

*Добровольська О. О., викладач кафедри психології та педагогіки факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної міліції Одеського державного університету внутрішніх справ (м. Одеса)*

## СОЦІАЛЬНІ ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАВООХОРОНЦІВ

*Проаналізовані різні групи чинників, що впливають на професійну адаптацію правоохоронців: макро- і мікросоціальні; об'єктивні та суб'єктивні; окреслені перспективи подальших досліджень.*

*Ключові слова: фактори адаптації, соціально-психологічний клімат в колективі, статус, престиж, імідж правоохоронці.*

*Проанализированы различные группы факторов, влияющих на профессиональную адаптацию правоохранителей: макро и микросоциальные; объективные и субъективные; очерчены перспективы дальнейших исследований.*

*Ключевые слова : факторы адаптации, социально-психологический климат в коллективе, статус, престиж, имидж правоохранители.*

Постановка проблеми. Завершення шкільного навчання й вибір майбутньої професії, зміни у соціальному макро- та мікросередовищі – це події, які мають місце в житті кожної звичайної людини, водночас вони доленосні, а іноді й досить драматичні. Такі «поворотні пункти в житті» супроводжуються змінами соціального статусу, формуванням нових ціннісних орієнтацій, соціальних установок та стосунків з оточуючими, змінами моделей поведінки, мотивації і діяльності загалом. Ці фактори обумовлюють специфіку змісту та динаміки соціально-психологічної адаптації не тільки школярів, але й молодих правоохоронців – вчорашніх випускників вищих навчальних закладів МВС України (надалі – ВНЗ МВС).

Молоді фахівці підрозділів транспортної міліції після закінчення ВНЗ МВС України відчувають труднощі щодо застосування своїх поки що теоретичних фахових знань в реально існуючих умовах несення служби в практичних підрозділах, змушені опанувати особливості своєї професійної діяльності безпосередньо в процесі її здійснення. Найбільш помітний розрив між теорією і практикою має місце в царині оперативно-розшукової роботи – через невпевненість у собі, складну кримінальну ситуацію в місті, наявність небезпеки для життя, значне фізичне та психічне навантаження. Ці чинники суттєво знижують ефективність професійної діяльності молодих працівників і призводять до їх переходу в інші підрозділи, а іноді, взагалі до звільнення з органів внутрішніх справ (надалі – ОВС).

Питання професійної адаптації особистості є однією з ключових в сучасних соціально-психологічних дослідженнях. Адаптація відбувається у будь-яких ситуаціях, пов'язаних із змінами у життєдіяльності людини (навчання, трудова діяльність, переїзд, народження дитини), вона передбачає опанування особистістю середовища і потребує від неї особистісних змін, масштаби та тривалість яких залежать від ситуації. Адаптація не завжди буває повною та успішною.

Актуальність вирішення проблеми сприяння успішній адаптації зумовлена численними перешкодами, що виникають на шляху входження випускника ВНЗ системи МВС в посаду. Якщо ж, вплив цих перешкод перевищує наявні адаптаційні можливості правоохоронців, то процес адаптації проходить надто довго або невдало (виникає стан дезадаптації).

Дослідити тільки результативну сторону професійної адаптації правоохоронців замало. Це означатиме те що дана проблема розглядається лише в загальному плані, без урахування рушійних сил та механізмів процесу адаптації. Концепція системного або комплексного підходу вимагає від нас одночасного розгляду всіх компонентів адаптаційного процесу: для цього нам необхідно виділити елемент процесу та провідні фактори (від лат. factor – рушійна сила процесу, чинник, причина, умова, що визначає важливі аспекти явища).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Однією з найбільш актуальних практичних і теоретичних задач адаптації є проблема її чинників, механізмів, за допомогою яких процес адаптації молодих фахівців

транспортної міліції до умов служби може бути спрямований у соціально корисному напрямку, прискорений, критеріїв, за яким можна оцінити його ефективність.

Аналіз різних чинників та провідних механізмів професійної адаптації курсантів ВНЗ МВС та працівників ОВС знаходимо в працях Г.О.Бала, Д.О.Александрова, В.Г. Андрюсюка, О.В. Іванової, В.В. Конопльова, О.А. Назарова, Е.Б. Пашечко, М.І. Скубія, А.В. Філіпова, О.В. Шаповалова, В.Я. Яблонко, Г.Х.Яворської та ін. Разом із цим, досі не створено простої та надійної методики оцінки професійної адаптації молодих працівників правоохоронних органів. Не достатньо уваги приділяється вивченню та урахуванню соціально-психологічних та організаційно-управлінських чинників, що можуть сприяти чи перешкоджати успішній адаптації новачка.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Важливим аспектом проблеми професійної адаптації правоохоронців є дослідження факторів, що на неї впливають.

