

ОБРАЗОВАНОСТ И ПРОФЕСИОНАЛНА  
ИДЕНТИЧНОСТ НА МЛАДШИЯ  
ИЗПЪЛНИТЕЛСКИ СЪСТАВ  
В СТРУКТУРИТЕ ЗА СИГУРНОСТ  
И ОХРАНА. (ПСИХОЛОГИЧЕСКИ ПОГЛЕД)

Светослав Хаджийски\*

EDUCATION AND PROFESSIONAL  
IDENTITY OF THE JUNIOR  
EXECUTIVE STAFF IN SECURITY  
AND PROTECTION STRUCTURES.  
(PSYCHOLOGICAL VIEW)

DOI: 10.54664/OTCF8815

Svetoslav Hadzhiyski

**Abstract:** This report examines the interaction between formal education, professional socialization, and the formation of professional identity among junior executive staff in security and protection structures. The analysis focuses on the empirically established gaps between acquired formal knowledge and practical competencies that affect the effectiveness of the performance of official duties and compliance with institutional standards. Today, there is data that indicates a significant increase in the number of junior executive employees who have a higher education, without it being required as a condition for holding the position. However, there is no indication that having a higher education degree means high professional competence. This leads to doubt that formal education is a predictor of professional effectiveness.

**Keywords:** education, professional identity, socialization, competence, junior executive staff

Охранителната дейност е професионална практика за за-  
щита на хора, имущество и информация от заплахи и рискове,

---

\* Светослав М. Хаджийски – доктор по национална сигурност.

осъществявана чрез контрол, наблюдение и превантивни мерки съгласно законови и етични норми. Тя се осъществява от специализирани охранители и екипи, които могат да се определят, като ръководители и изпълнители. Макар ръководството и ръководителите да определят стратегическите цели, правилата, организационните изисквания и конкретните задачи в охранителната дейност, изпълнителите са тези, които реално осъществяват ежедневните задачи по наблюдение, контрол и защита, като прилагат своите знания, умения и професионални навици. Те са основната част на професионалната структура. Не би било пресилено да се каже, че *изпълнителският състав*<sup>1</sup> представлява *централен* елемент на охранителната дейност, който функционира и като „първа линия“ на взаимодействие със застрашаващите фактори, гражданите и другите институционални структури. От това следва, че ефективността и надеждността зависят пряко от неговия професионализъм, компетентност и адекватна ангажираност. Това са и основните компоненти на *професионалната идентичност*, определящи отношението към служебните задължения, нивото на отговорност и устойчивостта на професионалното поведение. Казано обобщено, ако трябва да се определи кое качество влияе особено значимо върху изпълнението на служебните задачи и обязанности, то може да се посочи професионалната идентичност, тъй като тя интегрира знанията, уменията, ценностите и самовъзприятието на изпълнителя и определя начина, по който той реализира своята професионална роля. От това следва и важният за практиката въпрос за нейното формиране, развитие и целенасочено подпомагане в процеса на подбор, обучение и професионална социализация на изпълнителския състав. В този контекст *образованието* се явява основен фактор за изграждането на професионалната идентичност, тъй като чрез него се усвояват не

<sup>1</sup> Според Закона за МВР служителите четири нива на съставите: Младши изпълнителски състав- сержанти и командири на отделения, Изпълнителски състав- инспектори офицери, Ръководен състав и Висш ръководен състав. В настоящия текст се визира младшия изпълнителски състав. Бел. авт.

само знания и умения, но и професионални ценности, норми на поведение и отношение към служебните задължения. Когато се говори за образование формално трябва да се отчита неговия *вид и степен*. *Видът* на образованието показва неговата насоченост, съдържание и донякъде функционална роля при формирането на професионалната идентичност. При младшия изпълнителски състав то може да е техническо, хуманитарно или природо-математическо. Това свежда функционалната му роля до *основа* на общообразователна подготовка, обща култура и базисна интелигентност, която създава предпоставки, но не е достатъчна сама по себе си за формирането на професионална идентичност, изискваща целенасочено *професионално обучение* и социализация. Що се касае до степента, тя е определена категорично като *средно образование*<sup>2</sup>. По отношение на професионалната идентичност същото има базисно значение, тъй като създава само общообразователна *основа* и ли е достатъчно за изграждането на устойчива професионална идентичност. Следователно и *видът* и *степената* на образование могат да се определят като задължителни предпоставки, *образователен ценз*, който е формален. Тази формалност се определя от разликата между „образование“ и „образованост“. Ако образованието предоставя теоретична рамка и базова квалификация за професионалната дейност на служителите (Василев, Серафимова, 2016). *Образоваността* е способността тези знания да се прилагат ефективно в практиката. Тя включва правна култура, критично мислене, комуникационни умения и поведение, съобразено със сложни и рискови ситуации. В контекста на дейността на структурите за сигурност образоваността определя ефективността на взаимодействие с гражданите и адекватното прилагане на правомощията (Дончева, 2013). По отношение на дискутирания конструкт тъкмо образоваността е фактическата съставляваща на професионалната идентичност.

---

<sup>2</sup> В Специална наредба за назначаване на държавна служба в МВР има специфично изискване кандидатите за младши изпълнителски длъжности, да притежават средно образование. /НАРЕДБА № 8121з-344 ОТ 25 ЮЛИ 2014/ Бел.авт.

