

УДК 159.9.07  
DOI: 10.26140/anip-2020-0904-0089

## БАЛАНС ЖИЗНЕННЫХ СФЕР СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В СИТУАЦИИ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

© 2020  
SPIN: 2634-5962  
AuthorID: 636505  
ResearcherID: E-2856-2017  
ORCID: 0000-0002-3869-9860  
ScopusID: 56028349000

**Якимова Зоя Владимировна**, кандидат психологических наук,  
доцент кафедры «Гуманитарных дисциплин»,

*Дальневосточный юридический институт, Владивостокский филиал  
(690087, Россия, Владивосток, ул. Котельникова, 21, e-mail: yakimovazoya@yandex.ru)*

SPIN: 2285-0397  
AuthorID: 229789  
ResearcherID: Q-8857-2016  
ORCID: 0000-0001-6277-8115  
ScopusID: 57021569200

**Царева Наталья Александровна**, кандидат политических наук,  
доцент кафедры «Экономики и управления»

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса  
(690014, Россия, Владивосток, улица Гоголя, 41, e-mail: natsareva@mail.ru)*

**Аннотация.** В статье анализируется сложившаяся в современной России проблема кадрового дефицита в правоохранительной деятельности. Кадровый дефицит становится дополнительным источником стресса для действующих сотрудников, так как на них перераспределяется нагрузка вакантных должностей без компенсации переработок. Дефицит времени в формате многозадачности приводит к разбалансировке между работой и личной жизнью. Исследование баланса жизненных сфер сотрудников полиции проведено с помощью анкетирования и методики «Колесо жизненного баланса». Результаты показали усредненный показатель удовлетворенности по различным сферам жизни сотрудников полиции 68,7%. При анализе результатов учтены различия в степени удовлетворенности в жизненных сферах у сотрудников-мужчин и у сотрудниц-женщин. В целом по выборке ценности семьи и личной жизни оказались в большем приоритете, нежели ценности работы и карьеры. Проведенный корреляционный анализ выявил взаимосвязь между карьерой и личностным ростом, который в свою очередь зависит от полноценности общения, отдыха, наличия хобби, свободного времени и творческого самовыражения. В качестве перспектив развития диагностического инструментария предложено диагностировать баланс жизненных сфер исходя из четырех ключевых видов человеческой деятельности: труд (работа), общение (семья, друзья), игра (отдых, развлечения, спорт), обучение (обучение, саморазвитие, личностный рост).

**Ключевые слова:** баланс жизненных сфер, колесо баланса, полицейский, кадровый дефицит, конфликт семья-работа, личная жизнь, карьера, многозадачность, дефицит времени, удовлетворенность трудом.

## BALANCE OF LIFE SPHERES OF POLICE OFFICERS IN A SITUATION OF PERSONNEL SHORTAGE

© 2020

**Yakimova Zoya Vladimirovna**, candidate of psychological sciences, associate professor  
of humanitarian disciplines

*Far Eastern Law Institute (Vladivostok branch)*

*(690087, Russia, Vladivostok, Kotelnikova street, 21, e-mail: yakimovazoya@yandex.ru)*

**Tsareva Natalia Aleksandrovna**, candidate of political sciences, associate professor  
of the department «Management»

*Vladivostok State University of Economics and Service*

*(690014, Russia, Vladivostok, st. Gogolya, 41, e-mail: natsareva@mail.ru)*

**Abstract.** The article analyzes the current problem of personnel shortage in law enforcement in modern Russia. The personnel deficit becomes an additional source of stress for existing employees, as they are reallocated the load of vacant positions without compensation for overtime. Lack of time in the multitasking format leads to an imbalance between work and personal life. The study of the balance of life spheres of police officers was conducted using a questionnaire and the "Wheel of life balance" method. The results showed an average satisfaction rate of 68.7% for various spheres of life of police officers. The analysis of the results takes into account differences in the degree of satisfaction in the life spheres of male and female employees. Overall, the values of family and personal life were higher in the sample than the values of work and career. The correlation analysis revealed the relationship between career and personal growth, which in turn depends on the fullness of communication, recreation, Hobbies, free time and creative self-expression. As prospects for the development of diagnostic tools, it is proposed to diagnose the balance of life spheres based on four key types of human activity: work (work), communication (family, friends), play (recreation, entertainment, sports), training (training, self-development, personal growth).

**Keywords:** areas of life, balance wheel, police, personnel deficit, family-work conflict, personal life, career, multitasking, time deficit, job satisfaction

### ВВЕДЕНИЕ

*Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.* Мировой опыт эволюции управленческой мысли наглядно демонстрирует тенденцию к повышению эффективности организации в целом за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов. В том числе, за счет переосмысления и содержательного обогащения труда (job crafting)

каждого отдельно взятого сотрудника. Важно отметить, что проблема содержательного обогащения труда может осложняться наличием кадрового дефицита.

Как известно, феномен кадрового дефицита может иметь как объективные, так и субъективные основания. «...При объективных основаниях - специалистов нужного профиля и нужной квалификации просто физически нет в необходимом количестве в данной отрасли или

сегменте рынка труда. При субъективных обстоятельствах - специалисты вроде бы и есть, и их даже много, но все они, какие-то «не подходящие» под требования вакансии, либо же недовольные предлагаемыми условиями...» [1].

