

**РАЗДЕЛ IV. ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ И САМОРЕАЛИЗАЦИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА
И ЖИЗНЕННОЙ СТРАТЕГИИ**
**SECTION IV. EFFECTIVE DEVELOPMENT AND SELF-REALIZATION
OF THE SUBJECT OF LABOR AND LIFE STRATEGY**

**ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ-
ИСПОЛНИТЕЛЕЙ СРЕДСТВАМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

DOI: 10.25629/НС.2020.03.24

Алонцева А.И.

Новокузнецкий институт (филиал) Кемеровского государственного университета
Новокузнецк, Россия

Аннотация. Проблема профессиональной успешности до сих пор остается дискуссионной. Однозначности нет в вопросах характеристик, обуславливающих её, описательных критериев, подходов к оценке. Однако четко прослеживается, мысль, что стержневую роль играют личностные качества. Так же в работе поднимается вопрос о профессионально-важных качествах (ПВК), которые обуславливают профессиональную успешность. Основной областью исследования выступило изучение динамики профессиональной успешности судебных приставов-исполнителей вследствие реализации психологического тренинга, направленного на развитие таких ПВК, как: самоконтроль, инициативность, стрессоустойчивость. Указанные характеристики отобраны в качестве независимых переменных с помощью математических расчетов из большого числа ПВК, которые были сформированы исходя их особенностей профессиональной деятельности судебных приставов-исполнителей. Известно, что их деятельность отличается большой ответственностью и социальной значимостью, так как именно они выступают основным действующим лицом процесса исполнительного производства. Так же их деятельность определяется высокой психической нагрузкой в связи с большой вариативностью и нестандартностью трудовых ситуаций и высокой коммуникативной насыщенностью из-за постоянного взаимодействия с гражданами с целью приведения к исполнению решений суда. В статье представлены эмпирические результаты, позволяющие проанализировать выдвинутую гипотезу. Выявленные результаты показали значимость личностных качеств, для профессиональной успешности приставов-исполнителей.

Ключевые слова: профессиональная успешность, приставы-исполнители, профессионально-важные качества.

Введение в проблему

Основой любого правового государства всегда выступает хорошо отлаженный законодательный регулятор различных сфер жизни его граждан. Обязательным условием данного регулирования выступает аппарат, обеспечивающий исполнение принятых правовых актов и решений. Ведь вынесенное решение суда – это половина дела, в итоге обратившиеся с иском в суд, организации и граждане волнует реальное исполнение принятого решения (восстановление нарушенных прав). В качестве гарантии исполнения выступает деятельность судебных приставов-исполнителей, которая обеспечивает неотвратимость юридической ответственности должников.

Эффективность реализации задач и полномочий судебных приставов-исполнителей зависит не только от законодательной обеспеченности деятельности приставов, но и от личностной эффективности, личностных качеств, личностных особенностей.

М.А. Дмитриева, С.А. Дружилов, В.С. Мерлин и др. отмечали, что именно от самой личности зависит выраженность успешности и результативности деятельности, а также индивидуальный стиль её исполнения способ разрешения препятствующих ситуаций [6, 7].

Являясь практически основным действующим лицом всего процесса исполнительного производства, именно судебным приставам-исполнителям необходимо непосредственно контактировать с гражданами, с целью приведения к исполнению решений суда. А исходя из ситуации диаметрально противоположных интересов сторон (взыскателя и должника), принудительное исполнение правовых решений исходно подразумевает высокую степень вероятности конфликтного взаимоотношения между приставом-исполнителем и должником [4, 5]. Указанное негативное взаимоотношение, в итоге, может спровоцировать профессиональное выгорание, невротические и психосоматическим реакции. Именно психология в состоянии ответить на вопросы, как подготовить сотрудников к не всегда предсказуемой обстановке, как повысить мотивацию, активность и эффективность в повседневной практике приставов-исполнителей, с целью обеспечения их профессиональной успешности.

Представленная выше актуальность определила наше исследование. Объектом выступила профессиональная деятельность судебных приставов-исполнителей. Предметом – динамика профессиональной успешности судебных приставов-исполнителей средствами психологического тренинга.

