

К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАЦИИ В УСЛОВИЯХ ВОИНСКОЙ СРЕДЫ*

Аннотация: Анализируется понятие “инициация”, выделяется явление профессиональной инициации как вид инициации. Рассматриваются практические аспекты применения инициации в воинской среде. Представлена модель процесса профессиональной инициации. Определяются ее структурные компоненты и механизмы функционирования. Констатируется возможность и необходимость применения профессиональной инициации для развития профессиональной идентичности и групповой сплоченности.

Ключевые слова: инициация, военно-профессиональная деятельность, профессиональная идентичность, психология воинского коллектива.

В условиях реформирования современных Вооруженных сил все больше внимания уделяется их качественному совершенствованию. Повышаются требования к личностным и профессиональным качествам офицеров, качеству внутрigrупповых отношений в профессиональных коллективах.

В современных условиях успешность профессиональной деятельности офицеров во многом определяется тождественностью занимаемой должности и качественной определенностью представлений о себе как профессионале, члене профессиональной группы, высокой референтностью воинского коллектива. Высокая профессиональная идентичность военнослужащих и сплоченность подразделения являются условиями эффективности боевой деятельности, выступают особыми требованиями, предъявляемыми к совместной деятельности личного состава при выполнении боевых задач в отрыве от основных сил и в условиях автономного выживания, связанных с воздействием стресс-факторов боевой обстановки.

Необходимо отметить, что не всегда личный состав, отличающийся высоким уровнем профессиональной идентичности, может проявлять высокий уровень сплоченности и, наоборот, не всегда сплоченность подразделения может говорить о достигнутой профессиональной идентичности членов подразделения. Однако в недрах групповой психологии имеют место неформальные способы развития профессиональной идентичности личности и повышения сплоченности социальной группы – профессиональные инициации, направленные на «тонкую» регулировку внутрigrупповых процессов. Это своеобразный психологический «мост», связующее звено, объединяющее профессиональную идентичность и групповую сплоченность.

Инициация как ритуал посвящения в группу использовалась с древнейших времен до настоящего времени для развития чувства принадлежности к группе (идентификации личности с социальной группой), сплочению и единению ее членов. Данное социально-психологическое явление в той или иной форме проявляется в армейской среде. Исследование профессиональной инициации имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение. Оно позволяет подойти к решению проблемы развития профессиональной идентичности военнослужащих и повышения сплоченности подразделений уже на первом этапе служебной деятельности – этапе отбора кандидатов и комплектования подразделений.

* © Тамаев Д.В.

Актуальность данной проблемы подтверждается значительным повышением внимания к рассматриваемому психологическому явлению в отечественной и зарубежной психологии, ростом общего числа теоретических и прикладных исследований по данной тематике. В зарубежной психологии наиболее значимые исследования в этой области провели К.Г. Юнг [1954], Дж. Уайтинг [1958], Л. Клакхорн [1958], А. Антони [1958], Э. Аронсон [1959], Д. Миллс [1959], Г. Герард [1966], Г. Матевсон [1966], Р. Чалдини [1999], К. Ойстер [2004] и др. В отечественной психологии изучению психологических аспектов инициации посвящены работы Е.А. Доценко [1997], Ф.А. Сидоришина [1999], К.Л. Банникова [1999], Р.П. Ефимкиной [2000], В.С. Мухиной [2000], Т.С. Кабаченко [2000], А.М. Проценко [2001], В.В. Зеленского [2004], М.В. Осориной [2004], А.В. Соболевой [2006].

Рассматривая профессиональную инициацию, мы исходили из того, что данное социально-психологическое явление психологами, ведущими исследования в этой области, понимается как динамичная поэтапная структура, связанная с определенными изменениями в структуре личности и социальной группы. Исследование профессиональной инициации нами проводилось на примере подразделений специального назначения.

Профессиональная инициация в условиях воинской среды – это многомерное социально-психологическое явление, представляющее собой двусторонний процесс, в ходе которого, с одной стороны, осуществляется идентификация личности военнослужащего с профессией военнослужащего определенных подразделений и профессиональной группой, с другой стороны, происходит групповое принятие личности в воинский коллектив на основании прохождения испытаний, отбора и ритуала посвящения в члены группы, с присвоением нового социального статуса, обуславливающих развитие профессиональной идентичности и сплочение воинского коллектива.

