

44	Неудобный график работы	3,87	6,1	3,8	3,5
45	Поломка служебного автомобиля	3,77	6,8	4,1	4
46	Чрезмерная физическая нагрузка	3,65	6	3,2	3,6
47	Участие в коррупционных действиях	3,6	5,5	4	5,1
48	Дежурство	3,58	5,8	2,25	3,6
49	Работа общественного транспорта	3,48	5,5	3	2,3
50	Конфликты с родителями несовершеннолетнего	3,42	6	3,3	3,7
51	Опоздание на службу	3,3	5,8	3,6	4,9
52	Совещание	3,22	4,2	2,1	2,7
53	Плохая погода	3,15	6	2	1,9
54	Составление отчета	2,85	5,3	5,6	5,2

*Примечание.* АСМ – административная служба милиции (участковые и сотрудники патрульно-постовой службы); УР – уголовный розыск; ООН – сотрудники ОВД Украины, откомандированные в миссии ООН.

#### Список литературы:

1. Медведев В.С. Проблемы профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел (теоретические и прикладные аспекты). К., 1996.
2. Gudjonsson G. and Adlam R.A. A stressful lot //Police Review. 14 October. 3.
3. Sewell J.D. The development of a critical life events scale for law enforcement //Journal of Police Science and Administration. 1983. 11(1), 113-114.
4. Куличенко В.В., Столбовой В.П. Профессиональная деформация сотрудников уголовного розыска: сущность и пути профилактики. К., 1990.

*П.Г. Давидов, Л.М. Гундерук*

#### **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО СЛУЖБИ В ОВС**

Молода Українська держава переживає складний період свого становлення. Висока напруженість у сфері стосунків, інші негативні соціально-економічні проблеми суспільства у певній мірі негативно позначаються на рівні свідомості працівників ОВС, відображаються на їх психологічних станах, якостях, властивостях. Особливо це стосується молодих офіцерів, відбивається на процесі їх становлення.

Внаслідок цього психологічне супроводження даного етапу служби набуває першочергового значення. Це обумовлюється низкою факторів: по-перше, успішне становлення молодих офіцерів позитивно впливає на результати службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ, в яких вони проходять службу; по-друге, з періодом становлення і освоєння первинної посади пов'язаний етап завершення соціалізації особистості: по-третє, дослідження, які проводяться службою психологічного забезпечення оперативної службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ Хмельницької області, доводять наявність прямого зв'язку між труднощами соціально-психологічної адаптації і відхиленнями від службових і моральних норм в ході професійної діяльності.

Соціально-психологічну адаптацію молодих працівників до служби в ОВС можна визначити як процес погодженості взаємних очікувань молодого

офіцера і колективу, коли службова діяльність протікає без внутрішніх і зовнішніх конфліктів, а сам працівник іде на зустріч тим рольовим очікуванням, які ставить до нього соціальна група і умови міліцейської служби.

На нашу думку, у адаптанта, який знаходиться у новому для нього колективі і взаємодіє з ним, діють підсистеми: пошуку і переробки інформації; емоційного реагування; мотиваційна підсистема та підсистема практичної діяльності. При цьому, як показує проведене нами дослідження, даний процес проходить 3 етапи: початковий, критичний, етап стабілізації.

В результаті проходження вищезазначених етапів молодий офіцер досягає погодженості взаємних очікувань, уникає зовнішніх і внутрішніх конфліктів, задовольняє соціогенні потреби, знаходиться у стані самоствердження, професійного та особистісного самовираження.

Для визначення рівня адаптованості в ході дослідження нами розроблені показники, які дозволили виділити 4 рівні адаптації молодого офіцера до умов професійної діяльності:

- критичний;
- низький;
- високий;
- оптимальний.

Рівні соціально-психологічної адаптації обумовили необхідність визначення їх детермінант. Внаслідок проведеного дослідження встановлено, що в соціально-психологічній адаптації молодих офіцерів (у 83%) зустрічаються такі труднощі: у спілкуванні (внаслідок невідповідності установок, побоювання вищестоящих керівників, звуження функцій спілкування, слідування негативним прикладам – 65% респондентів); у входженні в колектив (внаслідок невідповідності норм та цінностей адаптанта і колективу, відсутності адаптаційного досвіду, недостатнього володіння очікуваною роллю – 68% респондентів); відсутність контакту з підлеглими, в тому числі, і емоційного, негативних установок щодо цього – 54%; в самоконтролі та самокорекції службової діяльності (внаслідок неадекватної самооцінки – 34% респондентів).

