

МВД России

Всероссийский институт повышения квалификации
сотрудников МВД России

*филиал Всероссийского института повышения квалификации
сотрудников МВД России (г. Набережные Челны)*

В. А. Киселев, Л. Н. Коробенкова

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ
МВД РОССИИ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ
В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Учебно-методическое пособие

Домодедово
ВИПК МВД России
2023

ББК 88.8
К 44

Авторский коллектив

кафедры общеправовых дисциплин филиала ВИПК МВД России
(г. Набережные Челны):

В.А. Киселев, старший преподаватель, подполковник полиции;

Л.Н. Коробенкова, старший преподаватель, майор полиции.

Рецензенты:

Е.В. Павлова, заместитель начальника кафедры административного права и административной деятельности ОВД Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова, кандидат юридических наук, доцент, полковник полиции;

Г.И. Уразаева, доцент кафедры философии, политологии, социологии и психологии Казанского юридического института МВД России, кандидат психологических наук, полковник полиции.

К 44 Киселев, Владимир Александрович

Психологическая адаптация сотрудников МВД России, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации : учебно-методическое пособие / В. А. Киселев, Л. Н. Коробенкова. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2023. – 64 с.

Издание выполнено с целью совершенствования процесса адаптации молодых сотрудников, принятых на службу в правоохранительные органы.

В пособии представлены теоретико-методологическое обоснование и проект программы профессионально-психологической адаптации указанной категории сотрудников, даны рекомендации по активизации деятельности в данном направлении.

В работу включены результаты анализа эффективности социальной и профессиональной адаптации сотрудников, прошедших первоначальную подготовку (на примере слушателей филиала Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России (г. Набережные Челны).

Учебно-методическое пособие предназначено для профессорско-преподавательского состава, слушателей образовательных организаций системы МВД России.

ББК 88.8

© ВИПК МВД России, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ МВД РОССИИ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	7
1.1. ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ	7
1.2. СТРУКТУРА, КРИТЕРИИ И ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ..	11
1.3. ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ В ПЕРИОД ИЗМЕНЕНИЯ ОБЪЕМА И ХАРАКТЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	15
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	21
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СЛУШАТЕЛЕЙ ФИЛИАЛА ВСЕРОССИЙСКОГО ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ МВД РОССИИ (Г. НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ).....	24
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	36
ЛИТЕРАТУРА	39
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	42
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	58

ВВЕДЕНИЕ

Высокая социальная значимость деятельности органов внутренних дел Российской Федерации предъявляет повышенные требования к уровню подготовленности, а также профессиональным и психологическим качествам личности сотрудника Госавтоинспекции. Происходящие в стране макросоциальные изменения являются главным фактором повышения уровня профессиональной компетенции сотрудника полиции, развития профессионально важных качеств и психологической готовности к службе в органах внутренних дел. Повышение эффективности адаптации молодых сотрудников, принятых на службу, и важное направление и формирование высокопрофессионального кадрового состава органов внутренних дел Российской Федерации способствуют эффективному решению оперативно-служебных задач.

Однако проблема адаптации не может быть решена без анализа и учета причин, влияющих на закрепление на службе сотрудников, прошедших первоначальную подготовку, как большей части молодых сотрудников органов внутренних дел, адаптирующихся к новым условиям службы. Потери кадров, увольнение со службы, особенно молодых специалистов, нарушают преемственность передачи профессиональных знаний и опыта и негативно влияют на функционирование системы Министерства внутренних дел Российской Федерации в целом.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе исследования адаптирующихся молодых сотрудников к новым условиям службы.

Предметом исследования является исследование научной литературы, посвященной изучению проблемы адаптации в современной науке, а также служебная деятельность и адаптация выпускников филиала Всероссийского института повышения квалификации (г. Набережные Челны).

Целью исследования является усовершенствование адаптации молодых сотрудников, пришедших на работу в правоохранительные органы. Исследование содержит: теоретико-методологическое обоснование психологической адаптации молодых сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации; результаты анализа эффективности социальной и профессиональной адаптации сотрудников, прошедших первоначальную подготовку (на примере слушателей филиала Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации (г. Набережные Челны); проект программы профессионально-психологической адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации; рекомендации по совершенствованию работы в данном направлении.

В рамках поставленной цели перед авторами стоят следующие задачи: провести анализ проблемы адаптации молодых сотрудников, изучить проблему адаптации в современной науке, исследовать структуру, критерии и факторы профессиональной адаптации, рассмотреть особенность процессов адаптации в период изменения объема и характера деятельности молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Анализ проблемы отбора кадров в органах внутренних дел Российской Федерации позволяет выявить, что на закрепление молодых сотрудников в должности непосредственное влияние оказывают четыре группы факторов, действие которых носит взаимосвязанный и взаимопроникающий характер. Это социально-экономические, социально-психологические, индивидуально-психологические (личностные) и организационно-кадровые факторы. Принято считать, что узловыми социально-психологическими факторами, воздействующими на отбор кадров в органах внутренних дел, являются: состояние служебной дисциплины в подразделении, морально-психологический климат в коллективах, профессионально-психологическая пригодность и мотивационная готовность сотрудников к службе в органах внутренних дел. Приступая к проведению исследования проблемы закрепления на службе молодых сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, мы отталкиваемся от того, что основным социально-психологическим критерием в данном вопросе является качество служебного приспособления, которое рассматривается как целостный процесс освоения новых ролей и функций, связанных с новым общественным положением в основной (профессиональной) сфере жизнедеятельности.

Анализ литературы показал, что успешность адаптации должна изучаться через рассмотрение соответствия уровня профессиональной подготовленности (знания по ведущим дисциплинам, специальные умения и навыки) требованиям служебной деятельности, а также включать оценку сформированности профессионально важных психологических качеств, личностной зрелости (психологическая готовность к службе) и служебно-профессиональной направленности (мотивационная готовность к службе).

Тем не менее эти критерии профессиональной адаптированности представляют едва лишь часть комплекса социально-психологических факторов, сказывающихся на закреплении молодых сотрудников на службе. К социально-психологическим факторам закрепления молодых сотрудников на службе относится морально-психологический климат в подразделениях, который должен изучаться через степень удовлетворенности взаимоотношениями руководства с сотрудниками, а также учитывать субъективную оценку организационных, материальных и социально-бытовых условий труда.

Актуальность исследования исходит из анализа психолого-педагогической литературы и практики кадровой работы, которые показали, что проблема профессиональной адаптации молодых сотрудников МВД России в современных условиях изучена недостаточно. Не в полной мере разработаны методологические и психолого-педагогические средства изучения и совершенствования этого процесса. Значительная часть сотрудников органов внутренних дел в первые годы службы увольняется из органов внутренних дел по различным причинам. Это определяет актуальность изучения социально-психологических аспектов закрепления их на службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

ГЛАВА 1. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ МВД РОССИИ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1. Проблема адаптации в современной науке

Вопрос адаптации требует детального анализа и изучения как в теоретическом, так и в практическом плане.

Проблема адаптации – одна из важнейших междисциплинарных проблем. Ее универсальный характер обусловлен многочисленными взаимосвязями, охватывающими все уровни и сферы жизнедеятельности современного человека. В настоящее время явление адаптации широко и интенсивно исследуется на биологическом, социально-экономическом, психолого-педагогическом и психологическом уровнях.

Адаптация в широком смысле означает приспособление к окружающим условиям. Понятие адаптации можно употреблять, с одной стороны, для обозначения свойства человека, которое характеризует его соответствие условиям среды, выражая уровень приспособленности к ним, с другой стороны, адаптация выступает как процесс приспособления к меняющимся условиям. Различают физиологическую (изменение чувствительности при изменении условий физической среды), социально-психологическую (при изменении условий социальной среды, при включении в новую группу) и профессиональную (при включении в новые виды деятельности) адаптацию.

Возникновение термина «адаптация» исторически связано с развитием биологии. В общебиологическом плане адаптация представляет систему механизмов, обеспечивающих приспособление живого организма к изменяющимся условиям среды. Способность к приспособлению – это фундаментальное свойство живой материи, и поэтому не случайно само понятие «адаптация» является одним из центральных в биологии.

Научное исследование проблемы адаптации берет свое начало с работ Жоржа-Луи Леклерка де Бюффона, Ж.Б. Ламарка, Ч.Р. Дарвина. Благодаря их исследованиям проблема адаптации получила прочную теоретическую и эмпирическую базу. Эти исследования послужили толчком к расширенному применению этого термина.

Исследованием биологических механизмов процесса адаптации занимались выдающиеся отечественные физиологи И.П. Павлов, П.К. Анохин, А.А. Ухтомский. В их трудах было показано, что адаптивные реакции организма на факторы среды обеспечиваются не отдельными органами, а определенным образом организованными и соподчиненными между собой

системами, объединяющими воедино нервные центры и исполнительные органы, принадлежащие различным анатомо-физиологическим структурам.

Согласно концепции Ф.Э. Меерсона, помимо генетической адаптации, которая стала основой эволюции всех современных видов животных, наличествует адаптация, приобретаемая в ходе индивидуальной жизни, формируемая в процессе взаимодействия с окружающей средой. Такие приобретенные в ходе жизни изменения не передаются по наследству, они наслаиваются на наследственные признаки организма и в совокупности с ними формируют его индивидуальный облик – фенотип¹. Автором развиваемая идея о механизме фенотипической адаптации может быть использована и для определения научных подходов к изучению процесса социальной адаптации в ее взаимодействии с биологической. У человека, как известно, решающую роль в адаптационных механизмах, наряду с биологическими, играют и социальные факторы. В процессе онтогенеза у него вырабатывается адаптация, основанная не только на структурных изменениях морфофизиологических систем, но и, прежде всего, на перестройке социальных отношений между людьми, поскольку социальные факторы (производственные и межличностные отношения, социальные связи, общение и т.д.) являются такими же объективными формами воздействия на человека, как и факторы биологические.

Очевидно, и биологическая, и социальная адаптация осуществляются в рамках общих адаптационных механизмов. Способность к социальной адаптации – это, в первую очередь, проявление высоких адаптационных возможностей высшей нервной деятельности и психической деятельности человека, поскольку именно этим видам деятельности принадлежит решающая роль в переработке социальной информации и субъективном отражении факторов природной и социальной среды. Человек – существо биосоциальное, подчиняющееся как природным, так и социально-экономическим законам. Понятие «социальная адаптация» используется в практике теоретических исследований, начиная с середины 60-х годов.