Анализ сущности инициации в социально-психологической теории позволяет утверждать, что в воинских подразделениях инициации в той или иной форме применяются достаточно давно. К ним можно отнести ритуал приведения к Военной присяге, переходные ритуалы и традиции в неформальной армейской среде, различные испытания и посвящения в воинских подразделениях. Например, ритуал сдачи квалификационных испытаний на право ношения крапового берета – один из официально оформленных ритуалов инициации. Положение «О квалификационных испытаниях военнослужащих на право ношения крапового берета» является приложением к наставлению по боевой подготовке подразделений специального назначения ВВ МВД РФ.

Профессиональная инициация – это процесс, в ходе которого личный состав подвергается испытаниям, позволяющим оценить физические возможности и психологические качества кандидата, на основании этого принимается решение о соответствии (несоответствии) кандидата требованиям профессиональной деятельности в группе и его принятие в группу. К проверке и оценке кандидатов привлекаются военнослужащие подразделения, которые также проходили данные испытания. Решение по зачислению кандидата в подразделение принимается коллегиально, комиссией, в которую входит личный состав подразделения.

Анализ подходов к рассмотрению сущности и проявлений профессиональной инициации в воинской среде дает возможность обозначить основные функции инициации: *социализация* – освоение личностью норм и ценностей социальной группы. Реализация данной функции инициации находит проявление в процессе идентификации личности с группой и влечет за собой формирование социальной (профессиональной) идентичности (К.Л. Банников [3], Е.А. Доценко [6], Т.С. Кабаченко [7], М.Ю.

Лотман [8], К. Ойстер [9], В.Ф. Пирожков [12], А.В. Соболева [13], Дж. Уайтинг [18]); *интеграция* – сплочение, усиление единства, сохранение целостности группы. Ряд исследователей отмечают, что процесс инициации связан с процессами сплочения группы, в результате чего происходит повышение ценностно-ориентационного единства группы и эмоциональной привлекательности членов группы (Э. Аронсон [2, 17], Е.Л. Доценко [6], Т.С. Кабаченко [7], Д. Миллс [17], В.Ф. Пирожков [12]).

Исходя из анализа различных подходов к проблеме инициации, нами была разработана модель процесса профессиональной инициации офицеров (рис. 1).