Мета статті – з'ясувати значення соціальних факторів, що впливають на результат професійної адаптації правоохоронців.

Викладення основного матеріалу. Однією з найбільш актуальних практичних і теоретичних задач адаптації є проблема її механізмів, чинників та критеріїв, за допомогою яких процес адаптації молодих фахівців транспортної міліції до умов служби може бути прискорений і спрямований у соціально корисному напрямку. Як зазначає М.І. Скубій, в тому випадку, коли адаптація розглядається як процес, мова повинна йти про його чинники, про сукупність умов або обставин, які визначають результат. Якщо ж аналізується результат цього процесу, то говорять про критерії або показники [8; 40].

Серед факторів, які впливають на професійну адаптацію, особливе місце займає вибір професії індивідом і наступне ставлення до неї. У соціології не ототожнюються поняття «ставлення до праці» і «ставлення до роботи». Якщо ставлення до праці означає усвідомлення особистістю ролі праці в своєму житті, у порівнянні з іншими життєвими цінностями, то ставлення до роботи – це оцінка праці з урахуванням особливостей конкретної професії.

А.В. Філіпов під чинником адаптації розуміє комплекс умов, що визначають вид, характер (швидкість і етап) та результати адаптації [10; 67]. Він відмічає, що у цілому на процес адаптації чинять вплив такі фактори: умови середовища, до яких здійснюється адаптація (робоче місце, технологічний процес, зміст виробничих завдань, підвищення кваліфікації); індивідуально-особистісні фактори, безпосередньо пов'язані з особливостями самого працівника (перед адаптаційний рівень знань, умінь та навичок, мотивація, яка визначає ставлення до професійної діяльності, індивідуально-психологічні властивості особистості); соціально-психологічні фактори (соціально-психологічний клімат колективу, наявність групових норм, стиль міжособистісної взаємодії у групі) [див.: 11; 106-113].

Досліджуючи психолого-педагогічні аспекти адаптації у вищих навчальних закладах А.Г.Терещенко відзначила, що під факторами адаптації розуміється сукупність умов та обставин, які повною мірою визначають темп, рівень, стійкість та результат адаптації [6; 12]. Ми розуміємо, що фактором адаптації може бути причина або умова, що визначає характер адаптаційного процесу правоохоронців, на нашу думку, таким фактором є специфіка службової діяльності органів внутрішніх справ.

Фактори адаптації до умов служби - це умови, що впливають на перебіг, терміни, темпи та результати цього процесу. Серед них, на нашу думку, можна виділити наступні групи: соціальні, психологічні, психолого-педагогічні та соціально-правові. Однак, в нашому дослідженні, ми більш детально зупинимося на розгляді соціальних чинників.

Соціальні чинники (фактори) поділяють на дві групи це – макросоціальні та мікросоціальні. До макросоціальних чинників ми відносимо:

- імідж професії правоохоронця. Необхідна складова успіху правоохоронця – позитивний імідж, який удадо зробить його особистий професійно-психологічний портрет завершеним і досконалим. Імідж особи залежить від іміджу організації, до якої він належить. В останні роки авторитет органів внутрішніх справ України та довіра доних певною мірою понизився, не зважаючи на впровадження Цільової

програми покращання їхнього іміджу. Намагання реформувати міліцію, очистити її лави зрадників, негідників та корупціонерів, повідомлення ЗМІ про прояви працівниками міліції мужності, професіоналізму в умовах проведення АТО, увага до професійно важливих та загальнолюдських якостей кандидатів на службу (професійної компетентності, особистої моральної зрілості), особисте бажання відповідати вимогам, які ставить суспільство до правоохоронців, очікуване підвищення оплати праці – все це дає надію на зростання престижу професії. На думку фахівців, які досліджують сутність феномену професіоналізму правоохоронця, успіх передбачає відповідний набір ознак та стан розвитку системи праксіологічних, професійно-ділових, комунікативних і особистісних якостей людини, які забезпечують успішну професійну адаптацію та діяльність і впливають на формування якісно нового іміджу правоохоронної системи в цілому [4;60].

