

НАЗАРОВ О.А. ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СУБЪЕКТИВНОГО ВОСПРИЯТИЯ ОСУЖДЕННЫМИ СОВЕРШЕННОГО ИМИ НАСИЛЬСТВЕННОГО ПРЕСТУПЛЕНИЯ

Рассматриваются материалы исследования гендерных особенностей субъективного восприятия преступления убийцами в сравнении с объективными материалами дел.

\*\*\*

NAZAROV O.A. GENDERS OF A FEATURE OF SUBJECTIVE PERCEPTION DENOUNCED OF A VIOLENT CRIME, ACCOMPLISHED BY THEM

Materials of research of gender peculiarity of perception in comparison with objective cases materials are considered.



**О.Б. САМОХВАЛОВ**

*Нац. академія Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького*

УДК 159.95:355.23

## СТАН ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ІНСПЕКТОРІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ<sup>1</sup>

Розглянута характеристика стану професійної адаптації інспекторського складу Державної прикордонної служби України; розкриті основні результати проявів адаптаційного процесу за кожним структурним компонентом; показано, що рівень професійної адаптації слабо залежить від терміну служби військовослужбовця на посаді, а сам процес характеризується певними етапами.

Проблема професійної адаптації людини належить до складних та актуальних проблем сьогодення, ефективне вирішення якої значною мірою сприятиме уникненню або зменшенню таких негативних явищ у виробництві, як плінність професійних кадрів, повільне зростання професійної майстерності, затягування термінів професійного становлення і т.д. На прямий зв'язок ступеня та повноти адаптації з плінністю кадрів вказують численні дослідження [1, 2]. Вчені доводять, що неефективна професійна адаптація призводить не тільки до зміни молодим працівником підприємства, але й часто до зміни спеціальності взагалі, що в кінцевому рахунку спричиняє значні соціальні та економічні втрати в суспільстві.

Особливо актуальним зазначене вище є для інспекторського складу Державної прикордонної служби України (ДПСУ) – основного елементу сучасної моделі охорони державного, оскільки лише за 2003 рік та перший квартал 2004 року з лав прикордонної служби було звільнено 105 осіб інспекторського складу, більш ніж 70 % з яких мали дворічний досвід роботи [3]. У зв'язку з цим перед нами постає важливе завдання – вивчити особливості професійної адаптації інспекторського складу ДПСУ.

Як свідчить аналіз наукової літератури, проблема адаптації молодих працівників вивчалась багатьма дослідниками: В.Г. Асєєвим, С.С. Борсуком, М.П. Будякіною, В.В. Васильєвим, В.І. Ковальовим, М.П. Лукашевич, І.М. Назімовим, С.М. Романовою, О.О. Русаліною, О.М. Сви-

ридовим, В.В. Синявським та ін. Зокрема, проблеми професійної адаптації військовослужбовців і працівників органів внутрішніх справ досліджували В.Г. Андросюк, С.О. Голобородько, Л.І. Казміренко, І.Г. Кириченко, В.В. Конопльов, І.А. Латкова, В.М. Павлушенко, В.Л. Примаков та ін. Стосовно ж діяльності прикордонного відомства, окремі питання адаптаційних процесів офіцерів-прикордонників розглядалися у працях О.Д. Сафіна, Ю.О. Торіцина, С.О. Казмірчука, військовослужбовців строкової служби – в працях С.В. Чегодаря, С. Кабале. Проте, як свідчить аналіз наукової літератури, проблема професійної адаптації інспекторів ДПСУ до недавнього часу ще не була самостійним об'єктом спеціального наукового дослідження, тому в контексті поставленого завдання метою нашого дослідження стало вивчення стану професійної адаптації інспекторського складу ДПСУ.

Розглянемо організацію та методику експериментального дослідження

Об'єктом дослідження є інспекторський склад ДПСУ 1-го, 2-го та 3-го років служби на займаній посаді (210 осіб).

