132. Ломов Б. Ф. О системном подходе в психологии. // Вопросы психологии, 1975. – № 2. – С. 31–45.
133. Ломов Б.Ф. Личность в психологии с позиций системного подхода. //Психологический журнал, 1987 - Т2., №1.-С.3-17.
134. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. - М.: Педагогика, 1988 - 128с.
135. Марков Б.В. Разум и сердце: история и теория менталитета. С-Петер. гос. ун-т.: Изд-во С-Пт. ун-та, 1993. - 229с.
136. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
137. Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А. Б. Формирование мотивации учения. М.: Просвещение, 1990 - 192с.
138. Маслоу А. Самоактуализация (Психология личности). – М., 1982. – 291с.
139. Матюшкин А.М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении. М., 1972.
140. Мельников В.М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности. - М.: Просвещение, 1985. - 319с.
141. Мерлин В.С. Личность как предмет психологического исследования. (Учебное пособие к спецкурсу). Пермь, 1988, 79с.
142. Мерлин В.С. Психология индивидуальности. / Под ред. Е.А. Климова - М.: Изд-во “Институт практической психологии”, Воронеж: НПО “МОДЭК”, 1996.- 448с.
143. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М. : Дело ЛТД, 1995.-704с.

144. Михайловский В. Г. Акмеологические основы профессионального становления офицерских кадров (Монография). – М.: РАГС, ВА им. Ф. Э. Дзержинского, 1995. – 260 с.
145. Михайловский В. Г. Организационно-педагогические основы профессионального становления офицерских кадров: дис. ... докт. пед. наук. – М.: РАГС, 1995. – 360 с.
146. Михайловский В. Г. Основы управленческой подготовки курсантов высших военных командно-инженерных училищ // Научно-методические материалы Серпуховского ВВКИУ. – Серпухов: РВСН, 1995. – С. 62 – 68.
147. Морено Д. Театр спонтанности: Перевод с англ./ Под общ. ред. Б.И. Хасана, Фонд ментального здоровья, Красноярск, 1993 - 125с.
148. Мясищев В.Н. Психология отношений. - Москва-Воронеж, 1995. - 312 с.
149. Мясищев В. Н. Структура личности и отношение человека к действиям. – М.: АПН РСФСР, 1956. – 257 с.
150. Надирашвили Ш.А. Установка и деятельность. - Тбилиси: Мецниереба, 1987.- 361с.
151. Немов Р.С. Психология образования. - М., 1994.
152. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллективов. М., 1984. - 200 с.
153. Николаева Ю.В. Проблема экоразвития: философско-методологический аспект. Диссертация канд. философских наук. М.- 1996.
154. Никонов В.А. и др. Государственная служба Российской Федерации: становление, кадровое обеспечение. - М.: РАУ, 1994. - 34 с.
155. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. - 151с.

156. Обозов Н.Н. Психические процессы в условиях индивидуальной и совместной деятельности. //Проблемы общения в психологии. -М., 1981
157. Общая психодиагностика. / Под ред. Бодалева А.А. и Столина В.В. – М.: МГУ, 1987. – 347 с.
158. Огнев А.С. Теоретические основы психологии субъектогенеза.- Воронеж, 1997, 121с.
159. Ожегов С.И. Словарь русского языка. - М.: Изд-во “Советская энциклопедия”, 1964. - 900с.
160. Орлов А.Б., Хазанова М.А. Феномены эмпатии и конгруэнтности. //Вопросы психологии, 1993, № 4.
161. Основы социально-психологической теории. /Под ред. А.А.Бодалева и А.Н.Сухова. - М.: МПА, 1995. - 420 с.
162. Основы общей и прикладной акмеологии. Учебное пособие. /РАГС при Президенте РФ, Военная акад.им.Ф.Э.Дзержинского; редкол. Деркач А.А.(отв.ред.)и др.-М.,1995.-388с.
163. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг. - М.: Изд-во МГУ, 1989. - 216с.
164. Петровская Л.А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. М.: Изд-во МГУ, 1982. - 168с.
165. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982 - 255с.
166. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. г. Ростов-на-Дону, изд-во “Феникс”, 1996. - 512с.
167. Петрусинский В.В. Автоматизированные системы интенсивного обучения М., 1987
168. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник - М.: Профиздат, 1991. - 192с.
169. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. - М.: Высшая школа, 1981. - 175с.

170. Платонов К.К. О системе психологии. Изд-во Мысль. М.: 1972 - 215с.
171. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения. - М.: Наука, 1982 - 309с.
172. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения. - М.: Наука, 1982 - 309с.
173. Попов Г.Х. Эффективное управление. М, Экономика, 1985.
174. Практикум по психодиагностике. Конкретные психодиагностические методики / Под ред. А.И. Зинченко и др. - М., 1975.
175. Практикум по психодиагностике. Психодиагностические материалы. Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина и др., Изд-во МГУ, 1988 - 141с.
176. Профессиональное самоопределение и становление личности при формировании специалиста с высшим образованием. //Под ред. Т.В. Кудрявцева -М., 1977. 51с.
177. Психологические проблемы социальной регуляции поведения. / Под ред. Е.В. Шороховой, М.И. Бобневой - М., 1976
178. Психологический словарь. / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Педагогика-Пресс, 1996 - 440с.
179. Психология и педагогика управленческой деятельности командира (военного инженера). Часть 1: Психологические проблемы управленческой деятельности. Под ред. В.В. Кирилина, Л. Н. Уварова. – М.: ВА им. Ф. Э. Дзержинского, 1995. – 230с.
180. Психология. Словарь под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд. - М.: Политиздат, 1990 - 494с.
181. Психолого-педагогические и рефлексивные технологии. Под ред. Деркача А.А., Кузьминой Н.В., Манушина Э.А. - М.: РАУ, 1985. - 296с.
182. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности. // Пособие для специалистов, рабо-