Гипотеза

Нами была выдвинута гипотеза, что тренинг развития профессионально важных качеств повышает профессиональную успешность судебных приставов-исполнителей.

В качестве респондентов были отобраны судебные приставы-исполнители со стажем работы от 6 до 10 лет.

Краткий обзор исследований (литературы)

Научная разработка понятия «профессиональная успешность» требуют рассмотрения определенных положений, определяющих имеющиеся психологические исследования данного феномена.

Системный подход реализует в своем основании идею, постулирующую, что исследование любого явления, факта, категория должно основываться на рассмотрении её как системы характеризующейся различной степенью сложности. Существенный вклад внес Б.Ф. Ломов, который разработал концепцию системного подхода к анализу взаимодействия человека и профессии [10]. Данной позиции придерживался А.В. Брушлинский. Он указывал на необходимость в каждом конкретном случае определить систему, подсистему, её компоненты и их взаимосвязями. Он уточнял в своих работах, что целостность, единство, интегральность есть основание для системности [2]. Рассматривая профессиональную успешность, системный подход задает условия – её необходимо представлять (а, следовательно, и изучать), как: и имеющую определенные составляющие, и взаимосвязанную с психическими особенностями профессионала, и зависящую от внешних условий.

Деятельностный подход в своей основе рассматривает профессиональную успешность через категорию деятельности (Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии, С.Л. Рубинштейна и др.). Основной идеей выступает положение, сформулированное С.Л. Рубинштейном, что в человеческой деятельности сознание не только проявляется, но и формируется. Представители данного подхода подчеркивают деятельность (и непосредственно предмет деятельности) формирует психику и сознание профессионала.

Субъектно-деятельностный подход в своей основе содержит труды представителей деятельностного подхода и далее развит в работах К.А. Абульхановой-Славской, Е.А. Климова и другие. Изучение профессиональной успешности в работах Е.А. Климова, позволяет отследить, что основными факторами профессиональной успешности выступают: личностные качества и её направленность, а также воздействующая сила самой трудовой деятельности.

Личностный подход в вопросах исследования профессиональной успешности основывался на исследованиях К.К. Платонова, Л.И. Анцыфировой и др. В них утверждается, что именно

личность обуславливает индивидуальное своеобразие, а также устойчивость поведения и деятельности. В.А. Бодров отмечает, что профессиональная успешность человека обуславливается не только профессиональными характеристиками, но и личностными особенностями в целом.

Изложенные выше положения лежат в основе исследования проблемы профессиональной успешности субъекта труда, а ее детерминант.

Рассматривая успешность, необходимо отметить, что общепризнанных критериев оценки деятельности как успешной нет.

Само понятие «профессиональная успешность» неоднозначно. По мнению ученых, оно прежде всего характеризуется продуктивностью, производительностью труда, качеством продукции, безошибочностью действий, а в некоторых случаях уровнем сложности решаемой задачи (А.Е. Климов, Э.Ф. Зеер, В.А. Толочек, Н.С. Пряжников, В.А. Бодров, К.К. Платонов А.К. Маркова и др.). Например, Н.В. Самоукина рассуждая о профессиональной успешности, так же придерживается представленного мнения, что главным критерием все же выступает достижение субъектом труда значимой цели и умения достигать этой цели [14]. Но указанные показатели не раскрывают всю полноту факторов, обуславливающих профессиональную успешность. Так же решающее значение имеет психофизиологическая «стоимость» трудовой деятельности и личностная удовлетворенность трудом самого субъекта.

Проблема профессиональной успешности имеет еще один неразрешенный вопрос. Каковы качества, характеристики, условия и т.д., определяющие возможность профессиональной успешности.

Отвечая на этот вопрос, Е.А. Климов, В.С. Мерлин и др. отмечают, что достижение профессиональной успешности возможно людьми с разными задатками и способностями. Человек обладает достаточной избыточностью, которая позволяет ему компенсировать имеющиеся психофизиологические ограничения, формируя тем самым индивидуальный стиль деятельности [1, 11].