Анализ отечественной научной литературы позволяет выделить несколько подходов к разработке проблемы социальной адаптации человека: философский, социологический, социально-психологический и педагогический. Указанные подходы к определению данного понятия, хотя и показывают, что для большинства исследователей характерно более глубокое стремление к выяснению общественной сущности процесса адаптации, тем не менее говорят о том, что различные авторы употребляют термин «адаптация» с различными смысловыми оттенками.

¹ Меерсон, Ф. Э. Адаптация, стресс и профилактика / Ф. Э. Меерсон. – Москва: Наука, 1981. – С. 5.

Важное теоретическое значение имеет выяснение вопроса о соотношении понятий «социализация» и «адаптация». Андреева Е.Л. отмечает, что термин «социализация» более позднего происхождения и является собственным приобретением социальной психологии¹. Кон И.С. определяет социализацию как «процесс усвоения человеческим индивидом определенной системы знаний, норм, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества»².

Несомненно, социальная адаптация и социализация тесно связаны между собой и характеризуют единый процесс взаимодействия личности и общества. Однако по своему содержанию понятия адаптации и социализации существенно отличаются одно от другого. Первое, как считает Е.Л. Андреева, «выражает приспособление, «приноравливание» человека к новым для него условиям предметной деятельности, без которого последняя оказывается малоэффективной или вообще невозможной; второе выражает процесс становления личности»³.

Социализация личности является необходимым условием адаптации в обществе и в конкретном коллективе, но вместе с тем адаптация — это один из путей более полной социализации. Поскольку социализация представляет собой включение личности в систему общественных отношений, овладение человеком общественно выработанными способами деятельности, она не может успешно протекать вне активной личностной позиции индивида.

Служебная адаптация большинством исследователей понимается как сложный, противоречивый, динамический процесс вхождения человека в систему производственных и социальных отношений, как приспособление к содержанию труда по конкретной специальности, условиям труда, новому социальному окружению.

Свенцицкий А.Л. рассматривает служебную адаптацию личности не только как пассивную приспособительную, но и как «основывающуюся на активно-преобразующих связях человека с окружающей средой, представляющую собой неразрывное единство тех и других форм связи». При этом под адаптацией понимается как соответствующий процесс, так и его конечный результат, выраженный в состоянии адаптированности человека к новым факторам среды⁴.

¹ Андреева, Е. Л. О понятии адаптации. Исследование адаптации студентов во время учебы в вузе / Андреева Е. Л. // Человек и общество. – 1973, вып. 8.

² Кон, И. С. Социализация : БСЭ / И. С. Кон. – 3-е изд. – 1967. – Т. 24. – С. 19, 221.

³ Андреева, Е. Л. О понятии адаптации... – вып. 8.

⁴ Свенцицкий, А. Л. Социальная психология управления / А. Л. Свенцицкий. – Л. : ЛГУ, 1986.

Социально-психологическая сторона процесса адаптации рассматривается как приспособление к групповым нормам и системе взаимоотношений в коллективе. Она, по мнению авторов, выражается в приспособлении новичка к социальной жизни сотрудников, их коллектива, формировании положительных отношений с товарищами по работе, в достаточно высоком уровне удовлетворенности этими отношениями.

На сегодняшний день существуют личные определения профессиональной адаптации. Говоря о профессиональной адаптации в системе МВД России, определяют ее как активное приспособление к профессиональным и социально-психологическим требованиям, традициям коллектива, в процессе которого осуществляются: освоение новым сотрудником в оптимальные сроки профессиональных навыков и умений; развитие и укрепление отношений сотрудничества в коллективе; активное его включение в творческую деятельность; повышение уровня знаний по выбранной специальности; углубление удовлетворенности трудом.

Платонов К.К. рассматривает профессиональную адаптацию специалиста как процесс, состоящий из двух этапов. Под профессиональной адаптацией он понимает «адаптацию сотрудника к условиям профессиональной (социальной и физической) среды. Ее первый этап осуществляется в процессе профессионального обучения (в частности, на производственной практике); второй – уже при работе на производстве»¹.

В послевоенные годы проблемами адаптации к условиям службы в армии и в органах внутренних дел занимались: А.И. Александров, А.В. Барабанчиков, А.Д. Глоточкин, В.Н. Голубев, В.П. Давыдов, В.Г. Демин, Л.Г. Егоров, Л.Ф. Железняк, Г.Д. Луков, Н.И. Конюхов, М.И. Дьяченко, И.И. Мороз, С.М. Олейников, В.П. Петров, В.Я. Слепов, Ж.Г. Сенокосов, Н.Ф. Феденко, И.К. Широкова и другие ученые. Изучалась адаптация воинов к экстремальной ситуации боевой деятельности, адаптация к воинской службе военнослужащих разных видов Вооруженных Сил и родов войск, адаптация молодых солдат в связи с проблемой дисциплинированности, социально-психологическая адаптация молодых воинов и другие аспекты названной проблемы.

Анализ различных подходов к изучению проблемы профессиональной адаптации дает нам основание понимать профессиональную адаптацию как начальный этап процесса профессиональной адаптации молодого сотрудника органов внутренних дел. Следующий этап профессиональной адаптации – процесс вхождения в совокупность ролей и форм деятельности. В оптимальном варианте – это содержательное, творческое приспособление молодых офицеров к особенностям избранной ими специальности.

¹ Платонов, К. К. Краткий словарь психологических понятий: учебное пособие / К. К. Платонов. – Москва: Высшая школа, 1981.



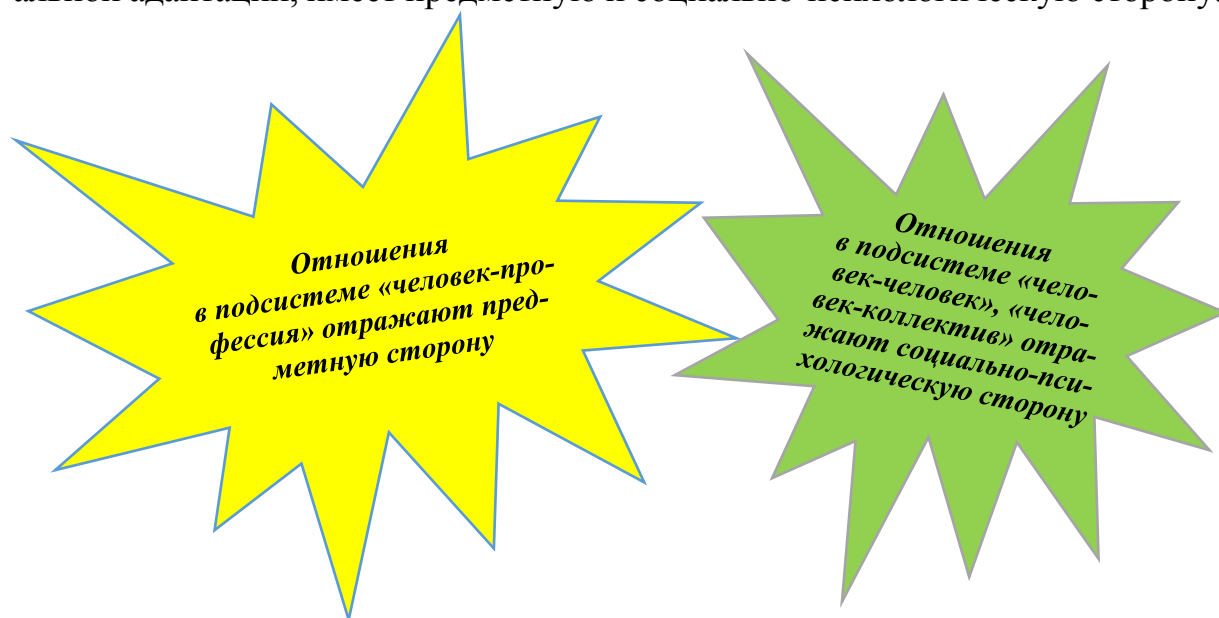
1.2. Структура, критерии и факторы профессиональной адаптации

Социальная адаптация человека является высшим уровнем адаптации в сфере «человек – социальная среда».

Социальная адаптация личности не может быть понята вне общественных отношений и практической деятельности людей. Структура адаптации полностью определяется многогранной практической деятельностью и типом общественных отношений, которые обуславливают различные

виды адаптации. На основе различных форм производственных и других отношений складываются различные виды адаптации.

Приступая к исследованию структуры профессиональной адаптации молодых сотрудников, мы исходим из того, что она является одним из видов их социальной адаптации. Профессиональная адаптация, как и все виды социальной адаптации, имеет предметную и социально-психологическую сторону.



Эти взаимосвязанные стороны являются двумя компонентами единого целостного процесса профессиональной адаптации, они же протекают одновременно, дополняя друг друга.

Милославова И.А. рассматривает структуру социальной адаптации, состоящую из двух взаимообусловленных компонентов: адаптивной ситуации и адаптивной потребности¹.

Адаптивная потребность осуществляется в сложной субъективно-объективной форме, т.е. в форме приспособления и приспосабливания. Здесь можно говорить о пассивной (в более редких случаях) и активной позициях индивида в процессе профессиональной адаптации.

Каждая из форм профессиональной адаптации имеет свой механизм функционирования. Так, пассивная форма – конформные реакции, подражание; активная форма – увлечение, внушение, убеждение. Средствами обеих форм профессиональной адаптации являются стандарты, стереотипы, эталоны, привычки, защитные механизмы.

Адаптивной потребностью в процессе профессиональной адаптации слушателей филиала ВИПК МВД России (г. Набережные Челны) является приспособление их к будущей профессиональной деятельности в качестве

¹ Милославова, И. А. Социальная адаптация: анализ понятия / И. А. Милославова : в сборнике : Понятия, принципы, категории. – Л., 1975.

офицеров, то есть к ее содержанию, условиям, нормам и ценностным ориентациям. Исходя из этого, в структуре профессиональной адаптации выпускников мы выделяем адаптацию к содержанию профессиональной деятельности, адаптацию к условиям профессиональной деятельности, адаптацию к нормам и ценностным ориентациям профессии.