Ярчайшим примером современной России можно назвать кадровый дефицит в правоохранительной сфере. На протяжении последнего десятилетия ряды сотрудников полиции заметно поредели. Апогей этой печальной тенденции отмечен после проведения «пенсионной реформы», когда практически во всех регионах полицейские со стажем 20 лет и более поспешили выйти на пенсию, чтобы успеть получить все причитающиеся им выплаты и льготы до повышения пенсионного возраста. Однако, на места вышедших на пенсию сотрудников, молодежь не пришла. Причин и объяснений этому факту достаточно много, начиная от демографической ямы (эхо перестройки) и заканчивая жесткими требованиями к отбору кандидатов. По мнению экспертов, кадровый отбор в систему МВД проходит всего лишь 2-3 кандидата из 10. И это не удивительно, так как к потенциальному кандидату в сотрудники правоохранительных органов предъявляются достаточно серьезные требования. От кандидата требуется высокий уровень физического и психического здоровья; уровень интеллекта не ниже среднего; отсутствие судимости, как у самого кандидата, так и его ближайших родственников; отсутствие алкогольной и наркотической зависимости. Обязательная проверка на полиграфе позволяет отсеять лиц, склонных к злоупотреблению должностными полномочиями и коррупции; причастных к связям с криминальной средой; имеющих отношение к террористической и экстремистской деятельности, а так склонных к суициду.

К числу возможных плюсов профессии полицейского можно отнести: возможность выйти на пенсию после двадцати лет службы; доплаты за выслугу лет, специальные звания, классность, спортивные разряды, государственные награды. Кроме того, у сотрудников полиции есть право на бесплатный проезд к месту отдыха раз в год для себя и одного члена семьи любым видом транспорта; страхование здоровья и жизни; возможность получения путевки в санаторий системы МВД. Так же стоит отметить, что нуждающиеся в улучшении жилищных условий сотрудники со сроком службы в системе не менее 10 лет, имеют право на компенсационные выплаты для улучшения жилищных условий.

Однако, несмотря на все перечисленные плюсы, есть ряд очень важных минусов, и прежде всего, связанных с тем, что сотрудник полиции, особенно оперативный, сам себе не принадлежит. Ненормированный рабочий день, частые вызовы по ночам и в выходные, усиления на праздники и общественные мероприятия. По причине неукомплектованности штата - полицейским нередко отказывают в отгулах и плановых отпусках, им также запрещен выезд за границу в большинство стран мира. Серьезная нехватка сотрудников полиции связана не столько с опасностью профессии, сколько с отсутствием мотивации к службе. Зачастую молодые кадры не очень охотно выбирают профессию полицейского в силу огромного объема работы со строго установленными сроками выполнения и высокой степенью ответственности. Ведь это вполне логично: если есть недокомплект кадров, то вся нагрузка просто распределяется на тех, кто работает, без доплат и компенсаций. Кроме того, работа полицейского содержательно тяжела в психо-эмоциональном плане, а заработная плата, особенно в начале профессиональной карьеры и на рядовых должностях, оставляет желать лучшего. Особо следует отметить запрет на занятие предпринимательской деятельностью. Иначе говоря, дополнительный доход, помимо денежного довольствия, сотрудник полиции может получить исключительно за счет научной/образовательной деятельности или культурной деятельности, что в условиях напряженного рабочего ритма становится

ся маловероятно. Существенную роль в принятии решения не идти трудоустроиваться в полицию играет до сих пор не решенный вопрос с жилищным обеспечением: по закону положено, а по факту в очереди на улучшение жилищных условий можно стоять годами и даже десятилетиями. Взятие же ипотеки на общих условиях вгоняет сотрудника полиции в кредитное рабство.

Ещё одной веской причиной негатива являются издержки социально-психологического климата, и прежде всего, взаимобвинения, взаимокритика руководства и рядового состава. Нельзя не отметить напряженную ситуацию относительно дефицита времени в процессе гонки за эффективностью и плановыми показателями, которая выражается в росте рабочей нагрузки при одновременном сокращении доступных ресурсов. Проблема сложности вписывания в рабочий режим все новых и новых профессиональных задач восходит к ещё более глобальной проблеме «мультизадачности», необходимости выполнять одновременно целый ряд разнонаправленных функций (за себя и за отсутствующего сотрудника в силу неукомплектованности штата). Так же необходимо отметить, взаимосвязь дисбаланса жизненных сфер с проявлениями синдромов профессионального стресса и эмоционального выгорания. В целом проблема выгорания сопровождается потерей смысла и ценности работы, а также возникновением соматических и психосоматических расстройств. Стремление же к сбалансированности трудовой жизни сотрудников является важным звеном в профилактике выгорания, улучшения трудовых показателей и повышения эффективности профессиональной деятельности.

Таким образом, гонка за показателями при сокращающемся количестве сотрудников приводит к увеличению нагрузки на оставшихся. Неуклонно увеличивается доля бюджета рабочего времени по отношению к доле бюджета времени отдыха. Новые цифровые технологии способствуют ещё большему усугублению ситуации: сотрудник доступен «он-лайн» и должен реагировать на запросы руководства всё время, включая выходные и вечерние и ночные часы. Происходит «размывание» границ работы и личной жизни, что становится дополнительным источником стресса и причиной дисбаланса между работой (карьерой) и семьей (личной жизнью).

*Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновываются авторы; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.* Переплетение двух жизненных сфер порождает формирование нового смыслового образования – *баланс между работой и личной жизнью*. В настоящее время понятие «личная жизнь» включает в себя все аспекты жизнедеятельности, которые не связаны с работой: семейные обязательства, общение с родственниками и друзьями, хобби, личностное развитие. По мнению ряда авторов, термин «баланс» сам по себе несет конфликтный смысл, отражая напряженность между тем, что человек *должен* делать (работать), и тем, что он *хочет* делать (осуществлять личные интересы и потребности) [2]. А так же содержит степень удовлетворенности выраженностью различными сферами жизни. При этом важно понимать, что понятие баланса очень индивидуально. Для кого-то нужен гибкий график работы, возможность работать удаленно, взяв работу на дом, а кому-то нужен стабильный график: ежедневно приходить на работу в строго определенное время и уходить с рабочего места, не задерживаясь ни на минуту, и тем более, не беря работу на дом [3].

Современные психологические и социологические исследования отечественных и зарубежных авторов констатируют все большее углубление противоречия между ценностями профессионального роста и семейными ценностями. На первый план выходит личностный рост, который все чаще связывается с расширением смыслового наполнения жизни. Человек распределяет свое внимание, усилия и время между различными сферами,

при этом личная жизнь начинает обретать все большую ценность [4].