Такой же точки зрения придерживалась Н.А. Лаврова. В своих исследованиях она выявила, что факторы, определяющие профессиональную успешность, более чем разнообразны. Сам же человек обладает совокупностью личностных характеристик, которые и позволяют достигать успешности, не смотря на недостаточность в развитии какого-либо из личностных образований. А указанные компенсаторные механизмы обуславливают формирование индивидуальных проявлений в способе осуществления профессиональной деятельности.

В современной психологии возможность достижения профессиональной успешности рассматривают через категорию профессионально-важных качеств (ПВК). Данное понятие подразумевает индивидуальные свойства человека, которые обеспечивают успешное достижение качества и надёжности выполнения трудовой деятельности [8, 15]. Важным выводом относительно важности ПВК можно считать заключение, что любая трудовая деятельность реализуется по средствам совокупности имеющихся ПВК, наличие которых и определяется как основное условие профессиональной успешности. Э.Ф. Зеер рассматривает ПВК как психологические качества личности, определяющие продуктивность деятельности [8]. В.Д. Шадриков, характеризует ПВК как внутренние условия, которые обеспечивают успешную деятельность в различных внешних условиях [15]. Они выступают ключевым моментом в формировании профессиональной успешности. По мнению Е.А. Климова профессионально-важные качества выступают в качестве группы динамических черт личности, обуславливающих успешность овладения и осуществления выбранной деятельности [9].

В частности, основываясь на задачах, функциональных обязанностях, нормативной документации, регламентирующей деятельности судебных приставов-исполнителей, нами выделен ряд ПВК, среди которых наиболее важными нами были определены: стрессоустойчивость, волевые качества, темперамент, нервно-психическая устойчивость, агрессивность, коммуникативные и организаторские способности.

Стрессоустойчивость позволяет приставу-исполнителю спокойно переносить действие стрессорных факторов без всплесков эмоций, влияющих на деятельность и на окружающих.

Волевых качеств личности определяют способность сознательно управлять своими эмоциями и поступками, осуществлять саморегуляцию поведения с позиций норм права и морали. Волевые качества определяют способность субъекта преодолевать трудности, противостоять опасности, выдерживать отрицательное эмоциональное и физическое воздействие на психику в повседневных и экстремальных условиях [3].

Свойства темперамента (уравновешенность, подвижность, силу нервных процессов) определяют у человека способность длительное время выполнять работу на требуемом уровне; быстроту переключаемости с одного вопроса на другой без потери качества выполнения; стабильность нервно-психических реакций на напряженные условия труда и др.

Нервно-психическое напряжение представляет собой психическое состояние, формирующееся в напряженных, стрессирующих ситуациях и выражающееся в необходимости быстрого приспособления к наличествующей ситуации, что очень важно в непредсказуемых условиях деятельности пристава-исполнителя при взаимодействии с ответчиками.

Агрессивность определяется нами как качество личности, обладающее социальным контекстом. Она характеризуется наличием негативных тенденций в ходе общения пристава-исполнителя с людьми (коллегами, руководством, ответчиками и др.), что является не приемлемым, так как вся его деятельность (пристава-исполнителя) состоит из взаимодействия с гражданами.

Коммуникативные и организационные способности характеризуются нами как стержневые в профессиональной деятельности судебных приставов-исполнителей, из-за большого числа коммуникативных контактов, связанных с установлением взаимодействия и реализацией судебных решений, высокой ответственностью и социальной значимостью, реализацией даже воспитательных функций.

В ходе теоретического исследования мы пришли к выводу, что большую определенность можно найти в вопросах оценки профессиональной успешности. Она производится на основании объективных и субъективных показателей (самим субъектом оценки, независимыми экспертами, посредством объективных показателей).

О.Н. Родина придерживается мнения, что профессиональная успешность является оценочной категорией, а при осуществлении оценки необходимо ее производить с разных сторон: внешней (результаты деятельности и оценки, даваемые другими людьми); внутренней (личная оценка собственная профессиональной успешности) [13].

Первая группа критериев (внешняя оценка) представлена: результативность, как количество и качество произведенной продукции, производительность и др. Вторая группа критериев профессиональной успешности (внутренняя оценка) представлена: профессионально важные (значимые) качества (свойства); профессиональные знания; профессиональная мотивация; профессиональная самооценка; возможности саморегуляции и стрессоустойчивости; особенности профессионального взаимодействия; общая физическая тренированность [12].