Для непосредственного изучения адаптированности молодых сотрудников к профессии офицера органов внутренних дел возникает необходимость определить совокупность ее показателей.

Анализ различных подходов к данной проблеме, реализуемых в работах отечественных педагогов и психологов, уточнение структуры профессиональной адаптации сотрудников органов внутренних дел позволяют выделить критерии и показатели их профессиональной адаптированности.

В качестве критерия адаптированности молодых сотрудников органов внутренних дел к содержанию профессиональной деятельности мы рассматриваем профессиональную подготовленность офицеров; критерия адаптированности к условиям будущей профессиональной деятельности – их психологическую готовность к овладению профессией; критерия адаптированности к нормам и ценностным ориентациям будущей профессии – профессиональную направленность.

Исходя из содержания выделенных критериев профессиональной адаптированности, определяем:

- показатели адаптированности к содержанию будущей профессиональной деятельности: объем знаний по общеправовым и специальным дисциплинам, сформированность профессионально важных умений, навыков и качеств личности, способность решать профессиональные задачи;
- показатели адаптированности к условиям будущей профессиональной деятельности: уровень представлений о содержании и условиях будущей профессиональной деятельности; готовность к преодолению трудностей в процессе будущей профессиональной деятельности; уровень адаптивных способностей и нервно-психической устойчивости;
- показатели адаптированности к нормам и ценностным ориентациям будущей профессии: отношение к профессии офицера органов внутренних дел; стремление служить в ОВД; сформированность представлений о нормах и ценностных ориентациях профессии офицера ОВД; готовность руководствоваться нормами, принятие ценностных ориентаций профессии офицера ОВД.

Исходя из качественных и количественных характеристик адаптированности выпускников, на основе выделенных критериев и показателей мы определяем следующие уровни профессиональной адаптированности молодых сотрудников: высокий, средний и низкий. На процесс и, следовательно, на результат профессиональной адаптации выпускников оказывает влияние

целый ряд факторов. Под факторами понимают совокупность различных социальных, материально-бытовых условий и обстоятельств, демографических и нравственно-психологических характеристик личности, которые стимулируют или наоборот затрудняют процесс вхождения личности в новую профессиональную среду. Количество и значимость факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации у разных выпускников, могут не совпадать.

В процесс адаптации также включаются социально-экономические, демографические, биографические, психологические, психофизиологические предпосылки, объективные и субъективные, социальные и личностные факторы, общие и особенные, внутренние и внешние. Все они так или иначе влияют на процесс профессиональной адаптации слушателей в зависимости от их содержания и степени интенсивности.

Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников вытекают из особенностей и специфичности их учебно-профессиональной и будущей служебно-боевой деятельности в качестве офицеров органов внутренних дел Российской Федерации.

Во время несения службы при выполнении служебных задач зачастую возникают ситуации с реальной угрозой для жизни и здоровья. Здесь действуют факторы неожиданности, внезапности, высокой вероятности возникновения непредвиденных ситуаций. Служба в органах внутренних дел нередко характеризуется повышенными физическими и морально-психологическими нагрузками, а именно: служебная деятельность протекает в режиме высокого морально-психологического напряжения. Эффективность профессиональной деятельности сотрудника обеспечивается не только приобретением специальных знаний, навыков и умений, необходимых офицеру органов внутренних дел для успешной служебно-боевой деятельности, но и целым рядом его личностных качеств.

Пробелы в профессиональной подготовке слушателей, недостаточная сформированность у них профессиональной направленности и психологической готовности к предстоящей службе ведут к профессиональной дезадаптации, заключающейся в снижении мотивации к службе, разочарованию в выборе профессии, увольнению из органов внутренних дел в первые годы службы.

Анализ трудностей молодых сотрудников показывает, что менее всего они готовы к низкому уровню оплаты труда, неустроенности жилищных условий, большому психологическому напряжению в процессе служебно-профессиональной деятельности. Также очень значимы следующие факторы: преодоление психологического барьера, возникающего в их сознании в связи со сменой служебной обстановки; неуверенность в правильности

своих действий на службе, в построении правильных отношений с сослуживцами, подчиненными, командирами; недостаточная помощь со стороны старших командиров; трудности психолого-педагогического характера в работе с подчиненными; неумение применять теоретические знания в практической деятельности; неумение организовывать и планировать свою работу; недостаточная практика в управлении личным составом и организации службы.

Формирование служебно-профессиональной направленности (мотивационной готовности к службе) осложняется тем, что в настоящее время у многих слушателей такие духовные ценности, как активная деятельная жизнь, общественное признание, интересная работа, развитие, творчество, познание и самопознание, имеют второстепенное значение. Приоритетными жизненными ценностями все больше становятся: материальная обеспеченность, свобода, независимость в суждениях и поступках, счастливая семейная жизнь.

Таким образом, эффективность служебно-профессиональной деятельности зависит от уровня профессиональных знаний, служебно-профессиональной направленности и сформированности профессиональных качеств. Эти показатели в основном и определяют перспективу профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

1.3. Особенности адаптации в период изменения объема и характера деятельности

Устойчивая психическая адаптация (адаптированность психической деятельности) – комплекс регуляторных психических качеств, определяющий адекватное заданным условиям среды поведение, эффективное взаимодействие со средой и оптимальный уровень нервно-психического напряжения.

Психическую комфортность человека, определяемую как сбалансированность положительных и отрицательных эмоций, можно считать критерием нервно-психической устойчивости.

Понятие устойчивой адаптации можно считать синонимом нормы, здоровья. При изменении привычных условий жизни появляются факторы, вносящие дезорганизацию в психическую деятельность, поведение человека. Возникает необходимость в новых реакциях на раздражители, вызванные изменившимися условиями. Относительная дезорганизация психических функций служит сигналом для включения механизма регуляции и компенсации и является началом переадаптации.

Все процессы психической адаптации и дезадаптации (как в экстремальных условиях, так и окружающей реальности) имеют определенные

этапы. Динамика адаптационного процесса не имеет четко выраженных показателей. Границы некоторых этапов трудно определить. Это зависит от индивидуальных особенностей человека, условий его деятельности и т.п.

Рассмотрим этапы адаптации:


1. Подготовительный этап имеет место быть тогда, когда человек знает или предполагает с определенной степенью вероятности о предстоящих изменениях. Человек накапливает определенную информацию о предстоящих изменениях и, в зависимости от индивидуальных особенностей личности и мотивации, познавательное поведение может носить целенаправленный или пассивный характер.

В первом случае человек стремится получить как можно больше информации, проявляет активный интерес. Кроме активного потребления информации происходит своеобразная внутренняя интеллектуальная и волевая подготовка к переходу в измененные условия жизни деятельности. Второй тип познавательного поведения носит характер лишь восприятия получаемой информации. При этом сама информация может быть случайной и обрывочной, в основном соответствующей внутренним ожиданиям без критического ее осмысления.

2. Этап стартового психического напряжения является запускающим моментом приведения в действие механизма переадаптации. Данный этап содержит нарастание эмоциональных переживаний, формирующих состояние напряженности, которое активизирует деятельность организма, мобилизует психические ресурсы.

3. На этапе острых психических реакций входа личность начинает испытывать фрустрирующее влияние среды, происходит активация адаптационного механизма. Здесь же впервые проявляется дезадаптация – это тот необходимый составной компонент адаптационного процесса как относительно кратковременное ситуативное состояние, возникающее под воздействием новых, непривычных раздражителей изменившейся среды и говорящее о нарушении равновесия между психической деятельностью и требованиями среды, а также побуждающее к переадаптации. Рост напряжения сопровождается эмоциональным возбуждением, которое препятствует разумным процессам. Однако, если нарастание напряженности превысит индивидуальный порог толерантности еще до того, как перестроившаяся система психических реакций позволит личности найти конструктивные пути выхода из ситуации и обеспечит его успешную переадаптацию, то усиливается дезорганизация деятельности, истощаются психические резервы человека, наступает дезадаптация.

Негативные последствия эмоционального возбуждения проявляются
в агрессии и бегстве от ситуации



Первый тип реагирования
«агрессивный»

В простейшей форме можно представить как атаку на препятствие. Однако при осознании возможной опасности агрессия направляется на любой случайный объект, т.е. вымещается не на истинных препятствиях, а на их «заместителях». Это может выражаться в грубости по отношению к сослуживцам, немотивированных вспышках гнева, в недовольстве всем, что происходит, особенно требованиями, предъявляемыми к данной личности

Второй тип реагирования
«бегство от ситуации»

Характеризуется «уходом» человека в свои переживания, воспроизведение собственных негативных состояний, самообвинения и т.п. Развиваются тревожно-депрессивные симптомы, замкнутость, отрешенность. В худшем случае единственным выходом из ситуации и решением всех проблем видится уход из жизни. Кроме суицидальных эксцессов имеет место угроза психических изменений личности. Возникает проблема психического здоровья человека, если не будет своевременно диагностировано дезадаптивное состояние и оказана соответствующая помощь

4. При развитии адаптационного процесса в благоприятном направлении он вступает в этап завершающего психического напряжения. Здесь происходит своеобразная подготовка психики к возвращению к старым режимам функционирования и подготовка к заново моделируемым сознанием личности условиям. В этот период вновь появляются симптомы тревожности, напряженности, переживания в связи с долгожданным возвращением к привычной жизни.

5. Этап острых психических реакций выхода как любые изменения условий деятельности, окружающей среды, предполагает перестройку комплекса психических реакций. Для этого этапа характерны эйфория, чувство преодоления многих социальных ограничений, ощущение «полной» свободы и «неограниченных» возможностей. Наступает реадаптация к привычным условиям жизни.

Таким образом, процесс адаптации человека к измененным условиям определяется наличием адаптационных способностей (адаптивностью) – комплексом индивидуальных психологических особенностей, определяющих адекватное требование изменившейся ситуации, эффективное взаимодействие с данной средой без чрезмерного психического напряжения. Но, поскольку различные условия деятельности предъявляют к человеку различные требования, адаптация человека к этим условиям требует различного сочетания качеств, входящих в понятие адаптационного резерва.

