

Научная статья
УДК 159.9.072

Психологические особенности самоорганизации личности сотрудников органов внутренних дел

Наталья Андреевна Гончарова¹, кандидат психологических наук, доцент
Антон Сергеевич Душкин², кандидат психологических наук, доцент

^{1, 2} Санкт-Петербургский университет МВД России

Санкт-Петербург (198206, ул. Летчика Пилютова, д. 1), Российская Федерация

¹ goncharova_n@bk.ru, ² dushkin-ac@mail.ru

¹ <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, ² <https://orcid.org/0000-0001-9139-1585>

Аннотация:

Введение. Самоорганизация сотрудников органов внутренних дел является востребованным качеством личности, обеспечивающим надежность субъекта в профессиональной деятельности, системность в реализации ее целей при помощи механизмов целеполагания, самоконтроля, самооценки и саморегуляции. Значимость самоорганизации повышается в условиях неопределенности и сложности среды, требующей активности в структурировании собственной деятельности и эффективной активизации потенциала саморазвития. Цель исследования: выявление психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел в зависимости от уровня самоорганизации.

Методы. В эмпирическом исследовании использованы общенаучные методы анализа, психодиагностический метод, методы математической статистики. Выборку исследования составили сотрудники территориальных органов внутренних дел Северо-Западного федерального округа ($n = 130$). В ходе исследования выборка была разделена на две группы на основе показателей высокого и низкого уровня самоорганизации при достоверности различий $p \leq 0,001$.

Результаты. В ходе исследования установлены значения, соответствующие среднему уровню самоорганизации сотрудников органов внутренних дел, что отражает достаточность компонентов целеустремленности и планомерности, сформированность способности к концентрации на целях и задачах деятельности всех представителей выборки. Различия между группами с более высоким и низким уровнем самоорганизации (при $p \leq 0,001$) выявлены в значениях способности к управлению собственным временем при организации деятельности, использовании опыта в структурировании деятельности, целенаправленности и самоорганизации в целом. У таких сотрудников установлены высокие значения фиксированности на запланированных задачах и целях, стремление к выполнению обязательств, привязанность к установленному времени исполнительской деятельности. Профессиональное самоотношение характеризуется позитивным отношением к себе как значимому субъекту деятельности, стабильностью профессионально-смысловой ориентации, что усиливает субъективные стремления к личностному росту, конструктивным изменениям личностных качеств. При низком уровне самоорганизации отмечается низкий уровень самооценки личностного роста, наличие состояний самообвинения в профессии, самоуничижение в профессии, склонность к переживанию чувства вины, состояний гнева, недовольства и досады по поводу субъективного переживания собственной неуспешности и неуверенности.

Ключевые слова:

самоорганизация, саморегуляция, сотрудники органов внутренних дел, целеполагание, самоконтроль, профессиональное самоотношение

Для цитирования:

Гончарова Н. А., Душкин А. С. Психологические особенности самоорганизации личности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2026. № 1 (109). С. 285–294.

Статья поступила в редакцию 11.12.2025;
одобрена после рецензирования 19.01.2026;
принята к публикации 20.03.2026.



Original article

Psychological features of self-organisation in the personalities of employees in the Internal Affairs Bodies

Natalia A. Goncharova¹, Cand. Sci. (Psy.), Docent
Anton S. Dushkin², Cand. Sci. (Psy.), Docent

^{1,2} Saint Petersburg University of the MIA of Russia

1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation

¹ goncharova_n@bk.ru, ² dushkin-ac@mail.ru

¹ <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, ² <https://orcid.org/0000-0001-9139-1585>

Abstract:

Introduction. The self-organisation of employees in the internal affairs bodies is a valuable personal quality that ensures the reliability of the individual in professional activities, allowing for systematic achievement of goals through mechanisms of goal-setting, self-control, self-assessment, and self-regulation. The significance of self-organisation increases in conditions of uncertainty and complexity, which demand proactive structuring of one's activities and effective activation of self-development potential. Aim of the study: To identify the psychological features of the personalities of employees in the internal affairs bodies depending on the level of self-organisation.

Methods. The empirical study employed general scientific methods of analysis, psychodiagnostic methods, and mathematical statistical methods. The study sample comprised employees of the territorial internal affairs bodies of the Northwestern Federal District (n = 130). During the study, the sample was divided into two groups based on indicators of high and low levels of self-organisation, with the reliability of differences at $p \leq 0.001$.

Results. The study established values corresponding to the average level of self-organisation among internal affairs employees, reflecting the sufficiency of components such as goal-orientedness and planning, as well as the ability to concentrate on the goals and tasks of their activities among all representatives of the sample. Differences between groups with higher and lower levels of self-organisation (at $p \leq 0.001$) were identified in the ability to manage one's own time when organising activities, using experience in structuring activities, goal-directedness, and self-organisation in general. Employees with higher levels demonstrated high levels of focus on planned tasks and goals, a commitment to fulfilling obligations, and adherence to scheduled times for performance. Their professional self-attitude was characterised by a positive regard for themselves as significant subjects of activity, stability in professional and meaningful orientation, which enhances subjective aspirations for personal growth and constructive changes in personality traits. In contrast, those with low levels of self-organisation exhibited low levels of self-assessment regarding personal growth, experiences of self-blame in their profession, self-deprecation in their work, and a tendency to experience feelings of guilt, anger, dissatisfaction, and frustration regarding their perceived lack of success and self-doubt.