Проанализировав представленные определения успешности, мы придерживаемся мнения, что профессиональная успешность представлена всегда внешними (или объективными) и внутренними (или субъективными) показателями, что позволяет нам провести эмпирическое исследование профессиональной успешности приставов-исполнителей в соответствии с указанными критериями: внешний показатель, позволит получить объективную оценку и внутренний показатель, позволит получить субъективную оценку.

Методы (методики)

Использовались: теоретический анализ литературы, эксперимент, экспертная оценка, профессиография, анализ документации и психодиагностическое тестирование. Перечень психодиагностических методик представлен далее.

Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге. Позволяет охарактеризовать имеющийся на момент «здесь и сейчас» степень стрессовой нагрузки, а также степень сопротивляемости стрессу пристава-исполнителя.

Методика исследования волевых качеств личности М.В. Чумакова. Данная методика позволяет выявить важные качества волевой сферы личности, такие как: инициативность, решительность, целеустремленность, настойчивость, упорство, выдержка и самоконтроль.

Опросник на определение нервно-психического напряжения Т. Немчина. Позволяет помимо общего показателя напряженности выявить: а) наличие соматического дискомфорта; б) наличие психического дискомфорта; в) наличие нервно-психической напряженности. Данная методика рекомендована к применению, в случаях, когда исследуемый пребывает в условиях неопределенности, экстремальности, напряженности.

Опросник на выявление свойств темперамента Б.Н. Смирнова. Данный опросник позволит нам изучить свойства у судебных приставов-исполнителей, определяемых нервной системой: экстраверсия-интроверсия, эмоциональная возбудимость/уравновешенность, темп реакций (представлен категориями «быстрый/медленный»), активность (представлена характеристиками «высокая/низкая»).

Тест на оценку агрессивности в отношениях А. Ассингера. Использование данной методики даст возможность определить, как пристав-исполнитель осуществляет коммуникацию, достаточно ли корректен в отношении с коллегами, людьми при выполнении судебного решения.

Тест на изучение коммуникативные и организаторские склонностей В.В. Синявский, В.А. Федорошин. Позволяет определить выраженность коммуникативных и организаторских склонностей.

Методика выявления профессиональной успешности судебных приставов-исполнителей. Нами было выделены два блока качеств: внешний и внутренний.

Внешний показатель: получен на основании анализа документов и экспертной оценки. Анализ документов позволил нам оценить характеристики: окончанные исполнительные производства; награды и победы конкурсах/соревнованиях. Экспертная оценка – профессиональные знания; ответственное отношение к делу; активность; исполнительность; отношения с коллегами; трудовая мотивация.

Внутренний показатель: получен на основании самооценки таких характеристик, как: удовлетворенность трудом; ответственное отношение к делу; активность; исполнительность; отношения с коллегами; трудовая мотивация, результативность труда.

Произведенная оценка позволила получить интегральный показатель профессиональной успешности.

Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе эмпирического исследования нами были проведены психодиагностические методики, позволяющие охарактеризовать ПВК судебных приставов-исполнителей (стрессоустойчивость и социальная адаптация, волевые качества, состояние нервно-психического напряжения, темперамент, агрессивность в отношениях, коммуникативные и организаторские склонности), а также исследована их профессиональная успешность. Между изучаемыми параметрами (ПВК и профессиональной успешностью) был проведен корреляционный анализ, цель которого выявить значимые взаимосвязи, позволяющие нам получить наиболее существенные, для приставов-исполнителей, личностные характеристики, определяющие их профессиональную успешность. Полученные в ходе корреляционного анализа личностные характеристики (выявлены значимые взаимосвязи) будут использоваться в ходе тренинга, с целью их развития.

После проведенной диагностики, были изучены корреляционные связи, между всеми изучаемыми нами ПВК и профессиональной успешностью. Значимые взаимосвязи были выявлены между профессиональной успешностью и таким ПВК, как: самоконтроль ($p \leq 0,01$), инициативность ($p \leq 0,05$), стрессоустойчивость ($p \leq 0,05$).

Характеризуя диагностические данные указанных показателей, можем отметить.