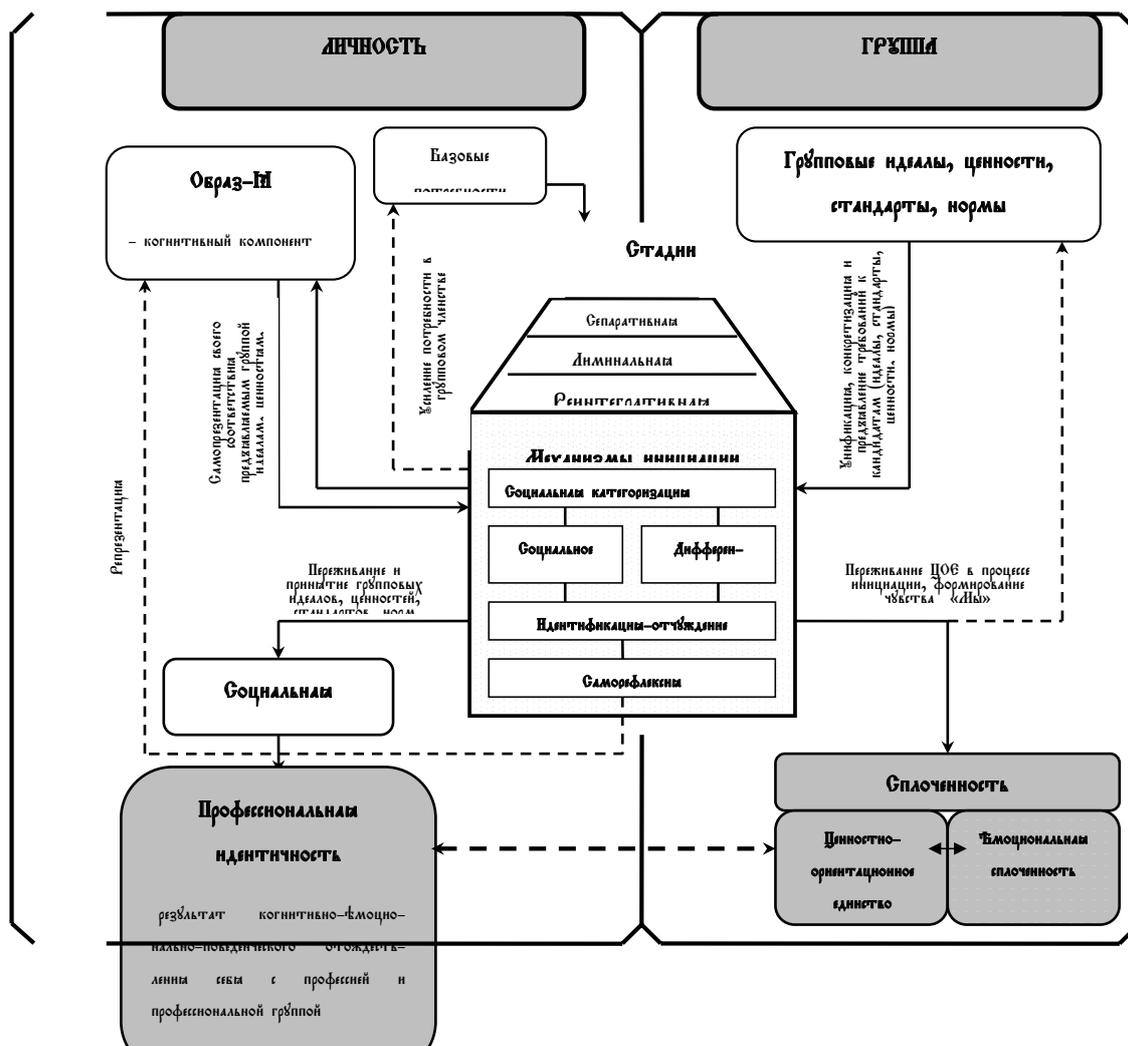


Рис. 1. Теоретическая модель процесса профессиональной инициации офицеров

Специальное исследование структуры инициации посвятил А. ван Геннеп. В структуре инициации он выделяет три стадии [5]:

сепаративная, состоящая в откреплении личности от группы, в которую она входила раньше;

лиминальная, или стадия «нахождения на грани», непосредственное прохождение испытаний;

реинтегративная (восстановительная), включение в группу.

На основе анализа взглядов зарубежных и отечественных психологов в качестве наиболее важных аспектов профессиональной инициации личного состава подразде-

лений выделены личностный и групповой компоненты инициации, формируемые под воздействием механизмов инициации, запускаемых базовыми потребностями.

Личность, движимая потребностью в групповом членстве, стремится к получению статуса члена определенной группы, самопрезентуя соответствие своих качеств в ходе испытаний, в процессе которых в унифицированной, конкретизированной форме предъявляются требуемые и поощряемые группой идеалы, нормы, ценности и групповые стандарты. Под воздействием механизмов инициации личность идентифицируется с группой, достигая в процессе социализации определенного уровня профессиональной идентичности. Процесс интеграции группы реализуется в ходе приобщения нового члена группы к групповым ценностям. В процессе инициации происходит повторное переживание группой ценностно-ориентационного единства и формирование чувства «Мы».

Выделяя *личностный компонент* инициации, необходимо отметить, что большинство исследователей считают, что процессы инициации (профессиональной как одной из ее разновидностей) функционально представляет собой процесс социальной идентификации с группой, который реализуется в процессе социализации. Развитие профессиональной идентичности офицеров в процессе профессиональной инициации мы понимаем как один из аспектов их социализации в сфере военно-профессиональной деятельности. При изучении профессиональной идентичности мы ориентировались на теоретические положения, разработанные Г. Тэджфелом и Дж. Тернером [4, 14].

Групповой компонент инициации весьма важен для функционирования коллектива с высокой значимостью сплоченности в профессиональной деятельности. Ряд исследователей определяют интеграцию группы как функцию инициации. В результате инициации происходит повышение ценностно-ориентационного единства группы и эмоциональной привлекательности членов группы. Опираясь на мнение отечественных исследователей: А.И. Донцова [1979], Р.С. Немова [1984], А.В. Петровского [1986], В.В. Шпалинского [1978], принимая во внимание важность опосредованности деятельностью, сплоченность подразделения необходимо рассматривать на уровне непосредственных межличностных отношений и уровне ценностных ориентаций группы [10,11].

Становление и развитие личностного и группового компонентов инициации рассматривается нами как процесс реализации базовых потребностей личности посредством соответствующих механизмов под влиянием ряда факторов. В качестве базовых потребностей офицера, запускающих механизмы инициации, выступают: потребность в самосохранении, самоутверждении, самовыражении, самореализации, самоактуализации, потребность в групповой защите государства, признании со стороны сослуживцев, потребность включения офицера в профессиональную группу, потребность в объяснении собственного поведения [16], потребность в связи с окружающим миром, потребность избегания одиночества [15].