Для визначення рівня професійної адаптованості інспекторського складу ми розробили спеціальну методику оцінки. Виходячи з трикомпонентної структури професійної адаптації інспекторів ДПСУ [4], були виділені три групи критеріїв та їх показників, за допомогою яких можна оцінити кожен структурний компонент. Першим структурним компонентом професійної адаптації інспекторів є адаптація до змісту службової діяльності або службово-функціональна адаптація. Для оцінки рівнів адаптованості до змісту службової діяльності ми прийняли два критерії

<sup>1</sup> Первинна рекомендація з напрямку досліджень: докт. психол. наук Потапчук Є.М. (Національна академія ДПСУ).



1) об'єктивний – успішність службової діяльності інспектора; 2) суб'єктивний – задоволеність діяльністю на посаді інспектора.

Оцінка успішності службової діяльності інспекторів здійснювалася відповідно до "Інструкції про організацію службової діяльності інспекторів прикордонної служби Державної прикордонної служби України" [5] офіцерами, які безпосередньо пов'язані з діяльністю інспекторського складу, а саме, начальники прикордонних застав, їх заступники та офіцери по роботі з інспекторами та громадськими формуваннями. До основних показників ступеня задоволеності діяльністю на посаді інспектора ввійшли суб'єктивні оцінки задоволеності змістом та результатами службової діяльності, які були отримані в результаті анкетного опитування.

Другим структурним компонентом професійної адаптації інспекторів є соціально-психологічна адаптація. Для оцінки її рівнів ми прийняли два критерії: 1) об'єктивний – задоволеність колег та керівництва інспектором, як членом колективу; 2) суб'єктивний – задоволеність стосунками з колегами по роботі та керівництвом. Оцінка задоволеності колективу та керівництва інспектором як членом колективу здійснювалася за результатами опитування колег та керівництва, суб'єктивна задоволеність стосунками – за відповідями респондентів на питання анкети.

Третім структурним компонентом професійної адаптації інспекторів є психофізіологічна адаптація. За критерієм психофізіологічної адаптованості нами була прийнята відсутність тривоги та депресивних реакцій, її показниками постають особистісна тривожність, депресія та суб'єктивна оцінка фізичного самопочуття.

Виділені показники оцінювалися за такими шкалами методики ММРІ [6]: особистісна тривожність – за шкалою психастенії (Pt); депресія – за шкалою депресії (D); фізичне самопочуття – за шкалою іпохондрії (Hs). Результати оцінок, отриманих від різних експертів та безпосередніх учасників експерименту, усереднювалися, і на їх основі виводився окремий коефіцієнт, який був кількісною мірою вираженості рівня адаптованості за кожним структурним компонентом. Для оцінки загального рівня професійної адаптованості був уведений коефіцієнт професійної адаптованості, який розраховувався на основі коефіцієнтів кожного структурного компонента та їх вагових значень.

Для порівнювання результатів, отриманих для трьох груп інспекторів різного терміну служби на посаді, використовувався дисперсійний аналіз – AVONA, який давав змогу порівнювати більше двох вибірок за ознакою, що виміряна у метричній шкалі. Перевага цього методу полягає в тому, що порушення нормальності розподілу суттєво не впливає на результативність даного методу. Аналіз результативності службової діяльності та ступеня задоволеності результатами діяльності виявив низку проблем адаптаційного процесу, які спостерігаються, насамперед, в адаптації до структурних компонентів службової діяльності.

Так, середній бал успішності службової діяльності за показником "Успішність реалізації отриманої інформації", відповідно, становить: перший рік служби – 3,12 бала, другий рік – 3,22 бала, третій – 3,5 бала; за показником "Стан роботи з місцевим населенням": перший рік служби 2,9 бала, другий рік – 3,1 бала, третій – 3,31 бала, за показником "Стан підтримання взаємодії та ефективності діяльності громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону": перший рік служби – 3,23 бала, другий рік – 3,42 бала, третій – 3,63 бала. На підтвердження цього факту вказують й оцінки ступеня

задоволення результатами діяльності: 44,9 %, 20,8 % та 26,6 % опитаних інспекторів першого, другого та третього років служби, відповідно, частково та повністю не задоволені результатами своєї діяльності за показником "Стан роботи з місцевим населенням"; 31,9 %, 18,2 % та 23,5 %, відповідно – за показником "Ступінь реалізації отриманої інформації"; 20,3 %, 9,1 % та 12,5 %, відповідно – за показником "Стан підтримання взаємодії та ефективності діяльності громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону".