У большинства судебных приставов-исполнителей – это 46,0%, самоконтроль выражен на среднем уровне; немного меньшим по числу приставов-исполнителей является низкий уровень – 38,5%; и наименьшее число представлено высокого уровня – 15,5%. Наличие выраженного

самоконтроля говорит о том, что человек способен осуществлять саморегуляцию в самых сложных условиях, ситуациях неопределённости, так как умеет владеть собой, уверен в собственных силах, способен настойчиво действовать для достижения своей цели.

Выраженность инициативности у большинства приставов-исполнителей (46,1%) находится на среднем уровне, на низком у 38,5% приставов-исполнителей и на высоком у 15,4%. Люди, с развитой инициативностью самостоятельно ставят перед собой цели и осознают пути, обеспечивающие не просто их осуществление, но и способы преодоления возможных препятствий. При этом, данное понимание путей достижения поставленной цели не исключает возможность использования предложений от других людей.

У большего числа судебных приставов-исполнителей выявлен пороговый уровень выраженности сопротивляемости стрессу (46,2%), следующим по количеству вступает низкий уровень (30,8%), наименьшее число высокого уровня (23,0%). То есть, у третьей части опрошенных низкий уровень стрессоустойчивости. Такие люди не способны в достаточной мере противостоять негативным факторам. Низкая стрессоустойчивость может быть причиной различных заболеваний, которые в свою очередь повлияют на профессиональную успешность. Человек не сможет на соответствующем уровне выполнять свою профессиональную деятельность.

Таким образом, показатели: самоконтроля, стрессоустойчивости и инициативности, вследствие корреляционного анализа были нами определены в качестве независимых переменных.

Изучение профессиональной успешности судебных приставов-исполнителей производилось на основании внешних (анализ документов, экспертная оценка) и внутренних (самооценка показателей) показателей.

При изучении внешнего показателя профессиональной успешности, на основании анализа документов, получены результаты, представленные ниже.

У большинства приставов-исполнителей (61,5%) средние показатели по количеству окончанных исполнительных производств, у достаточно большого количества (31%) – низкие показатели, лишь у 7,5% работников, принимающих участие в исследовании, высокий показатель по количеству окончанных производств на момент отчетного периода.

При изучении показателя «количество наград и побед в различных профессиональных конкурсах (соревнованиях)» у 8% приставов-исполнителей определен высокий уровень, у 32% показатель выражен на среднем уровне и у 60% – на низком. Эти данные говорят о том, что большинство судебных приставов-исполнителей не проявляют заинтересованности в участии различных профессиональных конкурсах/соревнованиях либо показывают низкие показатели, а поэтому не имеют наград, почетных грамот и других показателей «отличия».

При использовании экспертной оценки получены следующие результаты.

Профессиональные знания, которые являются одним из главных компонентов профессиональной успешности, так как обуславливают: быстроту, точность и качество выполняемой работы, оценены экспертами следующим образом: высокий уровень у 37% судебных приставов-исполнителей, у 60% на – средний уровень, у 2% – на низкий уровень.

Ответственность, проявляющаяся в исполнении обязанностей, представляющих содержание трудовых функций охарактеризована экспертами на высоком уровне у 20%, наибольшее число судебных приставов-исполнителей, по указанному параметру, оценено на среднем уровне (70%), наименьшее число (10%) на низком уровне.

Трудовая активность, характеризующая реализацию трудового потенциала определена экспертами следующим образом: у 25% трудовая активность находится на низком уровне, у 40% - на среднем уровне, 35% - на высоком уровне.

Исполнительность, характеризующая своевременное осуществление и реализацию принятых решений, предписаний, законов, направленных на достижение общественных целей, у 25% на высоком уровне, а у остальных 65% на среднем уровне.

Отношения с коллегами, описывающие организацию совместной деятельности, направленную для достижения общего результата и характеризующуюся согласованностью позиций приставов-исполнителей, обменом между собой информацией и опытом, у большинства судебных приставов-исполнителей определена как высоким уровне (58%); на среднем уровне у 27% и на низком выявлена у 15%.

