

*Гостєєва Т.В., кандидат психологічних наук  
заступник начальника відділу психологічного забезпечення  
УКЗ ГУМВС України в Донецькій області (м. Донецьк)*

## ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОФЕСІЙНОГО РЕЗЕРВУ ОВС

*Зміст статті містить в собі аналіз питань стосовно адаптації молодих працівників міліції до умов правоохоронної діяльності. Процес адаптації розглянуто в трьох аспектах: професійному, виробничому та соціально-психологічному. Викладено зміст та результати дослідження особливостей адаптаційного потенціалу професійного резерву органів внутрішніх справ. Визначено його особливості та основні фактори що негативно впливають на успішну професійну адаптацію. Зроблено висновок про необхідність комплексного підходу щодо підвищення ефективності персоналу ОВС.*

*Ключові слова: професійна адаптація працівників органів внутрішніх справ, успішна професійна адаптація, соціально-психологічна адаптація, виробнича адаптація, професійна мотивація, професійно важливі якості.*

*Содержание статьи включает в себя анализ вопросов относительно адаптации молодых сотрудников милиции к условиям правоохранительной деятельности. Процесс адаптации рассмотрен в трех аспектах: профессиональном, производственном и социально-психологическом. Изложены содержание и результаты исследования особенностей адаптационного потенциала профессионального резерва органов внутренних дел. Определены его особенности и основные факторы, которые негативно влияют на успешную профессиональную адаптацию. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода по повышению эффективности персонала ОВС.*

*Ключевые слова: профессиональная адаптация сотрудников органов внутренних дел, успешная профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация, производственная адаптация, профессиональная мотивация, профессионально важные качества.*

**Постановка проблеми.** Досить тривалий час в органах внутрішніх справ гостро стоїть проблема плинності молодих кадрів, низької якості їх праці, надзвичайних подій, що пов'язані із порушенням ними службової дисципліни, робочих інструкцій і навіть закону. Професійна та особистісна нестабільність молодих фахівців не дозволяє сформувати потужне робоче ядро в органах правопорядку. В свою чергу це накладає відбиток на якість праці всієї правоохоронної системи, її ефективності та іміджу в цілому.

Керівництво МВС постійно вживає заходів щодо покращення зазначеної ситуації, однак незважаючи на постійне удосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, дотепер мають місце порушення працівниками міліції дисципліни, законності, а також й скоєння ними тяжких злочинів.

Однією з головних причин ситуації, що склалась в ОВС є, на наш погляд, утруднення в професійній адаптації молодих фахівців.

Аналіз питань, що стосуються професійної адаптації особистості, дозволяє сформулювати визначення даного процесу стосовно системи органів внутрішніх справ. Професійна адаптація працівників органів внутрішніх справ – це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу в

органи внутрішніх справ, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу [7].

Зазначимо, що специфіка адаптації молодих працівників у підрозділах ОВС обумовлена не тільки характером діяльності міліції, а й умовами, в яких вона здійснюється. Так, на початку своєї службової діяльності молодий працівник зіштовхується з великим обсягом самостійної роботи, коли йому потрібно засвоїти норми і цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в громадському житті підрозділу та самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси й можливості.

Проблема адаптації молодих правоохоронців до умов служби має багатий науково-методичний базис, однак й досі залишається невичерпаною. Подальший аналіз цієї проблеми, на наш погляд, є вирішенням тих труднощів, що проявляються у взаємодії з персоналом ОВС, з якими зіштовхується правоохоронна система зараз.

Питання адаптації молодих фахівців до умов праці завжди залишається актуальним через індивідуальність способів адаптаційного процесу, які частково пов'язані із соціально-психологічним типом особистості молодих фахівців, постійним

розвитком суспільства та самої правоохоронної системи.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Однією із важливих складових успішності професійної діяльності та ефективності виконання професійних обов'язків працівниками міліції є їх професійна адаптація.