- тающих с персоналом. Под. Ред. А.А. Деркача - М.: Издательский дом "Красная площадь", 1996 - 397с.
183. Роджерс К. Творчество как усиление себя. / Вопросы психологии. - 1990 № 1. - С. 164-168.
184. Роджерс К. Эмпатия. / Психология эмоций. Тексты. // Под ред. В.К. Вилюнаса, Ю.Б. Гиппенрейтер - М., 1984.
185. Романова Е.С. Психология профессионального становления личности. Дисс. ... докт. психол. наук. М., 1992.- 574с.
186. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. - М.: Изд-во АН СССР, 1957 - 328с.
187. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. В 2-х т. АПН СССР. - М.: Педагогика, 1989. - Т 1. - 485с.; Т.2. - 322с.
188. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии - М.: Педагогика, 1976.- 415с.
189. Рудестам К. Групповая психотерапия - СПб.: Питер Ком, 1998. - 384с.
190. Руководство практического психолога. // Психологические программы развития личности в подростковом возрасте./ Под. ред. И.В. Дубровиной М., Academia, 1995 - 122с.
191. Ручка А.А. Социальные ценности и нормы - Киев, 1976 - 31с.
192. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. / Под ред. В.А. Ядова - Л.: Наука, Ленинг. отделение, 1978. - 264с.
193. Самоукина Н.В. Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы. - М.: Новая школа, 1993. - 144с.
194. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен Х. Й. Управление по результатам. М. Прогресс-Универс. 1993.
195. Сафин В.Ф. Психология самоопределения личности. // Учебное пособие к спецкурсу. Свердловск, 1986 - 142с.

196. Сафин В.Ф., Ников Г.П. Психологический аспект самоопределения личности. // Психологический журнал., 1984, № 4, С. 65-73
197. Синягин Ю.В. Психология внутриорганизационных отношений. - М.: РАГС, 1995. - 111 с.
198. Ситников А.П. Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психотехнологии. - М.: "Технологическая школа бизнеса", 1996 - 428с.
199. Ситников А.П. Психотехнология "Новый Я". // Акмеология, 1995, №2
200. Ситников А.П. Теоретические и прикладные основы акмеологического тренинга программно-целевой направленности. Дисс. ... докт. психол. наук. - М., 1995 - 462с.
201. Скотт Д.Г. Конфликты, пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат, 1991. - 189с.
202. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: Инновационная деятельность - М.:ИЧП "Изд-во Магистр", 1997. 308с.
203. Словарь иностранных слов. - 7-е изд., перераб. - М.: Русский язык, 1980. - 624с.
204. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. М.: Аспект-пресс, 1985. - 271с.
205. Смолкин А.М. Методы активного обучения. Научно-методическое пособие. - М.: Высшая школа, 1991 - 176с.
206. Социальные и психологические проблемы целевой подготовки специалистов // Человек и общество. Вып. 24 / Под ред. В.П. Трусова. Л., ЛГУ, 1979. - 161с.
207. Старов М.И. Формирование системы отношений в процессе профессиональной подготовки учителя. - М, 1996 - 204с.
208. Степанов С.Ю., Полищук О.А., Семенов И.Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления. - М.: РАГС, 1996. - 81 с.

209. Столин В.В. Самосознание личности. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. - 284с.
210. Суходольский Г. В. Основы математической статистики для психологов. – Л.: ЛГУ, 1972. – 429 с.
211. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. - М., 1966, - 451с.
212. Узнадзе Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки. - Тбилиси: изд-во Акад. наук Грузин. ССР, 1961.- 210с.
213. Указ Президента Российской Федерации от 3.06.1993 г. "О первоочередных мерах по организации системы государственной службы в Российской Федерации".
214. Указ Президента Российской Федерации от 11.01.1995 г. "О государственных должностях Российской Федерации".
215. Указ Президента российской Федерации от 20.10.1993 г. "Об основных началах организации государственной власти в субъектах Российской Федерации".
216. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов. - М.: Просвещение, 1980. - 160с.
217. Федеральный Закон "Об основах государственной службы Российской Федерации". Принят Государственной Думой 5.07.1995 г.
218. Федоренко С. А., Петров В. А. Использование новых информационных технологий в системе профессионального отбора абитуриентов. / Материалы научно-методической конференции ВИПС "Внедрение педагогических технологий в образовательный процесс ВИПС : проблемы и пути решения" 22 – 24 апреля 1997 г. – Орел: ВИПС, 1997. – С.54 – 61.
219. Фельдштейн Д.И. Психология развивающейся личности. Москва-Воронеж, 1996. - 512 с.

220. Фельдштейн Д.И. Проблемы развития личности в современных условиях // Мир психологии и психология в мире. - 1995. -N 2. - С.5-11.
221. Философский энциклопедический словарь. // Под ред. Л.Ф.Ильичева и др.-М.-1983.-840с.
222. Философско-психологические проблемы развития образования. Под ред. В.В. Давыдова, - Российская Академия образования. - М., ИНТОР, 1994 - 128с.
223. Формирование учебной деятельности студентов. - М., МГУ, 1989. 240с.
224. Франкл В. Человек в поисках смысла. - М.: Прогресс, 1990. - 367с.
225. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности: Руководство по репертуарным личностным методикам: Пер. с англ. / общ. ред. и предисл. Ю.М. Забродина и В.И. Похилько. - М.: Прогресс, 1987. - 236с.
226. Фрейд З. Психология бессознательного: Сб. произведений / Сост., научн. ред., вступ. ст. М.Г. Ярошевский. - М.: Просвещение, 1989. - 448с.
227. Фромм Э. Психоанализ и этика. - М.: Изд-во "Республика", 1993.- 415с.
228. Фромм Э. Человек для себя./ Пер. в англ. и послесл. Л.А. Чернышевой. - Мн., "Коллегиум", 1992.- 253с.
229. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Санкт-Петербург. 1997 - 608 с.
230. Цукерман Г.А., Матеров Б.М. Психология саморазвития. М.: Интерпракс, 1995 - 288с.
231. Чирков В.И. Психологические основы подготовки кадров. Ярославль 1998 - 47с.
232. Шадриков В.Д. Введение в психологическую теорию профессионального обучения. - Ярославль, 1981 - 72с.