Трудовая мотивация, представленная нами как побуждение человека к труду, на основе соответствующих содержанию деятельности потребностей, интересов, ценностей приставов-исполнителей, оценена у 26% как высокая, у 54% как средняя, у 20% как низкая.

При изучении внутреннего показателя профессиональной успешности, на основании самооценки судебных приставов-исполнителей, получены результаты, представленные ниже:

– удовлетворены своей работой: на высоком уровне (полностью) 66%, неудовлетворенны (низкий уровень) 15%, на среднем уровне (удовлетворены не полностью) 19%;

– ответственность по отношению к своему делу: высокий уровень ответственности у 25%, средний уровень у 65%, низкий уровень у 10%;

– трудовая активность: 15% приставов-исполнителей считают, что находится на высоком уровне, 65% – что на среднем уровне, 20% - на низком уровне;

– исполнительность: отмечена приставами-исполнителями на высоком уровне у 30%, на среднем уровне у 70% (ни один из опрошенных не отметил данный показатель как выраженный на низком уровне, так как все считают, что исполняют предписания руководства);

– отношения с коллегами: на среднем (неконфликтном) уровне взаимодействия 60%, на высоком (дружеском) уровне 30%, на низком (противопоставляющем) уровне взаимодействия с коллегами 10%.

– трудовая мотивация: у 25% на высоком уровне, у 67% на среднем, у остальных 8% на низком;

– результативность своего труда: приставами-исполнителями высоко оценена у 20%, наибольшее число оценено на среднем уровне (64%) и на низком уровне представлено меньше число работников, принимающих участие в исследовании (16%).

Интегрируя полученные результаты профессиональной успешности, определен его общий показатель: почти у четверти судебных приставов-исполнителей низкий уровень профессиональной успешности (23%); высокий уровень успешности у 17%, средний – у 60%. Полученные результаты подкрепляют актуальность данного исследования.

На втором этапе было проведен тренинг, направленный на развитие выявленных показателей, с последующим анализом динамики независимых (самоконтроля, стрессоустойчивости и инициативности) и зависимой (профессиональная успешность) переменных.

Произведя сравнительный анализ независимых переменных можно отметить, что произошел рост показателей. Уровень стрессоустойчивости после проведения тренинга повысился на 11%, инициативности повысился на 8%, уровень самоконтроля повысился на 15%. Расчет достоверности различий связанных переменных показал, что различия являются достоверными (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительный анализ показателей достоверности различий до и после тренинга

Показатель	Среднее значение		Статистика Стьюдента (t)	Уровень значимости
	До тренинга	После тренинга		
Стрессоустойчивость	1,35	1,50	8,50	$p \leq 0,05$
Инициативность	1,20	1,30	5,38	$p \leq 0,05$
Самоконтроль	1,30	1,50	6,25	$p \leq 0,01$

Представленные данные, позволяют нам утверждать, что проведенный тренинг можно считать эффективным. А независимые переменные имеют значимые различия при сравнении результатов, полученных до и после тренинга. Наибольшие изменения произошли в показателе «самоконтроль» (на уровне значимости $p \leq 0,01$).

Для последующего анализа эффективности нашего эксперимента, был произведен расчет различий зависимой переменной (профессиональной успешности). Получены результаты $t=6,90$, при $p \leq 0,01$. это позволяет нам предположить, что наибольшее влияние из числа независимых переменных на профессиональную успешность оказывает самоконтроль.

Выводы и заключение

Таким образом, профессиональная успешность рассматривалась нами как оценочный критерий (как со стороны субъекта деятельности, так и со стороны экспертов), непосредственно связанный с эффективностью и конечными результатами деятельности. В число характеристик, имеющих наибольшую взаимосвязь с профессиональной успешностью приставов-исполнителей, вошли ПВК: самоконтроль, инициативность, стрессоустойчивость.

Результаты настоящего исследования позволяют увидеть, что динамика указанных ПВК (рост показателей) оказала влияние на показатель профессиональной успешности, что подтверждено математико-статистическими расчетами (значимость различий показателя профессиональной успешности до и после тренинга $t=6,90$, при $p \leq 0,01$). Следовательно, гипотеза, выдвигнутая в начале исследования, получила подтверждение.