У науковій літературі визначаються біологічний, фізіологічний, операціональний, інформаційний, комунікативний, особистісний і соціально-психологічний аспекти професійної адаптації. Таке розмаїття аспектів адаптації пояснюється тим, що людина розглядається як сукупність властивостей індивіда й особистості. У такому випадку професійна адаптація представляє собою єдність адаптації індивіда до фізичних умов фахового середовища (перший аспект, психофізіологічний), адаптації до професійних завдань, виконуваним операціям, професійної інформації і т.ін. (другий аспект, професійний) та адаптації особистості до соціальних компонентів професійного середовища (третій, соціально-психологічний аспект) [1].

Аналіз службових розслідувань з приводу порушень службової дисципліни, результатів діагностики адаптаційного потенціалу молодих фахівців, дозволив зробити висновок, що вирішення питання успішності адаптації молодих фахівців до умов служби криється у вирішенні питань саме професійної та соціально-психологічної адаптації. Тому в статті ми більш зосередимо увагу на цих аспектах адаптації.

Професійна адаптація – це завершений результат оволодіння на достатньому рівні професійними навичками та вміннями, формування певних професійно необхідних якостей особистості та розвиток у робітника стійкого позитивного ставлення до власної професії (Андрюк В.Г., Казміренко Л.І., Березин Ф.Б., Климов Е.А., Налчаджян А.А. та інші).

В професійній адаптації можна виділити три взаємозв'язані сторони, а саме:

- професіональну;
- виробничу;
- соціально-психологічну.

Професіональна адаптація – це завершальний етап процесу професійного самовизнання особистості й тому на цьому етапі зазвичай виявляються недоліки профорієнтаційної роботи та професійної

підготовки, здійснюється процес формування нових установок, дотримання трудової дисципліни, субординації, усвідомлення відповідності реальності з уявленнями про професію та визначення наскільки життєві плани стають реальними.

Так, професіональна адаптація включає в себе оволодіння необхідними навичками, знаннями, вмінням швидко орієнтуватися в різних екстремальних ситуаціях психологічного навантаження, контролювати та прогнозувати свою поведінку та дії.

Для більш чіткого розуміння причин ускладнення професійної адаптації молодих фахівців в системі органів внутрішніх справ, на ряду із професіональною адаптацією слід сказати про виробничу адаптацію та її взаємозв'язок із соціально-психологічною.

Під час вступу до нового робочого місця людина потрапляє до системи професійних та соціально-психологічних відносин певної трудової організації, засвоює нові для неї соціальні ролі, цінності, норми, узгоджує свою індивідуальну позицію з цілями та завданням цієї організації, її трудового колективу. Таким чином, особистість підкорює свою поведінку службовим приписам даного підприємства чи закладу. В науковій літературі такий процес називається виробничою адаптацією [3]. Однак, під час цього соціального процесу засвоєння особистістю нової виробничої ситуації, людина вже має певні цінності та орієнтації в поведінці, узгоджено з якими вона модулює свої вимоги до нового робочого простору. Отже, під час виробничої адаптації людина та робоче середовище активно впливають один на одного в залежності від своїх цілей та завдань, утворюючи при цьому двосторонній процес. Зазначимо, що адаптованість людини до нової трудової ситуації вимірюється її реальною трудовою поведінкою, ефективністю праці, засвоєнням соціальної інформації та її практичної реалізації, збільшенням трудової активності та ступенем задоволеності різними сторонами трудової діяльності. Людина може бути професіонально адаптованою, мати повний спектр необхідних професійних якостей, знань та вмінь, проте потрапляючи до нової виробничої ситуації (переміщення по службі, переформування відділу тощо) мати певні труднощі саме під час виробничої адаптації.

Невід'ємною складовою виробничої адаптації є соціально-психологічна адаптація. Соціально-психологічна адаптація – це

приспосовування молодого працівника до правил поведінки в конкретній соціально-професійній групі. Сюди входить прийняття мети та завдання колективу, його традиції, взаємини між керівниками і підлеглими, між колективами, з якими необхідно підтримувати під час виконання службових обов'язків ділові стосунки, з критеріями оцінки професійної діяльності того чи іншого працівника.