Оптималният случай е когато тя е адекватна на ценза, което значи, че изискуемото образование е не само формално притежавано, но и функционално усвоено, така че да позволява формирането на професионални знания, ценности и нагласи. В практически план това се свързва с възможността изпълнителите да усвоят пълноценно специализираната подготовка, да разбират съдържанието на служебните си задължения и да изграждат адекватно отношение към професионалните изисквания и служебната субординация. Обратното, ако образоваността е недостатъчна или несъответстваща, това може да се отрази върху усвояването на ключови професионални знания и умения, върху възприемането на ценностите на професията и върху стабилността на професионалната идентичност на изпълнителите. В охранителната дейност това се свързва както с неудачи при изпълнение на конкретните задачи, така и цялостно затруднение на *професионалната социализация*.<sup>3</sup>

Парадоксално, но разминаване между, образование и образованост, като предпоставка на професионалната идентичност, може да се получи и в случаите, когато формалното образование е *по-висока степен* от изискуемото за съответната изпълнителска длъжност<sup>4</sup>. Нормално и логически такова „разминаване“ не би следвало да се отразява зле на професионалната идентичност и свързаните с нея социални и практически аспекти на професионално поведение. В действителност обаче съществуват не малко основания за обратното твърдение. В практическата дейност има случаи, когато такива служители (висшисти) правят опити да „излизат“ извън определените им компетентности, да проя-

<sup>3</sup> Професионалната социализация е процесът, чрез който индивидът усвоява знанията, уменията, ценностите, нормите и нагласите, характерни за дадена професия, интегрира се в професионалната общност и формира своето професионално поведение. Бел. авт.

<sup>4</sup> Става въпрос за случаите на служители от младшия изпълнителски състав с висше образование. Проучване в регионална структура за сигурност и охрана показва, че от 55 служители младши изпълнители 20 или 36% са с висше образование.

вяват иновативност и дори да подлагат на преценка разпорежданя<sup>5</sup>. Причините за това очевидно са психологически и са свързани с влиянието на академичното образование върху Аза. Няма съмнение, че придобиването на висша образователна степен се отразява върху самочувствието, надграждайки Аз-концепцията. Същата обаче трябва да се поддържа. В условията на изпълнителска позиция и дейност, свързана с подчинение, това е силно ограничено. Доброто, правилно и своевременно изпълнение на служебните задължения не винаги може да поддържа позитивната Аз-концепция, особено когато е идеално „приповдигната“. Ролята на подкрепленията под формата на похвали от началниците или награди, също е недостатъчна, защото те обикновено са отдалечени във времето или субективно пренебрегвани. Тогава застрашеният Аз, като естествена защита търси начини за собствена подкрепа. Същата може да има различни проявления като: доминиране в професионалната общност; собствени неадекватни решения и нарушения на процедурите; загърбване на служебната субординация и дисциплина; подлагане на преценка на нормите и етичните стандарти<sup>6</sup> и др. Излишно е да се споменава, че така се създават условия за конфликти в екипите, лошо изпълнение на задачите и намаляване на общата ефективност. Защото едно самоволно, поемане на управленски функции от страна на служител с изпълнителски статус, не е само въпрос на индивидуална грешка, а и недотатъчна професионална идентичност<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Показателен е частният случай, когато служител, заемащ младши изпълнителска длъжност и формално притежаващ висше образование, но не и практически опит и познания за управлението на работни процеси, субективно прецени, че е в състояние да администрира служебната дейност и да взема управленски решения, независимо от функционалната си определеност на „изпълнител“. Бел. авт.

<sup>6</sup> Като защитни прояви тези естествено са несъзнавани съвсем. Бел.авт.

<sup>7</sup> Може би не е случайно, че в недалечното минало кадровата политика не е стимулирала, назначаването на младши изпълнителски състав с по-високото образование от изискуемото. Бел.авт.

Професионалната идентичност е важно качество и субективна личностна характеристика, която интегрира образованието с професионалните знания, ценности, нагласи и определя начина, по който индивидът разбира и реализира своята роля и отношения в професионалната общност. Нейното формиране е естествен процес, който протича според обективни и субективни дадености. Това обаче не намалява необходимостта от внимание и целенасочена работа на ръководителите за намаляване на препятствията, били те, образователни или личностни. Обективната невъзможност да се прилагат организационни и управленски решения насочва вниманието към психологическата страна на подбора и професионалната квалификация на младшия изпълнителски състав в структурите за охрана и сигурност.

## БИБЛИОГРАФИЯ / REFERENCES

**Василев, В., Серафимова, В.** (2016). Управление на човешките ресурси в структурите за сигурност. София. // **Vasilev, V., Serafimova, V.** (2016). Upravlenie na choveshkite resursi v strukturite za sigurnost. Sofia.

**Дончева, В.** (2013). Междуличностни отношения и личностни характеристики в професионалната среда. София: УНСС. // **Doncheva, V.** (2013). Mezhdulichnostni otnosheniya i lichnostni harakteristiki v profesionalnata sreda. Sofia: UNSS.

**Хосейни, А.** (2015). Развитие на професионалната идентичност в полицейските организации., Международно списание за полицейска наука и мениджмънт. // **Hoseyni, A.** (2015). Razvitiето na profesionalnata identichnost v politseyskite organizatsii., Mezhdunarodno spisanie za politseyska nauka i menidzhmant.