Выводы исследования могут быть полезны как при организации психологического сопровождения деятельности судебных приставов-исполнителей, так и для кадровой службы в качестве приоритетных личностных характеристик при отборе претендентов на вакантную должность судебного пристава-исполнителя.

Литература

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: ИП РАН, 2006. – 623 с.
2. Брушлинский А.В. Психология субъекта. СПб: АЛЕТЕИЯ, 2003 – 272 с.
3. Васильев В.Л. Юридическая психология. СПб.: Питер, 2009. – 608 с.
4. Выпирахин, А.В. Частный судебный пристав: необходимость, реальность, перспективы / А.В. Выпирахин, Н.В. Головка. - М.: Юрист, 2017. – 332 с.
5. Головинов, В.А. Специальный правовой статус судебного пристава- исполнителя как субъекта исполнительного производства в Российской Федерации / В.А. Головинов // Бизнес в законе. – 2016. – № 2. – С. 40-52
6. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Формирование профессиональных учений и навыков // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В.А. Бодров. М: ПерСэ: Логос, 2007. – С. 718-722.
7. Дмитриева М.А. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В.А. Бодров. М.: ПерСэ: Логос, 2007. – С. 403-408.
8. Зеер, Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Профессиология: психологический контент. М.: ИНФРА-М, 2019. – 194 с.
9. Климов Е.А., Буякас Т.М. Зотова Н.Н, Кринчик Е.П., Михеев В.А., Прудков П.Н., Родина О.Н., Фокин В.А., Фокина Р.А. Трудности и перспективы становления профессионала: Сборник научных трудов /под ред. Е.А. Климова. - Москва: МГУ, 2012. – 224 с.
10. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии: монография. М.: Директ-Медиа, 2008. – 1174 с

11. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001. – 264 с.
12. Родина О.Н., Прудков П.Н. Предпосылки успеха в труде // Вестник Московского Университета. Сер. 14. – 2000. – № 4. – С. 55-60.
13. Родина О.Н., Прудков П.Н. Мотивация к профессиональной деятельности, как фактор становления молодого специалиста // Трудности и перспективы становления профессионала: Сборник научных трудов / Под ред. Е. А. Климов. М: МГУ, 2012. – С. 160–202.
14. Самоукина Н.В. Управление персоналом. Российский опыт. СПб: Питер, 2003. – 237 с.
15. Шадриков, В. Д. Психология деятельности человека: монография / В. Д. Шадриков. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 464 с.

Алонцева Александра Ивановна. E-mail автора: alontsevaa@mail.ru

Дата поступления: 22.01.2020

Дата принятия к публикации 15.03.2020

DYNAMICS OF PROFESSIONAL SUCCESS OF BAILIFFS BY MEANS OF PSYCHOLOGICAL TRAINING

DOI: 10.25629/HC.2020.03.24

Alontseva A.I.

Novokuznetsk branch institute of Kemerovo State University

Novokuznetsk, Russia

Abstract. The problem of professional success is still debatable. There is no unambiguity in the issues of characteristics that determine it, descriptive criteria, approaches to assessment. However, one can clearly see the idea that personal qualities play a pivotal role. The article also raises the question of professionally important qualities that determine professional success. The main research area was the study of the dynamics of professional success of bailiffs as a result of introduction of psychological training aimed at the development of such professionally important qualities as: self-control, initiative, stress resistance. These characteristics were selected as independent variables using mathematical calculations from a larger number of professionally important qualities of that were formed on the basis of their characteristics of the professional activities of the bailiffs. It is known what their activities are distinguished by great responsibility and social significance, since it is they who are the main protagonist of the enforcement process. Their activity is also determined by a high mental stress due to the great variability and non-standard of work situations and high communicative saturation due to constant interaction with citizens in order to bring to execution court decisions. The article presents empirical results that allow us to analyze the hypothesis put forward. The results of the presented study revealed the significance of selected personal qualities on the professional success of the bailiffs.

Keywords: professional success; bailiffs, professionally important qualities.

Alontseva Aleksandra Ivanovna. E-mail автора: alontsevaa@mail.ru

Date of receipt 22.01.2020

Date of acceptance 15.03.2020