Социальная адаптация состоит в приспособлении личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями общества и собственными потребностями, мотивами, склонностями, интересами. Речь идет о приспособлении к измененным условиям проживания и жизнедеятельности, к новому социальному окружению.

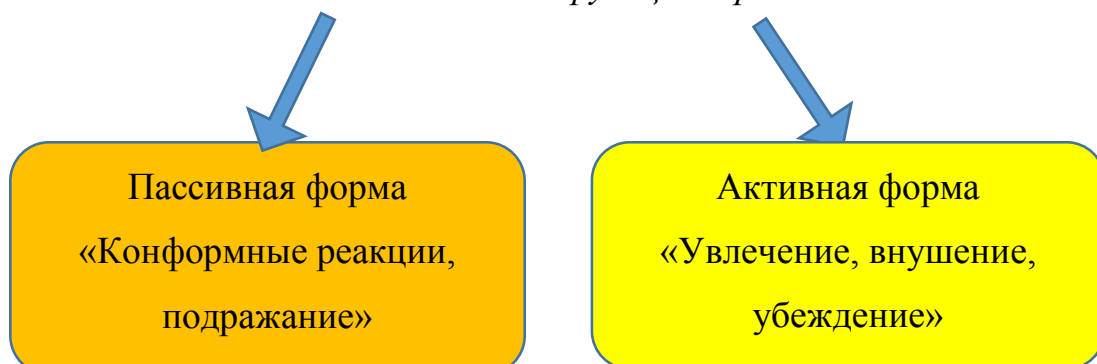
Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда, овладение им ценностями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение норм человека и профессиональной группы, усвоение профессиональной деятельности: ее задач, предмета, способов, результатов, условий. Необходимость в адаптации возникает в различные периоды профессиональной деятельности, при любом изменении профессионального статуса, содержания деятельности, взаимоотношений в служебном коллективе и руководством и т.д.

Профессиональная адаптация молодого сотрудника органов внутренних дел выражает приспособление и привыкание к характеру, режиму и условиям в системе органов внутренних дел, достижение определенного уровня профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых профессиональных качеств личности, которые являются условием успешного овладения специальностью.

Адаптация идет сразу в нескольких направлениях:



Каждая из форм профессиональной адаптации имеет свой механизм функционирования



Нарушение целостности всего процесса, неудовлетворительная адаптация хотя бы по одному из направлений не позволяют достичь успешности процесса адаптации в целом. Это может приводить к снижению эффективности и качества оперативно-служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, явлениям психической дезадаптации, вплоть до формирования кризисных психологических состояний. Одним из неадекватных способов реагирования в такой ситуации является слабо мотивированная смена должностей или увольнение со службы из органов внутренних дел Российской Федерации.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В целях оптимизации профессиональной адаптации необходимо проводить анализ эффективности подготовки слушателей, а также анализ и обобщение мнений руководителей органов внутренних дел об эффективности профессиональной деятельности слушателей филиала ВИПК МВД России г. Набережные Челны. Целесообразно регулярно проводить систематизированный анализ результатов служебной деятельности выпускников филиала ВИПК МВД России г. Набережные Челны за первые годы службы. Однако организационно-системный анализ по указанным направлениям не предусмотрен действующими нормативными документами МВД России.

Понимая важность и значимость проблемы, в филиале Всероссийского института повышения квалификации МВД России (г. Набережные Челны), проводится систематизированный анализ и обобщение мнений руководителей органов внутренних дел об эффективности профессиональной служебной деятельности выпускников на основе анализа отзывов о результатах их служебной деятельности (см. приложение 2).

Указанные отзывы заполняются руководителями и командирами подразделений органов внутренних дел и представляют развернутую количественную оценку каждого отдельного сотрудника. Основная цель проводимого исследования – оценка качества профессиональной подготовленности слушателей (уровень знаний по основным учебным дисциплинам, специальные умения и навыки, психологическая пригодность к службе в органах внутренних дел). Результаты исследования позволяют также судить об успешности служебной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел.

Имеющиеся данные позволяют сделать выводы о психологической пригодности выпускников к службе, степени их подготовленности. Данные, достаточные для анализа социально-психологических факторов закрепления выпускников на службе, могут быть получены на следующем этапе изучения служебной эффективности выпускников.

Правоохранительная деятельность относится к числу профессий «повышенного риска» и характеризуется одним из наиболее высоких уровней профессионального стресса. Важная роль в преодолении подобных негативных явлений отводится психолого-педагогическому обеспечению работы с личным составом и молодыми сотрудниками.

Основными составляющими работы по психологическому обеспечению профессиональной адаптации целесообразно считать:

1. Прогнозирование развития адаптационного процесса у выпускников на основе изучения и оценки их адаптационных способностей.

2. Снижение уровня влияния психогенных факторов среды и устранение субъективных психогенных факторов.

Здесь работа по психологическому обеспечению процесса адаптации может быть реализована следующими путями:

- изучение негативных явлений и решение проблем, связанных с профессиональной неподготовленностью, состоянием здоровья, неблагоприятными климатическими условиями, не сложившимися отношениями в коллективе, семье и т.д., о значимости которых сам человек подчас и не догадывается;

- изучение комплекса духовных потребностей, реальных интересов и запросов с целью выбора сферы его самореализации и снятия стресса.

3. Профилактика дезадаптивных состояний включает в себя помимо прогнозирования и выявления негативных факторов также использование различных как групповых, так и индивидуальных методов и техник психорегуляции, позволяющих снимать нервно-психическое напряжение, корректировать психические состояния, мобилизовывать необходимые психические ресурсы.

В первый период у принимаемого на службу сотрудника формируется социально-психологическая основа поведения, обеспечивающая успешность его последующего профессионального роста и профессиональной карьеры.

В этот период молодой сотрудник, попадая в новые условия жизни, общаясь в служебном коллективе, формирует профессионально одобряемый стиль решения служебных задач, отношений в коллективе, морально-этические нормы отношений к коллегам и другим гражданам, социальную идентификацию себя как члена системы Министерства внутренних дел Российской Федерации, члена конкретного служебного коллектива, специалиста – профессионала.

Система Министерства внутренних дел Российской Федерации имеет высокую социальную значимость для жизни государства в целом, такая идентификация для сотрудника крайне важна. Ее отсутствие или нарушение является основной причиной для деструктивных процессов в служебных коллективах и в судьбе каждого конкретного сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. Поэтому крайне важно, чтобы начальный период для молодых сотрудников протекал в коллективе, который может заложить именно профессионально одобряемые нормы поведения для данной службы.

При каких-либо значимых нарушениях наказание должно не просто соответствовать уровню проступка, но при этом необходимо выяснить причины, приведшее к этому. Часто это связано с незнанием традиционной для профессии лексики, форм и норм обращений, поведения, всего комплекса неформализованных, часто неосознаваемых традиций поведения, мышления, которые и определяют профессионализм. Поэтому в этот период особенно важна правильность подкрепления одобряемых форм поведения. Сотрудник должен иметь обратную связь о результативности своих действий, их одобрении или неодобрении, а также оценивать ситуации, в которых обязательно нахождение конструктивного выхода, особенно из конфликтных ситуаций. Он должен видеть, как принимаются решения, и не бояться совершать ошибки, хотя обязан всегда думать об ответственности за свои действия.

Психолог помогает руководителю подразделения и наставнику правильно оценить мотивы поведения молодого сотрудника, его желания и возможности эффективного овладения профессиональными навыками и нормативным для профессии поведением, сконцентрировать внимание на наиболее существенных негативных факторах, мешающих молодому сотруднику. Если не проводить такую работу, то в большинстве случаев у сотрудников формируется традиционный для данной профессии стиль поведения с низкой надежностью профессиональной деятельности; несвоевременность, а иногда и нерешение проблемных ситуаций (включая увольнение из органов внутренних дел), формальный подход или бурная имитация деятельности, конфликтные формы решения проблем. Все это ведет к развитию профессиональной деформации.

Одной из целей адаптации молодого сотрудника является развитие у него чувства удовлетворенности работой, а для подразделения – снижение издержек по поиску новых сотрудников.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СЛУШАТЕЛЕЙ ФИЛИАЛА ВСЕРОССИЙСКОГО ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ МВД РОССИИ (Г. НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ)

В ходе исследования, проведенного в филиале Всероссийского института повышения квалификации МВД России (г. Набережные Челны), были собраны и проанализированы материалы тридцати пяти служебных отзывов на слушателей. По итогам анализа служебной деятельности и адаптации выпускников получены следующие результаты: по оценке руководителей органов внутренних дел, основная часть слушателей успешно справляется с выполнением своих служебно-профессиональных обязанностей, успешно адаптировалась на первичных должностях в МВД России как специалисты-профессионалы. Оценка профессиональных и личностных качеств выпускников проводилась в процентном соотношении по каждому параметру. Результаты анализа ведущих компонентов профессионализма у выпускников позволяют отметить следующее:

1. Важным показателем служебно-профессиональной деятельности выпускников является их служебно-профессиональная направленность (мотивы, желания, стремление к служебному росту). По оценке руководителей органов внутренних дел Российской Федерации, у 74,2% выпускников сильно выражено желание продолжать службу в органах внутренних дел и только у 25,7% слушателей выражено умеренно (рис.1).