Отправным механизмом инициации выступает *социальная категоризация* (Г. Тэджфел), представляющая собой упорядочивание социального окружения в терминах группировки личностей способом, который имеет смысл для индивида [1]. Процесс социальной категоризации необходим офицеру для определенной систематизации своего социального опыта и одновременно для ориентации в социальном окружении (например, выделение группы офицеров подразделений специального назначения как отдельной от других воинских подразделений).

Социальная категоризация неразрывно связана с механизмом *социального сравнения*, имеющего целью достижение позитивного отличия индивида (своей группы)

офицеров). По мнению Г. Тэджфела и Дж. Тернера, именно этот механизм актуализирует и запускает развитие идентичности как личностного компонента инициации [4]. Так как для сравнения необходимы отличительные черты, то офицер стремится отделить себя и свою группу от других. При этом запускается механизм *дифференциации*, представляющий собой поиск и создание позитивных отличий (дифференцирующих признаков) ингруппы, параметров, по которым осуществляется сравнение. Следующим механизмом, непосредственно участвующим в становлении и развитии личностного и группового компонентов инициации, выступает балансное соотношение процессов *идентификации* (субъективно-объективное помещение офицерами себя в группу офицеров подразделения специального назначения и отождествление себя с нею) и *отчуждения* (субъективно-объективное отвержение своей тождественности и единства с группой, обособление личностных характеристик). В обычном состоянии реальный офицер включен в оба эти процесса, баланс которых порождает устойчивую идентичность. Динамическое содержание данного механизма обеспечивается такими процессами, как персонализация (самокатегоризация), самоопределение, самоорганизация, саморефлексия.

Становление и развитие профессиональной идентичности, так же, как и других разновидностей социальной идентичности (половозрастная, этническая, религиозная, политическая), обеспечивается специфическим протеканием процессов идентификации-отчуждения. При этом самокатегоризация офицером осуществляется в терминах профессионально-групповых идеалов и профессиональных стандартов. Являясь ключевым элементом субъективной реальности, профессиональная идентичность офицеров выступает как результат когнитивно-эмоционального отождествления себя с профессией офицера конкретных подразделений и всей профессиональной группой. Работа вышеперечисленных механизмов ведет к достижению устойчивой профессиональной идентичности и интеграции личности с группой, при этом сходство в ценностях и установках проявляется в ценностно-ориентационном единстве и способствует эмоциональной интеграции группы.

Изучение содержания и особенностей профессиональной инициации офицеров заключалось в анализе и изучении содержания профессиональной инициации в подразделениях специального назначения, степени унификации и конкретизации требований военно-профессиональной деятельности в процессе профессиональной инициации; исследовании структурных компонентов профессиональной инициации на личностном уровне – качественное содержание и состояние профессиональной идентичности офицеров; на групповом уровне – сплоченность группы, представленной в ценностно-ориентационном единстве группы и сплоченности на уровне межличностных отношений. В исследовании приняли участие 146 человек – военнослужащие, мужчины в возрасте от 23 до 35 лет. Из них прошли профессиональную инициацию 74 (5 групп), не проходили инициации – 72 (6 групп).

Анализ результатов экспертного опроса позволил выявить, что наибольшая роль профессиональной инициации, по мнению экспертов, заключается в повышении профессионализма личного состава подразделения (90%) и выявлении наиболее подготовленных к профессиональной деятельности военнослужащих (83%), сплочении коллектива (75%), поддержании высокого морального духа (65%), формировании отношения личного состава к коллективу и профессиональной деятельности в нем (добросовестность, ответственность, стремление к самосовершенствованию) (55%), проверки своей профессиональной подготовленности (53%).

Для изучения содержания в профессиональной инициации унифицированных и конкретизированных требований военно-профессиональной деятельности мы про-

вели анализ профессионально важных качеств, презентуемых личным составом при прохождении испытаний. Результаты анализа экспертных отчетов позволили выявить качества предъявляемые офицерами при прохождении профессиональной инициации в подразделениях специального назначения. Наибольшее число опрошенных отметили, что в процессе профессиональной инициации личность презентует для оценки группой инициированных: физическую (специальную) подготовленность (95%); целеустремленность, напористость в достижении целей (83%); смелость, мужественность (75%); готовность действовать в сложных условиях, под воздействием стресс-факторов, умение проявлять самообладание и выдержку (72%); инициативность, активное участие в жизни подразделения (65%); умение мыслить и принимать решение в сложной ситуации, требующей быстрого принятия решения в эмоциональных условиях (58%); исполнительность (55%); умение взаимодействовать (50%).