233. Шадриков В.Д. Проблемы профессиональных способностей. // Психологический журнал. - 1982 - Т 3, № 5. - с.13-26.
234. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. - М.: Наука, 1982 - 185с.
235. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека: Учебное пособие для вузов, 2-е изд.перераб. и доп. М.: Издат. корпорация “Логос”, 1996 - 320с.
236. Шалаков Ю.А. Социально-психологические механизмы адаптации молодых сотрудников налоговой полиции в условиях правоохранительной деятельности. //Социальный психоанализ: теория и практика. - Красноярск: СПА-Консалтинг, 1998. - стр.181-195.
237. Шиянов Е.Н., Котова И.Б. Идея гуманизации образования в контексте отечественных теорий личности. Ростов-на-Дону РИОАО “Цветная печать”, 1995 - 314с.
238. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности, Методологические проблемы современной науки.- М.: Наука, 1978
239. Яблокова Е.А., Боровикова Н.В. Инновационные технологии социально-ориентирующего и профессионально-развивающего обучения. Развивающаяся психология – основа гуманизации образования. – М.: Российское психологическое общество, 1998. – Часть 1. – 288 с.
240. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности. / Методологические проблемы социальной психологии. - Под ред. Е.В. Шороховой. - М., 1975.- 295с.
241. Якунин В.А. Обучение как процесс управления. Психологические аспекты. Л., 160с.
242. Arrow K. J. Social choice and individual values. - N. Y., 1963.
243. Bales R. F. Interaction process analyses. - Chicago, 1950, 1976.
244. Bandura A. Social learning theory. Englewood cliffs, NJ : Prentice Hall.

245. Brianas I. High-Teach. Executive Stills Whet New Research Shows // I. Eur Ind. Train 1987. Vol. 11. № 4.
246. Ewen R.B. Introduction to theories of personality. N.Y., 1980.
247. Guilford 3.P. Personality. - N.Y.: Me.Crow-Hill, 1959.
248. Guthke I. Psychodiagnostik. - Berlin: Dt. Verl.der Wiss., 1991.
249. Hall J.F. Psychologic of motivation. - N.Y.: Lippincott, 1961.
250. Hiebsch H., Leisse M. Kommunikation und soziale Interaktion. - Berlin: Akad. Verl., James T., Woodsmall W. Time Line Therapy. Meta Publication, 1989.
251. Jourard S.M. Healthy personality. - N.V. :Macmillan, 1980. - 468 p.
252. Levis Ph. Organizational Communication. - Columbus: Grid, 1975.
253. Maslow A.H. Motivation and personality. - N.Y.: Harper, 1954.Rogers C.R. Client-centred therapy. - Boston etc.,: Houghton Miffinco, 1965.
254. Satir V. Peoplemaking. - Pato Alto: Science and Behavior Books, 1972.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

## ИЗВЛЕЧЕНИЯ ИЗ ПРОФЕССИОГРАММЫ рабочей профессии: "*Налоговый полицейский*"

### 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ПРОФЕССИИ

#### 1.1. Наименование и назначение профессии

##### *Краткий исторический экскурс:*

Переход к рыночной экономике, реформирование политической структуры власти повлекли за собой глубокие перемены во всех сферах жизни российского общества. Закономерно в этой связи и изменения налоговой политики государства. Для контроля за соблюдением налогового законодательства, правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в бюджет государственных налогов создана Государственная налоговая служба РФ.

В целях содействия экономическим реформам, для повышения эффективности деятельности Госналогслужбы 18 марта 1992 года было образовано Главное управление налоговых расследований при Государственной налоговой службе РФ, правопреемницей которого и стала налоговая полиция.

Необходимость усиления борьбы с преступностью потребовала учреждения в налоговой сфере самостоятельного правоохранительного органа, являющегося неотъемлемой частью сил, обеспечивающих экономическую безопасность государства.

Таким органом, в соответствии с Законом "О федеральных органах налоговой полиции", принятым 24 июня 1993 года, стал Департамент налоговой полиции РФ с системой региональных и местных аппаратов.

***Наименование профессии ( специальности )***

Согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих 1990 года, выпуск № 33 -

***Наименование должности по штату:***

Налоговый полицейский

***Профессия предназначена*** для выявления, предупреждения и пресечения налоговых преступлений и правонарушений, обеспечения безопасности деятельности работников налоговых инспекций и собственных подразделений.

***Правовой статус***

Деятельность налогового полицейского основывается на Конституции Российской Федерации, Конституциях республик в составе Российской Федерации, Законе "О федеральных органах налоговой полиции" и иных законодательных актах Российской Федерации, а также правовых актах республик в составе Российской Федерации, правовых актах автономной области, автономных округов, краев, областей, городов Москвы и Санкт-Петербурга, регулирующих отношения в области налогообложения и правоохранительной деятельности, принимаемых в пределах их полномочий.

Он при исполнении служебных обязанностей является представителем государственной власти и находится под защитой государства. Законные требования сотрудника налоговой полиции обязательны для выполнения гражданами и должностными лицами.

Не выполнение законных требований и действия, препятствующие исполнению возложенных на него обязанностей, влекут за собой ответственность в установленном законом порядке.

Сотрудники налоговой полиции не несут ответственности за моральный, материальный и физический вред, причиненный правонарушителю применением в предусмотренных законодательством слу-

чаях физической силы, специальных средств и табельного огнестрельного оружия, если причиненный вред соразмерен силе оказываемого противодействия.

Никто не вправе вмешиваться в законную деятельность сотрудника налоговой полиции, кроме лиц, прямо уполномоченных на то законом. Воспрепятствование исполнению сотрудником налоговой полиции своих служебных обязанностей, оскорбление его чести и достоинства, угрозы, сопротивление, насилие или посягательство на его жизнь, здоровье и имущество в связи с осуществлением им служебной деятельности влекут за собой ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Государство гарантирует социальную защиту сотрудников налоговой полиции.