Keywords:

self-organisation, self-regulation, employees of internal affairs bodies, goal-setting, self-control, professional self-attitude

For citation:

Goncharova N. A., Dushkin A. S. Psychological features of self-organisation in the personalities of employees in the Internal Affairs Bodies // Vestnik of Saint Petersburg University of the MIA of Russia. 2026. № 1 (109). P. 284–293.

The article was submitted December 11, 2025; approved after reviewing January 19, 2026; accepted for publication March 20, 2026.

Введение

Актуальность исследования самоорганизации личности сотрудников органов внутренних дел определяется необходимостью профессионального психологического отбора лиц, обладающих способностью саморегуляции и самоконтроля, самодисциплины и целеустремленности, ответственности и обязательности. Не менее актуальной является задача формирования навыков самоорганизации в процессе морально-психологической подготовки сотрудников, а также в решении задач приобщения к «высшим профессиональным традициям и символам, правовым и нравственно-этическим нормам, образцам и идеалам служебного поведения»¹. К числу таких навыков относят развитость целеполагания и гибкость планирования деятельности, планомерность в достижении результатов и структурированность действий, способность к самооценке и самокоррекции поведения. Значимость самоорганизации в профессиональной

¹ Об утверждении Положения о порядке организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 27 августа 2024 г. № 500 (зарег. в Минюсте России 20.09.2024, № 79534) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru): [сетевое издание]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202409200024> (дата обращения: 10.01.2026).

деятельности является залогом успешности субъекта правоохранительной деятельности в преодолении трудностей при решении оперативно-служебных задач, повышения самоэффективности, сохранения устойчивой профессиональной мотивации и развития личностного потенциала.

Обзор литературы и обсуждение проблемы

В современных научных источниках понятие саморегуляции личности чаще всего определяется как процесс, характеризующийся целенаправленностью, упорядоченностью и сознательностью субъекта в деятельности. Особенностью личностной самоорганизации является направленность на структурирование собственной активности, времени, действий, личностных ресурсов. Выражается это в совокупности компонентов, связанных с волевой сферой, планированием, самоконтролем и коррекцией поведения [1]. Самоорганизующаяся личность способна на основе имеющегося опыта к сознательному упорядочению и переструктурированию собственной активности. Ее ключевыми характеристиками, по мнению С. Н. Костроминой, являются «развитие (изменение, трансформация, эволюция), согласование и совершенствование (оптимальность)» [2, с. 158]. Самоорганизация может выступать как спонтанным, так и сознательным процессом в зависимости от ценностных установок субъекта, определяющих целенаправленность на «самостроительство» собственной личности, «самодостраивание» качеств, изменение смыслов, регулирование деятельности в движении от «хаоса» к параметрам «порядка» [2, с. 153].

Интерес представляет подход Е. Ю. Мандриковой к проблеме самоорганизации личности в деятельности как способности к структурированию собственного психологического времени, связанного с уровнем субъективного благополучия, удовлетворенности, психического здоровья. Самоорганизация в данном случае понимается как сумма качеств личности, отражающих индивидуальное своеобразие способностей к планированию, организованности, целеустремленности, ориентации во времени, использованию внешних условий для достижения целей [3].

Комплекс представлений о самоорганизации в отечественной психологии часто сопряжен с проблемой саморегуляции. О. А. Конопкин в концепции осознанной саморегуляции отмечает факты ее организованности как процесса внутренней активности личности, направленной на поддержание произвольности в реализации задач и достижения целей. Человек как субъект деятельности исходит из представленных в его сознании конечных результатов активности и возможностей самоуправления, выстраивая при этом субъективную модель имеющихся внешних и внутренних условий, составляя программу конкретных действий, осуществляя контроль и исполнение, коррекцию и самоизменение [4]. Такую же позицию в определении саморегуляции занимает В. И. Моросанова, отмечая в ее содержании общую способность личности к осознанной организации внешней и внутренней активности в деятельности и отдельных действиях. На высших ступенях активности саморегуляция обеспечивает построение жизненного пути [5, с. 13]. Значение саморегуляции подчеркивают в своих исследованиях К. В. Карпинский и А. М. Колышко, определившие ее корреляцию с профессиональным самоотношением и психологическим благополучием [6].

Для деятельности сотрудников органов внутренних дел наиболее значимыми факторами саморегуляции, детерминирующими возможность эффективной и надежной самоорганизации, по мнению М. Г. Рябовой, являются готовность к структурированию деятельности, созданию внутренней системы сознательных действий, а также самостоятельность, самоконтроль и самоуправление в выполнении профессиональных задач². В данном аспекте самоорганизация теснейшим образом связана с возможностями осуществления субъектом процесса самообразования, о психологических механизмах которого в ретроспективном анализе проблемы самоорганизации ведут речь Е. В. Дёмкина и Ю. С. Анисимов. В частности, ими отмечаются значимые механизмы самовоздействия субъекта в деятельности, организации собственных ресурсов, упорядочения личностных качеств, самоанализ и самоконтроль, что позволяет выстроить сложную динамическую систему действий [7].

Эмпирические исследования проблемы самоорганизации в настоящее время сконцентрированы на анализе самоорганизации учебной деятельности. Связь компонентов самоорганизации и личностных качеств с успешностью в учебной деятельности студентов рассмотрена в работе А. Д. Ишкова. В качестве основных компонентов тут обсуждаются личностные качества, волевые характеристики, способность к целеполаганию, анализу и планированию, самоконтролю и коррекции³. Способность к самоорганизации Е. Ю. Нос оценивает с позиции личностного

² Рябова М. Г. Особенности самоорганизации психической деятельности сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 4 (72). С. 221-225.