**Формування цілей статті.** Мета статті полягає у дослідженні особливостей адаптаційного потенціалу професійного резерву органів внутрішніх справ, визначенні причин, що ускладнюють та порушують процес пристосування молодих фахівців до умов службової діяльності, пропозиції можливих шляхів покращення процесу адаптації в ОВС.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Говорити про позитивну професійну адаптацію того чи іншого працівника можна розглянувши відповідні критерії, а саме: повне оволодіння обраною спеціальністю, що виражається в стабільному виконанні поставлених завдань при високій якості виконаної роботи і нормальній стомленості. Показники соціально-психологічної адаптації – це рівень задоволеності від виконаної роботи, взаємовідношення з колегами по службі та керівниками різних посадових рангів, рівень задоволення своїх життєвих планів, оцінка усього колективу та задоволеність своїм положенням в групі. Тобто професійну адаптацію можна вважати успішною, коли усі її три сторони узгоджені з робочим простором.

На наш погляд, найбільших труднощів молодий фахівець може зазнавати під час виробничої адаптації, яка на відміну від професійної адаптації, має динамічніший характер. Молодий фахівець, добре засвоївши обрану професію (знання, навички, вміння), може неодноразово проходити виробничу адаптацію. Відомо, що на виробничий процес може впливати велика кількість суб'єктивних факторів: стиль керівництва, морально-психологічний настрій в колективі, характер службових завдань, реформування правоохоронної системи тощо. Тому процес професійної адаптації молодих фахівців може суттєво ускладнюватися труднощами у виробничій адаптації, що викликані порушенням процедури його призначення на посаду після випуску з ВНЗ МВС України.

Під час навчання молода особа налаштовується до призначення в певний практичний підрозділ (як правило, це той підрозділ, який формує особову справу та направляє її до ВНЗ МВС України). Курсант проходить стажування в цьому підрозділі й частково в нього вже відбувається процес виробничої адаптації, який завершується під час його реальної практичної діяльності після випуску з навчального закладу. Коли цей процес порушується, молодий фахівець змушений проходити процес виробничої адаптації спочатку. Він зіштовхується із додатковим психоемоційним навантаженням, що ускладнює взагалі процес адаптації до умов служби.

Для визначення особливостей адаптації до нових умов службової діяльності нами було проведено дослідження, яке складалось з двох етапів. В дослідженні взяли участь курсанти 3-4 курсів вищих навчальних закладів МВС України (146 курсантів (49,6 % від загальної кількості, що проходили стажування) і молоді фахівці органів та підрозділів внутрішніх справ різних посадових рангів (289 (77%) із 375 випускників вищих навчальних закладів МВС України). Таким чином загальна вибірка досліджуваної групи складає 435 осіб.

Метою першого етапу дослідження було визначення основних мотивів вибору професії правоохоронця та особливостей процесу адаптації до нових умов праці. Значна увага була приділена мотивації, адже адекватна мотивація молодих фахівців прискорює процес професійної адаптації та сприяє успішності діяльності. В професійній діяльності мотивація виступає ланкою, що визначає спрямований характер дій людини, її потенційні можливості, потреби в даному виді діяльності. Мотивація зумовлює вибір професійної діяльності, відображаючи реальні можливості особистості, виступає як активний стимул її розвитку і навіть перебудови [6].

Для здійснення першого етапу дослідження фахівцями відділу психологічного забезпечення була укладена відповідна анкета, проведено анонімне опитування курсантів вищих навчальних закладів системи МВС України і молодих фахівців органів та підрозділів внутрішніх справ різних посадових рангів. Анкета містить 30 запитань, які спрямовані на вивчення мотиваційної спрямованості,

ступеня задоволеності обраною професією, умовами праці, а також участю керівництва та робочого колективу в процесі адаптації молодого фахівця.