Сравнение профессионально важных качеств, презентуемых при профессиональной инициации, с профессионально важными качествами идеального члена подразделения специального назначения – прототипа (по итогам опроса экспертов), показывает, что при профессиональной инициации личного состава подразделений специального назначения личность имеет возможность презентовать, а группа, соответственно, оценить значительную часть профессионально важных качеств военнослужащего. Полученные результаты свидетельствуют о том, что в процессе профессиональной инициации личного состава подразделений специального назначения требования военно-профессиональной деятельности представлены в унифицированном и конкретизированном виде. Личность, стремясь удовлетворить потребность в групповом членстве, стремится пройти специальные испытания, в процессе которых самопрезентует группе качества профессионально важные для деятельности в данной профессиональной группе.

При изучении профессиональной идентичности для выявления функциональных, объективных и эмоциональных компонентов Я-структуры и анализа их соотношения у офицеров, прошедших профессиональную инициацию и не проходивших таковой, использовалась методика «Кто Я?». Все названные в описаниях компоненты были распределены по трем группам: функциональные, объективные, эмоциональные. Функциональные компоненты Я-структуры, такие, как: офицер, специалист, военнослужащий, спецназовец, профессионал, защитник и тому подобные составляют 49% у военнослужащих, прошедших профессиональную инициацию, тогда как у неинициированных количество функциональных компонентов составляет 31%. В самопрезентации инициированные офицеры использовали 32% эмоциональных и 19% объективных компонентов, в то время как неинициированные – 39% и 30% соответственно.

Возможно, что военнослужащие, прошедшие профессиональную инициацию, более глубоко осознают образ функциональных задач, которые они выполняют в процессе военно-профессиональной деятельности, что соответственно находит отражение в Я-структуре. Это может свидетельствовать о взаимосвязи профессиональной инициации с функциональным образом Я. Кроме того, анализ данной проблемы позволяет сделать вывод о том, что инициированные и неинициированные офицеры презентуют себя не одинаково. В своих описаниях офицеры чаще используют понятия, составляющие содержание функционального и эмоционального компонентов. При этом функциональные характеристики в описаниях инициированных офицеров в 79% описаний указываются в первых десяти ответах, а в 21% случаях располагаются с 11 по 20 позиции. В то время, как функциональные характеристики в описаниях неинициированных офицеров на первых десяти позициях указываются 63%, на последующих – 37%. Это свидетельствует о том, что офицеры, прошедшие профессиональную ини-

циацию, имеют более выраженный образ «Я в профессии». Помимо этого, качественно-количественный анализ ответов показал, что, если в подразделениях неиницированных в функциональных самохарактеристиках название себя «офицером спецназа» встречается только у 20% опрошенных, а слова «профессионал» встречаются у 15%, то в подразделениях инициированных 53% опрошенных назвали себя «офицерами спецназа», а 35% офицеров назвали себя специалистами (профессионалами).

При проверке достоверности различий средних значений каждой из составляющих образа Я для инициированных и неинициированных по критерию Стьюдента (t) статистическая значимость различий была доказана только по функциональной составляющей ($t_{\phi} = 2,82$; $t_{0,01} < t_{\phi}$; $t_{0,01} = 2,63$, $n = 146$, $p < 0,01$). Таким образом, увеличение количества функциональных самоописаний в образе Я офицеров, прошедших профессиональную инициацию, является достоверным.

В ходе исследования развития профессиональной идентичности офицеров модифицированным вариантом методики «Личностный дифференциал» после подсчета средних показателей по факторам: оценка, сила, активность для каждого из опрошенных по отдельно взятому образу Я («Я – до службы в подразделении», «Я – в процессе службы в подразделении») был проведен сравнительный анализ средних показателей офицеров по данной методике (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ средних результатов по методике
«Личностный дифференциал»

Подразделение	Я – до службы в подразделении			Я – в процессе службы в подразделении		
	Оценка	Сила	Активность	Оценка	Сила	Активность
Неинициированные	5,07	5,11	4,95	5,13	5,17	5,04
Инициированные	5,11	5,12	5,06	5,28	5,57	5,14

