

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАЖ ЯК ЧИННИК ЗМІНИ СТАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ СВОЄЇ КАР'ЄРИ

Постановка проблеми. Корінні перетворення економічного базису українського суспільства потребують від сучасного дослідника пошуку нових засобів аналізу якісно іншої свідомості працівника органів внутрішніх справ (ОВС), зміни стилю його професійної діяльності, мотиваційної сфери суб'єкта трудової діяльності.

Специфіка діяльності сучасного працівника органів внутрішніх справ потребує не тільки високорозвинених фахових якостей і професійної компетентності, а й особистісної сформованості правоохоронця, здатності до постійного самовдосконалення і саморозвитку. Розвиток персоналу ОВС передбачає постійне розкриття їх психофізіологічного, соціально-психологічного і професійного потенціалу та безпосередньо пов'язаний із побудовою професійної кар'єри тощо.

Разом із тим такі негативні чинники, як плинність кадрів, вимивання професійного ядра, швидке омолодження, руйнування системи наставництва актуалізує дослідження науковцями питань, що пов'язані з будівництвом професійної кар'єри в органах внутрішніх справ.

Кар'єра – один з феноменів, що заслуговує пильної уваги як в контексті наукового знання, так і з боку суспільства. Причиною цього є той факт, що в різні історичні періоди в це поняття люди вкладали різне значення, та і ставлення до тих, хто прагне побудувати свою кар'єру, також змінилося. Психологічні дослідження у цій сфері достатньо різноманітні. Так, вивчається мотивація кар'єри (D. McClelland, 1975; D.G. Winter, 1988), постановка кар'єрних цілей (А.Д. Кібанов, 1998; А.С. Гусева, 1998), механізми кар'єрного процесу (С. Осіпов, 1968; D.T. Hall, 1968; А.С. Гусева, 1998), можливості управління кар'єрою персоналу в організації (D.T. Hall, 1976; Е. Шейн, 1990; А.Д. Кібанов, 1995; І.Д. Ладанов, 1997 і ін.), чинники, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (P. Lambing, 1994; J.A. Clauzen, 1981; J. Hunt, 1997; А.А. Деркач, 1996; Е.А. Могільовкін, 1998; М.В. Сафонова, 1999 і ін.), становлення і розвиток особистості під час кар'єрного просування (А.К. Маркова, 1996; Е.Г. Молл, 2000; А.А. Деркач, 1996; Д.Е. Сьюпер, 1971), а так само створення дослідницького інструментарію (J.L. Holland, 1983; Е. Шейн, 1990; С.К. Tittle, 1983 і ін.) та багато інших напрямів [2, 4, 5, 7, 9]. Крім того, багато робіт у вітчизняній і зарубіжній психології присвячено питанням професійного становлення та самовдосконалення особистості, співвідношенню психологічного розвитку особистості та професіоналізації, емпіричним підходам до вивчення психологічного змісту передумов успішності професійної діяльності, професійній соціалізації, активізації професійного самовдосконалення особистості тощо. Тому у своєму дослідженні ми звернули увагу на необхідність прагнення до розвитку кар'єри працівником ОВС як необхідного складника особистісного та професійного самовдосконалення правоохоронця. Вивчення ставлення до кар'єри є одним з етапів цього дослідження.

Метою нашої роботи є виокремлення особливостей ставлення до кар'єри працівників ОВС з різним стажем професійної діяльності.

Викладення основного матеріалу. Вимоги людини до професії ґрунтуються на інтуїтивній оцінці властивостей, можливостей та прагненні встановити відповідність між ними і характеристиками професійного середовища. Людина не тільки обирає

професію, яка відповідає особистісним здібностям, але і змінює її відповідно до суспільних й особистих потреб.

У психології існує достатньо велика кількість визначень поняття кар'єри. Одним з перших є визначення кар'єри через просування в організаційній ієрархії, представлене послідовністю виконуваних робіт [6], що дано класиком кар'єрних досліджень Д. Холлом і відображає аспект посадового просування. У цьому ж аспекті кар'єра визначається “як явище професійної діяльності, що відображає послідовність займаних ступенів у виробничій, майновій або соціальній сфері” [1].