- престижність професії. До речі, керівництво МВС України останнім часом приділяє велику увагу питанням оцінювання діяльності свого відомства. А для цього потрібно чітко знати, що впливає на престиж силових відомств, уявляти структуру іміджу та основні механізми впливу на процес його формування.

На престиж професії працівника органів внутрішніх справ впливають: уміння спілкуватися з людьми; ставлення працівників правопорядку до своєї професії та співробітників; особистісні (індивідуально-психологічні) якості; гідний рівень освіти; бажання й можливість розвиватися та самовдосконалюватися; можливість працевлаштування після закінчення навчального закладу системи МВС, відставки або звільнення; ставлення персоналу органів внутрішніх справ до населення [4;61].

- статус працівника міліції залежить від низки факторів, серед яких статус підрозділу, де несе особа службу; він досить високий у працівників КР, БЕЗ, але не високий в допоміжних службах, він також залежить від посади та спеціального звання, від фізичної форми, охайності, уваги до оформлення зовнішності працівника, наявності ознак життєвого успіху (коштовні телефон, годинник, особистий автомобіль).

До мікросоціальних чинників, на нашу думку, слід віднести:

службовий колектив. На нашу думку, результатом професійної адаптації правоохоронця до службового підрозділу є соціальна ідентичність, сприйняття індивідом себе як члена певної соціальної групи, колективу. У колективі формується особливий специфічний характер міжособистісних відносин.

Службовий колектив характеризується наступними рисами:

- стійкою взаємодією;
- вираженою однорідністю особового складу;
- високим ступенем згуртованості;
- чітким та конкретним розподілом функцій між членами колективу;
- організованістю (упорядкованість, підкорення колективу певному порядку ведення спільної колективної життєдіяльності);
- готовністю до взаємодії з працівниками інших підрозділів.

Визначені нами якісні та кількісні показники основних рис службового колективу поєднуються поняттям “соціально-психологічний клімат колективу” (далі СПК).

На думку російського психолога Б.Д. Паригіна, поняття соціально-психологічного клімату колективу відображає характер взаємовідносин між людьми, домінуючий тон суспільного настрою у колективі, пов’язаний із задоволенням умовами життєдіяльності, стилем та рівнем управління та іншими факторами. Клімат пов’язаний із певним емоційним забарвленням психологічних зв’язків колективу, виникаючих на основі їх близькості, симпатії, схожості характерів колег, інтересів та схильностей [5; 60].

Вчені відмічають подвійну природу СПК. З однієї сторони, він представляє собою певне суб’єктивне відображення у груповій свідомості сукупності елементів соціальної обстановки, усього оточуючого середовища.

З іншої – виникає як результат безпосереднього та опосередкованого впливу на групову свідомість об’єктивних та суб’єктивних факторів, СПК набуває відносну самостійність, стає об’єктивною характеристикою колективу і впливає на

колективну діяльність та окремих особистостей колективу.

Виділяють два основні етапи процесу утворення колективу. На першому етапі головну роль грає емоційний фактор. В цей період відбувається інтенсивний процес психологічної орієнтації, встановлення зв'язків та позитивних взаємовідносин. На другому етапі усе більшого значення набувають когнітивні процеси. У цей період кожна особистість виступає не тільки як потенційний або реальний об'єкт емоційного спілкування, але і як носій певних особистих якостей, соціальних норм та установок. Саме на цьому етапі відбувається формування спільних поглядів, ціннісних орієнтацій, норм та символів [5; 65].

На думку Г.Щюкіна [11] одним із факторів, що справляє великий вплив на процеси адаптації молодих працівників, є соціально-психологічний клімат у колективі, який необхідно розглядати на трьох рівнях:

1 рівень – соціальний клімат, визначається ступенем усвідомлення кожним працівником цілей та завдань підрозділу, що формується під впливом таких факторів: прикладу вищого керівництва, зацікавленістю справою, суворим дотриманням правових та нормативних норм;

2 рівень – моральний клімат, що визначається моральними цінностями і є показником певного відділу, а не усього колективу (організації);

3 рівень – психологічний клімат, особливістю якого є те, що він залежить від працівників, які безпосередньо контактують [11; 657].

Для колективу із нездоровим морально-психологічним кліматом характерна низька продуктивність праці та висока текучість кадрів. Особливо чутливі до морально-психологічної атмосфери молоді фахівці та жінки.