При проверке значимости различий между Я-образами офицеров с помощью критерия Стьюдента (t) достоверными оказались различия между образом «Я – до службы в подразделении» и «Я – в процессе службы в подразделении» только по фактору силы в подразделениях инициированных $t = 2,73$; $t_{0,01} < t$, $p < 0,01$, ($t_{0,01} = 2,63$, $n = 146$). Удалось выяснить, что офицеры, прошедшие профессиональную инициацию, воспринимают себя как члены подразделения более уверенными в себе, более независимыми и волевыми людьми, нежели члены подразделений, не проходившие профессиональной инициации. Данное сравнение позволяет утверждать, что результаты изменения образа «Я – до службы в подразделении» и «Я – в процессе службы в подразделении» увеличиваются по параметру силы в зависимости от прохождения профессиональной инициации. В подразделениях, где применяется профессиональная инициация, развитие профессиональной идентичности по параметру сила происходит более динамично.

Для выявления актуального состояния профессиональной идентичности офицеров использовались отдельные шкалы теста смысловых ориентаций (СЖО) и тест-опросника самоотношения (СО). Соотношение средних показателей по данным методикам свидетельствует о более выраженных признаках достигнутой профессиональной идентичности у офицеров, прошедших профессиональную инициацию. На основании сопоставления выделенных критериев достижения положительной профессиональной идентичности с полученными результатами по отдельным шкалам предложенных методик нами было определено состояние профессиональной идентичности офицеров, которое в процентном соотношении характеризуется сле-

дующим образом: 69% офицеров, не проходивших профессиональную инициацию, обладают достигнутой профессиональной идентичностью, а 31% характеризуется диффузным ее состоянием. В подразделениях, где офицеры проходили профессиональную инициацию, соотношение офицеров, обладающих достигнутой и диффузной профессиональной идентичностью, несколько изменяется в пользу первой (84% и 16% соответственно). На наш взгляд, в этом просматривается влияние профессиональной инициации на становление профессиональной идентичности офицеров.

Изучение качественного содержания профессиональной идентичности офицеров и уровня ее сформированности осуществлялось на основе личных профессиональных планов (ЛПП). Знание требований профессии, в свою очередь, является одним из компонентов образа профессии в сознании офицеров. Анализ результатов заполнения ЛПП показал, что офицеры, прошедшие профессиональную инициацию, значительно лучше представляют требования профессии. Это различие является статистически значимым: $\chi^2 = 9,68$; $\chi^2_{\text{эмп.}} > \chi^2_{\text{кр.}}$, ($p \leq 0,01$).

Основным методическим инструментом для изучения группового компонента профессиональной инициации явилась батарея психодиагностических методик: методика определения индекса групповой сплоченности Сижора, методика социометрического обследования групповых взаимоотношений в варианте, предложенном Н.В. Бахаревой, методика диагностики ценностно-ориентационного единства группы (по Р.С.Немову).

Среднее значение индекса групповой сплоченности по методике Сижора в подразделениях инициированных оказалось равным 16,88 баллов. Стандартное отклонение составило 0,97. В других группах мы получили средний результат 15,76 баллов. При этом стандартное отклонение составило 2,01, что свидетельствует о менее однородной оценке военнослужащими показателей сплоченности, нежели в подразделениях инициированных. Сравнение показателей средних значений индексов групповой сплоченности между подразделениями показало высокую значимость различий. Так, при сравнении инициированных и неинициированных подразделений $t = 3,526$, ($t_{0,01} = 2,63$, $n = 146$), $p < 0,01$. В подразделениях инициированных уровень сплоченности, измеренный по методике Сижора, выше, чем в подразделениях неинициированных.

Исследование групповой сплоченности с помощью методики социометрического обследования группы также показало, что подразделения инициированных и неинициированных имеют достоверно различные показатели эмоциональной сплоченности. Так, в подразделениях инициированных военнослужащих социометрический индекс групповой сплоченности оказался равным 0,82. Тогда как в подразделениях военнослужащих, не проходивших профессиональной инициации, социометрический индекс групповой сплоченности оказался равен 0,66. При сравнении социометрических индексов групповой сплоченности критерий достоверности различий показал значимость различий на уровне $p < 0,01$, $t = 2,648$, ($t_{0,01} = 2,63$, $n = 146$).