Не зважаючи на дещо кращий стан справ за іншими показниками, ситуацію можна назвати задовільною лише з деяким наближенням, оскільки середня успішність службової 1-го року служби становить 3,28 бала; 2-го – 3,46 бала; 3-го – 3,68 бала, відповідно. Крім того, звертає на себе увагу й той факт, що на третьому році служби, порівняно з другим роком, не змінюється ступінь задоволення результатами своєї діяльності на посаді інспектора ( $p=0,520$ ), що також вказує на наявність проблем в аспекті професійної підготовленості інспекторського складу.

Однак результати статистичної обробки успішності службової діяльності інспекторського складу за єдинофакторним методом AVONA все-таки виявляють її позитивну динаміку та її залежність від терміну служби на посаді, тобто можна однозначно стверджувати, що процес професійної діяльності успішно впливає на розвиток професійної майстерності особистості інспектора-початківця. Так, виявлено, що середні значення загальної успішності службової діяльності статистично достовірно відрізняються залежно від: терміну служби на рівні 0,011; пошукової діяльності – на рівні 0,007; реалізації отриманої інформації – 0,027; стану дотримання режиму державного кордону та прикордонного режиму на ділянці (секторі) відповідальності – 0,024; стану роботи з місцевим населенням – 0,018; стану роботи з ЮДП – 0,003; стану підтримання взаємодії та ефективності діяльності громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону – 0,024.

Як свідчать результати дослідження ступеня задоволеності діяльністю на посаді інспектора, на першому-другому роках служби спостерігається тенденція зниження ступеня задоволеності змістом діяльності ( $p=0,038$ ). Ця тенденція, на наш погляд, обумовлена зміною статусу військовослужбовця: кінець першого року служби є завершальним етапом становлення військовослужбовця на посаді, й тому на другому році служби до нього різко змінюється не тільки система вимог, але й покарань. Отже, маючи достатньо труднощів, пов'язаних з розвитком професійної майстерності, інспекторський склад виявляє його в значному незадоволенні змістом своєї діяльності.

Отримані результати дослідження за критеріями "Успішність службової діяльності" та "Задоволеність діяльністю на посаді інспектора" дають можливість визначити рівні службово-функціональної адаптованості інспектора ДПСУ (таблиця 1).

Таким чином, у результаті вивчення стану професійної адаптації інспекторів ДПСУ за критеріями "Успішність службової діяльності" та "Задоволеність діяльністю на посаді інспектора" в цілому можна зробити висновок про деяку успішність адаптаційного процесу, який за три роки служби дає можливість молодому фахівцю набути необхідних професійних знань, умінь і навичок та сформувати себе як професіонала. Однак динаміка цього процесу залишається все-таки недостатньою, оскільки практично кожен третій представник третього року служби (31,3 %) так і не набуває хоча б середнього рівня адаптованості.



**Таблиця 1 - Результати вивчення рівнів службово-функціональної адаптованості молодих інспекторів Державної прикордонної служби України першого, другого та третього років служби, %**

Термін служби на посаді	Загальний рівень адаптованості до змісту службової діяльності		
	високий	середній	низький
1 рік – 69 осіб	15,9	23,7	44,5
2 рік – 77 осіб	20,8	42,8	36,4
3 рік – 64 особи	23,4	45,3	31,3
Загалом - 210 осіб	20,0	42,4	37,6

Другим структурним компонентом професійної адаптації інспекторів є соціально-психологічна адаптація.