Серед індивідуально-особистісних детермінант адаптаційних труднощів були виявлені психодинамічні та особистісні (характерологічні, досвід СПА, адаптаційні здібності).

Вищезазначені труднощі СПА знаходять своє вираження у формі стресу, домінуючих станів, фрустрації і тривоги, що негативно позначається на результативності службової діяльності).

Проведене дослідження соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів до професійної діяльності ОВС Хмельницької області довело необхідність розробки та проведення психологічної корекції. Психологічну корекцію СПА молодих співробітників ми розуміємо як психологічний вплив, який змінює поведінку, внутрішній світ працівника з метою успішної СПА до умов служби в короткі терміни і з найменшою втратою для психічного здоров'я.

Зокрема, індивідуально-психологічна корекція передбачає інтегративний підхід і використання гуманістично-орієнтованих методів на предмет впливу – інтелектуальну, емоційну та мотиваційну сферу.

Розроблена і адаптована нами методика психологічної корекції застосована на наступних принципах психологічного впливу: єдність зовнішнього та внутрішнього світу людини, фізичного та психічного; міфологічність, яка призводить до зміни внутрішньої картини психологічної проблеми, прийнят-

тя особистості (емпатія, приєднання, підлаштування), створення установки на позитивні зміни. При цьому основні функції психолога полягають в тому, щоб бути співініціатором змін та каталізатором внутрішньо-психологічного процесу (сприяти більш швидкому та успішному вирішенню внутрішньоособистісних проблем та проблем поведінки молодого офіцера).

Індивідуальна психологічна корекція здійснюється нами засобами використання змінених станів свідомості, переживання клієнтом своїх проблем шляхом уважного переміщення себе у ситуацію, пов'язану із сильними емоціями (асоціюваний стан); допомоги вияву цінних подій у випадках депресії, пов'язаної з відсутністю сенсу життя, переключення уваги від несприємних відчуттів; позитивна інтерпретація симптомів.

Засоби групової психокорекції труднощів соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів спрямовується на розвиток комунікативних здібностей працівників, рефлексивних навичок (уміння аналізувати поведінку і стан членів групи та свій власний, ситуацію і себе в ній), уміння адекватно сприймати себе та оточуючих, володіння навичками психологічної саморегуляції у психологічно складних ситуаціях.

З цієї метою нами розблена методика корекційно – адаптаційного тренінгу, що забезпечує позитивні зміни в ході СПА молодих офіцерів, адекватні їх особистісним ресурсам.

На різноманітних етапах найважливішими корекційними завданнями при груповій роботі виявилися: групова інтеграція, активізація індивідуалізації, аналіз ролевих структури групи, співвідношення групового та життєвого досвіду. Основними психокорекційними факторами методики виступили: групова динаміка, згуртованість групи, навіювання впевненості кожному учаснику та зняття ореолу унікальності з індивідуальних проблем, доброзичливість та альтруїзм учасників, наявність зворотнього зв'язку, «ретенція поведінки», міжособистісні навчання та розвиток комунікативних умінь, в тому числі і шляхом імітації поведінки інших учасників та керівника, переживання, що призводять до інсайту та катарсису.

Результати, отримані нами в подальшому дослідженні соціально-психологічної адаптації (після проведеної психологічної корекції), доводять результативність та дієвість вибраного нами напрямку роботи.

*Н.В. Лигун*

#### **СПЕЦИФИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ОПЕРАТИВНЫЕ ВЗВОДЫ СПЕЦПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (К ВОПРОСУ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАММЫ)**

Профессиональный отбор спецперсонала до сих пор представляет собой недостаточное разработанную проблему, несмотря на значительное число исследований и растущие объёмы финансирования в развитых странах.

Актуальной для практической работы проблемой является необходимость создание стандартной тестовой батареи, которая позволила бы осуществлять разностороннее исследование личности кандидата.

Основной, необходимой для формирования такой тестовой батареи, на наш взгляд, является проведение систематической психодиагностики личного состава спецподразделения, охватывающей все релевантные качества личности.