За результатами аналізу отриманої інформації встановлено, що провідними мотивами вибору професії правоохоронця у досліджуваних є:

- романтична привабливість професії, яка була сформована у дитинстві – 30,4% опитаних;

- перспектива службового росту і подальшої професійної майстерності – 22,2 %;

- порада близьких або знайомих – 21,3 %.

- продовження сімейної традиції – 15,1 %;

Поряд з позитивними відповідями були отримані й такі:

- іншого варіанту вибору професії не було – 4,5 %;

- можливість використовувати власні повноваження і самостійно вирішувати, що правильно, а що ні – 4,2%;

- можливість отримувати високу зарплатню та поліпшити своє матеріальне становище – 2,3 %.

Зазначені мотиви можна умовно поділити на ті, що можуть позитивно вплинути на процес професійної адаптації («романтична привабливість професії», «перспектива службового росту і подальшої професійної майстерності», «порада близьких або знайомих», «продовження сімейної традиції») та негативно («іншого варіанту вибору професії не було», «можливість використовувати власні повноваження і самостійно вирішувати, що правильно, а що ні», «можливість отримувати високу зарплатню та поліпшити своє матеріальне становище»).

За результатами отриманих даних провідним мотивом у третини опитуваних (30,4%), майбутніх правоохоронців є романтична привабливість обраної професії. З одного боку такий мотив має глибоке коріння в дитинстві, що наділяє його значним емоційним забарвленням і потужністю для здійснення обраної професійної діяльності. З іншого боку, сформоване романтичне уявлення під час виконання службових обов'язків зустрічається з реальностями професійного середовища та у деяких випадках перетворюється на розчарування. Внаслідок чого молодий фахівець починає переживати першу професійну кризу, він здатний переоцінювати своє місце у професії,

свої цінності, подальший професійний шлях. Слід підкреслити, що тільки потужний адаптивний потенціал допомагає людині узгодити ідеальне та реальне уявлення про обрану діяльність та залишитись у професії. В наслідок слабких адаптаційних можливостей молодий фахівець може проявляти признаки дезадаптації чи професійної маргінальності, розчаруватися у обраному професійному шляху та взагалі змінити професію. Отже, зменшення ризику негативної адаптації до умов служби в даному випадку буде залежати від потужності адаптаційного потенціалу.

На другому місці за популярністю серед обраних мотивів є «перспектива службового росту і подальшої професійної майстерності». Підкреслимо, що правоохоронна система за своєю структурою надає добрі можливості для кар'єрного росту та професійної самореалізації особистості й тому потенційно задовольняє цю потребу. Однак, сучасний стан органів внутрішніх справ, значне зменшення загальної професійності персоналу ОВС (висока плинність кадрів, перевага молодих фахівців зі стажем праці до 5-ти років над досвідченими зі стажем понад 5-ти років) утруднюють процес самореалізації молодих фахівців. Адже професійна майстерність має свої етапи розвитку: «треба» – «важко» – «прекрасно» (В.А. Сухомлинський). Тобто для формування справжньої професійної майстерності необхідні час та умови й тому реалізація цього мотиву за об'єктивних причин може ускладнюватися.

Мотиви «порада близьких або знайомих», «продовження сімейної традиції» можуть свідчити про те, що молода особа не має власного самовизначення, її професійна ідентичність не сформована, тому у виборі професійного фаху вона опирається на близьке соціальне оточення. Такі мотиви можуть негативно впливати, перш за все, на результати виробничої та соціально-психологічної адаптації в ОВС. Саме останні дві складові професійної адаптації мають значний суб'єктивний та індивідуальний характер, коли особистості необхідно узгоджувати власні цінності, характерологічні особливості, морально-психологічні потреби, налагоджувати стосунки з конкретними людьми. Під час такої мотивації рівень розчарування та ризик неузгодження реальності з професійною реальністю, що формує близьке оточення,

дуже високий. За результатами нашого дослідження 41% опитуваних має такий вид мотивації. Також, слід зазначити, що 11% осіб має мотивацію, що може ускладнювати професійну адаптацію.