Для обозначения отношений между работой и личной жизнью человека исследователи используют понятия «конфликт» и «баланс», фокусируя свое внимание соответственно на источниках конфликтов между этими сферами или гармоничного взаимодействия между ними. Так, различаясь по своему содержанию, трудовые и семейные роли могут смешиваться, приводя к конфликту, например «конфликту работающей женщины» [5] или family-work conflict (FWC). Вместе с тем основой для возникновения противоречивых отношений между работой и личной жизнью является также нехватка времени: чем больше человек работает, тем меньше времени он может посвятить семье (work-family conflict (WFC)) [6].

Таким образом, понятие баланса вошло в научное исследование, когда ученые отождествили его с отсутствием конфликта между работой и семьей [7]. Конфликт и обогащение - это перцептивные представления, в которых люди сообщают, в какой степени время, напряжение или поведение в одной роли препятствуют другой (например, конфликт) или ресурсы одной роли приносят пользу другой (например, обогащение). В своем исследовании Каспер В. и Гринхауз Дж. обнаружили, что определения баланса часто включают эффективность и/или удовлетворенность балансом работы и семьи, предполагая, что это два основных способа определения баланса работы и семьи [8]. Гринхауз Дж. и Аллен Т. определили баланс, когда эффективность и удовлетворенность работой и семьей соответствуют жизненным приоритетам [9]. Валкур М. определила «удовлетворение балансом работы и семьи» как позицию, которая отражает суждение о том, что ресурсы индивида достаточны для удовлетворения потребностей в рабочих и семейных ролях [10]. Концептуально отмечено, что баланс удовлетворенности отличается от сочетания удовлетворенности работой и семейными ролями по отдельности (то есть удовлетворенности работой плюс удовлетворенность семьи), так как роли объединяются.

Эффективность баланса работы и семьи рассматривают как самооценку собственных способностей и ценностей в разных сферах жизни [11]. В соответствии с идеей эффективности баланса как взаимозависимой самооценки, исследования показывают, что самооценка влияет на цели, мотивацию, поведенческие намерения и поведение, и, следовательно, эффективность баланса работы и семьи влияет на производительность.

Согласно модели JD-R (Требования и ресурсы работы), когда требования на работе и семье низкие, то у сотрудников низкий уровень конфликтов и/или ресурсы высоки, они, в свою очередь, испытывают меньшее напряжение, демонстрируют более позитивное отношение, высокую трудовую мотивацию, производительность [12]. Инструмент job crafting способствует переосмыслению приоритетности составляющих баланса в определенное время, позволяя выстраивать взаимоотношения, избегая напряжения. Диспропорция баланса труда и отдыха активно изучается представителями академической среды. Так например, отмечается, что семья (ее наличие и благополучная ситуация в семье) [13, 14]. Ряд исследователей указывают на то, что удовлетворенность трудом в большей степени связана с внутренними факторами мотивации, нежели с внешними - ухудшением условий труда и понижением профессионального статуса [15].

Современные отечественные исследования вопросов соотношения баланса работы и семьи (личной жизни), проводятся на различных профессиональных выборках. Чаще всего анализу подвержены сотрудники академической сферы: профессорско-преподавательский состав университетов и институтов (Давыдова И. А., Козьмина Я.Я., 2014; Кулешова А.В., Подвойский Д.Г., 2018;

Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А., 2019 и др.) [16-19] и сотрудники бизнес-структур (Штроо В.А., Козьяк А.А., 2015; Кулькова И., Тюркина В.С., 2017; Юсупова С.Ф., Сон Х.И., Чернова Ж.В., 2018) [20-23]. Несмотря на специфику академической деятельности и различных бизнес-структур, исследователям все же удается выявить общие закономерности, которые так же могут быть перенесены на представителей других профессий, в том числе на деятельность сотрудников полиции.

Так в частности, отмечено, что ухудшающиеся условия труда и повышающиеся требования к результативности не приводит к быстрому снижению уровня внутренней мотивации к труду, что связано с пониманием своей деятельности как «призвания» [18. С.10]. Однако, исполнение роли «универсального солдата», диктуемой условиями многозадачности, становится источником стресса, поскольку сотрудники вынуждены разрываться между разными профессиональными сферами, и само по себе выставление приоритетов и выстраивание баланса между ними является крайне трудной задачей [24]. При этом нельзя игнорировать факт, описанный Кулешовой А.В. и Подвойским Д.Г., что «...профессионал становится «винтиком бюрократической системы», вынужденным проводить рабочее время за заполнением «бесконечных бумажек». Это провоцирует «атмосферу постоянной спешки, работы на скорую руку», способствуя не только стрессу и нарушению баланса труда и личной жизни, но и целому ряду дисфункциональных явлений, включая «мутацию ценностных иерархий» профессионального сообщества...» [17].

Интересен так же предмет исследования Сон Х.И., Черновой Ж.М., рассматривающих негативный аспект влияния мобильных устройств на установление баланса между работой и личной жизнью. Так в частности, проанализировав трудовое законодательство ряда европейских и азиатских стран, они обнаружили, что, например, в европейских странах (Германия и Франция) уже введено «Право на отключение» — это дополнение в списке трудовых прав человека, дающее возможность «отключиться» от работы, в первую очередь — от использования таких типов электронных коммуникаций, как электронные письма и сообщения в рабочих целях в нерабочие часы. В азиатских странах (Южная Корея, Китай, Япония) в настоящее время ведется активная законодательная деятельность по внедрению данного права в трудовое законодательство. Бесспорно, мобильные устройства позволяют сотрудникам быстро реагировать, постоянно иметь доступ и обмениваться информацией, быстрее принимать решения. Однако, уже научно доказано, что постоянное участие в профессиональной жизни, в долгосрочной перспективе снижает производительность, поскольку у работников не остается времени на отдых и восстановление. Напротив, необходимость постоянно быть «на связи» и оперативно реагировать на электронные письма и сообщения во вне рабочее время существенным образом снижает уровень субъективной удовлетворенности качеством жизни работников, повышает уровень стресса и увеличивает вероятность профессионального выгорания [23].