Аналіз результатів експериментального дослідження за об'єктивним критерієм "Задоволеність колег та керівництва інспектором як членом колективу" показує, що середня задоволеність інспектором як членом колективу за трьома роками служби становить 3,76 бали; зокрема, на першому році вона сягає 3,61 бала; на другому – 3,78 бала; на третьому – 3,91 бала, відповідно, які за єдинофакторним методом AVONA статично достовірно розрізняються на рівні  $p=0,022$ . Отримані розбіжності в цілому вказують на позитивну динаміку соціально-психологічного клімату в колективі та успішність адаптаційного процесу з боку об'єктивних показників.

Однак децю інші явища ми спостерігаємо, аналізуючи

суб'єктивні показники. Хоча середня задоволеність стосунками з колегами по роботі та керівництвом на першому році служби становить 3,95 бала, на другому – 3,75 бала; на третьому – 3,94 бала, статистично достовірних розбіжностей між ними не зафіксовано ( $p=0,220$ ). Разом із тим, звертає на себе увагу той факт, що на другому році служби, порівняно з першим, спостерігається тенденція зниження ступеня задоволення стосунками з керівництвом ( $p=0,009$ ), що вказує на існування суттєвих проблем у стосунках між керівниками та підлеглими.

Отримані результати дослідження дають можливість визначити рівні соціально-психологічної адаптованості інспекторського складу 1-го, 2-го та 3-го років служби (таблиця 2).

**Таблиця 2 - Результати вивчення рівнів соціально-психологічної адаптованості молодих інспекторів ДПСУ першого, другого та третього років служби, (%)**

Термін служби на посаді	Рівень соціально-психологічної адаптованості		
	високий	середній	низький
1 рік – 69 осіб	23,2	56,5	20,3
2 рік – 77 осіб	28,6	51,9	19,5
3 рік – 64 особи	31,3	53,1	15,6
Загалом - 210 осіб	27,6	53,8	18,6

Дослідження стану соціально-психологічної адаптованості показало, що приблизно для однієї третини респондентів (27,6 %) характерний високий рівень адаптованості, більшої частини (53,8 %) – середній та п'ятої частини (18,6 %) – низький. Таким чином, в результаті вивчення стану професійної адаптації інспекторів ДПСУ за об'єктивним критерієм "Задоволеність колег та керівництва інспектором як членом колективу" та суб'єктивним критерієм "Задоволеність стосунками з колегами по роботі та керівництвом", в цілому, можна зробити висновок про значну успішність адаптаційного процесу. На нашу думку, це пов'язано з тим, що посади інспекторів ДПСУ комплектуються військовослужбовцями контрактної служби, які не менше одного року прослужили на інших посадах у підрозділах кордону [5], тобто мають попередній досвід входження у військово-професійну організацію та їм залишається пристосуватися лише до особливостей даного колективу.

Однак динаміка цього процесу залишається все-таки недостатньою: приблизно кожний другий інспектор третього року служби характеризується середнім рівнем адаптованості (53,1 %), а кожний шостий (15,6 %) – низьким.