Налоговый полицейский для выполнения возложенных на него задач имеет *право*:

1) проводить в соответствии с законодательством оперативно-розыскные мероприятия с целью выявления, предупреждения и пресечения фактов сокрытия доходов от налогообложения и уклонения от уплаты налогов, дознание и предварительное следствие по которым отнесены законом к ведению федеральных органов налоговой полиции, а также обеспечения собственной безопасности;

2) пользоваться при исполнении служебных обязанностей правами, предоставленными законодательством должностным лицам налоговых органов и агентам валютного контроля;

3) осуществлять при наличии достаточных данных проверки налогоплательщиков (в том числе контрольные проверки после проверок, проведенных налоговыми органами) в полном объеме с составлением актов по результатам этих проверок.

4) приостанавливать операции налогоплательщиков по счетам в банках и кредитных учреждениях на срок до одного месяца в случаях непредставления документов, связанных с исчислением и уплатой налогов.

5) беспрепятственно входить в любые производственные, складские, торговые и иные помещения независимо от форм собственности и места их нахождения, используемые налогоплательщиками для извлечения доходов (прибыли), и обследовать их;

6) в соответствии со своей компетенцией выносить в качестве предупредительной меры письменные предостережения руководителям, главным бухгалтерам и другим должностным лицам банков и других организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, а также гражданам (физическим лицам) с требованиями устранения нарушений законодательства, своевременной и полной уплаты налогов и других обязательных платежей, предоставления отчетной и иной документации в установленные сроки, ведения бухгалтерского учета в соответствии с законодательством, а при необходимости - восстановления бухгалтерского учета за счет собственных средств налогоплательщика, контролировать выполнение этих требований;

7) проверять у граждан и должностных лиц документы, удостоверяющие личность, если имеются достаточные основания подозревать их в совершении преступления или административного правонарушения;

8) вызывать с целью получения объяснений, справок, сведений граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства по вопросам, относящимся к компетенции федеральных органов налоговой полиции;

9) получать безвозмездно от министерств, ведомств, а также предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собствен-

ности, физических лиц информацию, необходимую для исполнения возложенных на него обязанностей, за исключением случаев, когда законом установлен специальный порядок получения такой информации.

10) использовать в случаях, не терпящих отлагательства, средства связи и транспортные средства, принадлежащие предприятиям, учреждениям и организациям или общественным объединениям (кроме средств связи и транспортных средств дипломатических представительств, консульских и иных учреждений иностранных государств, международных организаций), для предотвращения налоговых преступлений, преследования и задержания лиц, совершивших налоговые преступления или подозреваемых в их совершении;

11) составлять протоколы об административных правонарушениях в пределах полномочий, предоставленных законодательством, осуществлять административное задержание и применять другие меры, предусмотренные законодательством об административных правонарушениях;

12) налагать административный арест на имущество юридических и физических лиц с последующей реализацией этого имущества в установленном порядке в случаях невыполнения указанными лицами обязанностей по уплате налогов, сборов и других обязательных платежей для обеспечения своевременного поступления сумм сокрытых налогов, сборов и других обязательных платежей в соответствующий бюджет;

13) осуществлять дознание и предварительное следствие по делам о преступлениях, отнесенных законодательством к ведению федеральных органов налоговой полиции, проводить судебно-экономические и связанные с исследованием документов криминалистические экспертизы;

14) осуществлять при наличии достаточных оснований внедрение в структуры предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности в случаях, когда получение иными способами необходи-

мой информации о формах и методах сокрытия от налогообложения доходов (прибыли) невозможно.

15) осуществлять учет лиц, предметов и фактов в пределах полномочий федеральных органов налоговой полиции;

16) вносить в соответствии с законом в государственные органы, должностным лицам предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности, в общественные объединения обязательные для рассмотрения представления и предложения об устранении обстоятельств, способствовавших совершению налоговых преступлений и нарушений;

17) хранить, носить и применять табельное огнестрельное оружие, специальные средства (кроме водометов, бронемашин и служебных собак), применять физическую силу в порядке, предусмотренном Законом РСФСР "О милиции";

18) использовать безвозмездно возможности средств массовой информации для установления обстоятельств совершения налоговых преступлений и нарушений, лиц, их совершивших, а также для розыска лиц, скрывающихся от дознания, следствия и суда;

19) привлекать граждан с их согласия к сотрудничеству для выявления фактов, форм и методов совершения преступлений и нарушений в области налогового законодательства.

### ***Место в организационно - штатной структуре и ее роль***

Налоговый полицейский согласно организационно-штатной структуре может входить в состав территориальных или местных органов налоговой полиции (управлений).

### ***Перспективы развития профессии***

В связи с активными преобразованиями в социально-экономической сфере на фоне неотработанного налогового законодательства растет число налоговых преступлений и правонарушений. Для их выявления и пресе-

чения требуются высококвалифицированные специалисты, обладающие глубокими познаниями в области финансов, уголовного и уголовно - процессуального права, владеющие приемами и методами оперативно - розыскной работы, умеющие применить криминалистическую технику.

## **1.2. Характеристика рабочего места, средств и орудий труда**

Уровень технической оснащённости и автоматизации профессиональной деятельности высокий.

*К основным орудиям и средствам труда относятся*

а) средства наблюдения и поисковая техника:

- оптико-механические приборы: "Вулкан" и др.;
- радиолокационные приборы: "Радар", "Барьер" и др.;
- электронно-оптические приборы: С-270, НН-12, НСПУ, "Байгыш", "Ворон", "Кондор", "Нырок" и др.;
- приборы контактного действия: щупы, тралы, кошки, магнитный подъёмник и др.;
- металлоискатели: "ИМП-1", "Ирис-Э", "Бета ВМ-30Н", "Омульт-63", "Гамма ВМ-20Н", "Кедр", "ода", "Олива" и др.;
- индикатор неоднородностей "Эпсилон" (ИН-1), приборы "Кайма" и "Жасмин" и др.;
- переносные рентгеновские установки: 7Л-2, "Гортензия-Т", "Лаванда", "Гиацинт" и др.;
- приборы для обнаружения взрывчатых веществ: "Эхо-М", "Сверчок", "Репер-3", ССХ-1000 и др.;
- средства противодействия технической разведке: "Пихта-П", "Папоротник", "Гарантия", "Пульсар", "Переход", "Порог", TS-3, "The Phone Guard", "The Extraktor" и др.;
- вспомогательные поисковые средства: "Рельеф", УМ-1, ОЛД-41, "Квартет", "Квадрат", "Кулон-Н", "ТАИР-1", "ТИАР-2", "ТАИР-3" и др.