Штроо В.А., Козьяк А.А. для исследования баланса между работой и личной жизнью предлагают методику графического шкалирования для выявления различий между «реальным» и «идеальным» соотношением работы и личной жизни в сознании респондентов. Результаты по данной методике позволяют выявить четыре типа респондентов с доминированием работы (доминирование работы и желание развиваться в карьере; доминирование работы, при желании развиваться в личной сфере) или личной жизни (доминирование личной жизни и желание развиваться в этом направлении; доминирование личной жизни, при желании развиваться в карьере) [20].

Юсупова С.Ф. при анализе результатов исследования с помощью методики «Колесо жизненного баланса», отмечает, что большинство респондентов явно

дают понять, что многие сферы жизни можно изменить, если получать за свою работу достаточный заработок. Респонденты аргументировали это тем, что деньги играют огромную роль в настоящее время: обучение и повышение квалификации тоже не бесплатно, а оно влечет за собой карьерный рост, полноценный отдых требует финансовых вливаний, а от отдыха зависит здоровье, которое восстановить сложнее и дороже, чем сохранить и своевременно проводить профилактику [22].

Таким образом, сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта в изучении баланса работы (карьеры) и семьи (личной жизни) позволяет выделить четыре концептуальных подхода к данному феномену: *аддитивное распространение* (уникальные эффекты двунаправленного конфликта и обогащения), *мультипликативное распространение* (интерактивные эффекты более низкого конфликта с более высоким обогащением), *удовлетворение* (распределение между ролями на работе и семейными), *балансирующая эффективность* (взаимозависимая самооценка удовлетворения общих ожиданий в отношении рабочих и семейных ролей).

#### МЕТОДОЛОГИЯ

*Цель* работы состоит в том, чтобы выявить степень сбалансированности различных сфер жизни сотрудников полиции, тем самым определив «проблемные» и «ресурсные» зоны. Достижение данной цели несет прикладное значение в сфере профилактики профессионального стресса и психо-эмоционального выгорания сотрудников полиции, обусловленных высокими рабочими нагрузками в ситуации кадрового дефицита.

*Постановка задания.* Для достижения поставленной цели, необходимо: проанализировать степень удовлетворенности сотрудников полиции различными сферами жизни (входящими в колесо баланса); графически отразить полученные результаты (в том числе с учетом усредненных показателей и фактора пола); провести корреляционный анализ различных жизненных сфер, выявив взаимосвязи между ними.

*Используемые в исследовании методы, методики и технологии.* Для исследования баланса жизненных сфер была применена методика «Колесо жизненного баланса» включающая в себя 16 параметров: 15 сфер жизни (друзья; внутренняя гармония; здоровье; семья; любовь; творчество; свободное время; окружение, общение; личностный рост; путешествия; дом; хобби; развлечения и отдых; карьера; финансы) и 1 свободную графу, в которую респонденты могли вписать ту сферу жизни, которая имеет для них важное значение, но не учтена в указанных 15 сферах. Респондентам предлагалось оценить степень удовлетворенности каждой из жизненных сфер в процентном соотношении (от 0 до 100 процентов) и графически отразить (закрасить, заштриховать) степень их удовлетворенности по каждой из сфер на бланке, получив тем самым графическую модель «Колесо жизненного баланса». Методика была дополнена авторской анкетой, ориентированной на получения дополнительной информации о респондентах, в том числе об их возрасте, поле, стаже работы (общем и в системе МВД), указании должности и структурного подразделения, семейном положении (в том числе наличие детей и прошлых браков), жилищных условиях, конкретизации хобби, наличии домашних животных, степени использования льгот, предоставляемых службой в полиции. Кроме того, в анкету был включен открытый вопрос: «Удается ли Вам достигать баланса работы (карьеры) и семьи (личной жизни)? Объясните, почему...».

Исследование проходило в формате анкетирования с использованием анкетных бланков. Полученные результаты обрабатывались с помощью методов описательной статистики и корреляционного анализа.

Эмпирическую базу исследования составили действующие сотрудники полиции Приморского края, на момент исследования проходящие обучение (получение высшего юридического образования на базе среднего

юридического / на базе высшего не юридического образования, а так же слушатели курсов повышения квалификации) во Владивостокском филиале Дальневосточного юридического института МВД России, г. Владивосток. Объем выборки составил 70 респондентов. Возрастной диапазон составил 21-43 года. По фактору пола выборку составили 48 мужчин (68,6%) и 22 женщины (31,4%). В исследовании приняли участие лица со стажем работы до 3-х лет – 2 чел. (2,9%), 3-5 лет – 23 чел. (32,9%), от 6 до 10 лет – 22 чел. (31,4%), от 11 до 15 лет – 15 чел. (21,4%), более 15 лет – 8 чел. (11,4%), что свидетельствует о нормальном распределении выборки.

#### РЕЗУЛЬТАТЫ

*Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.*

Результаты исследования баланса жизненных сфер у сотрудников полиции представлены в сводной таблице 1, и для наглядности отражены на рисунке 1 (усредненные значения по выборке, n=70) и рисунке 2 (баланс жизненных сфер сотрудников полиции с учетом фактора пола). В таблице 2 представлены результаты корреляционного анализа на выявление степени корреляций между различными сферами жизни сотрудников полиции.