³ Ишков А. Д. Связь компонентов самоорганизации и личностных качеств студентов с успешностью в учебной деятельности : дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2004. 202 с.

потенциала и психологического благополучия. В проведенном исследовании студентов при помощи корреляционного анализа была установлена прямая связь самоорганизации и способностей к преодолению трудностей на пути достижения целей и успешности в деятельности [8]. Ю. В. Трофимова в эмпирическом исследовании курсантов Барнаульского юридического института МВД России установила, «что способность самоорганизации собственной деятельности связана с положительным модусом доминирующих эмоциональных состояний» [9, с. 233]. Е. Ю. Иванов в ходе опытно-экспериментальной работы по формированию навыков самоорганизации у курсантов первого курса образовательных организаций МВД России с помощью наставничества установил эффективность двухвекторной формы взаимодействия: «офицер-курсант и курсант-курсант», осуществляемой «в личной встрече первокурсника с более опытными обучающимися и сотрудниками в специально созданной событийной атмосфере» [10, с. 67].

В сфере деятельности сотрудников органов внутренних дел эмпирические исследования самоорганизации практически отсутствуют, а имеющиеся работы рассматривают ее в совокупности факторов, определяющих эффективность и оптимизацию состояний. В работе М. И. Марьина и О. А. Терегуловой, при анализе оптимальных состояний руководителей территориальных подразделений органов внутренних дел, были установлены более высокие значения показателей самоорганизации по сравнению с исполнителями. При этом анализировались показатели планомерности, настойчивости, фиксации, составляющие значимую основу процесса самоорганизации [11]. В эмпирическом исследовании С. О. Щекиной и Е. А. Филатовой установлен довольно высокий уровень самоорганизации сотрудников органов внутренних дел Белгородской области, отражающий способности к планированию, целеполаганию и волевому поведению. При этом сотрудников с такими высокими значениями в исследованной выборке оказалось 73 %. В данном исследовании была выявлена и связь самоорганизации с толерантностью к неопределенности [12]. Аналогичные результаты взаимосвязи отдельных показателей самоорганизации – самоконтроля и принятия ответственности – были получены В. А. Рогачевым и И. Н. Коноплевой при исследовании толерантности к неопределенности и копинг-стратегий сотрудников органов внутренних дел [13]. Зарубежные исследователи установили, что конгруэнтность организационных ценностей положительно влияет на самооценку легитимности и самоорганизацию офицеров полиции [14].

Таким образом, отсутствие эмпирических исследований самоорганизации сотрудников органов внутренних дел и значимость способностей к структурированию собственной деятельности, обусловило определение цели исследования, заключавшейся в выявлении психологических особенностей личности в зависимости от уровня самоорганизации.

Методы и методики исследования

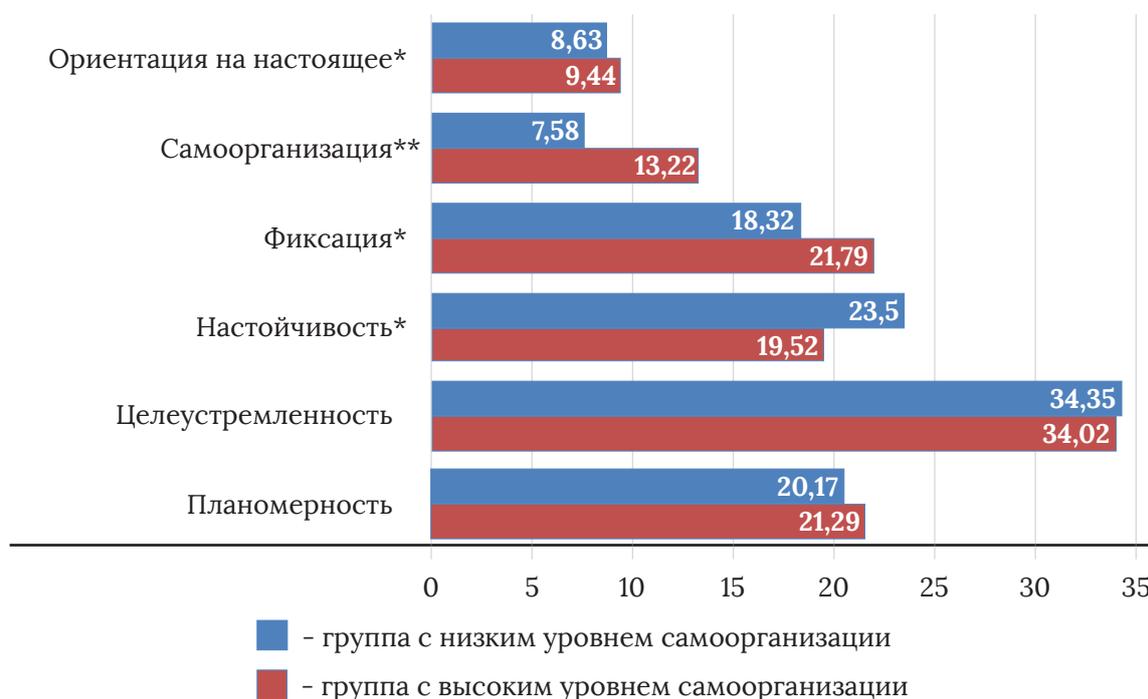
В эмпирическом исследовании использованы общенаучные методы анализа, психодиагностический метод, позволивший обсудить количественные и качественные данные, необходимые для оценки уровня сформированности компонентов самоорганизации сотрудников органов внутренних дел. Психодиагностический инструментарий был представлен стандартизированными методиками: Опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой [3]; Шкала психологического благополучия Рифф в адаптации Т. Д. Шевеленкова, Т. П. Фесенко [15]; опросник профессионального самоотношения личности К. В. Карпинского и А. М. Колышко [16].

