

ентацій допомагають швидше набути професіоналізму, адаптуватися до умов праці в підрозділі ОВС.

Специфіка служби та службові стосунки відносяться до зовнішніх факторів, які сприяють швидкому та ефективному засвоєнню професійних обов'язків, допомагають адаптуватися жінці у силовій структурі. Досить різноманітні форми соціальної взаємодії, які виникають у процесі виконання службових обов'язків в економічній, політичній та інших сферах також забезпечують пристосування та плідну працю у правоохоронній діяльності. Ці фактори виступають не тільки стресовими, але й адаптаційними. Слід зазначити, що більшість опитуваних вказали на необхідність освіти як умову професійного росту.

Попередні результати вибіркового дослідження свідчать, що для успішного процесу соціальної адаптації жінок-співробітників ОВС необхідна наявність як зовнішніх, так і внутрішніх факторів адаптації, бо не тільки особистісні властивості, але й адаптаційні властивості людини визначаються соціально-психологічними чинниками.

В.В. Коноплєв

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В настоящее время, когда происходят преобразования в обществе, обостряется проблема адаптации человека к новым обстоятельствам жизни. В условиях изменения системы социальных и духовных ценностей, падения престижа службы в органах внутренних дел особую значимость приобретает социально-психологическая адаптация молодых сотрудников.

Практика вхождения в должность сотрудника ОВД свидетельствует о том, что в этом процессе проявляются противоречия: между требованиями, предъявляемыми к выпускникам учебных заведений МВД и реальным уровнем их подготовки; между привычными нормами служебной деятельности и новыми требованиями к молодым сотрудникам; между требуемым уровнем развития коммуникативных способностей сотрудника ОВД и их реальным состоянием; между имевшимися ранее и вновь появившимися условиями службы и т.п.

Существует интегративное личностное свойство, названное «адаптированность», которое определяет темп и глубину ее перестройки в новых условиях профессиональной деятельности. Адаптированность – свойство личности, сильно зависящее от организации работы с молодыми сотрудниками в период их адаптации. Это позволяет осуществлять управляющие психологические воздействия на адаптированность молодых сотрудников.

Развитие адаптированности молодых сотрудников возможно путем:

- осуществления индивидуальной работы по формированию психических качеств, оказывающих приоритетное влияние на глубину и темп адаптации;
- развития психологических возможностей коллективов по оказанию помощи молодым сотрудникам в преодолении трудностей адаптационного периода, активизации позитивных факторов адаптации и нейтрализации негативных;
- формирования психолого-педагогических условий, способствующих профессиональной адаптации молодых сотрудников.

Развитие адаптационного потенциала личности молодых сотрудников основывается на знании руководителями, наставниками и другими субъектами адаптации психических качеств личности, которые наиболее сильно влияют на успешность профессиональной адаптации и умение разработать программу их развития с учетом специфики развития процесса*.

Необходимо учитывать знание руководителями личного состава и умение учитывать их в своей работе с ними. Анализ работы руководства и наставников по этому параметру осуществлялся на основе сравнения данных, полученных опросами: по карте личности молодого сотрудника, наставников и их руководства. Их совместное применение и сравнение позволило оценить степень согласованности мнений субъектов процесса о свойствах личности изучаемого молодого сотрудника.

Результаты показывают, что в подавляющем большинстве руководители и наставники дают положительную оценку уровню исходной воспитанности молодых сотрудников: удовлетворительный уровень – 73%, хороший – 14,3%, неудовлетворительный – 12,7%. Вместе с тем, 97,3% руководителей и наставников указывают, что их никогда не беспокоят психические качества, цели и мотивы деятельности, нравственные и профессионально-деловые качества личности молодых сотрудников, а остальных беспокоят только два-три качества из множества, составляющих структуру личности, лишь незначительная часть руководителей отмечают умеренную степень проявления таких качеств, как политическое чутье, умение решать служебные вопросы с учетом социальных аспектов, профессиональная память, умение оказывать влияние на людей в нужном направлении.

Полученные результаты свидетельствуют скорее о недооценке руководителями и наставниками этих качеств молодых сотрудников, чем о высоком уровне их развития. Проверка данного предложения проводилась разными методами: во-первых, в ходе стандартизованных бесед, руководителям задавался вопрос: «Что является наиболее беспокоящим Вас в работе с молодыми сотрудниками?». Подавляющее большинство респондентов при этом указало на несформированность тех качеств, которые при работе с опросниками они отметили как удовлетворительно развитые у подшефных. Во-вторых, наставники и руководители ранжировали трудности, которые испытывают они в работе с молодыми сотрудниками. По результатам ранжирования, показанным в табл. 1, установлено, что эти трудности связаны с неумением субъектов процесса.

Таблица 1

Трудности, испытываемые наставниками и руководителями в работе с молодыми сотрудниками	РАНГ
- добиться полного удовлетворения законных интересов сотрудника	1
- добиться творческого отношения к делу	2
- добиться высокой профессиональной подготовленности	3
- сформировать ответственность, добросовестное отношение к делу	4
- сформировать нравственные качества	5

* Дашкевич О.В. Эмоциональная регуляция деятельности в экстремальных условиях. Автореф. дисс... канд. психол. наук. М., 1985.