Таблица 1 – Распределение результатов диагностики (усредненные значения по выборке, n=70)

Сфера жизни	Степень удовлетворенности женщины 22 чел (31,4 %)	Степень удовлетворенности мужчины 48 чел (68,6%)	Степень удовлетворенности в среднем по выборке (n = 70 человек)
Друзья	78,6	74,8	76,0
Внутренняя гармония	69,0	77,1	74,5
Здоровье	76,4	83,1	81,0
Семья	85,5	88,5	87,6
Любовь	84,1	82,5	83,0
Творчество	44,1	58,5	54,0
Свободное время	50,0	51,7	51,1
Окружение, общение	74,5	70,4	71,7
Личностный рост	69,1	72,1	71,1
Путешествия	40,5	50,6	47,4
Дом	78,6	81,5	80,6
Хобби	56,8	68,3	64,7
Развлечения и отдых	61,4	60,0	60,4
Карьера	63,6	67,5	66,3
Финансы	61,4	58,3	59,3
Средний показатель удовлетворенности	66,5	69,7	68,7

Сравнительный анализ по результатам диагностики баланса жизненных сфер у сотрудников полиции с использованием методики «Колесо баланса жизненных сфер», позволяет сделать заключение о том, что мужчины-сотрудники полиции в целом на 3,2% более удовлетворены своим положением, нежели женщины-сотрудницы полиции. Если же проанализировать усредненные показатели по всем шкалам, то можно выделить несколько тенденций (рисунок 1).

Во-первых, сотрудники полиции в целом удовлетворены (высокие результаты по шкале удовлетворенности 70% и более) такими жизненными сферами, как друзья, внутренняя гармония, здоровье, семья, любовь, окружение и общение, личностный рост, дом). На этом основании можно сделать вывод о преимущественном сдвиге шкалы «работа-семья» в пользу семьи, личной жизни, дома, друзей, окружения и общения, а так же личностного роста. Таким образом, полюс дома, семьи и друзей является ценностно значимым и ресурсным для сотрудников полиции. При анализе анкет была выявлена достаточно интересная закономерность: респонденты разделяют в своём сознании категории семья-любовь. При этом женщины удовлетворены любовью больше, чем семьей, а мужчины – наоборот: удовлетворены семьей больше, чем любовью. Состоящих в разводе оказалось 5,7% выборки. Холостых / незамужних без детей 22,9% выборки. Матери/отцы одиночки (холостые/незамужние / в разводе) составили 11,4% выборки. Все остальные

респонденты имеют собственные семьи (официальный брак) с детьми.



Рисунок 1 – Распределение результатов диагностики: усредненные значения по выборке, n=70 (составлено авторами)

Самыми счастливыми (наиболее высокие показатели удовлетворенности по всем сферам жизни) оказались молодые сотрудники полиции (возраст до 30 лет, холостые/незамужем, без детей, проживающие совместно с родителями / самостоятельно в собственной квартире) и «возрастные» сотрудники (старше 40 лет, замужем/женаты, проживают отдельно со своей семьей, с детьми, в собственной квартире без ипотеки). Самые низкие показатели удовлетворенности по всем сферам жизни наблюдаются у семейных сотрудников в возрасте 31-39 лет, с детьми и имеющих сложности с условиями проживания (съёмное жильё, совместное проживание с родственниками, ипотека). При этом, важно отметить, что более половины респондентов имеют сложности с условиями проживания. В своих комментариях и замечаниях к анкете респонденты достаточно часто указывают на необходимость введения такой меры поддержки как обеспечение жильем, введение специальной ипотеки (по аналогии с военной ипотекой), актуализацию компенсирующих выплат на улучшение жилищных условий.

Во-вторых, в категорию средней степени удовлетворенности (результаты по шкале удовлетворенности от 60 до 69%) попали такие сферы как: карьера, хобби, развлечения и отдых. Иначе говоря, что сотрудникам полиции лишь частично удается приходиться к балансу работы и отдыха. Анализ ответов анкеты относительно хобби выявил определенную тенденцию: практически все респонденты с неудовлетворенностью в любви и семейной жизни (не состоящие в отношениях или находящиеся в разводе) либо вообще не имеют хобби, либо имеют пассивные и интровертированные хобби (рукоделие, шитье, вышивка, кулинария, сериалы, чтение книг, компьютерные игры, рисование, написание стихов и т.д.). При этом у них наблюдаются достаточно высокие показатели удовлетворенности в сфере личностного роста и карьеры. Те же респонденты, которые удовлетворены своей семейной жизнью, любовью, общением и друзьями имеют преимущественно хобби экстравертированного и активного типа (охота, рыбалка, спортивные игры, отдых с семьей и друзьями, лыжи, сноуборды, велосипеды, яхтинг, активный отдых с семьей и друзьями).

В-третьих, в категорию с низкой степенью удовлетворенности (результаты по шкале удовлетворенности от 50 до 59%) попали такие сферы как: творчество, свободное время, финансы. Данные показатели могут свидетельствовать, что сотрудники полиции перегружены работой, которая не приносит им должного

финансового вознаграждения и не оставляет свободного времени на творческую самореализацию. Интересно отметить, что респонденты женщины в большей степени удовлетворены финансами при меньшей степени удовлетворенности карьерой, а респонденты мужчины – наоборот: в большей степени удовлетворены карьерой и не удовлетворены финансовым состоянием.

В-четвертых, самой «провальной» с точки зрения удовлетворенности категорией (результаты по шкале удовлетворенности менее 49%) попала такая жизненная сфера как путешествия. Прежде всего, это связано с ограничениями профессиональной деятельности полицейских, а именно - запрет на выезд в большинство стран мира. Кроме того, любую поездку за пределы населенного пункта, в котором проживает и/или осуществляет службу сотрудник полиции необходимо заблаговременно согласовывать рапортом с вышестоящим руководством. Анализ результатов анкетирования подтвердил, что менее 50% сотрудников в реальности используют предоставляемую льготу по оплате проезда к месту отдыха и обратно (по России) и менее 10% используют предоставляемую льготу по отдыху в санаториях системы МВД.