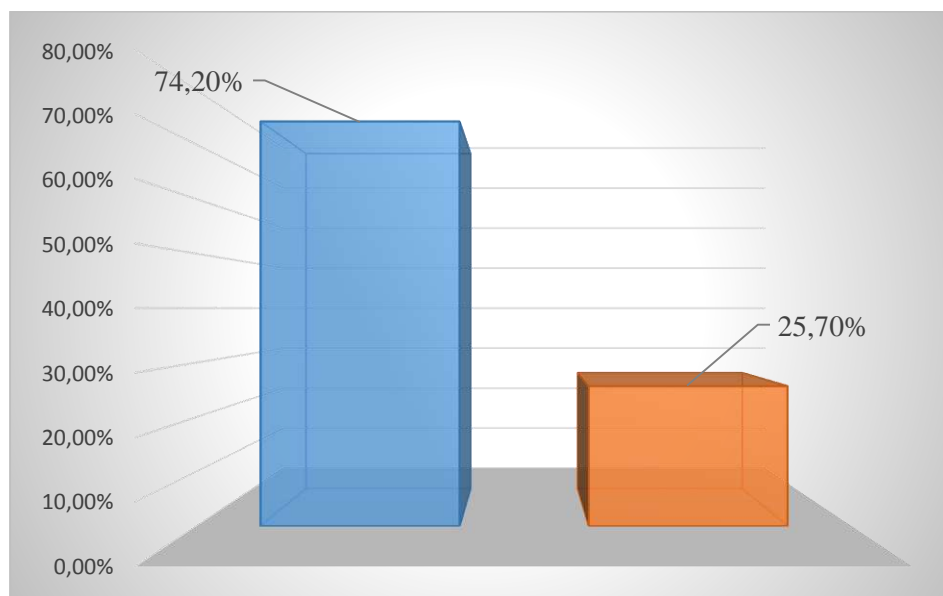


Рисунок 1

2. У 62,8% слушателей сильно выражено стремление к продвижению по службе, а у 37,1% – стремление к продвижению по службе выражено умеренно (рис. 2).

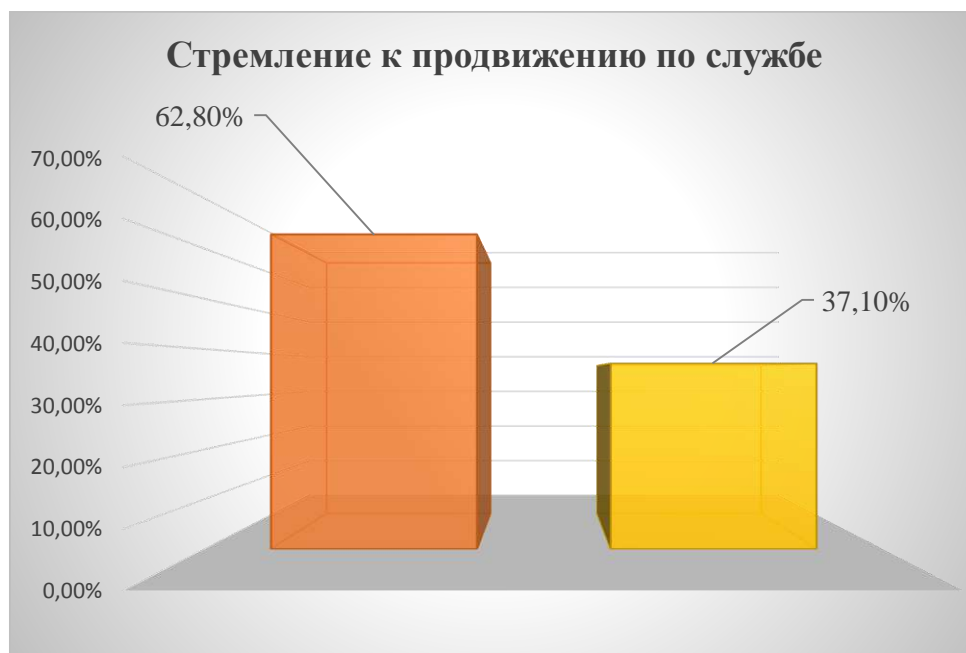


Рисунок 2

3. По мнению руководителей подразделений органов внутренних дел, полностью соответствуют занимаемой должности 91,4% слушателей и 8,5% – в основном соответствуют (рис. 3).

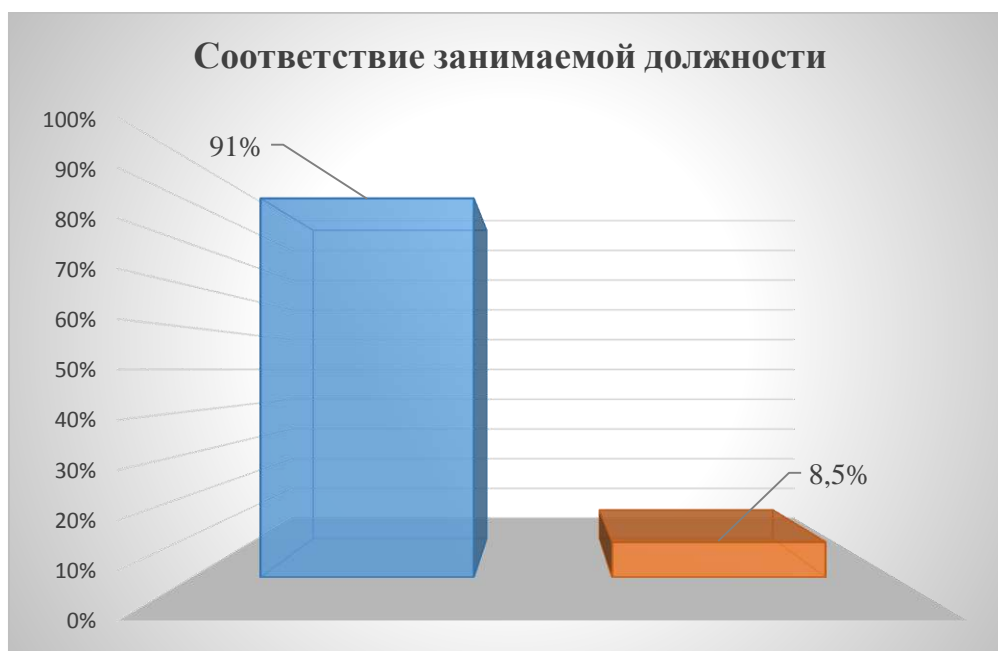


Рисунок 3

4. Анализ уровня теоретической и практической подготовленности к профессиональной деятельности выпускников показал следующие результаты (табл. 1).

Таблица 1

Теоретическая и практическая подготовленность к профессиональной деятельности	Уровень			
	высокий	средний	низкий	неудовлетворительный
Знание Административного регламента, утверждённого приказом МВД России от 23 августа 2017 г. № 664	37%	62,8%	–	–
Знание Наставления по организации деятельности ДПС, утверждённого приказом МВД России от 3 декабря 2020 г. № 840дсп	42,8%	57,1%	–	–
Знание Правил дорожного движения	60%	40%	–	–
Знание прав и обязанностей сотрудника органов внутренних дел	57,1%	42,8%	–	–
Владение техникой регулирования дорожного движения с помощью жезла и без него	40%	57,1%	2,8%	–
Умение квалифицировать административные правонарушения в области дорожного движения (гл. 12 КоАП РФ)	45,7%	54,2%	–	–
Умение качественно оформлять дорожно-транспортные происшествия	31,4%	65,7%	2,8%	–

Умение качественно составлять административные материалы в отношении водителей, управляющих транспортными средствами в состоянии опьянения, либо отказавшихся от медицинского освидетельствования	42,8%	54,2%	2,8%	—
Умение качественно составлять иные административные материалы по делам об административных правонарушениях в области дорожного движения	40%	60%	—	—
Способность правильно и грамотно вести служебную документацию	37,1%	60%	2,8%	—
Умение работать с ФИС ГИБДД-М	51,4%	34,2%	14,2%	—
Умение работать с АИУС ГИБДД	28,5%	51,4%	20%	—
Умение работать с АС УДТП «Госучёт»	14,2%	54,2%	31,4%	—
Умение работать с МИАС	14,2%	54,2%	31,4%	—
Умение работать с приборами фото-, видео фиксации нарушений ПДД	22,8%	68,5%	8,5%	—
Умение работать с мобильными аппаратно-программными комплексами, используемыми в деятельности	34,2%	54,2%	11,4%	—

Госавтоинспекции (например, с автоматизированным рабочим местом инспектора ДПС)				
Знание правовых оснований применения полицией физической силы	45,7%	54,2%	–	–
Знание правовых оснований применения полицией специальных средств	54,2%	45,7%	–	–
Знание правовых оснований применения полицией огнестрельного оружия	48,5%	51,4%	–	–
Способность квалифицировать деяния, содержащие признаки преступления	34,2%	62,8%	2,8%	–
Знание особенностей и назначения специальной техники, а также умение применять её в практической деятельности	31,4%	71,4%	–	–
Знание и владение навыками оказания первой помощи	31,4%	65,7%	2,8%	–
Знание материальной части, ТТХ оружия и боеприпасов, мер безопасности при обращении с ними	42,8%	51,4%	5,7%	–
Владение огнестрельным оружием при практических стрельбах	48,5%	51,4%	–	–
Владение боевыми приемами борьбы самбо	37,1%	60%	2,8%	–

Уровень выполнения контрольных упражнений по физической подготовке	62,8%	34,2%	2,8%	–
Знание правил личной безопасности и тактики действий при возникновении чрезвычайных ситуаций	34,2%	62,8%	2,8%	–
Знание деятельности службы дорожной инспекции и организации движения Госавтоинспекции	42,8%	54,2%	2,8%	–
Способность оценки эксплуатационного состояния автомобильных дорог; выявления причин и условий, способствующих возникновению дорожно-транспортных происшествий	11,4%	88,5%	–	–
Знание деятельности подразделений технического надзора Госавтоинспекции	14,2%	74,2%	11,4%	–
Знание деятельности регистрационных подразделений Госавтоинспекции	14,2%	74,2%	11,4%	–
Знание деятельности экзаменационных подразделений Госавтоинспекции	–	82,8%	17,1%	–
Знание деятельности подразделений по пропаганде БДД	11,4%	80%	8,5%	–

Умение психологически правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе, а также с различными категориями граждан	45,7%	51,4%	2,8%	–
Владение навыками предотвращения и позитивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	51,4%	45,7%	2,8%	–

5. При оценке руководителями органов внутренних дел Российской Федерации уровня развития у молодых сотрудников личностных качеств и способностей, необходимых для службы, результаты поделились следующим образом (табл. 2).