Для досягнення поставленої мети нами була використана анкета, що складалася з 21 запитання. У дослідженні брали участь 120 працівників різних підрозділів органів внутрішніх справ, які були поділені на три групи залежно від строку служби в ОВС, а саме: перша група – до 5 років, друга – від 5 до 10 років, третя – більше 10 років служби. Проведене анкетування працівників ОВС з різним стажем професійної діяльності дозволило нам проаналізувати особливості ставлення працівників ОВС до своєї кар'єри та професійної діяльності. Результати дослідження наведено у таблиці.

Особливості ставлення працівників ОВС з різним стажем професійної діяльності до своєї кар'єри

Категорії аналізу	Кількість проявів (%)			ф емп.			Р		
	до 5 р.	6-10 р.	< 10 р.	1.2	1.3	2.3	1.2	1.3	2.3
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Чи будете ви вважати, що досягли успіху в кар'єрі тільки тоді, коли станете керівником?

А) Загалом	(65,4) 17	(76,2) 16	(40) 4	0,81	1,39	1,95	-	-	0,05
Б) Часто	(23,1) 6	-	(50) 5	3,41	4,24	4,08	0,01	0,01	0,01
В) Інколи	(11,5) 3	(23,8) 5	(10) 1	1,11	0,12	0,97	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Є) Ніколи	-	-	-	-	-	-	-	-	-

13. Чи виникає у Вас бажання внести щось нове у своє оточення?

А) Загалом	(11,5) 3	-	-	2,35	1,86	-	0,01	0,05	-
Б) Часто	(26,9) 7	-	(10) 1	3,71	1,21	1,67	0,01	-	0,05
В) Інколи	(23,1) 6	(19,1) 4	(70) 7	0,33	0,26	2,80	-	-	0,01
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(30,8) 8	(80,9) 17	(20) 2	3,60	0,67	3,40	0,01	-	0,01
Є) Ніколи	(7,7) 2	-	-	1,91	1,51	-	0,05	-	-

Продовження таблиці

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

14. Чи виникали у Вас фантазії, у яких Ви досягли великих висот?

А) Загалом	(7,7) 2	-	(10) 1	1,91	0,22	1,67	0,05	-	0,05
Б) Часто	(30,8) 8	-	(10) 1	4,01	1,43	1,67	0,01	-	0,05

В) Інколи	(50) 13	(47,6) 10	(40) 4	0,16	0,54	0,40	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(11,5) 3	(52,4) 11	(30) 3	3,15	1,26	1,19	0,01	-	-
Є) Ніколи	-	-	(10) 1	-	1,73	1,67	-	0,05	0,05

15. Чи готові Ви поступитися своїми принципами, якщо цього вимагає Ваше оточення?

А) Загалом	(7,7) 2	-	-	1,91	1,51	-	0,05	-	-
Б) Часто	(19,3) 5	(52,4) 11	-	2,41	1,23	0,63	0,01	-	-
В) Інколи	(19,3) 5	(47,6) 10	(20) 2	2,08	1,24	0,40	0,05	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(42,2) 11	-	(10) 1	4,81	0,13	1,67	0,01	-	0,05
Є) Ніколи	(11,5) 3	-	-	2,35	0,13	1,67	0,01	-	0,05

16. Чи виникало у Вас бажання змінити професію?

А) Загалом	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Б) Часто	(7,7) 2	(23,8) 5	-	1,48	1,52	1,46	-	-	-
В) Інколи	(23,1) 6	(23,8) 5	(20) 2	0,05	0,21	0,24	-	-	-
Г) Випадково	(3,8) 1	-	-	1,33	1,06	-	-	-	-
Д) Рідко	(19,3) 5	-	(30) 3	3,09	0,67	3,01	0,01	-	0,01
Є) Ніколи	(46,1) 12	(52,4) 11	(50) 5	0,41	0,21	0,12	-	-	-

17. Чи прагнете ви присвятити своє життя професії?