Особо следует отметить, что респондентам предоставлялась возможность заполнить «пустую» сферу жизни на своё усмотрение, выбрав ту категорию, которая для них является значимой, но не отражена в ранее обозначенных 15 сферах жизни. Все полученные результаты можно обобщить до двух категорий: спорт и обучение. При этом спорт достаточно четко дифференцируется из категории хобби и попадает в отдельную ценностную категорию. Интересно так же отметить, что обучение в сознании респондентов так же достаточно четко дифференцируется из личностного роста в отдельную категорию, связанную, прежде всего с профессиональным обучением (в том числе с повышением квалификации, получением высшего юридического образования).

При анализе результатов с учетом фактора пола, так же был выявлен ряд тенденций (рисунок 2). При этом, важно отметить, что у женщин-сотрудниц полиции и мужчин-сотрудников полиции наблюдаются незначительные различия в уровне удовлетворенности (разница менее 5%) такими сферами жизни как друзья, внутренняя гармония, семья, любовь, свободное время, окружение и общение, личностный рост, дом, развлечения и отдых, карьера, финансы.



Рисунок 2 - Баланс жизненных сфер сотрудников полиции с учетом фактора пола (составлено авторами)

Более значимые различия в уровне удовлетворенности наблюдаются в такой жизненной сфере как здоровье. Мужчины удовлетворены своим здоровьем в среднем на 6,8% больше чем женщины.

Значительные отличия (разница более 10%)

наблюдаются относительно путешествий (мужчины удовлетворены своими путешествиями на 10,2% больше чем женщины) и хобби (опять же, мужчины больше удовлетворены возможностью заниматься своим хобби на 11,5% больше чем женщины). Максимальные отличия наблюдаются в творческом самовыражении (мужчины на 14,5% больше удовлетворены своим творческим самовыражением, нежели женщины). Вероятнее всего, такой расклад по степени удовлетворенности (мужчины удовлетворены путешествиями, хобби и своим творческим самовыражением больше чем женщины более чем на 10%) связан с традиционным распределением гендерных ролей. Зачастую «не рабочее время» женщин сопряжено с ожиданиями со стороны других членов семьи в отношении работы по дому, которая никаким образом не оплачивается, не компенсируется и «съедает» огромный бюджет личного времени работающей женщины. Именно поэтому, у женщин меньше степень удовлетворенности творчеством и хобби.

Кроме того, дополнительные сложности, связанные с рождением и воспитанием детей, а также ведением домашнего хозяйства уменьшают возможность женщин так же свободно путешествовать по сравнению с мужчинами. Для выявления взаимосвязи между различными сферами жизни нами был проведен корреляционный анализ, результаты которого представлены в сводной таблице 2.

Таблица 2 – Результаты корреляционного анализа на выявление корреляции между различными сферами жизни

	Друзья	Внутренняя гармония	Здоровье	Семья	Любовь	Творчество	Свободное время	Окружение, общение	Личностный рост	Путешествия	Дом	Хобби	Развлечения и отдых	Карьера	Финансы
Друзья		0,34	0,33	0,16	0,12	0,36	0,42	0,66	0,43	0,46	0,27	0,35	0,52	0,43	0,28
Внутренняя гармония	0,34		0,55	-0,01	0,06	0,50	0,49	0,41	0,43	0,40	0,21	0,40	0,42	0,38	0,20
Здоровье	0,33	0,55		-0,04	-0,14	0,33	0,28	0,41	0,45	0,36	0,12	0,24	0,18	0,29	0,25
Семья	0,16	-0,01	-0,04		0,53	0,23	0,17	0,16	0,37	0,23	0,42	0,17	0,25	0,18	0,20
Любовь	0,12	0,06	-0,14	0,53		0,17	0,26	0,14	0,29	0,22	0,31	0,12	0,34	0,31	0,14
Творчество	0,36	0,50	0,33	0,23	0,17		0,58	0,56	0,63	0,61	0,45	0,67	0,60	0,57	0,29
Свободное время	0,42	0,49	0,28	0,17	0,26	0,58		0,54	0,49	0,49	0,49	0,58	0,67	0,47	0,35
Окружение, общение	0,66	0,41	0,41	0,16	0,14	0,56	0,54		0,71	0,47	0,52	0,43	0,63	0,57	0,40
Личностный рост	0,43	0,43	0,45	0,37	0,29	0,63	0,49	0,71		0,51	0,61	0,51	0,58	0,69	0,40
Путешествия	0,46	0,40	0,36	0,23	0,22	0,61	0,49	0,47	0,51		0,26	0,38	0,63	0,46	0,30
Дом	0,27	0,21	0,12	0,42	0,31	0,45	0,49	0,52	0,61	0,26		0,52	0,46	0,50	0,31
Хобби	0,35	0,40	0,24	0,17	0,12	0,67	0,58	0,43	0,51	0,38	0,52		0,59	0,41	0,17
Развлечения и отдых	0,52	0,42	0,18	0,25	0,34	0,60	0,67	0,63	0,58	0,63	0,46	0,59		0,47	0,17
Карьера	0,43	0,38	0,29	0,18	0,31	0,57	0,47	0,57	0,69	0,46	0,50	0,41	0,47		0,51
Финансы	0,28	0,20	0,25	0,20	0,14	0,29	0,35	0,40	0,40	0,30	0,31	0,17	0,17	0,51	

Корреляционный анализ выявил достаточно выраженную взаимосвязь между такими сферами как: карьера и личностный рост (0,69). При этом личностный рост коррелирует, помимо карьеры, с такими сферами, как окружение и общение (0,71), творчество (0,63), дом (0,61). Окружение и общение коррелирует с друзьями (0,66), развлечениями и отдыхом (0,63). Категория творчество коррелирует с хобби (0,67), личностным ростом (0,63), путешествиями (0,61) и развлечениями, отдыхом (0,60). Свободное время и развлечения, отдых имеют корреляцию 0,67. Таким образом, можно выстроить следующую логическую цепочку: в максимальной степени успех в карьере (удовлетворенность работой) коррелирует с личностным ростом, то есть, чтобы достигнуть успехов в работе, сотрудник полиции должен быть лично развит и постоянно работать над своим личностным ростом. При этом личностный рост достигается за счет удовлетворенности в общении с окружающими людьми, удовлетворенности своим домом (в том числе, жилищными условиями) и возможностью творческого самовыражения.