Таблица 2

Личностные качества и способности	Уровень развития		
	высокий	средний	низкий
Ответственность	88,5%	11,4%	–
Самостоятельность	45,7%	54,2%	–
Инициативность	34,2%	62,8%	2,8%
Коммуникативные способности	40%	51,4%	8,5%
Конфликтность	11,4%	2,8%	85,7%
Способность контролировать свои эмоции и поведение	65,7%	34,2%	–
Добросовестность	80%	20%	–
Работоспособность	82,8%	17,1%	–
Дисциплинированность	80%	20%	–
Организаторские способности	31,4%	62,8%	5,7%
Психологическая готовность к несению службы	65,7%	34,2%	–

Анализ перспективы службы молодых сотрудников, слушателей филиала Всероссийского института повышения квалификации Министерства внутренних дел Российской Федерации (г. Набережные

Челны) показал, что основная масса молодых сотрудников 88,5%, планируется для выдвижения на вышестоящие должности в ближайшее время, и лишь 11,4% молодых сотрудников по своим деловым и личностным качествам с трудом справляются со своими служебными обязанностями, требуют постоянного контроля (рис. 4).



Рисунок 4

Заинтересованность сотрудников в выполнении своих служебных обязанностей бывает различной. Они могут склоняться к пассивному и формальному выполнению обязанностей, быть готовы по мере сил делать порученное дело или же стремиться достичь в работе ощутимых успехов и инициативно проявить себя в ней. Поэтому если не обеспечить заинтересованность сотрудников в выполнении поставленных задач, то планы и решения руководителей, скорее всего, останутся невыполненными.

Мотивирование профессиональной деятельности подталкивает подчинённых к эффективному труду. Мотивация труда сотрудников и есть побуждение их к успешному выполнению своих служебных обязанностей.

Как правило, на практике бывает так, что молодые руководители думают, что побуждение подчинённых к труду является несложной работой. Хорошо работают люди, выполняют поставленные задачи – их поощряют, плохо трудятся – их наказывают. Все не так просто, как кажется на первый взгляд. Наказание зачастую деморализует или озлобляет «неэффективных» сотрудников, а поощрение для успешных – способствует росту их самомнения и самонадеянности в работе. В данном направлении необходимо находить более продуманные меры для мотивирования личного состава, но они

должны быть психологически оправданными и основанными на правильном представлении о закономерностях, содержании и средствах побуждения сотрудников органов внутренних дел к выполнению поставленных задач.

Нередко существует разница мнений по поводу сущности процесса мотивирования. Одни считают, что определяющим в мотивации является характер и содержание внешнего воздействия, применяющегося к подчиненным. Такие руководители не обращают внимание на побудительные возможности и качества личности, имеющиеся у сотрудника, и прибегают к применению «нажимных» средств мотивирования. Это приводит к увлечению «грубыми» методами воздействия, а при неудачах – к убеждению в недостаточности полномочий для успешного влияния на подчиненных.

У других существует мнение, что первостепенным в мотивации должно быть проявление сотрудниками правильных внутренних побуждений к выполнению своих обязанностей. Считается, что если у сотрудников нет желания хорошо работать, то вряд ли найдутся средства, способные по-настоящему улучшить их отношение к делу. Данные мысли приводят к перестановке кадров, а при неудачах – к убеждению, что не с кем работать, не на кого опереться.

Оба мнения будут являться односторонними и крайними. Обычно, такие суждения появляются тогда, когда нет ни желания, ни возможностей вникать во все обстоятельства и нюансы, возникающие при работе с людьми.

Более рассудительны те руководители, которые применяют в своей практике внешнее и внутреннее мотивирование. Они считают, что внешнее воздействие на подчиненных должно активизировать у них внутренние побудительные способности и возможности к успешному выполнению своих должностных обязанностей, а также убеждены, что идеальных подчиненных не существует, и стараются не столько принуждать сотрудников к активному труду, сколько помогать им раскрыться в своей служебной деятельности.

При необходимости в побуждении к трудовой деятельности в психологии существуют различные мотивы, к ним относятся: ценности личности, потребности, субъективные интересы и отношения. Данные мотивы разнообразно влияют на профессиональную деятельность сотрудников органов внутренних дел.

Важной задачей управленцев на местах является успешное использование методов мотивирования в служебных коллективах. Развитие, осуществляемое самим человеком, называется «личностным ростом». Возможности развития личности зависят от степени его стремления быть специалистом высокого уровня и от способностей использования профессиональной деятельности для формирования соответствующих умений и иных необходимых качеств.

Решающую роль в детерминации стиля работы занимает индивидуальная управленческая концепция, т.е. его субъективное отношение к различным методам воздействия на подчиненных и степень адекватности оценки их эффективности. Французский философ и мыслитель Ш.Л. Монтескье отмечал: «... если хочешь управлять людьми, не надо гнать их впереди себя, надо следовать за ними». Эта мысль Монтескье указывает на необходимость выбора любым руководителем эффективного и научно обоснованного подхода в управлении людьми.

В науке существуют три основные теории, определяющие отношение руководителя к персоналу: теории X и Y (Д. Мак-Грегор) и теория Z (У. Оучи).

Содержание теории X:

- ✓ большинство сотрудников не любят работу и стараются по возможности избегать её;
- ✓ большинство сотрудников необходимо заставлять выполнять работу, оказывая на них административное, экономическое и психологическое давление;
- ✓ большинство сотрудников предпочитают быть исполнителями и избегают ответственности.

Содержание теории Y:

- ✓ работа является желанной для большинства сотрудников;
- ✓ сотрудники способны к целеустремленности и самоконтролю, способны самостоятельно определять стратегии достижения целей;
- ✓ сотрудники стремятся к ответственности и самостоятельно принимают решения в пределах своей компетенции;
- ✓ заинтересованность работников зависит от системы вознаграждения по конечным результатам деятельности.

Содержание теории Z:

- ✓ необходима забота о каждом сотруднике;
- ✓ необходимо привлекать сотрудников к процессу подготовки и принятия управленческих решений;
- ✓ целесообразно обеспечивать периодическую ротацию кадров.

Практика и научные исследования показали явную выигрешность теорий Y и Z по сравнению с теорией X. Опора руководителя на теории Y и Z ведет к формированию у него эффективного стиля управления подчиненными, позволяет ему добиваться положительных результатов в деятельности органа внутренних дел.

Американские исследователи Р. Блейк и Дж. Мутон доказали, что эффективная работа с подчиненными зависит от сочетания в стиле руководства двух переменных: внимания к службе и внимания к людям. Они считают, что хороших результатов в управлении можно добиться, обеспечивая

сбалансированное внимание на служебных результатах и одновременное поддержание позитивного морально-психологического настроения людей.

Часто типология стилей управления идёт по пути выделения трёх разновидностей: авторитарного, демократического и либерального. Данная классификация носит общий ориентирующий характер. Реальное проявление стиля, как показывают практика и научный анализ, зависит от сложившихся отношений между руководителем и подчиненными, структуры и сложности решаемой задачи и содержания должностных полномочий руководителя ОВД.



Установка на повышение роли нравственности играет важную роль в совершенствовании стиля работы, этики и правовых норм при работе с молодыми сотрудниками. Следует обращать внимание на необходимость самосовершенствования, развития таких качеств, как требовательность к себе, примерность в поведении, скромность, самокритичность, деловитость, организованность, ответственность и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время безотлагательным делом является кадровое обеспечение правовой реформы, предполагающее создание стройной системы оценки, подбора, воспитания, подготовки и переподготовки сотрудников, принимаемых на службу в различные правоохранительные органы, государственно-правовые структуры. В этих условиях значимую актуальность начинают приобретать вопросы, относящиеся к проблематике адаптации сотрудников в системе органов внутренних дел.

Проблема адаптации – одна из важнейших междисциплинарных проблем в вопросе подбора и закрепления на службе молодых кадров, которая имеет универсальный характер, сопровождаемый многочисленными взаимосвязями, охватывающими все отрасли жизнедеятельности современного молодого человека.

Проведя анализ проблемы адаптации молодых специалистов, мы столкнулись со сложностью и многоаспектностью ее решения. Необходимой, значимой и составной частью комплекса социально-психологических факторов по закреплению на службе молодых специалистов органов внутренних дел является профессиональная и социальная адаптация.

Основные требования, предъявляемые к членам коллектива в системе органов внутренних дел, следующие: способность к обучению, способность перемещения (мобильность), умение работать в группе. Сегодня успех или неудача профессиональной деятельности во многом зависят от творческой активности членов коллектива, готовности взять на себя ответственность за принимаемые решения, понимания того, что если каждый будет работать с максимальной отдачей в профессиональном смысле, только в этом случае можно достичь успеха.

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД представляет собой разновидность государственной службы с присущими этой деятельности специфическими особенностями. Потребность соблюдать нравственные, правовые нормы является одной из ведущих, доминирующих среди прочих социально значимых потребностей, влияющих на самосознание. Все это определяет высокий уровень социализации личности, особенно офицеров правоохранительных органов, их ответственности перед обществом, нормативности (конвенциональности) поведения. Понимая важность и значимость адаптационного периода для молодых сотрудников, необходимо ввести в практику комплекс мероприятий по обеспечению служебной, социально-психологической и профессиональной адаптации молодых сотрудников МВД России.



Результаты оценки эффективности служебной деятельности сотрудников на основании анализа оценок руководителей органов внутренних дел позволяют сделать вывод, что большая часть молодых сотрудников хорошо адаптировалась и успешно справляется с выполнением своих служебно-профессиональных обязанностей.

Уровень теоретической и практической подготовленности к профессиональной деятельности слушателей в филиале Всероссийского института повышения квалификации МВД России (г. Набережные Челны), а также уровень их профессиональной и психологической готовности к службе в ор-

ганах внутренних дел оценивается в целом как достаточно высокий или достаточный. Особенно высоко оценивается подготовленность выпускников в области знаний Правил дорожного движения.

Также личностные качества и способности молодых сотрудников, как ответственность, добросовестность, дисциплинированность, работоспособность, способность контролировать свои эмоции, а также психологическая готовность к несению службы, оцениваются высоко руководителями органов внутренних дел.

При мотивации сотрудников требуется гибко сочетать методы стимулирования и формирования мотивов, причем система стимулирования должна быть четко задана, известна и понятна сотрудникам, а практика формирования мотивов хорошо продумана и желательно незаметна для них, чтобы избежать ошибочного или преднамеренного сопротивления этому. Стимулированием важно активизировать позитивные профессиональные мотивы, связанные со служебными и личными достижениями, избегая по возможности сильного давления на сотрудников. Использование методов формирования мотивов нужно направлять на развитие профессионализма сотрудников, их ценностей и интересов. Это составляет один из существенных резервов для обеспечения мотивации личного состава органов внутренних дел. Важное место занимает личный авторитет, который обуславливает отношение сослуживцев и влияет на служебную карьеру в органах внутренних дел. Отражая обобщенные оценки личности, авторитет проявляется в устойчивых суждениях о сотруднике как о специалисте, энтузиасте, умельце или же удобном исполнителе, неудачнике, карьеристе и т.п.