А) Загалом	(42,2) 11	-	(70) 7	4,81	1,36	5,15	0,01	-	0,01
Б) Часто	(11,5) 3	(71,5) 15	(20) 2	4,50	0,63	2,83	0,01	-	0,01
В) Інколи	(19,3) 5	(28,5) 6	(10) 1	0,73	0,72	0,69	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(26,9) 7	-	-	3,71	2,95	-	0,01	0,01	-
Є) Ніколи	-	-	-	-	-	-	-	-	-

18. Чи думали Ви про те, що родина для Вас важливіше за роботу, гроші, друзів і т. ін.?

А) Загалом	(26,9) 7	-	(50) 5	3,71	2,7	4,09	0,01	0,01	0,01
Б) Часто	(7,7) 2	(76,2) 16	(20) 2	5,30	0,99	3,11	0,01	-	0,01

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
В) Інколи	(38,5) 10	(23,8) 5	(30) 3	1,09	0,49	0,39	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(15,4) 4	-	-	2,74	2,18	-	0,01	0,05	-
Є) Ніколи	(11,5) 3	-	-	2,35	1,86	-	0,01	0,05	-

19. Чи буває так, що Ви поступаєтеся своїми інтересами заради інтересів Вашої кар'єри?

А) Загалом	-	(19,1) 4	(30) 3	3,08	3,13	0,66	0,01	0,01	-
Б) Часто	(26,9) 7	-	(10) 1	3,71	1,21	1,67	0,01	-	0,05
В) Інколи	(42,2) 11	(52,4) 11	(30) 3	0,69	0,69	0,07	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	(19,3) 5	(28,5) 6	(20) 2	0,73	0,04	0,51	-	-	-
Є) Ніколи	(11,5) 3	-	(10) 1	2,35	0,52	1,67	0,01	-	0,05

20. Чи буває так, що Ви ставите професійні інтереси вище за інтереси родини?

А) Загалом	(23,1) 6	-	-	3,41	2,70	-	0,01	0,01	-
Б) Часто	(15,4) 4	-	(40) 4	2,74	1,51	3,56	0,01	-	0,01
В) Інколи	(26,9) 7	(52,4) 11	(40) 4	1,79	0,75	0,64	0,05	-	-
Г) Випадково	(7,7) 2	-	(20) 2	1,91	0,98	2,41	0,05	-	0,01
Д) Рідко	(3,8) 1	(47,6) 10	-	3,84	1,06	3,96	0,01	-	0,01
Є) Ніколи	(23,1) 6	-	-	3,41	2,70	-	0,01	0,01	-

21. Чи прагнете Ви досягти високої посади у своїй професійній діяльності?

А) Загалом	(62,2) 18	-	(30) 3	6,18	1,78	3,01	0,01	0,05	0,01
Б) Часто	(19,3) 5	(80,9) 17	(40) 4	4,51	1,24	2,26	0,01	-	0,01
В) Інколи	(11,5) 3	(19,1) 4	(20) 2	0,72	0,63	0,06	-	-	-
Г) Випадково	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Д) Рідко	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Є) Ніколи	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Результати анкетування показали, що на запитання №12 запропонований варіант відповіді – “загалом” – обрали 76,2% працівників другої групи (зі стажем професійної діяльності від 6-10 років); 65,4% – з першої групи (зі стажем службової діяльності від 1 до 5 років) та 40% випробуваних третьої групи. При порівнянні відповідей маємо достовірну відмінність лише між другою та третьою групами працівників ОВС, показник якої складає 1,95 ($p \leq 0,05$). На варіант відповіді “часто” відповіли: 50% досліджуваних третьої групи; 23,1% випробуваних першої групи. При порівнянні отриманих відповідей маємо значущі відмінності в усіх групах, показники яких складають у першій – 3,14 ($p \leq 0,01$), у другій – 4,24 ($p \leq 0,01$), у третій 4,08 ($p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що у працівників усіх груп є мета підвищити свій статус та досягти успіху в кар’єрі. Варіант відповіді “інколи” був обраний 23,8% досліджуваних другої групи, 11,5% працівників першої групи та 10% випробуваних третьої групи. Але при порівнянні отриманих даних значущих відмінностей виявлено не було. Такі варіанти відповідей, як “випадково”, “рідко”, “ніколи” респондентами зовсім не обирались. Це може свідчити про наявність достатньо високих кар’єрних домагань з боку працівників ОВС серед усіх груп досліджених.