Подпитка творческого самовыражения происходит через ресурсы путешествий, отдыха и развлечений, а так же при наличии хобби и возможности им заниматься. Однако развлечения и отдых становятся возможными только при наличии свободного времени.

Менее выраженные, но так же значимые взаимосвя-

зи отмечены между такими категориями как: свободное время, хобби и творчество (0,58); творчество и карьера (0,58); окружение, общение и карьера (0,57); окружение, общение и творчество (0,56); здоровье и внутренняя гармония (0,55); свободное время и общение, окружение (0,54); семья и любовь (0,53); друзья и развлечения, отдых (0,52); общение, окружение и дом, хобби (0,52); личностный рост, путешествия и хобби (0,51); финансы и карьера (0,51); внутренняя гармония и творчество (0,50). Таким образом, можно сделать вывод, что помимо классической схемы баланса работа-семья, появляется ещё одна плоскость рассмотрения, которую условно можно обозначить «время для себя - время для друзей». Время для себя будет объединять в себе такие факторы как: свободное время (именно время для себя), творческое самовыражение, хобби, внутреннюю гармонию. Время для друзей объединит категории общения, окружения, друзей. Эти сферы так же должны находиться в балансе и в гармонии.

*Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях.* Социально-психологические аспекты удовлетворенности трудом сотрудников полиции изучены в трудах Слепухиной Г.В., Степановой О.П. Результаты их исследования относительно удовлетворенности работой подтверждают наши выводы о том, что стаж службы в сочетании с возрастом сотрудников будет в значительной степени влиять на степень удовлетворенности. Так в частности, наибольшую степень удовлетворенности продемонстрировали молодые сотрудники (средний возраст 27,5) со сроком службы до 5 лет и сотрудники со стажем более 15 лет (средний возраст 40,5 лет). При этом исследователи делают вывод, что «...у сотрудников со стажем доминируют мотивация потребления и связанные с ней ценности: комфорт, уровень заработной платы, признание в обществе. У молодых сотрудников полиции наблюдается высокий уровень мотивации, связанной с производительностью: они более активны, хотя чувствуют себя востребованными и рассчитывают на то, что своим трудом добьются желаемых результатов...» [25, С.100].

Исследования ряда авторов (Горбач Н.А., Панюкова Ю.Г., Панина Е.Н.) ориентированы на выявление проблем психологического благополучия сотрудников ОВД в условиях профессиональной деятельности [26]. Интересно отметить, что результаты исследований, проводимых в 1997, 2007 году во многом совпадают с полученными нами в 2020 году: по прошествии более чем 20 лет сотрудники органов внутренних дел так и остались не удовлетворены денежным содержанием, жилищными условиями и режимом работы. При этом актуальны в прошлых десятилетиях проблемы медицинского обслуживания и организации досуга – ушли на второй план.

Трофимова Ю.В. в своих исследованиях отразила проблему удовлетворенности базовых потребностей сотрудников полиции на этапе вхождения в профессию, выявив, что практически каждый третий «новобранец» испытывает фрустрацию потребности в автономии под влиянием контроля третьих лиц, что снижает переживание самостоятельности собственных действий и инициативности в поведении. Фрустрация базовых потребностей может привести к стагнации личностного развития, переживанию стресса на рабочем месте, апатии, потребности в дополнительной внешней стимуляции профессиональной деятельности [27]. Линевиц В.Л., Абдулина Л.Р. рассматривая особенности мотивационной сферы сотрудников полиции приходят к выводу, что эффективность их профессиональной деятельности детерминирована мотивацией достижения цели и успеха, что обуславливает успешность выполнения профессиональных целей и задач [28]. Данный вывод подтверждает выявленную нами в результате исследования взаимосвязь между карьерой и личностным ростом (0,69).

#### ВЫВОДЫ

*Выводы исследования.* По результатам проведённого

исследования можно сделать следующие выводы:

1. Правоохранительная отрасль в современной России по ряду социально-экономических и демографических причин испытывает острый кадровый дефицит. Все плюсы профессии во многом перекрываются минусами и ограничениями, устранить или нивелировать которые возможно только на государственном уровне. В результате сложившейся ситуации кадрового дефицита, работающие в профессии сотрудники полиции, перегружены работой, выполняя её за отсутствующих коллег (по причине неукомплектованности штатов). При этом, получая относительно скромное вознаграждение (без возможности дополнительного дохода) в большинстве случаев имеют потребность в улучшении жилищных условий и компенсации всех переработок (в том числе в выходные, праздничные дни, а так же в вечернее и ночное время).

2. При среднем уровне удовлетворенности карьерой и финансовым вознаграждением – сотрудники полиции в большей степени тяготеют к ценностям семейной жизни, полноценного общения и отдыха. Результаты корреляционного анализа позволили выявить взаимосвязи между карьерой и личностным ростом, который становится возможным только при условии достаточного свободного времени, эмоционально-насыщенного общения с друзьями, полноценного отдыха, творческого самовыражения, хобби и путешествий. При этом в силу действующих ограничений путешествия попали в категорию с самым низким уровнем удовлетворенности из всех жизненных сфер.

3. Наблюдаются незначительные различия в уровне удовлетворенности между сотрудниками-мужчинами и сотрудниками-женщинами. В целом, сотрудники-мужчины чуть более удовлетворены (на 3,2%) нежели сотрудники – женщины. Максимальный разрыв наблюдается в таких сферах как путешествия, хобби и творчество.

4. Помимо классической схемы баланса работа-семья, появляется ещё одна плоскость рассмотрения, которую условно можно обозначить «время для себя - время для друзей». Время для себя будет объединять в себе такие факторы как: свободное время (именно время для себя), творческое самовыражение, хобби, внутреннюю гармонию. Время для друзей объединит категории общения, окружения, друзей. Эти сферы так же должны находиться в балансе и в гармонии.

*Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении.* Бесспорно, проблема баланса между работой и личной жизнью оказывает значительное влияние на эффективность профессиональной деятельности сотрудников полиции. Однако существующий ныне диагностический инструментарий нуждается в серьезной концептуальной модернизации исходя из реалий современности. Кроме того, видится перспективным диагностировать баланс жизненных сфер исходя из четырех ключевых видов человеческой деятельности: *труд* (работа), *общение* (семья, друзья), *игра* (отдых, развлечения, спорт), *обучение* (обучение, саморазвитие, личностный рост). В пользу данного предположения выступает тот факт, что в графе «свободной» категории респонденты в большинстве случаев писали спорт и обучение.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: характерные признаки, причины возникновения, последствия // В сборнике: *Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников – 2012. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции. Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого; Российский государственный университет инновационных технологий и предпринимательства (Северный филиал).* 2012. С. 133-137.
2. Roberts E. *Time and Work-Life Balance: The Roles of «Temporal Customization» and «Life Temporality»* / E. Roberts // *Gender, Work and Organization.* 2008. № 5, September. - P. 430-453.
3. Kulkova I. *HR-practices for maintaining the work-life-balance // Human progress.* 2017. Том 3, № 11 [Электронный ресурс] URL: [http://progress-human.com/images/2017/tom3\\_11/Kulkova.pdf](http://progress-human.com/images/2017/tom3_11/Kulkova.pdf)
4. Узик А.В. *Ценностные ориентации и семейное поведение городского населения современной России на рубеже веков: дис. ... канд.*

*социол. наук / А.В. Узик. - М., 2009. - 235 с.*

5. Гаприлица О.А. *Полевой конфликт работающей женщины: дис. ... канд. психол. наук / О. А. Гаприлица. - М., 1998. - 185 с.*
6. Adkins C.L. *Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict* / C.L. Adkins, S.F. Premeaux // *J. of Vocational Behavior.* - 2012. - Vol. 80. - pp. 380-389.
7. Buffardi, L.C., Smith, J.I., O'Brien, A.S., Erdwins, C.J. *The impact of dependant care responsibility and gender on work attitudes.* *Journal of Occupational Health Psychology.* 1999. 4, pp. 356-367.
8. Casper, W.J., DeHauw, S., Wayne, J.H., Greenhaus, J.A *Review of the Meaning and Measurement of Work-Life Balance, SIOP: Honolulu, HI.* 2014.
9. Greenhaus, J.H., Allen, T. *Work-family balance: A review and extension of the literature.* In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed.)* Washington, DC: American Psychological Association. 2011. pp. 165-183.
10. Valcour M. *Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance.* *Journal of Applied Psychology.* 2007. No. 6. pp.1512–1523.
11. Chen G., Goddard T., Casper W. *Examination of the relationships among general and work-specific self-evaluations, work-related control beliefs, and job attitudes.* *Applied Psychology: An International Review.* 2004. No.53. pp. 349-370.
12. Bakker A., Demerouti E. *The Job Demands-Resources model: state of the art.* *Journal of Managerial Psychology.* 2007. Vol. 22 No. 3. pp. 309-328.
13. Adams G. A., King L., King D. *Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction.* *Journal of Applied Psychology.* 1996. No. 81. pp. 411-420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>.
14. Kossek E., Ozeki C. *Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research.* *Journal of Applied Psychology.* 1998. No. 83. P. 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>.
15. Shin J. Ch., Jung J. *Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments.* *Higher Education.* 2014. Vol. 67. No. 5. pp. 603-620. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9668-y>.
16. Давыдова И. А., Козьмина Я.Я., *Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов // Вопросы образования.* 2014. № 4. С. 169-183.
17. Кулешиова А. В., Подвойский Д. Г. *Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены.* 2018. № 4. С. 169-210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>.
18. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. *Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников Российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены.* 2019. № 3 (151). С. 8-26.
19. Петрук Г.В. *Методические аспекты оценки качества профессорско-преподавательского состава университета // Азимут научных исследований: экономика и управление.* 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 289-291.
20. Штроо В.А., Козьяк А.А. *Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью // Мир психологии.* 2015. № 3 (83). С. 253-267.
21. Кулькова И.А., Тюркина В.С. *Рабочее время - важнейший ресурс повышения эффективности организации // Отходы и ресурсы.* 2018. Т.5. №2 [Электронный ресурс] URL: <https://resources.today/PDF/02ECOR218.pdf>
22. Юсупова С.Ф., *«Колесо баланса» и профилактика профессионального выгорания // Человеческий фактор: Социальный психолог.* 2018. № 2 (36). С. 251-256.
23. Сон Х.И., Чернова Ж.В. *Мобильные устройства как способ установления баланса между работой и личной жизнью: обратная сторона // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены.* 2018. № 6 (148). С. 201-215.
24. Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. *Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета // Вопросы образования.* 2017. № 1. С. 88-111. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-1-88-111>.
25. Слепухина Г.В., Степанова О.П. *Социально-психологические аспекты удовлетворенности сотрудников полиции своей профессиональной деятельностью // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России.* 2018. №2 (52). С.98-101.
26. Горбач Н.А., Панюкова Ю.Г., Панина Е.Н. *Проблемы психологического благополучия сотрудников ОВД в условиях профессиональной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах.* 2008. № 3. С. 3-6.
27. Трофимова Ю.В. *Удовлетворенность базовых потребностей у сотрудников полиции на этапе вхождения в профессиональную деятельность // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями.* 2019. № 19-2. С. 68-69.
28. Линевиц В.Л., Абдулина Л.П. *Способы формирования мотивации достижения у сотрудников полиции // Вестник педагогического опыта.* 2018. № 41. С. 157-161.

Статья поступила в редакцию 12.05.2020  
Статья принята к публикации 27.11.2020