Выборку исследования составили сотрудники территориальных органов внутренних дел Северо-Западного федерального округа ($n = 130$). Средний возраст составил $30,5 \pm 1,5$ лет. В ходе исследования выборка была разделена на две группы на основе показателей высокого и низкого уровня самоорганизации при достоверности различий $p \leq 0,001$. Группа 1 – с высокими значениями показателя самоорганизации ($n = 48$). Группа 2 – с низкими значениями ($n = 82$). Статистическая обработка данных исследования выполнена с помощью стандартных статистических программ, методов описательного, сравнительного анализа, с использованием t-критерия Стьюдента и однофакторного дисперсионного анализа.

Результаты

На основе дескриптивной статистики был выявлен средний уровень показателей самоорганизации сотрудников, представленных в исследуемой выборке. Лиц, обладающих высоким уровнем, оказалось меньшинство – всего 7 %. При этом лиц с низким уровнем самоорганизации не выявлено. Достоверные различия между группами, обладающими более высокими и более низкими показателями самоорганизации, установлены на уровне статистической значимости (при $p \leq 0,001$).

Сравнение значений показателей самоорганизации экспериментальных групп позволило выявить достоверно значимые различия, свидетельствующие о качественно иной представленности компонентов настойчивости, временной ориентации, фиксации и собственно самоорганизации (рисунок 1).



Примечания: *достоверные различия $p \leq 0,05$.
** $p \leq 001$.

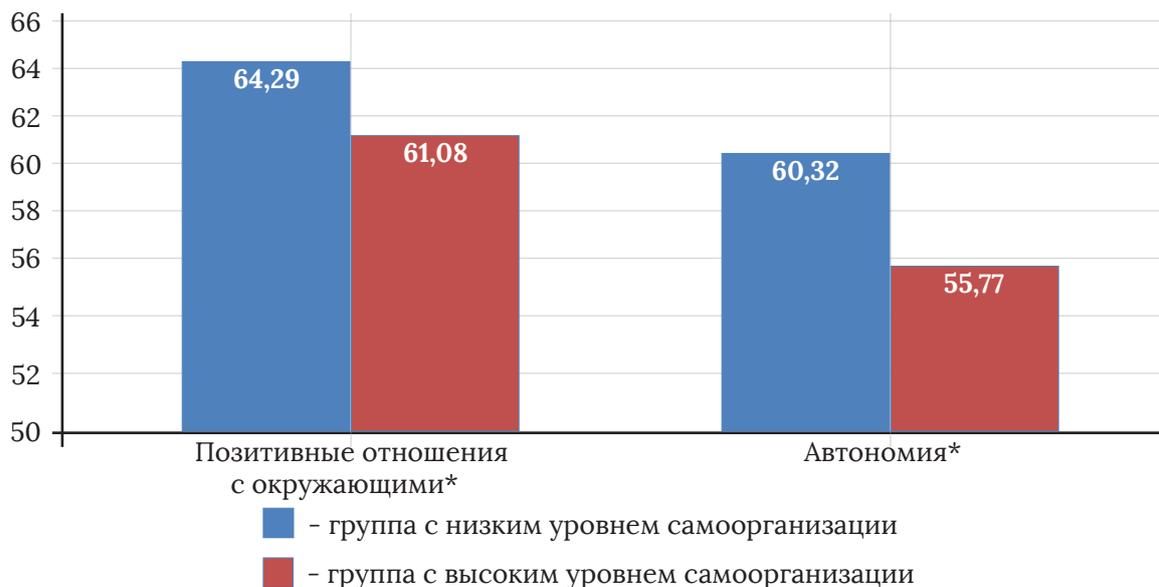
Рисунок 1. Сравнение значений показателей самоорганизации групп сотрудников (опросник самоорганизации деятельности Е. Ю. Мандриковой)
Figure 1. Comparing the Indicators of Self-Organization in Employee Groups (E. Yu. Mandrikova's Self-Organization of Activity Questionnaire)

При более высоком уровне самоорганизации отмечается способность управлять собственным временем при организации деятельности, использовать опыт в его структурировании и целенаправленности. У респондентов с более высокой самоорганизацией выявлены высокие значения фиксированности на запланированных задачах и целях, стремление к выполнению обязательств, привязанность к установленному времени исполнительской деятельности. В комплексе умений самоорганизации отражены возможности использования внешних средств деятельности для достижения целей, особенностей материальной и социальной среды, а также ее условий.

Показатели целеустремленности и планомерности в обеих группах находятся на уровне средней выраженности, что позволяет констатировать достаточную их сформированность и способность к концентрации на целях и задачах деятельности всех представителей выборки.

Выявлен статистически более высокий уровень показателя настойчивости в группе с низким уровнем самоорганизации, что требует дополнительных исследований и не обязательно свидетельствует о настойчивости в достижении социально значимых целей. В данном случае речь можно вести о целях, связанных со стремлением субъектов к сохранению субъективного благополучия.

На основе анализа показателей психологического благополучия был установлен средний уровень значений в обеих группах, характеризующийся положительной эмоциональной оценкой респондентами собственного состояния, компетентности и личности в целом, а также положительными отношениями с окружающими, уверенностью в собственных силах и возможностях. Вместе с тем выявлены достоверные различия между группами в значениях показателей «Позитивные отношения с окружающими» и «Автономия». Более высокие значения установлены в группе с низким уровнем самоорганизации (рисунок 2).