Для качественного анализа состояния сплоченности было проанализировано распределение индексов психологической экспансивности и внутригрупповой приемлемости как показателей направленности личности на взаимоотношения с группой и группы на взаимоотношения с членами группы. Среднее значение индекса психологической экспансивности в группах инициированных, демонстрирующее желание и направленность личности на общение в группе, составило 0,654. В подразделениях неинициированных – 0,513. При этом сравнение показателей индексов психологической экспансивности между подразделениями показывает значимость различий на уровне $p < 0,01$. Иными словами, результаты исследования позволяют сделать вывод о большей направленности членов групп, прошедших профессиональную инициацию на

общение внутри своей группы. При анализе индексов внутригрупповой приемлемости в подразделениях как показателей направленности группы на взаимоотношения с членами группы были выявлены значимые различия на уровне $p < 0,01$ между подразделениями инициированных и неинициированных. Теоретическое распределение индекса внутригрупповой приемлемости совпадает с теоретическим распределением предыдущего индекса. В подразделениях инициированных рабочая шкала составила интервал от 0,44 до 0,85. Среднее значение индекса внутригрупповой приемлемости группы, демонстрирующее направленность группы на взаимоотношения с членами группы, равно показателю индекса психологической экспансивности группы ($A = -0,791$; $E = -0,811$). В подразделениях неинициированных рабочая часть шкалы лежит в интервале от 0,33 до 0,88 ($A = -0,015$; $E = -0,837$). Более низкие показатели асимметрии распределения индексов внутригрупповой приемлемости в группах офицеров, прошедших профессиональные инициации, в отличие от групп офицеров, не прошедших профессиональной инициации, позволяет сделать вывод о большей степени принятия своих товарищей по группе, о более высоком уровне эмоционального принятия группой отдельных членов группы.

Необходимо отметить, что явно низких значений индексов психологической экспансивности и внутригрупповой приемлемости во всех исследуемых подразделениях выявлено не было. По нашему мнению, этому способствуют в целом условия профессиональной деятельности исследуемых подразделений, специфика учебно-боевой деятельности и их предназначения. Как и при обследовании с помощью методики Сишора, социометрические индексы сплоченности исследуемых групп находились на уровне высоких значений.

При изучении сплоченности подразделений на уровне ценностных ориентаций мы провели исследование с помощью модифицированной методики диагностики ценностно-ориентационного единства (по Р.С. Немову). Индекс групповой сплоченности подразделений, в которых не применяется инициация, составил 58,8%. В подразделениях инициированных индекс групповой сплоченности на уровне ценностно-ориентационного единства составил 73,1%. Данные показатели говорят о более высоком ценностно-ориентационном единстве офицеров, прошедших профессиональную инициацию. Расчет достоверности различий между индексами групповой сплоченности в исследуемых группах составил $t = 2,125$ при $p < 0,05$ ($t_{0,05} = 1,987$, $n = 146$).

Анализ показывает, что у офицеров, прошедших инициации, ведущие ценности, указываемые в пяти первых рангах, практически идентичны ценностям офицеров, не прошедших инициации. Значимые отличия мы наблюдаем в степени выраженности ценностных ориентаций. Среди ценностей у офицеров, прошедших инициации, являются ведущими в совместной групповой деятельности: профессионализм, коллективизм, активность в профессиональном совершенствовании, ответственность, взаимодоверие членов группы. У офицеров, не прошедших инициации, такие ценности, как профессионализм, коллективизм, активность в профессиональном совершенствовании выражены в меньшей степени. Результаты проведенного исследования сплоченности на ценностном уровне дают основание предположить, что большая схожесть в системе ценностных ориентаций у личного состава, прошедшего профессиональные инициации, обусловлена влиянием инициации на личность.

Таким образом, в ходе исследования установлено, что в подразделениях офицеров, прошедших профессиональные инициации, имеются реальные различия в профессиональной идентичности и групповой сплоченности. Значительные изменения в ходе профессиональной инициации претерпевает Образ Я офицеров, о чем свидетельствует преобладание в Образе Я, прежде всего, статусных ролевых и фун-

кциональных самохарактеристик. Подобное увеличение числа функциональных составляющих может свидетельствовать о реальном достижении профессиональной идентичности, которая связана с появлением новых возможностей проявления своих сил и способностей в процессе профессиональной инициации. Результаты исследования говорят о достаточно большом количестве офицеров, прошедших профессиональную инициацию, с достигнутой профессиональной идентичностью, развитым и устойчивым уровнем самоуважения, высокой степенью принятия себя как человека и своей профессиональной роли. Чувство профессиональной компетентности и уверенности в своих профессиональных силах у инициированных офицеров является более устойчивым.