Під час другого етапу дослідження особлива увага була спрямована на вивчення розвитку ділових та особистісних якостей курсантів та молодих фахівців органів та підрозділів внутрішніх справ, необхідних у діяльності органів внутрішніх справ. Для цього нами було використано перелік основних професійно важливих рис, який зазначено у професіограмах міліцейських професій: висока відповідальність, комунікабельність, адаптивність, дисциплінованість, емоційна стійкість, патріотизм, гуманізм, принциповість. Використовуючи метод самооцінки курсантам та молодим фахівцям було запропоновано оцінити наявність та ступень розвитку у них наступних якостей.

Аналіз результатів проведеної самооцінки показав наступне:

- на високий рівень відповідальності вказали 92,7 % опитаних;
- комунікативних здібностей – 92,4 %;
- високий рівень адаптивності – 91,5 %;
- дисциплінованість – 88,3 %;
- емоційну стійкість – 85,2 %.

Слід зазначити що, такі якості, як патріотизм, гуманізм, принциповість у опитаних респондентів можна вважати слабо сформованими. Так, 24 % респондентів відповіли, що гуманізм їм притаманний на 3 бали (за 5-ти бальною шкалою оцінки), 22,6% вважають, що вони не досить принципіві, а 20,5% оцінили ступень розвиненості своїх патріотичних почуттів на 1-3 бали за п'яти бальною шкалою. При цьому є й такі курсанти, відповіді яких можна розцінювати, як повне знехтування та неповагу до основних принципів правоохоронної діяльності. Кількість таких осіб становить 3,4% від загальної кількості респондентів.

Так, 9 з опитаних респондентів стверджують, що їм незнайоме та стороннє відчуття патріотизму та гуманізму, 2 курсанта вказують на нерозвиненість у них вольових якостей, 3 – вважають себе безпринципними, емоційно нестійкими та недостатньо чесними.

Період проходження стажування також був показним для визначення рівня та ступеня професійної адаптації до нових умов

служби. Більшість курсантів вказали, що їх знання та очікування відповідають практичній діяльності та у подальшому вони готові до удосконалення теоретичних знань в професійній діяльності. У результаті 92,8% опитаних курсантів затвердилися у правильності вибору спеціальності, а 7,2% вказують, що вже розчарувалися у своєму виборі.

Такий результат може бути обумовлений успішністю виробничої та соціально-психологічної адаптації в трудових колективах. Про це свідчать й результати анкетування курсантів після проходження ними стажування в практичних підрозділах. Виявилось, що важливим компонентом в професійній адаптації курсантів до умов службової діяльності під час проходження стажування були взаємовідносини в колективах. В цілому, за результатами анкетування встановлено, що в колективах практичних підрозділів ОВС Донецької області до курсантів ставилися доброзичливо та відповідально, за кожним був закріплений авторитетний та досвідчений наставник. Жоден з курсантів не вказав на дискомфорт та відчуженість у робочому колективі: 41,8% опитаних відчували себе в колективі, як у колі друзів, 52,7% - достатньо добре для виконання своїх обов'язків. Стан соціально-психологічного клімату у підрозділах, де відбувалось стажування, більшість курсантів (92,3%) оцінила на 4-5 балів (за 5-ти бальною шкалою).

Однак, не зважаючи на переважну доброзичливість та відповідальне ставлення керівництва практичних підрозділів до організації та проведення стажування свого потенційного резерву, під час анкетування курсанти зазначали деякі основні труднощі, з якими вони можуть зустрітись на початку власної практичної діяльності, а саме:

- напружений режим праці (87,1%);
- недостатня соціальна захищеність (82,3%);
- недостатня матеріально-технічна база (67,1%);
- відсутність навичок практичної діяльності (53,4%);
- складна криміногенна ситуація в регіоні (31,8%).
- труднощі в адаптації до нового колективу (28,6%);

Аналіз отриманих результатів показав, що переважна більшість курсантів здатна реально дивитися на перспективи обраного