Запитання №13 викликало такий розподіл відповідей: варіант “загалом” обрали 11,5% респондентів першої групи працівників ОВС. При порівнянні відповідей маємо достовірні відмінності між двома групами: між першою і другою, показник складає 2,35 ($p \leq 0,01$), та першою і третьою показник 1,86 ($p \leq 0,05$). Відповідь “часто” обрали 26,9% досліджуваних першої групи та 10% з третьої групи. При порівнянні отриманих даних значущі відмінності виявлено у першій групі 3,71 ($p \leq 0,01$) та у третій групі 1,67 ($p \leq 0,05$). Варіант “інколи” було обрано 70% працівників ОВС з третьої групи; 23,1% досліджуваних першої групи та 19,1% досліджуваних другої групи. Значущі відмінності між показниками були виявлені тільки у третьої групи – 2,80 ($p \leq 0,01$). Запропоновану відповідь “рідко” обрали 80,9% досліджуваних працівників зі стажем службової діяльності від 6 до 10 років, 30,8% досліджуваних зі стажем роботи від 1 до 5 років та 20% випробуваних зі стажем роботи більше 10 років. Значущі відмінності виявлено між першою та другою групами: 3,60 ($p \leq 0,01$), третьою та другою: 3,40 ($p \leq 0,01$). Відповідь “ніколи” обрали тільки 7,7% досліджуваних першої групи, представники інших груп уникнули цього варіанту у відповіді повністю. Можна вважати, що для більшості працівників зміни в оточенні були б бажаними.

На запитання анкети №14 були отримані такі результати: так варіант “загалом” обрали 10% працівників з третьої групи та 7,7% працівників з першої. Значущі відмінності виявлені у першій групі – показник 1,91 ($p \leq 0,05$) – та в третій групі – 1,67 ($p \leq 0,05$); відповідь “часто” обрали 30,8% працівників першої групи та 10% досліджуваних третьої групи. Значущі відмінності виявлені у першій і третій групах, які складають 4,01 ($p \leq 0,01$) та 1,67 ($p \leq 0,05$). На відповідь “інколи” отримані результати складають: 50% – перша група досліджуваних; 47,6% – друга група та 40% – третя група. На відповідь “рідко” відповіли 52,4% працівників другої групи, 30% складають досліджувані третьої групи та 11,5% – працівники першої групи. Значущу відмінність з показником 3,15 ($p \leq 0,01$) має лише перша група працівників зі стажем професійної діяльності від 1 до 5 років. На відповідь “ніколи” отримані результати складають: 10% – у третьої групи досліджуваних зі стажем службової діяльності 11 років і більше. Значущі відмінності прослідковуються у другій групі – 1,73 ($p \leq 0,05$) – та у третьої групи 1,67 ($p \leq 0,05$).

Щодо запитання №15 були отримані такі результати: відповідь “загалом” обрали 7,7% досліджуваних першої групи; 52,4% респондента другої групи обрали відповідь “часто”, 40% досліджуваних з третьої групи та 19,3% – з першої. Аналізуючи результати відповідей на це запитання, ми бачимо, що більше третини представників першої групи мають низький рівень готовності поступитися своїми принципами заради оточення, респонденти другої та третьої груп вважають таку поведінку достатньо доцільною для підтримки стосунків.

На запитання №16 були отримані результати, які свідчать про те, що приблизно половина респондентів кожної групи ніколи не мала бажання змінити обрану професію, тому у відповідях практично не було виявлено достовірних розбіжностей. Але все ж таки 23,1% представників першої групи, 23,8% респондентів з другої та 20% з третьої груп інколи зверталися до такої думки.

Відповіді на запитання №17 у цілому підтверджують результати відповідей на попереднє запитання. Так, основна маса респондентів усіх груп має прагнення присвятити своє життя обраній професії. Але ці показники стабільніше все ж таки у респондентів третьої групи, а саме: 70% обрали варіант відповіді “загалом”, 20% – “часто”, та 10% – “інколи”. Тільки в першій групі працівників ОВС 26,9% респондентів обрали відповідь “рідко”, що може свідчить про неоднозначність у професійному визначенні молодих працівників.