## б) средства фотосъёмки и видеозаписи:

- для съёмки замаскированной аппаратурой: "Киев-30", "Ломо-контакт", "Panasonic NV-5250 EN", "SPY- CAM" и др.;
- для зашифрованной фотосъёмки и видеозаписи: "С-64", КП-8, КП-10, Ломо-35 МШ "Штурвал";
- видеопринтеры: STG-2001F, CVP110, РК 6645 и др.;
- устройство "Фотоснайпер" и др.

## в) аппаратура магнитной звукозаписи:

- катушечные магнитофоны: "Комета-120С", "Ростов-112С", "Юпитер-106С" и др.;
- кассетные магнитофоны: "Комета-225С", "Маяк-240С", "Романтика-201С", "Русь-309" и др.;
- минимагнитофоны: "Электроника";

## г) технические средства связи:

- телефонные аппараты;
- аппаратура оперативной телефонной связи: СОС-30М, ПОС-90 и др.;
- телеграфные аппараты: Т-63, РТА-80 и др.;
- фототелеграфные аппараты: "Формат", "Штрих" и др.;
- радиостанции: "Виола-Ц", "Виола-АА", "Транспорт", "Чайка" и др.;
- комплекс радиостанций "Сапфир";
- комплекс цифровых радиостанций "Альфа" и др.

## д) средства охранной сигнализации:

- звонки громкого боя - МЗ-1;
- сирены - СС-1;
- датчики: БК-1М, "Вибратор-1", "Кварц" и др.;
- инфракрасное устройство обнаружения "Вратарь";
- средства приёма, обработки и воспроизведения информации;
- компьютеризированная система МИККОМ АС-101;

- противоугонные радиосигнализаторы: "Стекло" и др.

Налоговый полицейский при выполнении им служебных обязанностей обеспечивается автотранспортом, оборудованным защищенной радиосвязью и специальными сигнальными устройствами, а также специальной техникой и средствами вооружения.

***Компоновка рабочего места*** определяется различным сочетанием используемых основных орудий и средств труда.

***Конструкция органов управления*** определяется техническими особенностями используемых основных орудий и средств труда.

***Основные каналы обращения информации*** - технические средства и личное общение.

### **1.3. Необходимая общая и специальная подготовка**

#### ***Основные пути комплектования профессиональными кадрами***

Источники комплектования (только граждане РФ)

- достигшие 20-летнего возраста,
- бывшие военнослужащие, лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел,
- работники правоохранительных органов и государственных налоговых инспекций,
- способные по своим личным и деловым качествам, образованию и состоянию здоровья исполнять обязанности налогового полицейского.

#### ***Особенности взаимодействия с другими правоохранительными органами***

Основой взаимодействия налогового полицейского и иных государственных органов является обеспечение контроля за соблюдением налогового законодательства, правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующие бюджеты налогов, сборов и других обязательных платежей.

Налоговый полицейский осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими государственными органами, общественными объединениями и гражданами, а также налоговыми службами других государств на основе международных договоров и обязательств Российской Федерации.

По мотивированному запросу государственные налоговые инспекции на местах и иные государственные органы выделяют специалистов своих ведомств для осуществления проверок при реализации оперативных материалов и налоговых правонарушений.

Федеральные органы налоговой полиции по мотивированному запросу Госналогслужбы РФ, обеспечивают личную безопасность сотрудников налоговых органов и членов их семей.

#### *Основные формы взаимодействия*

- создание рабочих групп;
- встречи представителей заинтересованных подразделений;
- проведение плановых совместных проверок;
- выделение необходимых специалистов;
- совместное участие в судебных заседаниях;
- обмен информацией;
- совместные служебные расследования;
- предоставление служебных помещений;
- осуществление совместных мер по устранению обстоятельств, способствующих совершению налоговых преступлений;
- содействие в подготовке специалистов, обеспечение нормативными актами по налогам и инструктивными материалами.

*Имеется возможность обмена специалистами с другими профессиями.*

#### 1.4. Основное содержание функциональных обязанностей

Налоговый полицейский в соответствии с поставленными перед ним задачами *обязан*:

1) проводить в соответствии с законодательством оперативно-розыскные мероприятия, дознание и предварительное следствие в целях выявления и пресечения налоговых преступлений, осуществлять розыск лиц, совершивших указанные преступления или подозреваемых в их совершении, а также принимать меры по возмещению нанесенного государству ущерба;

2) осуществлять в пределах своей компетенции производство по делам о налоговых преступлениях и нарушениях;

3) принимать, регистрировать заявления, сообщения и иную информацию о налоговых преступлениях и нарушениях и осуществлять в установленном законом порядке их проверку;

4) обеспечивать безопасность деятельности государственных налоговых инспекций, защиту их сотрудников при исполнении ими служебных обязанностей и собственную безопасность;

5) исполнять в пределах своей компетенции определения судов, постановления судей, письменные поручения прокуроров, следователей о производстве розыскных и иных предусмотренных законом действий, оказывать им содействие в производстве отдельных процессуальных действий;

6) оказывать содействие налоговым органам, органам прокуратуры, предварительного следствия, государственной безопасности, внутренних дел и другим государственным органам в выявлении, предупреждении и пресечении преступлений и нарушений в области налогового законодательства;

7) проводить работу по выявлению и пресечению фактов коррупции в налоговых органах и федеральных органах налоговой полиции;

8) осуществлять сбор и анализ информации об исполнении налогового законодательства, прогнозирование тенденций развития негативных процессов, связанных с налогообложением юридических и физических лиц, а также информировать высшие органы государственной власти и управления Российской Федерации о характерных процессах в обществе, связанных с сокрытием доходов (прибыли) от налогообложения.