Сім'я – головний осередок суспільства. Вона відіграє надзвичайну роль у його життєдіяльності – через фізичну й соціокультурну зміну поколінь забезпечує можливість його існування. Саме від того наскільки члени сім'ї підтримують вибір професії майбутнього правоохоронця й залежить те, наскільки вдало він зможе закріпитися в ній. Якщо ж члени сім'ї його не підтримують то, процес адаптації молодого фахівця проходить з

ускладненнями та може призвести до дезадаптації особистості.

Об'єктивні (у підрозділі – це фактори пов'язані зі змістом та умовами праці) – фактори, які у меншій мірі залежать від працівників, наприклад: рівень організованості праці, матеріально-технічне забезпечення, санітарно-гігієнічні умови, розмір колективу і т.п.

До суб'єктивних (особистісних) факторів відносяться:

а) соціально-демографічні характеристики працівника (стать, вік, освіта, кваліфікація, стаж роботи, соціальне положення і т.п.);

б) соціально-психологічні (рівень домагань, готовність до праці, практичність, швидкість орієнтування в нових умовах, здатність до самоконтролю, комунікативність тощо).

в) соціологічні (ступінь професійного інтересу, матеріальної та моральної зацікавленості у ефективності та якості праці)[2, 4, 6-8].

Отже, інтегративним суб'єктивним показником успішної професійної адаптації слід вважати й загальну задоволеність робітника працею та соціально-психологічним кліматом у колективі.

Висновки. Аналіз літератури за досліджуваною проблемою показує, що на процес професійної адаптації правоохоронців впливають різноманітні чинники: соціальні, соціально-правові, соціально-психологічні, психолого-педагогічні та власне психологічні. Процес адаптації – складова частина життєдіяльності правоохоронця, яка залежить від адекватності уявлення особи про себе та про професійну діяльність; їх відповідність. Адаптованість можлива при узгодженні ролей із властивостями особистості, яка їх виконує.

На результат адаптації впливають різноманітні соціальні чинники, які взаємопов'язані між собою та прискорюють чи гальмують процес професійної адаптації. Ці чинники багаточисленні, вони мають різну «вагомість та радіус дії». Поряд з об'єктивними чинниками, що визначають загальний напрям адаптації і чинниками, специфічними для конкретного середовища (матеріально-технічна база, наявність житла, побутові умови), є такі, дія яких проявляється в умовах конкретного соціального середовища. Ці чинники об'єктивні для особистості, але є

## Питання психології

суб'єктивними за своїм походженням і діють у різних колективах по-різному.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в уточненні «питомої ваги»

психологічних, психолого-педагогічних та соціально-правових чинників професійної адаптації випускників ВНЗ МВС та в їх емпіричному дослідженні.

### Список літератури

1. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности //Вопросы психологии. – 1989. – №1. – С.119-122.
2. Бушурова В.Г. Психологическая адаптация курсантов к условиям ВУЗа// Вестник ЛГУ. Серия 6 «Психология». – 1985. – № 27. – С. 44-48.
3. Воробйова І. В. Основні чинники, що впливають на престиж професії співробітника сил охорони правопорядку / І. В. Воробйова // Зб. наук. праць Харківського університету Повітряних сил. – 2009. – Вип. 4(22). – С. 143-145.
4. Москаленко А.П., Кобзів Д.О. Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / За заг. ред. проф. Соболева В.О. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 70с.
5. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М.,1971. – 125с.
6. Пашечко Е.Б. Оценка и прогноз успешности социально-психологической адаптации выпускников образовательных учреждений МВД России: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 2005. – 21 с.
7. Рашитова Н. К. Адаптація до професійної діяльності на державній службі : соціально-психологічний аспект : Автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. / Н. К. Рашитова– Дніпропетровськ, 2007. – 20 с.
8. Скубий М.И. Проблемы социальной адаптации молодых сельских учителей: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. – Новосибирск, 1975. – 19 с.
9. Терещенко А.Г. Психолого-педагогические аспекты адаптации иностранных студентов в советских вузах (на примере монгольских студентов): Автореф. дис.... канд. психол. наук. – Иркутск, 1987. – 18 с.
10. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. –М., 1990. – 168 с.
11. Щёкин Г. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 2002. – 832с.

*Dobrovolska E., lecturer in psychology and pedagogy*

### **SOCIAL FACTORS OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS**

*Analysed different groups of factors that influence the adaptation of professional law enforcement officers: macro and microsocial; objective and subjective; outlines the prospects for further research.*

*Keywords: adaptation factors, socio-psychological climate in the team, status, prestige, image of law enforcement officers.*