

Е.Е. Сидоров
магистрант 1 года обучения факультета педагогики и психологии Курского
государственного университета (г. Курск)
e-mail –evsidor2013@mail.ru
научный руководитель - Антопольская Т.А., д.п.н., профессор кафедры психологии
Курского государственного университета

АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПЕРВОГО ГОДА СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Сравнивается динамика уровня адаптации сотрудников, поступающих на службу в органы внутренних дел и уровнем адаптации через 10-12 месяцев службы, тех же сотрудников.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, уровень адаптации, адаптация молодых сотрудников.

Проблема адаптации человека к постоянно изменяющимся условиям жизни является одной из основных проблем человечества на всём протяжении становления культуры и общества. Если раньше адаптация имела прямое влияние на возможность существования человека в природе, то, сейчас, на первый план выходит проблема профессиональной адаптации личности.

По мнению В.А. Сластенина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой. Другими словами процесс профессиональной адаптации – это процесс «вхождения» молодого специалиста в сферу своей деятельности, принятие ценностей своей профессии, усвоение всех компонентов деятельности, принятия коллектива, формирования добрых, партнерских отношений с членами коллектива, удовлетворение от этих отношений [1].

Профессиональная адаптация является частью социальной адаптации и имеет как предметную, так и социально-психологическую сторону. Говоря о предметной стороне, мы имеем ввиду отражение отношения подсистемы «человек–человек» и «человек – коллектив». Это взаимосвязанные стороны являются неотъемлемой частью единого процесса адаптации, они, дополняя друг друга, являются относительно самостоятельными.

Говоря об адаптации в целом, нельзя забывать, что процесс этот весьма динамичный и время, которое уходит у специалиста для преодоления этого этапа

всегда индивидуально. Основная задача профессиональной адаптации заключается в том, чтобы сделать контролируемым и управляемым именно длительность и качество «приспособления» личности к профессии, для достижения эффективной профессиональной деятельности.

Цель профессиональной адаптации – научить молодых специалистов выполнять профессиональные обязанности. Однако необходимо учитывать, что процесс их адаптации во время учебы и службы происходит неодинаково, каждый имеет разный общеобразовательный и культурный уровень, особенности нравственно-психологической готовности к труду, уровень профессиональной подготовки [2].

Переходя к профессиональной адаптации сотрудников ОВД стоит отметить, что здесь она проявляется в приобщении к условиям служебной и профессиональной деятельности. Сотрудник должен владеть определенными профессиональными знаниями, умениями и навыками, которые являются условиями для его успешного становления в системе ОВД.

Субъектами процесса профессиональной адаптации молодых сотрудников являются:

- непосредственные руководители ОВД;
- работники кадрового аппарата;
- заместители руководителей подразделений по работе с личным составом;
- сотрудники центров психологической диагностики;
- практические психологи в ОВД;

Также, следует выделить группы «сотрудников первого года службы»:

- 1) люди, проработавшие какое-либо время в гражданской сфере;
- 2) уволенные в запас военнослужащие;
- 3) выпускники образовательных учреждений системы МВД.

Надо отметить, что в системе МВД России сложилась действенная психологическая служба, которая помогает решать проблему адаптации молодых сотрудников. Для выявления уровня подготовки человека к работе в системе ОВД с ним проводится работа по психологическому отбору, по результатам которого, кандидату на службу в ОВД присваивается группа профессионального

предназначения. Так, сотрудник может быть рекомендован в первую очередь; просто рекомендован; рекомендован условно; не рекомендован.

Наше исследование заключается в выявлении уровня адаптации сотрудников первого года службы в ОВД к условиям оперативно- служебных мероприятий (отличающихся высоким уровнем стресса), по сравнению с уровнем при принятии этих сотрудников на службу.

Эмпирическое исследование основывалось на использовании многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» на этапе принятия сотрудника на службу и повторном применении данной методики по прошествии 10-12 месяцев.

Методика представляет из себя опросник, состоящий из 165 вопросов, который разделен на уровни:

1) Шкалы 3-4 уровня, используются для решения задач профконсультирования.

2) Шкалы 1-2 уровней, соответствующие шкалам опросника «ДАН» (Деадаптационные нарушения).

Наше исследование основывалось на шкалах 3-4 уровней ввиду того, что именно на этих уровнях представлены шкалы «Нервно-психическая устойчивость», «Коммуникативные навыки», «Моральная нормативность», «Личностный адаптационный потенциал».

В исследовании приняли участие 60 человек из числа сотрудников 2-го оперативного полка полиции ГУ МВД России по г.Москве. Стаж служебной деятельности которых составлял от 10 до 12 месяцев.

И переходя к результатам нашего исследования мы можем отметить в целом положительную динамику адаптации «молодых сотрудников» к условиям оперативно-служебной деятельности.

Основываясь на результатах первичной диагностики многоуровневым личностным опросником «Адаптивность» мы можем говорить о следующих результатах:

1) Из 60 сотрудников выявлены группы с высоким уровнем адаптационного потенциала, а именно 12; Удовлетворительным уровнем – 44 сотрудника и низким -4 сотрудника.

2) Исследование показало, что основными направлениями работы с сотрудниками с низким и удовлетворительным уровнем адаптации будут являться следующие аспекты:

- Повышение коммуникативных навыков;

- Проведение комплекса занятий по повышению уровня стрессоустойчивости;

- Изучение моделей поведения в конфликтных ситуациях;

В процессе работы психологической службы подразделения по адаптации «молодых сотрудников» проводилась работа по повышению уровня коммуникативных навыков, повышению уровня стрессоустойчивости и правилам поведения в конфликтных ситуациях, нормам служебного этикета.

3) Сравнивая результаты вторичного обследования с использованием методики МЛО «Адаптивность» можно говорить о качественных изменениях в результатах обследования, а именно:

1) Группа с низким уровнем адаптации перешла в уровень удовлетворительной адаптации;

2) Группа с высоким уровнем адаптации была пополнена 3 сотрудниками;

3) Группа с удовлетворительным уровнем осталась в прежнем диапазоне.

Исходя из исследования, можно говорить о возможности повышения адаптационного потенциала «молодых сотрудников» системы ОВД, при разносторонней работе практических психологов подразделения совместно с непосредственным руководством личного состава, в тоже время необходимо понимать и знать факторы внешнего воздействия на сотрудников

Библиографический список

Психология и педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Сластенин, В.П. Каширин. — 4-е изд., стереотип. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. - С.287-289

А.С. Петрова, М.А. Шелепова. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: Понятие и пути совершенствования. Психопедагогика в правоохранительных органах, 2011, №3(46). - С.29-33