Примечание – *достоверные различия $p \leq 0,05$.

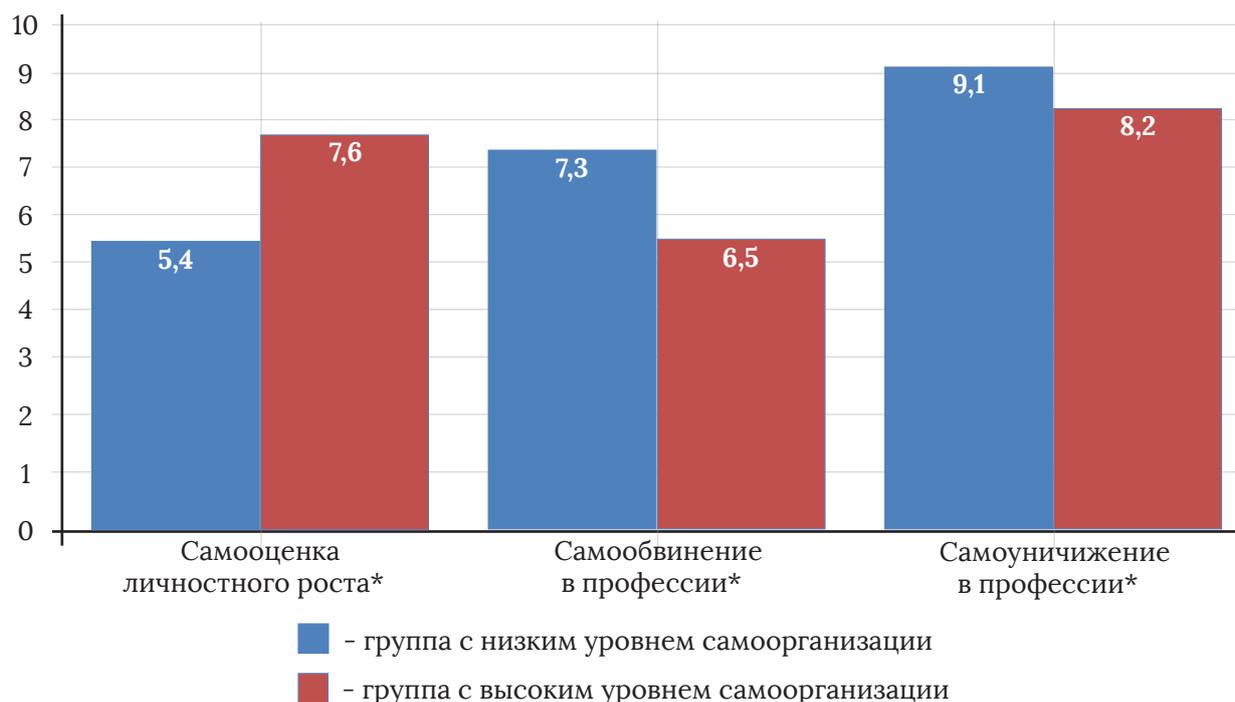
Рисунок 2. Сравнение значений показателей психологического благополучия (шкала психологического благополучия Рифф)
Figure 2. Comparison of Psychological Well-being Scores (Ryff's Scales of Psychological Well-being)

При более высоких значениях самоорганизации субъекты не стремятся идти на компромиссы для поддержания значимых связей во взаимоотношениях, более замкнуты, осторожны в установлении доверительных отношений, стремятся к изоляции от окружающих. Низкие значения автономии данной группы (при высоком уровне самоорганизации) характеризуются перфекционистскими тенденциями и озабоченностью оценками других, подчиненностью социальному давлению, ориентацией на мнение референтных лиц, правила и нормы.

При низком уровне самоорганизации респонденты склонны к установлению близких отношений, поиску компромиссов при необходимости важных контактов, стремятся к взаимодействию и близости. При этом они отличаются большей независимостью от чужого мнения, устанавливают собственные стандарты в деятельности, оценивают себя по собственным критериям. Данные различия не оказывают существенного влияния на общие показатели благополучия обеих групп. Вместе с тем следует отметить существенно различающиеся пути его достижения. При высоком уровне самоорганизации достижение благополучия происходит за счет сокращения социального взаимодействия и структурирования времени в соответствии с нормативными предписаниями. При низком уровне самоорганизации психологическое благополучие определяется множественными социальными связями, стремлением к автономии и независимости от правил и норм, а также собственными установками и стандартами самооценки и самоконтроля.

Выявлены особенности профессионального самоотношения сотрудников в зависимости от уровня самоорганизации. Различия между группами установлены в значениях показателей «Самооценка личностного роста», «Самообвинение в профессии», «Самоуничтожение в профессии» (рисунок 3).

Полученные данные позволяют судить о наличии средненормативного уровня самоотношения в обеих группах на основе следующих показателей: «Самоуверенность в профессии» ($M \pm \sigma = 9,2 \pm 2,8 / 9,6 \pm 3,1$), «Самоэффективность в профессии» ($M \pm \sigma = 7,3 \pm 1,6 / 6,8 \pm 2,2$), «Саморуководство в профессии» ($M \pm \sigma = 7,5 \pm 0,8 / 7,1 \pm 1,7$). Выявлен высокий уровень внутренней конфликтности профессионального самоотношения представителей обеих групп ($M \pm \sigma = 9,2 \pm 2,8$), отражающей наличие у респондентов внутренней расогласованности между должностными требованиями и низкой оценкой возможности их индивидуального исполнения. Это порождает в личности субъективное самоощущение ненужности в профессии, отчужденности собственных мотивов от процесса труда. Данное положение является предиктором профессиональной и личностной дезадаптации, которое субъект оценивает в качестве деструктивного.