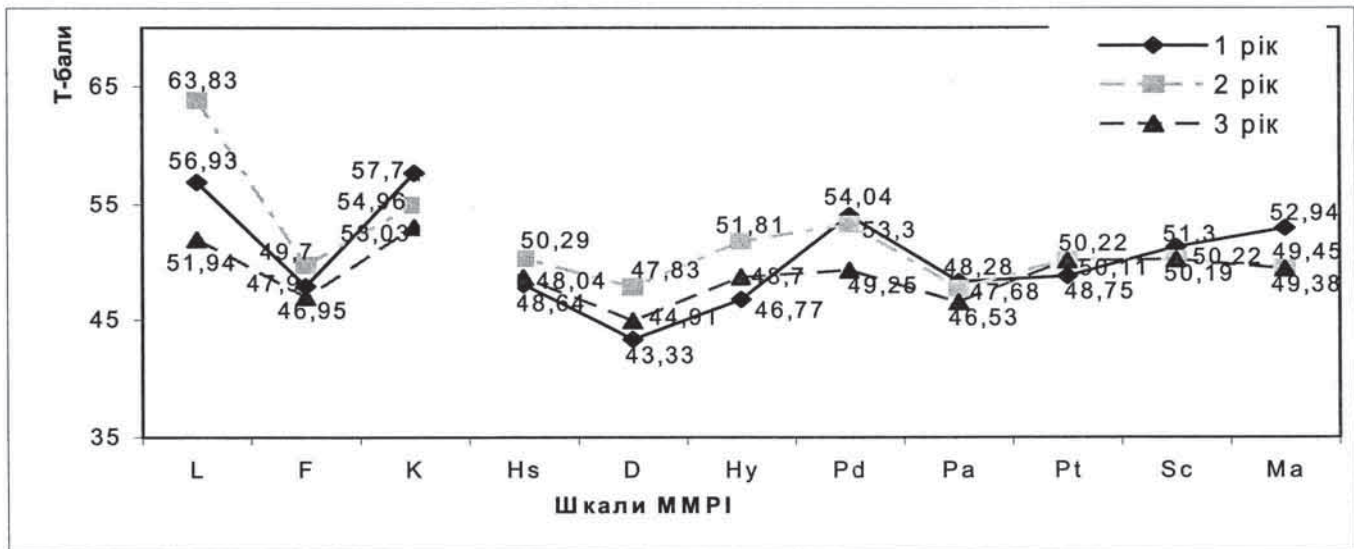
Третім структурним компонентом професійної адаптації інспекторів є психофізіологічна адаптація. Отримані в ході дослідження результати подані на рисунку.

Як видно з рисунка, для першого року служби характерні максимальні середні значення за наступними оцінками та базисними шкалами: корекції (57,70 бали), пси-

хопатії (54,04 бали) та гіпоманії (52,94 бали), тому можна зазначити, що адаптуються військовослужбовці першого року служби до соціальних норм за рахунок імпульсивності та заперечення тривоги. Характерна "западина" за шкалою депресії (43,33 бали) у профілі особистості вказує на незначну вираженість цього фактору: у інспекторів практично відсутні депресивні настрої або виражені мінімально, вони оптимістичні й задоволені собою, що психологічно зрозуміло для тих, хто тільки-но обійняв посаду.

Усереднений профіль особистості на другому році служби децю змінюється. Другий рік характеризується підвищенням середніх значень, порівняно з першим роком, за шкалами щирості (63,83 бали проти 56,93;  $p=0,006$ ), депресії (47,83 бали проти 43,33,  $p=0,021$ ), істерії (51,81 бали проти 46,77,  $p=0,042$ ). Значне зростання рівня депресійних настроїв обумовлюється особливостями другого року служби, який, відповідно нормативних документів, є початком повноцінної діяльності військовослужбовця на посаді. Поява піку за шкалою істерії вказує на включення нового механізму адаптаційного процесу – витіснення факторів, які викликають тривогу. Посидання з піком за шкалою психопатії вказує на проблему стримування імпульсивності, поведінкові реакції стають передбачуваними. Однак їх поведінка все-таки орієнтується на зовнішню позитивну оцінку (підвищений профіль за шкалою К при зниженні - за F), що в кінцевому рахунку призводить до поліпшення соціальної адаптованості військовослужбовців третього року служби.





**Рисунок - Діаграма усереднених профілів особистості інспекторів ДПСУ**

Як показують результати обстеження, третій рік служби відрізняється від двох попередніх більш згладженим профілем особистості. Він характеризується такими психологічними особливостями, які описуються шкалами іпохондрії (48,64 бали), істерії (48,70 бали), тривожності (50,11 бали) та аутизації (50,22 бала). У свою чергу, зазначене вище вказує на те, що військовослужбовці третього року служби старанні, високоморальні, мають почуття

обов'язку, хоча виявляють невпевненість, схильні до сумнівів й невротичних захисних реакцій, заперечують імпульсивність й реалізацію емоційної напруженості в поведінці.