9) сохранять государственную, служебную, коммерческую тайну, тайну сведений о вкладах физических лиц и другую информацию, полученную им при исполнении служебных обязанностей.

### ***Типовые виды деятельности***

#### *1.4.1. Оперативно - розыскная деятельность (ОРД).*

В обязанности сотрудников оперативных аппаратов входит:

- принятие необходимых мер для защиты законных прав и свобод личности, собственности, безопасности общества и государства;
- исполнение письменных поручений следователя, указаний прокурора, определений суда о проведении оперативно-розыскных мероприятий;
- выполнение запросов соответствующих международных правоохранительных органов;
- информирование других органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, о противоправных фактах, относящихся к их компетенции;
- соблюдение правил конспирации в оперативно-розыскной деятельности;
- обеспечение безопасности своих сотрудников, членов их семей и близких от противоправных посягательств.

#### *1.4.2. Уголовно - процессуальная деятельность (УПД).*

Для осуществления этого вида деятельности сотруднику налоговой полиции определены следующие *обязанности*:

- проверка информационных сигналов и возбуждение уголовного дела;
- осуществление производства по возбуждённому уголовному делу;
- проведение дознания по делам, по которым обязательно производство предварительного следствия (производство неотложных следственных действий);
- производство дознания по делам, по которым предварительное следствие не обязательно;
- ведение протокольной формы досудебной подготовки материалов;

#### *1.4.3. Проверочно - контролирующая деятельность.*

При производстве проверочных действий сотрудник налоговой полиции *обязан*:

- строго соблюдать требования законов и подзаконных актов;
- обеспечивать в полной мере права и законные интересы налогоплательщика;
- в процессе выполнения служебных обязанностей руководствоваться нормативными и инструктивными документами, регламентирующими его деятельность;
- с уважением относиться к гражданам и должностным лицам;
- осуществлять контроль за проводимыми валютными операциями, за соответствием этих операций законодательству, условиям лицензий и разрешений, а также за соблюдением актов органов валютного контроля;
- выявлять, предупреждать и пресекать все налоговые преступления и правонарушения;

- подвергать проверке полученную информацию о фактах сокрытия (занижения) прибыли (дохода) или иных нарушениях;
- производить дополнительные действия, если имеющихся данных окажется недостаточно для того, чтобы с высокой степенью вероятности судить о наличии или отсутствии оснований для привлечения к ответственности;
- предоставить все необходимые материалы в территориальный орган налоговой полиции, при установлении в ходе проверки фактов злоупотреблений, за которые предусмотрена уголовная ответственность;
- сохранять в тайне сведения о вкладах граждан и организаций;
- использовать полученную информацию исключительно в служебных целях.

#### *1.4.4. Профиллактическая деятельность.*

### **1.5. Критерии и показатели деятельности специалиста**

#### *1.5.1. Продуктивность*

Число подвергшихся проверке объектов в месяц и выявленных при этом правонарушений.

#### *1.5.2. Качество*

Степень сложности определения выявленных правонарушений, правильность их классификации и законность привлечения к ответственности виновных лиц.

#### *1.5.3. Надёжность*

## 2. УСЛОВИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 2.1. Санитарно-гигиенические условия

*Профессиональная деятельность осуществляется как в закрытом помещении, так и на воздухе* в нормальных условиях температуры, влажности, атмосферного давления.

При этом могут возникать условия

- повышенного содержания пыли в воздухе,
- сниженных показателей кислорода для дыхания,
- искусственной, неравномерной, несколько сниженной освещённости,
- принудительной вентиляции помещений.

*Динамика* указанных условий в течение суток незначительна и обусловлена *климатическими факторами и особенностями производства* подвергающихся проверке объектов.

Наиболее характерными специфическими внешними воздействиями на специалиста являются звуки и запахи окружающей среды.

Свои функциональные обязанности налоговый полицейский выполняет в специальной одежде установленного образца.

К большинству особенностей санитарно-гигиенических условий данной профессии специалист привыкает сразу, без дополнительной адаптации.

### 2.2. Организация и режим труда

*Величина общей* физической нагрузки на организм выше среднего уровня.

*Объём региональной нагрузки* определяется принципом организации работы:

- при линейном принципе работы, специалист в масштабах всего района (районов) обслуживает какую-то одну или несколько сфер финансово-экономической деятельности;

➤ при зональном принципе вся обслуживаемая территория делится на зоны, закрепляемые за сотрудниками, каждый из которых обязан выявлять, предупреждать и пресекать все налоговые преступления и правонарушения в зоне независимо от того, в какой сфере финансово-экономической деятельности они совершены.

➤ при линейно-зональном принципе организации работы вся территория района (районов) делится на зоны, а внутри этих зон разграничиваются сферы финансово-экономической деятельности.

*Основные рабочие позы:* стоя, сидя и перемещаясь в рабочей зоне.

*Общая продолжительность* рабочего времени не более 40 часов в неделю, но при необходимости она может быть увеличена.

*Периодичность, время и организация отдыха*

Ежегодный очередной и дополнительный оплачиваемые отпуска, а также другие виды отпусков с предоставлением времени, необходимого для проезда к месту проведения отпуска и обратно.

*Темп работы средний.*

*Травмоопасность* низкая. При этом производственный травматизм имеет следующую структуру.

а) По характеру повреждений:

- механические (переломы, ссадины, порезы);
- огнестрельные (раны, контузии);

б) по локализации:

- повреждения ног и рук;
- повреждения туловища и головы;
- внутренних органов;

в) по тяжести:

- легкие;
- средней тяжести;
- тяжёлые.

### **3. СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**3.1. Характеристика расчёта**, в составе которого специалист выполняет свои обязанности:

Налоговый полицейский свои обязанности, как правило, выполняет самостоятельно (посредством личного участия); используя помощь должностных лиц и специалистов, обладающих научными, техническими и иными специальными знаниями, а также - отдельных граждан с их согласия на гласной и негласной основе (диады, триады).