Примечание - *достоверные различия $p \leq 0,05$.

Рисунок 3. Сравнение значений показателей профессионального самоотношения личности (опросник профессионального самоотношения личности К. В. Карпинского и А. М. Колышко)

Figure 3. Comparing the values of professional self-attitude indicators (Questionnaire of Professional Self-Attitude of Personality by K. V. Karpinsky and A. M. Kolyshko)

Профессиональное самоотношение при высоком уровне самоорганизации сотрудников отличается наличием достоверно высоких значений самооценки личностного роста в профессии. Это отражается на позитивном отношении к себе как значимому субъекту деятельности, обладающему стабильностью профессионально-смысловой ориентации, что усиливает стремления к личностному росту, конструктивным изменениям личностных качеств. Такое профессиональное отношение, по мнению К. В. Карпинского и А. М. Колышко, детерминирует процессы самовоспитания, самокоррекции и переосмысления недооцененных ранее личностных свойств [16].

При низком уровне самоорганизации отмечается низкий уровень самооценки личностного роста, что является показателем отношения к профессиональной сфере как сдерживающей возможности личностного совершенствования. Характерным для данной группы испытуемых является и высокий уровень показателя «Самообвинение в профессии», отражающий склонность субъектов к переживанию чувства вины, состояний гнева, недовольства и досады по поводу собственной неуспешности и неуверенности. Самообвинение тут выступает в качестве устойчивой смысловой позиции, провоцирующей неуверенность, тревожность и избегание трудных заданий, сознательное преуменьшение собственных способностей, заслуг, интеллектуальных возможностей. Показатель самоуничижения в профессии в группе с низким уровнем самоорганизации наиболее высок и свидетельствует о сложившейся негативной установке на обесценивание собственной личности и качеств, востребованных в профессиональной деятельности.

Обсуждение

Исследование психологических особенностей самоорганизации сотрудников органов внутренних дел позволило подтвердить имеющиеся в научной литературе положения о принципиальных отличиях личности, обладающей ее высоким уровнем. Эти особенности сконцентрированы в совокупности имеющихся свойств самоорганизации, представленных в способности ориентироваться во времени, фиксироваться на деятельности и ее устойчивых целях, использовать умения целеполагания, целеустремленности и планомерного движения к реализации поставленных целей. Факт способности к эффективной реализации планов подчеркивается

в работах С. Н. Костроминой, которая полагает, что именно целенаправленность является отличительной особенностью самоорганизации [2]. Саморегуляция в данном случае может рассматриваться как определенная система сознательных действий, направленных на достижение запланированных результатов путем самоуправления психической сферой, внутренней мобилизации.

В процессах самоорганизации существенную роль играют волевые усилия субъекта, направленные на обретение смысла или его конструктивную коррекцию. В полученных результатах такой смысл отмечается в совокупности психологических компонентов профессионального самоотношения лиц с высокими значениями показателей самоорганизации. Для таких сотрудников профессиональная деятельность является личностным смыслом, выраженным в стремлении к личностному росту, конструктивному изменению личностных свойств, самокоррекции, переосмыслению значимых для профессии качеств. Область профессиональной деятельности воспринимается лицами с высокими значениями самоорганизации как сфера личностного совершенствования и позитивных установок. Наличие такой личностной структуры будет составлять «внутренние условия», которые, по мнению С. Л. Рубинштейна, являются значимой основой, необходимой субъекту в развитии психологических и когнитивных компонентов самоорганизации [17].

Не подтвердились данные исследований о высоком уровне самоорганизации сотрудников органов внутренних дел на уровне 73 %, которые были обсуждены в имеющихся современных работах [12]. Самоорганизация является одним из сложных процессов, требующих высокого уровня волевой, когнитивной и эмоциональной организации личности, что пока на уровне эмпирических исследований не доказано. Существенная несогласованность полученных нами эмпирических результатов, где процент лиц с высоким уровнем самоорганизации составляет всего 7 %, требует дополнительного анализа и дальнейших исследований отдельных компонентов самоорганизации.

Принципиально важным вопросом является проблема ресурсов самоорганизации, в совокупности которых рассматриваются наиболее целостные структуры личности, обеспечивающие планирование, самоконтроль, целеполагание, волевую регуляцию, направленность на саморазвитие личности в профессии. Вместе с тем нельзя отрицать наличия динамической системы, в которой интегрированы более дифференцированные процессы, связанные с навыками составления программы действий, выявления проблемных и наиболее значимых направлений деятельности, концентрации на конкретных целях, фиксации на основной задаче, структурирования времени и управления им, что и было установлено в психологических особенностях личности субъектов данного исследования, обладающих более высоким уровнем самоорганизации. Все это составляет значимый психолого-инструментальный арсенал, необходимый для обеспечения самоорганизации личности с помощью саморегуляции, о которой В. И. Моросанова в данном ключе рассуждает как о процессе «инициации и поддержания активности, направленной на осознанное выдвижение и достижение субъектных целей» [18, с. 58].

3 заключение

Самоорганизация является востребованным в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел качеством личности, обеспечивающим надежность и эффективность субъекта в реализации оперативно-служебных задач, скорость достижения целей и результатов, рациональное использование индивидуально-психологических ресурсов, а также саморазвитие в профессии.