Таким чином, результати обстеження дають можливість нам перейти до визначення рівнів психофізіологічної адаптованості інспекторів (таблиця 3).

**Таблиця 3 - Стан психофізіологічної адаптованості інспекторів ДПСУ першого, другого та третього років служби, (%)**

Термін служби на посаді	Рівень психофізіологічної адаптованості		
	високий	середній	низький
1 рік – 69 осіб	46,4	39,1	14,5
2 рік – 77 осіб	45,5	32,4	22,1
3 рік – 64 особи	45,3	35,9	18,8
Загалом - 210 осіб	45,7	35,7	18,6

Дослідження стану психофізіологічної адаптованості показали, що близько половини респондентів мають високий рівень психофізіологічної адаптованості (45,7 %), трохи більше третини (35,7 %) – середній та близько п'ятої частини (18,6 %) – низький. Отже, результати вивчення стану професійної адаптації інспекторів ДПСУ за суб'єктивним критерієм "Відсутність тривоги та депресивних реакцій", в цілому, свідчать про значну успішність адаптаційного процесу. Однак динаміка цього процесу залишається все-таки недостатньою, оскільки приблизно

кожний п'ятий інспектор третього року служби характеризується низьким рівнем психофізіологічної адаптованості (18,8 %).

Отримані в ході дослідження експериментальні дані рівнів адаптованості молодих інспекторів за кожним структурним компонентом адаптаційного процесу дають можливість визначити рівень їх загальної професійної адаптованості. Остаточні результати дослідження подані в таблиці 4.

**Таблиця 4 - Розподіл інспекторів першого, другого та третього років служби за рівнями загальної професійної адаптованості**

Термін служби на посаді	Рівні загальної професійної адаптованості		
	високий	середній	низький
1 рік – 69 осіб	17,4	56,5	26,1
2 рік – 77 осіб	22,1	50,6	27,3
3 рік – 64 особи	26,5	48,4	25,0
Загалом - 210 осіб	21,9	51,9	26,2

Таким чином, виконане дослідження в цілому показує, що за рівнями загальної адаптованості молоді інспектори розподіляються наступним чином: 21,9 % – високий рі-

вень загальної професійної адаптованості, 51,9 % – середній, 26,2 % – низький.

В цілому ситуація не є загрозливою, особливо якщо її



оцінювати за об'єктивними показниками. В іншому випадку це б свідчило про масштабне звільнення військовослужбовців з підрозділів прикордонної служби, а отже, про порушення рівноваги в системі „інспектор-оперативно-службове середовище”. Однак значна кількість військовослужбовців (51,9 %) середнього рівня професійної адаптованості (особливо тих, чий значення коефіцієнтів загальної професійної адаптованості наближуються до нижньої межі) та слабка динаміка зміни рівнів професійної адаптованості постає ще одним підтвердженням необхідності пошуку шляхів оптимізації процесу професійної адаптації інспекторського складу.

Хоча рівень професійної адаптованості слабо залежить від терміну служби військовослужбовця на обійманій посаді, ми погоджуємось з думкою дослідників О.В. Іванової, В.В. Конопльовим та ін. [7, 8] і виділяємо в процесі професійної адаптації три умовні етапи.

Перший етап – орієнтовний – до 6-9 місяців з початку становлення на посаді. В цей період відбувається загальне знайомство молодого працівника з колективом підрозділу, умовами діяльності, керівництвом. У нього формуються власні уявлення про діяльність інспекторського складу, що ґрунтуються вже на власному досвіді. Якщо в перші три місяці адаптаційного періоду практично 100 % респондентів висловлюють повне задоволення змістом діяльності, стосунками в колективі та бачать перспективи закріплення на даній посаді, то вже наприкінці першого періоду їх кількість зменшилось на 6 %.