При этом проявляется большая степень самостоятельности специалиста, но сплочённость коллектива (диады, триады) оказывает заметное влияние на качество выполнения стоящих задач, степень взаимообусловленности успеха, индивидуальной и коллективной работы.

Интенсивность профессионального общения средняя.

Ответственность за результаты персонифицирована.

Стиль руководства преимущественно директивный.

#### **3.2. Роль и место специалиста в системе внутриколлективных связей**

Основные связи налогового полицейского в ходе практической деятельности минимальны как по "горизонтали" (в диадах, триадах) со своими сотрудниками (гражданами), так и по "вертикали" (в случае самостоятельных действий) с вышестоящим должностным лицом.

Для коллектива в целом (в диадах, триадах) большую степень значимости приобретает успешное выполнения налоговым полицейским своих задач и полная мера его ответственности при действиях самостоятельно.

Имеется хорошая возможность для проявления индивидуальных особенностей и творчества в работе.

Профессия предъявляет особые требования к общительности и стилю поведения.

### **3.3. Мотивационные аспекты деятельности**

Высокое качество работы налогового полицейского обусловлено не только уровнем профессионализма и опыта, но и во многом его мировоззренческой позицией, в основе которой лежит его положительное отношение к труду вообще, а также современным подходом к обоснованности мотивов его трудовой деятельности, наличием склонностей, интересов, увлечений.

*Наиболее привлекательными сторонами профессии являются:*

- стабильность деятельности органов налоговой полиции;
- высокая и более перспективная по сравнению с другими рабочими профессиями в регионе оплата труда и система компенсаций;
- гарантии трудовой занятости при добросовестном отношении к выполнению своих обязанностей.

*К негативным сторонам профессии можно отнести :*

- относительную неограниченность рабочего времени,
- большой объём выполняемой деятельности,
- наличие потенциальной опасности для здоровья и жизни,

*Основными путями стимулирования деятельности являются*

*Деятельность предполагает наличие хороших возможностей продвижения по службе и профессионального совершенствования.*

### **3.4. Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации**

Продолжительность социально-психологической и профессиональной адаптации не значительна. Она в определённой степени обусловлена различными объективными факторами. Однако значительное место занимают индивидуальные характеристики налогового полицейского.

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

### 4.1. Описание и анализ основных задач, выполняемых специалистами

*Основными задачами являются:*

- выявление, предупреждение и пресечение налоговых преступлений и правонарушений;
- обеспечение безопасности деятельности государственных налоговых инспекций, защиты их сотрудников от противоправных посягательств при исполнении служебных обязанностей;
- предупреждение, выявление и пресечение коррупции в налоговых органах и др.

*К основным операциям относятся следующие мероприятия:*

- опрос граждан;
- наведение справок;
- сбор образцов для сравнительного исследования;
- проверочная закупка;
- исследование предметов и документов;
- наблюдение;
- отождествление личности;
- обследование помещений, зданий, сооружений, участков местности и транспортных средств;
- контроль почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений;
- прослушивание телефонных переговоров;
- снятие информации с технических каналов связи;
- оперативное внедрение;
- контролируемая поставка;
- оперативный эксперимент.

***Наиболее напряжёнными и ответственными моментами*** деятельности налогового полицейского являются:

- осуществление анализа социально-экономической ситуации в секторе его рабочей зоны;
- выявление потенциально перспективных налогоплательщиков;
- оперативно-розыскная деятельность;
- фиксирование нарушений.

Данные фрагменты деятельности предъявляют повышенные требования к социально - психологическим и психо-физиологическим качествам и свойствам внимания специалиста.

#### **4.2. Особенности приёма информации**

Для поступления информации задействованы преимущественно слуховой и зрительный информационные каналы. Преобладающими видами сигналов являются зрительные.

Получаемая информация по форме предъявления в основном наглядно-действенная, по времени предъявления информация распределяется равномерно по информационным каналам. Типичными помехами при приёме информации является стремление налогоплательщиков предоставить неверные сведения в интересующей налогового инспектора сфере.

Под преимущественной нагрузкой находятся зрительные и слуховые анализаторные системы. На различных этапах деятельности степень их напряжения не одинакова.

#### **4.3. Особенности переработки информации и принятия решения**

Преимущественными способами переработки информации и принятия решения являются стратегии прямого поиска (субъект постепенно продвигается к решению, руководствуясь исходными данными).

В этом процессе большое участие принимает сенсорная и буферная память опознания, предметно-действенное, наглядно-образное и оперативное мышление и их качества. основополагающее влияние на эффективность данной работы оказывают индивидуальные особенности мышления налогового полицейского: самостоятельность, широта, глубина, гибкость, быстрота и критичность ума.

#### **4.4. Структура исполнительских действий**

Свои обязанности налоговый полицейский исполняет или стоя, или сидя. Преобладающим двигательным актом является: ходьба. Самое активное участие в работе принимают пальцы и кисти рук, верхние и нижние конечности.

В процессе деятельности имеется возможность выработки необходимых двигательных навыков.

Речевая деятельность в основном носит стереотипный характер, имеются особенности профессиональной терминологии.

#### **4.5. Анализ ошибок в деятельности**

Основными причинами наличия ошибок в деятельности является их обусловленность активностью функционирования различных групп психических процессов и образований, слабая профессиональная подготовка налогового полицейского, а также стремление налогоплательщиков предоставить ложную информацию.

Основные ошибки:

- связанные с приёмом информации, с работой различных анализаторов и качествами внимания:
- при переработке информации, связанные прежде всего с особенностями памяти и мышления:
- связанные с недостаточной активностью различных функций психомоторики и речи:

- связанные с проявлением особенностей мотивации, характера, волевых качеств, организаторских способностей:....

#### **4.6. Загруженность в ходе деятельности**

Основное время и усилия специалиста занимают операции по приёму и переработке информации. Основная загруженность приходится на интеллектуальные и психологические моторные процессы. Менее загружены сенсорно-перцептивные процессы.