Самоорганизация как процесс движения от «хаоса» к «порядку» детерминируется факторами, связанными с изменением обстоятельств деятельности, сложными условиями труда, неопределенностью поставленных задач, критичностью ситуации, что требует от субъекта скорости волевой мобилизации и психологического реагирования, умений активизации эмоциональных и когнитивных процессов для самоуправления, структурирования и переструктурирования имеющихся функциональных систем деятельности, коррекции и создания новой системы действий, оценок и установок.

Существенной особенностью субъектов правоохранительной деятельности, обладающих более высоким уровнем самоорганизации, установлена способность ориентироваться во времени и управлять им, адекватно оценивать актуальную проблему момента во взаимосвязи с имеющимся опытом. Самоорганизация позволяет субъекту фиксировать внимание и активность на основных целях и запланированной структуре выполняемых действий, сохранять целенаправленность и внутренне детерминированную активность в реализации целей.

Особенность психологического благополучия при высоком уровне самоорганизации выражена в позитивности и стабильности взаимоотношений с окружающими, умении работать в коллективе, сохранении собственного индивидуального стиля деятельности и профессионального смысла. Самоорганизующийся субъект руководствуется общепринятыми нормами и установленными критериями оценки, на основе которых формируется самооценка и способность принимать важные решения, а также эффективно управлять индивидуально-психологическими качествами, без излишней демонстративности и в соответствии с общественными интересами.

Профессиональное самоотношение лиц, обладающих более высоким уровнем самоорганизации, определяется факторами самоуважения в профессии, внутренней позицией убежденности в имеющихся знаниях и профессиональных компетенциях, переживания положительных состояний профессионального достоинства, уверенности в собственных возможностях. Способность к самоорганизации связана с профессионально зрелым представлением о собственных возможностях в условиях деятельности, ценностным отношением к себе, субъективной удовлетворенностью и высокой самооценкой личностного роста.

Сформированность самоорганизации, как интегральной динамической системы личности, предполагает субъектную активность человека, упорядочивающего собственную деятельность, воздействующего на самого себя в деятельности как на объект при помощи механизмов саморегуляции, самоконтроля, планирования, самокоррекции и самооценки. Результатом такой субъектной позиции является обретение личностного значимого смысла в профессиональной деятельности, который субъект подкрепляет и проверяет опытным путем, обеспечивая собственной личности развитие способности к самоорганизации и вместе с тем овладевая соответствующими навыками саморегуляции личностного роста.

Список источников

1. Дугина Ю. В. Самоорганизация личности // Современные научные исследования и инновации : [электронное издание]. 2024. № 4. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2024/04/101869> (дата обращения: 10.01.2026).
2. Костромкина С. Н. Структурно-функциональная модель самоорганизации деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2010. № 4 (12). С. 153–160.
3. Мандрикова Е. Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // Психологическая диагностика. 2010. № 2. С. 87–111.
4. Конопкин О. А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектного развития // Вопросы психологии. 2004. № 2. С. 128–135.
5. Моросанова В. И. Развитие идей О. А. Конопкина в современных исследованиях осознанной саморегуляции в контексте актуальных задач образования / Психология саморегуляции в контексте актуальных задач образования (к 90-летию со дня рождения О. А. Конопкина) : сборник статей по материалам всероссийской научной конференции с международным участием, г. Москва, 27–28 апреля 2021 г. Москва : Психологический институт Российской академии образования, 2021. С. 11–18.
6. Карпинский К. В., Кольшико А. М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики : монография. Гродно: Гродненский государственный университет, 2010. 140 с.
7. Дёмкина Е. В., Анисимов Ю. С. Ретроспективный анализ взглядов отечественных и зарубежных учёных на классификацию понятий «Самообразование» и «Самоорганизация» // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2015. № 3 (162). С. 44–52.
8. Нос Е. Ю. Способность к самоорганизации деятельности как критерий личностного потенциала и условие достижения психологического благополучия // Сибирский психологический журнал. 2009. № 34. С. 106–108.
9. Трофимова Ю. В. Самоорганизация и доминирующее эмоциональное состояние курсантов вуза МВД России // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2017. № 9–1. С. 185–188.
10. Иванов Е. Ю. Формирование навыков самоорганизации у курсантов первого курса образовательных организаций МВД России с помощью наставничества // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2025. Т. 9, № 1. С. 62–69. <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2025-9-1-62-69>
11. Марьин М. И., Терезулова О. А. Факторы, влияющие на формирование оптимальных эмоциональных состояний сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации // Психология и право. 2024. Т. 14, № 2. С. 145–157. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140211>
12. Щекина С. О., Филатова Е. А. Особенности самоорганизации деятельности сотрудников МВД с разным уровнем толерантности к неопределенности // Форум молодых ученых. 2018. № 1 (18). С. 1334–1340.
13. Рогачев В. А., Коноплева И. Н. Толерантность к неопределенности и выбор копинг-стратегий у сотрудников правоохранительных органов // Психология и право. 2017. № 4 (7). С. 106–126. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2017070409>
14. White D. R., Kyle M. J., Schafer J. Police officer self-legitimacy: the role of organizational fit // Policing: An International Journal. 2020. Vol. 43, № 6. P. 993–1006. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2020-0035>
15. Шевеленкова Т. Д., Фесенко Т. П. Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика. 2005. № 3. С. 95–121.
16. Кольшико А. М., Карпинский К. В. Концепция и опросник профессионального самоотношения: новые эмпирические и психометрические результаты // Вестник Гродненского университета им. Я. Купалы. Серия 3 «Философия. Педагогика. Психология». 2022. Т. 12, № 3. С. 150–166.