Наличие развитого образа себя как члена определенного подразделения подтверждается у офицеров, прошедших профессиональную инициацию, развитием волевых качеств, уверенности в своих силах, знанием требований профессии и путей профессиональной подготовленности. Подавляющее большинство офицеров считают, что профессиональная инициация повлияла на их представление о себе, оказало влияние на различные компоненты их самосознания, изменило самооценку в сторону повышения.

На уровне эмоционально опосредованных межличностных отношений сплоченность обусловлена влиянием профессиональной инициации. При этом анализ показателей индексов психологической экспансивности показывает, что в подразделениях с профессиональной инициацией личный состав характеризуется большей направленностью членов групп на общение внутри своей группы. Более высокие показатели индексов внутригрупповой приемлемости в группах с профессиональной инициацией, в отличие от других групп, говорят о большей направленности инициированных на эмоциональное принятие членов группы. Это позволяет сделать вывод о более высоком уровне референтности групп для личного состава, прошедшего профессиональные инициации, – большей значимости для военнослужащих принадлежности к референтной группе.

Исследование сплоченности на уровне ценностных ориентаций показало, что в подразделениях, личный состав которых прошел профессиональные инициации, уровень сплоченности как ценностно-ориентационное единство выше, чем в подразделениях неинициированных. Показатель достоверности различий между индексами групповой сплоченности в исследуемых группах показал значимость при $p < 0,05$.

Необходимо также отметить единодушное мнение инициированных офицеров о том, что профессиональная инициация является важным элементом профессиональной деятельности группы, помогающим в осознании своих возможностей и способствующим профессиональному саморазвитию. Необходимость применения профессиональных инициаций вызвана возможностью качественно улучшить профессиональную подготовку личного состава подразделений, сформировать адекватную деятельности профессиональную идентичность офицеров и повысить внутригрупповую сплоченность подразделения.

Программа профессиональной инициации с соответствующей адаптацией под конкретные условия профессиональной деятельности может быть успешно применена в ВДВ и подразделениях специального назначения различных министерств и ведомств.

Проведенная работа показала необходимость продолжения исследования и позволила наметить их перспективные направления, среди которых: применение более совершенных приемов и программ профессиональной инициации личного состава; применение программ инициации в подразделениях, выполняющих различные профессиональные задачи, с соответствующей адаптацией к специфике военно-про-

фессиональной деятельности личного состава и качества подготовки специалистов; изучение изменений других динамических характеристик личного состава подразделений под влиянием инициации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений. М., 1983. С.40.
2. Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. Психологические законы поведения человека в социуме. СПб.: Прайм, 2002.
3. Банников К.А. Антропология экстремальных групп. Доминантные отношения среди военнослужащих срочной службы российской армии // Этнографическое обозрение. 2001, №1. С. 112-141.
4. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности. М., 2001. С. 250.
5. Геннеп в. А. Обряды перехода. Систематическое изучение обрядов. Пер. с франц. М.: Восточная литература, РАН, 1999. С. 23-25.
6. Доценко Е.А. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. М., 1997.
7. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. М.: Педагогическое общество России, 2000.
8. Лотман М.Ю. Культура и взрыв. М.: Наука, 1992.
9. Ойстер К. Социальная психология групп. М., 2004.
10. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982.
11. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М., 1978.
12. Пирожков В.Ф. Законы преступного мира молодежи (криминальная субкультура). М., 1994.
13. Соболева А.В. Феномен инициации личности в наркосообществе. Дис. ... канд. психол. наук. М.: РГГУ, 2006.
14. Тернер Дж., Оукс П., Хэлем С.А., Дэвид В. Социальная идентичность, самокатегоризация и группа // Иностранная психология. 1994. №2.
15. Фромм Э. Бегство от свободы. М., 1987. С.26.
16. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб., 2000. С.328.
17. Aronson E., Mills J. The effect of severity of initiation on liking for a group. Journal of Abnormal and Social Psychology, 1959.
18. Whiting J., Kluckhorn R., Anthony A. The function of male initiation ceremonies at puberty. Readings in social psychology. N.Y., 1958.

D. Tamayev

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL INITIATION ON MILITARY ENVIRONMENT

Abstract: The notion person's "initiation" is analyzed; phenomenon professional initiation as a type of initiation is marked out. The practical aspects employments of initiation on military environment are reviewed. The models of professional initiation process are presented. Its structural components and functional mechanisms are determined. The ability and the necessity employments of professional initiation for developing of professional identity and solidarity are stated.

Key words: initiation, military-professional work, professional identity, psychology of military collective.