Всем известно, что положительный авторитет трудно завоевать, но легко потерять, а отрицательный – формируется очень быстро, но изменяется совсем нелегко. Невнимание к завоеванию и поддержанию авторитета способно препятствовать служебному продвижению сотрудника, что приводит к неудачам в его деловой карьере. В то же время успешное и обоснованное продвижение по служебной лестнице, по существу, невозможно без профессионального развития личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Андреева, Е. Л.** О понятии адаптации. Исследование адаптации студентов во время учебы в вузе / Андреева Е. Л. // Человек и общество. – 1973, вып. 8.
2. **Брудный, В. И.** Профессиональная и социально-психологическая адаптация студентов и молодых специалистов / В. И. Брудный. – Москва, 1976.
3. **Дьяченко, М. И.** Психология высшей школы / М. И. Дьяченко. – Минск: БГУ, 1981.
4. **Дьяченко, М. И.** Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск, 1976.
5. **Егоров, Л. Г.** Социальная адаптация молодежи в социалистических воинских коллективах. (Социологический анализ) : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук / Егоров Л. Г. – Москва, 1975.
6. **Зотова, О. И.** Методы исследования социально-психологической адаптации личности / О. И. Зотова, И. К. Кряжева // Методология и методы социальной психологии. – Москва : Наука, 1977.
7. **Иваницкий, А. Т.** Психология и педагогика в профессиональной подготовке сотрудников ОВД Ч. I-V / А. Т. Иваницкий // Ассоциация «Профобразование». – Москва, 1993.
8. **Казначеев, В. П.** Современные аспекты адаптации / В. П. Казначеев. – Новосибирск : Наука, 1980.
9. **Климовская, Е. В.** Общественное мнение о деятельности органов внутренних дел: изучение, формирование, использование (по материалам опроса руководителей ОВД) / Е. В. Климовская. – Москва : сб. Вестник МВД России. – № 1 (42). – 1999.
10. **Кон, И. С.** Социализация : БСЭ / И. С. Кон. – 3-е изд. – 1967. – Т. 24.
11. **Комлев, Ю. Ю.** Выпускники юридического вуза в ОВД: проблемы адаптации / Ю. Ю. Комлев, В. Н. Демидов, Г. И. Уразаева. – Казань, 2003.
12. **Меерсон, Ф. Э.** Адаптация, стресс и профилактика / Ф. Э. Меерсон. – Москва: Наука, 1981.
13. **Милославова, И. А.** Социальная адаптация: анализ понятия / И. А. Милославова : в сборнике : Понятия, принципы, категории. – Л., 1975.
14. **Олейников, В. С.** Методологический анализ социально-психологической адаптации личности / В. С. Олейников: диссертация кандидата философских наук / Олейников В. С. – Л., 1972.
15. **Олейников, В. С.** Адаптация солдат внутренних войск / В. С. Олейников, Ю. В. Манько. – Л: ЛВПУ МВД, 1976.

16. **Павлов, И. П.** Полный сборник сочинений / И. П. Павлов. – Т. 1. – Кн. I. – Москва, Л., 1951.

17. **Платонов, К. К.** Краткий словарь психологических понятий: учебное пособие / К. К. Платонов. – Москва: Высшая школа, 1981.

18. **Рывкина, Р. В.** К изучению социально-психологических аспектов трудовой мобильности «Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов» / Р. В. Рывкина. – Новосибирск, 1974.

19. **Свенцицкий, А. Л.** Социальная психология управления / А. Л. Свенцицкий. – Л. : ЛГУ, 1986.

20. **Свиридов, А. Н.** Социальная адаптация личности в трудовом коллективе : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук / Свиридов А. Н. – Л. : ЛГУ, 1974.

21. **Сивков, Ю. В.** Как прогнозировать стабильность кадров : экспресс-информация НЦУиС Академии МВД СССР / Ю. В. Сивков. – Москва. – 1991, вып. 4.

22. **Таланкин, А. А.** Военная психология и вопросы военно-политического воспитания в РККА / А. А. Таланкин. – Москва : Госиздат, 1929.

23. Текучесть кадров в органах внутренних дел : аналитический обзор. – Москва : ГУК и КП МВД РФ, 1999.

24. **Тернова, С. В.** Особенности прохождения женщинами службы в милиции (социально-психологический аспект) / С. В. Тернова, О. В. Роди-мушкина. – Москва : сб. Вестник МВД России. – № 6 (35). – 1997.

25. **Феденко, Н. Ф.** Индивидуальная работа с подчиненными / Н. Ф. Феденко // Педагогические проблемы воспитания советских воинов. – Москва, 1974.

26. **Федоров, В. И.** Кадровая политика МВД России на современном этапе / В. И. Федоров. – Москва : сб. Вестник МВД России. – № 1(42). – 1999.

27. **Фролов, Ю. И.** Изучение человека-бойца / Ю.И. Фролов. – Москва : Военный вестник, 1926.

28. **Хаханьян, Г. Г.** Основы военной психологии / Г. Г. Хаханьян. – Москва : Госиздат, отдел военной литературы, 1929.

29. **Шубкин, Н. В.** Современная молодежь и НТР / Н. В. Шубкин // Проблемы адаптации к труду : сборник статей : в 2 частях. – Москва, 1987.

30. **Шуленкова, М. А.** Специфика воспитательного процесса учебного заведения в формировании гражданской культуры личности / М.А. Шуленкова, Ф.Н. Залакаев // Социально-ориентированное проектирование системы формирования гражданской идентичности учащейся молодежи в поликультурном образовательном пространстве : сборник материалов Международной научно-практической конференции. – 2018.

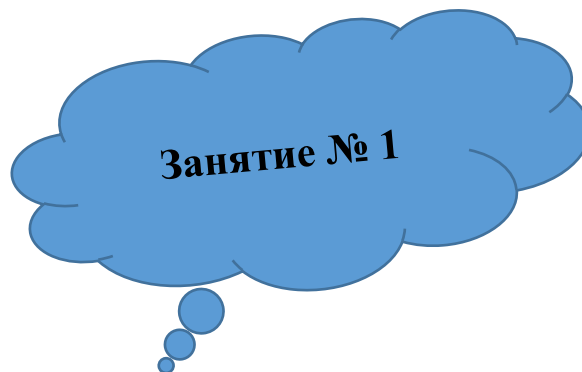
31. **Щеголев, В. А.** Актуальные вопросы совершенствования педагогического процесса в военно-учебных заведениях на современном этапе развития Вооруженных Сил России / В. А. Щеголев. – Санкт-Петербург : Военный институт физической культуры, 1992.

32. **Яблонко, В. Я.** Психологические особенности адаптации курсантов к учебной, служебной и общественной деятельности в условиях высшего военного учебного заведения : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Яблонко В. Я. – Москва : ВПА, 1982.

ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ МВД РОССИИ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Реализация современной концепции реформирования органов внутренних дел предусматривает решение кардинальной проблемы подготовки кадров всех уровней.

Важным вопросом в этом ряду является повышение профессионализма сотрудников органов внутренних дел. Решение данной проблемы требует создания системы обучения, ориентированной не только на усвоение слушателями теоретических знаний, но и на выработку у них навыков применения этих знаний в будущей практической деятельности. В связи с этим все шире используются активные формы и методы обучения, в частности, практические занятия с элементами тренинга, деловые игры и т.д., которые позволяют оценить действия молодых сотрудников в моделируемых ситуациях, а также степень сформированности у них профессионально важных качеств. Преимущество таких занятий состоит в том, что здесь требуется активность каждого участника, снимаются эмоциональные барьеры, приобретается определенный опыт, молодые сотрудники становятся уверенными в общении.



Цель: создание в группе благоприятной морально-психологической атмосферы, сплочение коллектива.

1. Упражнение «Знакомство».

Участники рассаживаются в круг.

Инструкция ведущего: «Каждому члену группы предлагается представиться (участники на карточках пишут свое имя и прикрепляют)».

Затем ведущий дает образец приблизительного рассказа о себе (предполагаемые вопросы, на которые должен ответить каждый в ходе знакомства: возраст, образование, из какой он службы, из какого подразделения, где и когда проходил срочную службу в ВС РФ, семья, интересы, другая информация о себе и т.д.) и предлагает рассказать о себе соседу слева (справа) и далее – по кругу. Участники имеют право задавать дополнительные интересующие их вопросы в контексте темы.

Необходимый материал: бумага, фломастеры, скрепки.

2. Упражнение «День рождения».

Инструкция ведущего: «Вам необходимо с помощью невербального общения построиться в одну шеренгу по датам рождения, начиная с января по декабрь. Основное условие: нельзя использовать речь и подручные средства».

При проверке обязательно анализируются причины ошибочного понимания (не уточняли даты у соседей и т.д.) и назначаются «штрафные очки» – это могут быть любые физические упражнения, смешной текст и т.д.

3. Упражнение «Выявление лидеров».

Инструкция ведущего: «Каждый из участников выбирает одно из упражнений физической зарядки и выполняет его. Ваша задача состоит в том, чтобы ориентируясь друг на друга, через минуту прийти к единому упражнению».

Вывод: уяснив распределение социальных ролей, ориентируемся на них при дальнейшем проведении занятий. Кроме того, упражнение «разогревает» и сплачивает группу.

4. Упражнение «Анкетный опрос».

Анкетный опрос с постановкой «открытых» вопросов предполагает свободные высказывания респондентов о себе как субъекте профессиональной деятельности. Вопросы могут быть следующими:

- Какой я как сотрудник ОВД?
- Укажите ваши профессионально важные качества (не менее 10);
- Укажите те ваши качества, которые могут «мешать» вашей профессиональной деятельности (не менее 3-х);
- Что значит для вас быть сотрудником ОВД?