17. Рубинштейн С. Л. Человек и мир : монография. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 512 с.
18. Моросанова В. И. Психология осознанной саморегуляции: от истоков к современным исследованиям // Теоретическая и экспериментальная психология. 2022. Т. 15, № 3. С. 57–83. <https://doi.org/10.24412/2073-0861-2022-3-57-82>

References

1. Dugina Yu. V. Samoorganizatsiya lichnosti // Sovremennyye nauchnye issledovaniya i innovatsii : [elektronnoe izdanie]. 2024. № 4. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2024/04/101869> (data obrashcheniya: 10.01.2026).
2. Kostromina S. N. Strukturno-funktsional'naya model' samoorganizatsii deyatel'nosti // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. 2010. № 4 (12). S. 153–160.
3. Mandrikova E. Yu. Razrabotka oprosnika samoorganizatsii deyatel'nosti (OSD) // Psihologicheskaya diagnostika. 2010. № 2. S. 87–111.
4. Konopkin O. A. Obshchaya sposobnost' k samoregulyatsii kak faktor sub"ektnogo razvitiya // Voprosy psikhologii. 2004. № 2. S. 128–135.
5. Morosanova V. I. Razvitie idey O. A. Konopkina v sovremennykh issledovaniyakh osoznannoj samoregulyatsii v kontekste aktual'nykh zadach obrazovaniya / Psihologiya samoregulyatsii v kontekste aktual'nykh zadach obrazovaniya (k 90-letiyu so dnya rozhdeniya O. A. Konopkina) : sbornik statej po materialam vserossijskoj nauchnoj konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem, g. Moskva, 27–28 aprelya 2021 g. Moskva : Psihologicheskij institut Rossijskoj akademii obrazovaniya, 2021. S. 11–18.
6. Karpinskiy K. V., Kolyshko A. M. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoy diagnostiki : monografiya. Grodno: Grodnenskiy gosudarstvennyy universitet, 2010. 140 s.
7. Dymkina E. V., Anisimov Yu. S. Retrospektivnyy analiz vzglyadov otechestvennykh i zarubezhnykh uchyonykh na klassifikatsiyu ponyatiy «Samoobrazovanie» i «Samoorganizatsiya» // Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psikhologiya. 2015. № 3 (162). S. 44–52.
8. Nos E. Yu. Sposobnost' k samoorganizatsii deyatel'nosti kak kriteriy lichnostnogo potentsiala i uslovie dostizheniya psihologicheskogo blagopoluchiya // Sibirskiy psihologicheskij zhurnal. 2009. № 34. S. 106–108.
9. Trofimova Yu. V. Samoorganizatsiya i dominiruyushchee emotsional'noe sostoyanie kursantov vuza MVD Rossii // Sociologiya v sovremennom mire: nauka, obrazovanie, tvorchestvo. 2017. № 9–1. S. 185–188.
10. Ivanov E. Yu. Formirovaniye navykov samoorganizatsii u kursantov pervogo kursa obrazovatel'nykh organizatsiy MVD Rossii s pomoshch'yu nastavnichestva // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnyye i obshchestvennyye nauki. 2025. T. 9, № 1. S. 62–69. <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2025-9-1-62-69>
11. Mar'in M. I., Teregulova O. A. Faktory, vliyayushchie na formirovaniye optimal'nykh emotsional'nykh sostoyaniy sotrudnikov organov vnutrennih del Rossijskoj Federatsii // Psihologiya i pravo. 2024. T. 14, № 2. С. 145–157. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140211>
12. Shchekina S. O., Filatova E. A. Osobennosti samoorganizatsii deyatel'nosti sotrudnikov MVD s raznym urovнем tolerantnosti k neopredelennosti // Forum molodykh uchenykh. 2018. № 1 (18). S. 1334–1340.
13. Rogachev V. A., Konopleva I. N. Tolerantnost' k neopredelennosti i vybor koping-strategiy u sotrudnikov pravoohranitel'nykh organov // Psihologiya i pravo. 2017. № 4 (7). S. 106–126. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2017070409>
14. White D. R., Kyle M. J., Schafer J. Police officer self-legitimacy: the role of organizational fit // Policing: An International Journal. 2020. Vol. 43, № 6. P. 993–1006. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2020-0035>
15. Shevelenkova T. D., Fesenko T. P. Psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti // Psihologicheskaya diagnostika. 2005. № 3. S. 95–121.
16. Kolyshko A. M., Karpinskiy K. V. Konceptsiya i oprosnik professional'nogo samootnosheniya: novyye empiricheskie i psihometricheskie rezul'taty // Vestnik Grodnenskogo universiteta im. Ya. Kupaly. Seriya 3 «Filosofiya. Pedagogika. Psihologiya». 2022. T. 12, № 3. S. 150–166.
17. Rubinshteyn S. L. Chelovek i mir : monografiya. Sankt-Peterburg : Piter, 2003. 512 s.
18. Morosanova V. I. Psihologiya osoznannoj samoregulyatsii: ot istokov k sovremennym issledovaniyam // Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya. 2022. T. 15, № 3. S. 57–83. <https://doi.org/10.24412/2073-0861-2022-3-57-82>

Вклад авторов:

Гончарова Н. А. — аннотирование, написание и оформление рукописи; анализ результатов эмпирических данных; описание интерпретации результатов, визуализация результатов исследования.

Душкин А. С. — идея исследования; планирование исследования; написание и оформление рукописи; сбор и анализ данных.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors:

Goncharova N. A. – abstracting, writing and preparing the manuscript; analysing the empirical data results; interpreting the results; visualising the research results.

Dushkin A. S. – research idea; research planning; writing and preparing the manuscript; data collection and analysis.

The authors declare no conflicts of interests.