Другий етап – критичний – від одного до двох років. Саме в цей період остаточно встановлюється відповідність чи невідповідність молодого інспектора посаді, яку він займає, особливо відчутно проявляються зміни в самопочутті, зростає рівень депресії, схильність до невротичних захисних реакцій, спостерігається тенденція зниження ступеня задоволеності змістом діяльності та стосунками з керівниками підрозділів.

Третій етап – стабілізаційний – від двох років і більше. В цей період, як правило, завершується відсів співробітників: частина з них назавжди залишає прикордонну службу, інша переходить із даного колективу в інший підрозділ або на іншу посаду. Та частина інспекторів, яка після двох років залишається в даному колективі, як правило, й закріплюється там.

Отже, результати аналізу фактичного стану професійної адаптації інспекторів ДПСУ дозволяють сформулювати такі висновки.

1. Процес професійної адаптації інспекторського складу ДПСУ є недостатньо успішним, оскільки практично кожний четвертий представник третього року служби так

і не набуває хоча б середнього рівня загальної професійної адаптованості.

2. Найбільш складним в адаптаційному процесі для усіх трьох груп інспекторського складу є службово-функціональний компонент професійної адаптації, який пов'язаний з рівнем їх професійної підготовленості.

3. Процес професійної адаптації інспекторського складу включає наступні етапи: орієнтовний, критичний, стабілізаційний.

4. Виявлена специфіка проблем кожного структурного компоненту професійної адаптації інспекторського складу ДПСУ сприятиме у майбутньому пошуку ефективних шляхів оптимізації їх професійної адаптованості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Васильєв В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності. – Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетр. ун-ту, 1999. –300 с.
2. Гавриленко Н.Н., Ларионова Л.И. Особенности адаптации выпускников ПТУ на производстве // Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности: Межвуз. сб. науч. трудов /Отв. ред. В.Г. Асеев. – Иркутск, 1986. –С.32-43.
3. Зорік М. Прикордонні “дільничі”: три роки по тому...// Кордон. –2004. –№ 2. –С.20-21.
4. Самохвалов О. Структура професійної адаптації інспектора державної прикордонної служби України // Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: Тези доповідей III міжнародної наук.-практ. конф. – Хмельницький: ХНУ, 2005. –С.101-102.
5. Наказ Голови Державного комітету у справах охорони державного кордону України «Інструкція про організацію службової діяльності інспекторів прикордонної служби Державної прикордонної служби України» від 5.11.2001 р., № 660.
6. Шапарь В.Б. Практическая психология: Инструментарий. –Ростов н/Д: Феникс, 2005. –768 с.
7. Іванова О.В. Соціально-психологічна адаптація курсантів у вищому закладі освіти МВС як етап професійного становлення майбутніх співробітників пенітенціарної системи: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06. –К., 1999. –17 с.
8. Конопльов В.В. Психологічна адаптація курсантів ВНЗ МВС України до діяльності підрозділів кримінальної міліції: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06. –К., 1999. –16 с.

*Надійшла до редколегії 13.04.2006*

### САМОХВАЛОВ А.Б. СОСТОЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ИНСПЕКТОРСКОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОГРАНИЧНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

Рассмотрена характеристика состояния профессиональной адаптации инспекторского состава Государственной пограничной службы Украины; раскрыты основные результаты проявлений адаптационного процесса по каждому структурному компоненту; показано, что уровень профессиональной адаптации слабо зависит от срока службы военнослужащего на должности, а сам процесс характеризуется определенными этапами.

\*\*\*

### SAMOHVALOV A.B. THE PROFESSIONAL ADAPTATION STATE OF THE INSPECTOR PERSONNEL OF THE STATE BORDER SERVICE OF UKRAINE

The description of the professional adaptation state of the inspector personnel of the State Border Service of Ukraine has been considered. The main results of the adaptation process manifestations on every structural component have been examined. It has been shown that the professional adaptation level slightly depends on the service term of the serviceman who holds a post, and the process itself is characterized by certain stages.