фаху та готувати себе до певних труднощів, що може позитивно вплинути на процес професійної адаптації.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень у даному напрямку.** Таким чином, проведене дослідження дозволило виявити певні особливості професійної адаптації майбутніх правоохоронців до їх службової діяльності. В цілому отримані дані свідчать про добрі перспективи в професійній адаптації молодих фахівців. Курсанти 3-4 курсів мають мотивацію, яка переважно сприяє успішному оволодінню обраним фахом, а результати стажування свідчать, що усі аспекти професійної адаптації (професійна, виробнича та соціально-психологічна) є задовільними. Молоді фахівці здатні бачити труднощі, з якими вони можливо зіткнуться під час практичної діяльності та морально налаштовані на їх подолання. Проведене дослідження дозволило виявити фактори, що

сприяють успішній професійній адаптації професійного резерву ОВС: високі адаптаційні можливості особистості молодих фахівців, сприятливий соціально-психологічний клімат у трудових колективах практичних підрозділів та ефективний інститут наставництва. Серед негативних факторів успішності професійної адаптації можна зазначити наступні: неусвідомлений вибір майбутньої професії, перебільшення теоретичної підготовленості майбутніх фахівців над практичною, об'єктивні фактори дезорганізованості правоохоронної системи в цілому, що спричиняє порушення режиму труда і відпочинку, недостатню соціальну захищеність та матеріально-технічну і фінансову забезпеченість персоналу ОВС.

Таким чином, розробка комплексних заходів з урахуванням зазначених факторів буде сприяти успішності професійної адаптації молодих фахівців та збільшить ефективність персоналу ОВС.

### Література

1. Балл, Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности Текст. / Г. А. Балл // Вопросы психологии. - 1989. - № 1. - 92-100.
2. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ./ В.І. Барко/ Київ. Ніка – Центр, 2002. – 292 с.
3. Верещагин В.Ю.Философские проблемы теории адаптации человека. Владивосток:изд. Дальневосточного университета./ В. Ю. Верещагин – 2008. С. 146-157
4. Вказівка МВС України від 13.02.2009 № 2684/Вр «Про анкетування курсантів 3-го та 4-го курсів навчальних закладів МВС»
5. Глушко А.Н. Основные этапы подбора и адаптации психологических методик в целях профессионального психологического отбора./ А. Н. Глушко – М.: ЦВМУ, 1991. – 119 с.
6. Джумагулова А.Ф. Мотивационные факторы адаптации первокурсника к учебе в ВУЗе / А.Ф. Джумагулова, Ю.Г. Гривцова, А.Н. Шевляков // Проблемы управления качеством образования в гуманитарном вузе: материалы XII Международной научно-методической конференции, 26 октября 2007 года. – СПб.: СПбГУП, 2007. – С.184.
7. Конопльов В.В. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации молодых работников органов внутренних дел / В.В. Конопльов// Вісник університету внутрішніх справ МВС України. - 1999. - № 8. - С.195 - 198.

*Hostyeyeva t. V., Ph.D. in Psychology*

### **FEATURES ADAPTIVE CAPACITY PROVISION OF PROFESSIONALATS**

*A content of the article includes an analysis of questions concerning the adaptation of young police officers to the conditions of law enforcement. Held a causal link between the problems of adaptation of young workers and the general deterioration of the quality of police work and reduce its credibility among the population. The process of adaptation to the conditions of law enforcement is considered in three areas: professional, industrial, social and psychological. Describes the content and results of the research of adaptive capacity of vocational reserve of the Interior. Defined its characteristics and the main factors that negatively affect successful professional adaptation: unconscious choice of future profession, the dominance of the theoretical training of future specialists on practical, objective factors disorganization of law enforcement in general, which leads to disruption of working and poor social security and logistical provision of ATS personnel. The conclusion about the necessity of an integrated approach to improve the efficiency of Allied personnel.*

*Keywords: professional adaptation of police officers, a successful professional adaptation, social and psychological adaptation, productional adaptation, professional motivation, professional qualities.*