Наибольшую важность для обеспечения процесса деятельности имеют такие личностные качества, как ответственность, исполнительность, педантизм, дисциплинированность и устойчивая трудовая мотивация.

### **5. ДИНАМИКА ПСИХИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ В ПРОЦЕССЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **5.1. Характер и степень изменения психофизиологических функций и работоспособности специалиста**

#### **5.2. Основные эмоциональные состояния специалиста**

Наиболее характерными эмоциональными состояниями для данной специальности являются чувство напряжения, увлечённость процессом деятельности, азарт, ожидание окончания работы, удовлетворённость результатами.

К ситуациям, вызывающим длительное эмоциональное напряжение, относятся такие, как

- опрос граждан;
- наведение справок;
- исследование предметов и документов;
- наблюдение;
- обследование помещений, зданий, сооружений, участков местности и транспортных средств;

- прослушивание телефонных переговоров;
- снятие информации с технических каналов связи;
- оперативное внедрение.

Степень обусловленности эмоциональных состояний самим процессом деятельности достаточно высокая, поскольку успешность деятельности прежде обусловлена большим физическим и психическим напряжением специалиста. Вместе с тем, только во вторую очередь эффективность трудовой деятельности определяется факторами физической среды и социально-психологическими факторами.

### **5.3. Основные пути преодоления неблагоприятных состояний**

Изменение неблагоприятных психических состояний напрямую влияет на эффективность выполнения работы как опытными так и начинающими специалистами.

К наиболее распространённым приёмам управления динамикой психических состояний относятся самоободрение, самовнушение и самоприказ, запланированный отдых.

Индивидуальные различия в выраженности тех или иных состояний феноменологически выражаются в мимике и пантомимике, речевой активности в период отдыха, взаимоотношениях с другими людьми, поведенческой динамике, общительности.

В наибольшей мере обеспечивают преодоление неблагоприятных состояний хорошая нервно-психическая регуляция, уравновешенность, общительность, оптимальный уровень личностной тревожности.

## 6. ПСИХОГРАММА СПЕЦИАЛИСТА

### 6.1. Личностные особенности

#### *а) иерархизированная мотивационно-ценностная сфера:*

- на первом месте устойчивая трудовая мотивация, в которой доминируют мотивы достижения, идентификации высоких стабильных доходов с работой налогового полицейского, материального и духовного благополучия;
- среди ценностей ведущими являются профессиональные и национально-государственные, затем групповые и индивидуальные;
- интерес к профессиональному росту в качестве работника налоговой полиции;
- склонность к интеллектуальной деятельности и работе с людьми.

#### *б) сложившиеся волевые качества и черты характера:*

- дисциплинированность;
- настойчивость и упорство;
- требовательность к себе;
- исполнительность;
- ответственность;
- трудолюбие;
- общительность;
- общая активность.

### 6.2. Сенсорно-перцептивные и другие свойства:

- сильный тип нервной системы;
- хорошее зрительное и слуховое восприятие (объём и точность);
- концентрация и переключаемость внимания;

### 6.3. Особенности мышления и памяти:

- хорошая оперативная и кратковременная память;
- наглядно-действенное мышление;

- пространственные представления.

#### **6.4. Особенности психомоторики:**

- хорошая координация движений;
- высокая физическая выносливость;
- лаконичность и чёткость речи.

**АНКЕТА 1****Уважаемый коллега!**

Предлагаем Вам принять участие в исследовании, направленном на совершенствование процесса подготовки и переподготовки специалистов налоговой полиции. С этой целью просим Вас заполнить как можно более подробно предлагаемый опросник.

1. Фамилия \_\_\_\_\_
2. Имя \_\_\_\_\_ отчество \_\_\_\_\_
3. Воинское звание \_\_\_\_\_
4. Занимаемая должность \_\_\_\_\_
5. Основные этапы служебного роста (перечислите занимаемые должности с момента начала службы):

---

---

---

---

---

---

---

6. Перечислите основные функциональные обязанности выполняемые Вами на занимаемой сейчас должности:

---

---

---

---

---

---

---

7. Как бы Вы оценили уровень своей профессиональной подготовки?

1. .Высокий
2. . Выше среднего
3. . Средний
4. . Ниже среднего
5. Низкий

8. Когда и где в течение Вашей работы в органах налоговой полиции Вы проходили переподготовку (повышение квалификации)?

---

---

---

---

---

---

9. Занимаетесь ли Вы самообразованием?

1. Да, постоянно
2. От случая к случаю
3. Довольно мало
4. Практически не занимаюсь

10. Какую роль в повышении профессионализма офицера налоговой полиции, по Вашему мнению, играет самообразование?

1. Весьма значительную
2. Значительную
3. Не очень большую
4. Достаточно небольшую
5. Практически не играет роли

11. Есть ли причины и если есть то какие, которые мешают Вам активно заниматься самообразованием?

---

---

---

---

12. Какие формы самообразования Вы считаете наиболее эффективными?

---

---

---

---

13. Перечислите основные требования к личности, которые, по Вашему мнению, предъявляет Ваша должность

---

---

---

---

---

---

14. Как бы Вы оценили Ваш профессиональный статус:

1. .Высокий
2. Достаточно высокий
3. Средний
4. Ниже среднего
5. . Низкий

15. Насколько Вы удовлетворены своей профессией?

1. Удовлетворен полностью
2. В целом удовлетворен
3. Скорее удовлетворен
4. Скорее неудовлетворен
5. Неудовлетворен
6. Совсем неудовлетворен

16. Какие из перечисленных ниже ролей наиболее типичны для Вас в Вашей профессиональной деятельности? Отметьте не более 3-х.

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1. стратег     | 2. штабник      |
| 3. координатор | 4. тактик       |
| 5. организатор | 6. мыслитель    |
| 7. дипломат    | 8. наставник    |
| 9. эрудит      | 10. миротворец  |
| 11. критик     | 12. надсмотрщик |
| 13. экономист  | 14. мудрец      |
| 15. психолог   | 16. адвокат     |
| 17. энтузиаст  |                 |

**СПАСИБО!**