У відповідях на запитання №18, де працівники мали висловити свою думку стосовно значення родини, дітей, друзів, ми бачимо, що представники другої та особливо третьої групи вважають сім'ю більш важливішою цінністю, ніж гроші та друзі. Так відповідь “загалом” обрали 50% респондентів третьої групи та 26,9% – першої; значущі відмінності дорівнюють 3,71, 2,7, 4,08 ($p \leq 0,01$). А відповідь “часто” домінує у 76,2% представників другої групи, 20% – третьої групи і тільки 7,7% – першої групи. У порівнянні показників між групами виявлені значущі відмінності між першою та другою групами – 5,30 ($p \leq 0,01$) та між третьою і другою групами – 3,11 ($p \leq 0,01$).

Відповіді на запитання № 19 також мають свої особливості стосовно розподілу пріоритетів. Так, відповідь “загалом” обрали 30% досліджуваних третьої групи; 19,1% – другої групи та жоден з представників першої. Варіант “часто” домінував у виборі представників першої групи (26,9%) та у третьої групи 10%, у респондентів з другої групи вона не знайшла прихильників. У цілому основна частина респондентів жертвує особистими інтересами заради своєї кар'єри. Але приблизно третина працівників ОВС з усіх груп не підтримує кар'єрних прагнень.

На запитання №20 відповіді розподілилися таким чином: у першій групі всі варіанти відповідей мали своїх прихильників. А представники другої і третьої груп були більш твердими та зосередженими у виборі варіантів. Так, 52,4% респондентів другої групи інколи та 47,6% рідко ставлять професійні інтереси вище за інтереси родини. В третій групі розподіл між виборами також достатньо рівномірний: 40% респондентів часто, 40% інколи та 20% випадково жертвують інтересами родини заради професійних інтересів. Достовірні розбіжності отримані стосовно всіх показників між першою та другою групами досліджуваних.

На останнє запитання – №21 – були отримані результати, що свідчать про наявність у представників кожних груп досліджуваних прагнень професійного зростання у вигляді підвищення по службі. Хоча молоді фахівці більш активні у цьому прагненні.

Висновки. Проведене анкетування дозволило нам виявити таке. Працівники ОВС, які потрапили до першої групи, приділяють більше уваги кар'єрному зростанню. Це виявляється в бажанні досягти успіху в кар'єрі, внести щось нове в оточення, досягти високої посади у професійній діяльності. У них часто виникають фантазії про досягнення значних кар'єрних висот. У цей період служби більша частина працівників не бажає змінювати обрану професію – це пов'язано з досягненням поставленої мети. Заради професійної кар'єри та досягнення успіху вони можуть поступатися інтересами сім'ї тощо. Що стосується досліджуваних другої та третьої груп, то вони більш ретельно переглядають свою службу в ОВС, поступово розуміють що кар'єра – це не найголовніше в житті, що є рідні, яким потрібна увага і підтримка. У цих груп значно знижується бажання кар'єрного зростання. Працівники більшою мірою вже досягли поставленої мети, тому більшість з них не женуться за кар'єрним просуванням. У значній кількості представників цих груп професійна діяльність базується на розумінні своїх обов'язків і функцій. Протягом професійної діяльності вони набули навичок бути витриманими та холоднокровними, дивитися на навколишній світ реалістично і так само реалістично діяти не тільки на службі, а в особистому житті.

Отже, отримані результати свідчать про те, що використання кар'єрного потенціалу працівниками ОВС значно знижується після п'яти років служби, що, на наш погляд, є негативним чинником для зростання загального професійного рівня правоохоронців. Тому перспективним напрямом досліджень може стати вивчення основних чинників зниження прагнень працівників органів внутрішніх справ до досягнення успіхів у кар'єрі та визначення перспективних шляхів для подолання цих перешкод.