Эти несомнения подтверждают наше предположение о том, что руководители и наставники, испытывая трудности в работе по формированию названных качеств личности молодых сотрудников и не видя возможности развить их у подчиненных, не включают эти направления работы в свои планы. В процессе анализа планов работы с молодыми сотрудниками установлено, что только в 16,3% их имеются пункты, прямо или косвенно связанные с проведением необходимых мероприятий. При этом все 100% этих планов составлены опытными наставниками.

Для оценки исходного уровня развития адаптированности молодых сотрудников, все субъекты процесса изучают и оценивают профессионально значимые качества личности молодого сотрудника по научно корректным методикам. На заседании совета наставников обсуждаются результаты совместного изучения личности молодых сотрудников и разрабатываются мероприятия по формированию тех или иных профессионально значимых качеств, которые кладутся в основу индивидуальной работы с каждым из них. Такое совместное планирование обеспечивает преемственность, единство и цельность работы. Об этом свидетельствуют данные табл. 2.

Таблица 2

Динамика развития преемственности и согласованности в работе субъектов процесса адаптации в результате применения метода совместного изучения личностных качеств молодых сотрудников по научно обоснованным методикам

Результаты изучения личности молодых сотрудников	до эксперимента	после эксперимента
1.Количество совпадений мнений субъектов процесса о развитости качеств личности	39,4%	64,2%
2. Указатели на недостатки в развитии качеств личности :		
-всего, % ко всем обследованным из них:	10,8%	31,2%
-недостатки развития идейных качеств, целей и мотивов деятельности	0,8%	2,6%
-недостатки нравственных качеств	1,2%	9,2%
-развитость профессионально-деловых качеств	8,7%	20,4%
-отсутствие необходимых профессиональных психофизиологических качеств	0,1%	0,1%

В результате проведения совместного обсуждения результатов изучения личности молодых сотрудников количество совпадений мнений руководителей и наставников возросло в 1,67 раза, а критичность оценивания качеств – почти в три раза. Одновременно это обсуждение позволило наметить необходимые массовые мероприятия и придать работе большую целеустремленность.

Молодые сотрудники испытывают серьезные трудности вхождения в коллектив. В наибольшей мере трудности этого рода испытывают молодые

сотрудники из сельской местности или из небольших городов, а также скромные по натуре, застенчивые, не умеющие быстро установить коммуникативные связи с коллегами, наладить общение с ними. Не случайно общение часто развивается по признаку землячества, совместного проживания в общежитии, совместного несения службы. Характерны такие оценки: «Нам, деревенским, нечего делать с ними, городскими» или «У нас в коллективе есть группы городских болтунов и остальных молчунов» и т.д. Это создает дополнительные трудности адаптационного периода: что выражается в ощущении оторванности от коллектива, неудовлетворенности этим. У молодых сотрудников порой складывается мнение, что он один, изолирован от коллектива, не понят ими.

Для наиболее успешного преодоления указанных неизбежных трудностей необходимо проводить с молодыми сотрудниками беседы, раскрывающие особенности психического состояния молодых сотрудников в период адаптации. Объяснить им объективные причины возникающих трудностей, давать советы по их применению.

М.Ю. Довгопол

ДЕЯКИ ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ДЕЗАДАПТАЦІЇ КУРСАНТІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНИХ ВИМОГ СИСТЕМИ ОВС

Коріння багатьох проблем, що існують не тільки серед курсантського складу вищих учбових закладів системи ОВС, а й поширюються на особовий склад практичних підрозділів (порушення вимог статуту, випадки самогубств, алкоголізм та т.ін.), лежить у порушеннях процесів адаптації до системи ОВС. З'ясування передумов психосоціальної адаптації до системи ОВС, таким чином, допоможе сприяти профілактиці вище означених порушень за допомогою грамотного підбору кадрів та організаційно-виховних заходів у роботі з курсантами вузів системи ОВС, спрямованих на оптимізацію їх інтеграції в нове середовище.

В основу нашого дослідження було покладено гіпотезу, що розвиненість певних рис особистості та особливості стосунків з батьками в ранньому дитинстві значним чином впливають на успішність адаптації людини до дисциплінарних вимог в системі ОВС.

Структура системи ОВС має в розглядуваному тут аспекті свої специфічні риси:

- жорстка ієрархізація відносин в межах системи;
- жорстка структура колективу, перевага групових цінностей над індивідуальними, як вже відзначалось, низький ступінь можливостей вибору проявів девіантної поведінки;
- обмеження, які накладає Статут в особі начальника на поведінку людини, так що начальник уособлює собою для підлеглих функції ідеалу та контролюючої інстанції.

У сукупності ці особливості структури сприяють активним проявам механізмів, які сформувалися в ранньому дитинстві у стасунках дитини з батьками. Дані механізми та формування можуть як поліпшувати, так і ускладнювати процес адаптації людини до дисциплінарних умов у системі ОВС.

При плануванні дослідження ми виділили три базових рівня прояву особистості: рівень особистісних рис, рівень Я-концепції та рівень значущих ідентифікацій людини. Суперечності між означеними рівнями також, на на-