Список літератури: 1. *Богатырева О.О.* Психологические предпосылки карьерного роста / О.О Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98. 2. *Думко Ф.К., Запорожцева Г.Є.* Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС / За ред. Ф.К. Думко. - Одеса: НДРВВ Олвс, 2000. - С. 25–40. 3. *Жданович А.А.* Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: Автореф. дис... канд. психол. наук – М., 2008. – 20 с. 4. *Лефтеров В.О.* Професійна кар'єра та психосоціальний розвиток працівників ОВС / В.О. Лефтеров // Вісник національної академії оборони України. – 2010. – №1(14). – С. 136 – 140. 5. *Осьодло В.І., Татарінов Є.В.* Кар'єрні атрибути, як орієнтир при висуванні власних кар'єрних домагань та планування свого шляху / В.І. Осьодло, Є.В. Татарінов // Вісник національної академії оборони України. – 2009. – №1(9). – С. 133–138. 6. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Питер, 2000. – 298 с. 7. *Тихомандрицька О.А., Рікель А.М.* Соціально-психологічні чинники успішності кар'єри [Електронний ресурс] // Психологічні дослідження: електрон. науч. журн. – 2010. – № 2(10). – URL: <http://psystudy.ru>. 8. Управление персоналом: учеб. для вузов / Б.Л. Еремин, Т.Ю. Базаров, Е.А. Аксенова. – М.: Юнити, 2007. – 560 с. 9. *Чернышев Я.Л.* Понятие “профессиональная карьера”: потребностно-мотивационная характеристика / Я.Л. Чернышев // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 221–232.

Bibliography (transliterated): 1. Bogatyreva O.O. Psihologicheskie predposylki kar'ernogo rosta / O.O Bogatyreva // Voprosy psihologii. – 2008. – № 3. – S. 92–98. 2. Dumko F.K., Zaporozhceva G.Є. Profesijno-psihologichna pidgotovka spivrobotnikiv OVS / Za red. F.K. Dumko. - Odesa: NDRVV Olvs, 2000. - S. 25-40. 3. Zhdanovich A.A. Kar'ernye orientacii v strukture professional'noj Ja-koncepcii studentov: Avtoref. dis... kand. psihol. nauk. – M., 2008. – 20 s. 4. Lefterov V.O. Profesijna kar'era ta psihosocial'nij rozvitok pracivnikiv OVS / V.O. Lefterov // Visnik nacional'noї akademii oboroni Ukraїni. – 2010. – №1(14). – S. 136-140. 5. Os'odlo V.I., Tatarinov Є.V. Kar'erni atributi, jak orientir pri visuvanni vlasnih kar'ernih domagan' ta planuvannja svogo shljahu / V.I. Os'odlo, Є.V. Tatarinov // Visnik nacional'noї akademii oboroni Ukraїni. – 2009. – №1(9). – S. 133–138. 6. Pochebut L.G., Chiker V.A. Organizacionnaja social'naja psihologija / L.G. Pochebut, V.A. Chiker. – SPb.: Piter, 2000 – 298 s. 7. Tihomandric'ka O.A., Rikel' A.M. Social'no-psihologichni chinniki uspishnosti kar'eri [Elektronnij resurs] // Psihologichni doslidzhennja: elektron. nauch. zhurn. – 2010. – № 2(10). – URL: <http://psystudy.ru>. 8. Upravlenie personalom: ucheb. dlja vuzov / B.L. Eremin, T.Ju. Bazarov, E.A. Aksenova. – M.: Juniti, 2007. – 560 s. 9. Chernyshev Ja.L. Ponjatie “professional'naja kar'era”: potrebnostno-motivacionnaja harakteristika / Ja.L. Chernyshev // Mir psihologii. – 2008. – № 2. – S. 221–232.

Н.Э. Милорадова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАЖ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ ОТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ К СВОЕЙ КАРЬЕРЕ

В статье представлены результаты изучения особенностей отношения сотрудников органов внутренних дел к своей карьере. Проанализированы изменения в карьерных ориентациях в зависимости от стажа профессиональной деятельности, а также причины таких изменений.

N. Miloradova

**PROFESSIONAL EXPERIENCE AS A FACTOR OF CHANGES IN
ATTITUDE OF DOMESTIC AFFAIRS' EMPLOYEES TO THEIR CAREER.**

The article shows the results of studying of specific features of attitude of domestic affairs' employees to their career. It also tells about their career orientations and changes in these orientations depending on experience.

Стаття надійшла до редакційної колегії 29.10.2010