Необходимый материал: бумага, ручки.

5. Упражнение Модификация метода «незаконченных предложений».

Респондентам предлагается дописать предложения, например:

- Я считаю себя сотрудником ОВД потому, что ...
- Как сотрудник ОВД я знаю ...

- Как сотрудник ОВД я стремлюсь ...
 - В своем профессиональном будущем я ...
 - Как сотрудник ОВД я жду ...
 - Как сотрудник ОВД я считаю, что ...
 - Как сотрудник ОВД я понимаю ...
 - Моя работа ...
 - Как сотрудник ОВД я желаю ...
 - Как сотрудник ОВД я готов ...
 - Моя карьера ...
 - Как сотрудник ОВД я умею ...
 - Как сотрудник ОВД я должен ...
 - Как сотрудник ОВД я могу ...
 - Как сотрудник ОВД я имею ...
- Необходимый материал: бумага, ручки.



Цель: формирование и развитие профессионально важных качеств, необходимых для эффективного решения оперативно-служебных задач.

1. Упражнение «ПВК».

Инструкция ведущего: «Каждому из вас предлагается определить для себя 5 профессионально важных качеств, необходимых для выполнения оперативно-служебных задач, затем выработать групповые ПВК и проанализировать их.

1. Участники работают самостоятельно.
2. Участники объединяются в 5-7 подгрупп (в зависимости от количества участников) и уже из имеющихся ПВК выбирают совместно 5 наиболее значимых.
3. Участники работают всей группой и выбирают наиболее важные 5 ПВК.
4. Анализ (возможна дискуссия).

Необходимый материал: бумага, ручки, фломастер и ватман или же мел и доска.

2. Упражнение «Удержи внимание».

Вариант 1. Группа разбивается по три человека, один читает статью из газеты, отрывок из книги в течение двух - трех минут. Двое других создают помехи (за исключением грубого телесного контакта) – нужно всячески используя вопросы, слова, отвлечь внимание читающего. По истечении времени читающий должен рассказать содержание прочитанного и какие вопросы ему задавались, что использовали его «напарники». Затем обучаемые меняются ролями и упражнение повторяется.

Вариант 2. Испытуемому предлагается писать на доске числа от 1 до 20 и одновременно считать вслух от 20 до 1.

Вариант 3. Обучаемому предлагается написать на доске свою фамилию и одновременно называть буквы в обратном порядке (от конца к началу). Члены группы фиксируют количество допущенных ошибок и остановок.

3. Упражнение «Тренировка наблюдательности».

Цель: определение степени наблюдательности слушателей.

Вариант 1. Обучаемым демонстрируется короткий кино- или видеофрагмент следующего содержания: на остановке вечером подвыпившие парни пристают к девушке. После просмотра учащиеся должны ответить на ряд вопросов: «сколько человек участвовало в эпизоде; как они были одеты; особенности их внешнего вида; что каждый держал в руках; кто действовал наиболее агрессивно; как реагировала девушка; поведение прохожих и др.». Предлагается составить описание (ориентировку).

Вариант 2. Обучаемым демонстрируется короткий (на 20-30с) озвученный кино- или видеофрагмент беседы сотрудника полиции со свидетелями на месте происшествия. Учащиеся должны вспомнить какие показания дали 1,2,3-й свидетели. Их приметы, фамилии, имена, как действовал сотрудник полиции т.д.

Упражнение может повторяться 5-10 раз на аналогичных кино или видеофрагментах. При этом время демонстрации может сокращаться.

Вариант 3. Обучаемым предъявляется несколько пар фотографий. Каждая пара включает фотографию лица «в молодости» и групповую фотографию, в которой присутствует тот же человек в более «зрелом возрасте».

Учащиеся должны опознать личность на снимках различных возрастных периодов.

Вариант 4. Обучаемым зачитывается словесный портрет разыскиваемого лица.

Задание: предлагается опознать человека при предъявлении 10 различных фотографий, среди которых одна соответствующая. Ответы учащихся фиксируются на бумаге и сдаются ведущему на проверку.

Задание повторяется несколько раз на разных наборах и портретах.

Материал: несколько наборов фотографий, бумага для записей, ручки по количеству участников.

4. Упражнение «Циферблат». Ведущий предлагает тем, кто хочет воспользоваться возможностью заказывать время, поднять руку. Остальные участники становятся цифрами на циферблате больших часов. Поскольку все сидят по кругу, то сходство с циферблатом еще более узнаваемо. Заказчик времени назначает, кому из участников достанется какая цифра с циферблата. Если участников меньше двенадцати, то это усложняет игру и одновременно делает ее более интересной, поскольку циферблат оказывается неполным. После распределения цифр между участниками группы заказчик времени делает свой заказ. Для этого он называет время с точностью до пяти минут так, чтобы часовая и минутная стрелки живых часов становились обязательно на тех цифрах импровизированного циферблата, которые имеются в круге. Участники, исполняющие роль цифр, должны отреагировать на заказанное время двумя хлопками. Первый хлопок обозначает местоположение часовой стрелки, а второй хлопок – местонахождение минутной. Иными словами, первым хлопает в ладоши тот участник, цифра которого совпадает с количеством полных часов в заказанном времени, а вторым – тот участник, цифра которого соответствует количеству минут. Например, заказано время «без пяти восемь». Следовательно, первый хлопок делает участник с цифрой «семь», а вторым хлопает в ладоши участник с цифрой «одиннадцать». Тот из участников, кто совершает ошибку, выбывает из игры. Его место занимает заказчик времени.

Основной тренировочный эффект игры заключается в развитии произвольной сосредоточенности на определенной деятельности. Нередко участники не в состоянии быть полностью сосредоточенными на процессе игры. Их внимание рассеивается, переключается на случайные стимулы, они проигрывают.

Обсуждение игры часто сводится к обмену впечатлениями об особенностях рассеивания, переключения внимания у разных участников. Это может стать некоторым коррекционным воздействием, способствующим активизации природных задатков произвольно держать в фокусе внимания конкретную деятельность.

Вариантов игрового развития упражнения «Циферблат» может быть несколько:

- ✓ бесконечная игра: на место заказчика времени попадает тот, кто ошибся. Тренировка идет до тех пор, пока не надоест;
- ✓ игра на заданный результат: группа работает в режиме бесконечной игры до тех пор, пока не сумеет правильно выполнить некоторое количество заказов времени (три, пять или больше);

✓ игра с выбыванием: каждый, кто ошибся, выбывает из игры. Цифр на циферблате становится все меньше. Победителями оказываются оставшиеся два человека. В этом варианте заказчиком выступает ведущий.

5. Упражнение «Экзамен на наблюдательность».

Назначение: определение отличительных особенностей лица человека и составление словесного портрета.

Инструкция: каждый обучаемый получает по одной фотографии лица человека, внимательно изучает снимок и затем описывает все отличительные особенности лица и особые приметы. *Задание выполняется письменно, целесообразно придерживаться определенной схемы:*

- пол, возраст;
- размеры, форма, выражение лица;
- волосы, прическа;
- уши, лоб, брови;
- глаза, нос, рот, губы, зубы;
- подбородок, шея, усы, борода;
- особые приметы на лице.

Затем ведущий собирает фотографии, раскладывает их на стол.

Листочки с описанием передаются каждому пятому, сидящему слева от слушателя. Слушатель, получивший «ориентировку» по описанию, находит соответствующую фотографию.

Материал: бумага для записей, ручки, фотографии (по количеству участников). Фотографии должны быть пронумерованы, а ведущий, пока составляется описание, должен составить «проверочный список»:

Фамилия слушателя - № фотографии, по которой он работает.

6. Упражнение «Запомни точки».

Инструкция ведущего: «У каждого из участников есть бланки, на которых расположены 9 квадратов. Обучаемому поочередно демонстрируются карточки с изображением знаков (символов). Задача обучаемого как можно точнее «скопировать» расположение точек (или других знаков) с образца на квадрат. Учтите, что номер предъявляемой карточки соответствует номеру квадрата на бланке».

Время на восприятие знаков в квадрате – не более 15 секунд. За правильное выполнение задания дается 9 баллов. За каждую ошибку снимается один балл.

Необходимый материал: образцы карточек с изображением знаков (точек), бланки по количеству участников, ручки (фломастеры).

Упражнение носит диагностический характер.

7. Упражнение «Татуировки».

Назначение: определение назначения татуировки по ее внешнему виду.

Обучаемым предъявляются на слайде или в раздаточном материале татуировки, которые обычно наносятся на части тела, не закрытые одеждой, объясняется их смысл.

После чего обучаемым одновременно предъявляются 5-10 татуировок различного назначения (20-30 секунд) с заданием дать их расшифровку.

Целесообразно предъявление татуировок не начинать до тех пор, пока все обучаемые не изучат каждую татуировку в отдельности. После этого можно усложнить упражнение, постепенно увеличивая количество предъявляемых татуировок и сокращая время их предъявления до 5 секунд.

8. Упражнение «Стиль Мышления».

Обучаемый может проверить себя и с помощью следующих тестов.

А) Переплетите пальцы рук. Сверху оказался большой палец левой руки (Л) или правой (П)? Запишите результат.

Б) Сделайте в листе бумаги небольшое отверстие и посмотрите сквозь него двумя глазами на какой-то предмет.

Поочередно закрывайте то один, то другой глаз. Предмет смещается, если Вы закрываете правый или левый глаз?

В) Станьте в «позу Наполеона», скрестив руки на груди. Какая рука оказалась сверху?

Г) Попробуйте изобразить «бурные аплодисменты». Какая ладонь сверху?

Теперь запишите все буквы в один ряд. Сочетание ЛЛЛЛ соответствует художественному типу, а ПППП присуще мыслителям. Поскольку в чистом виде эти типы встречаются нечасто, то остальные сочетания помогут вам определить степень активности левого и правого полушарий.

И еще несколько заданий для уточнения преобладающего типа мышления:

А) Преподаватель произносит слово «лист». Участники отмечают, как они восприняли это слово: это был образ или понятие? Отсюда несложно определить преобладающий тип мышления.

Б) Выбор предпочтительного пространства. Представьте, что Вы заходите в автобус. Все места справа и слева свободны. В какой ряд вы сядете или садитесь обычно? Как правило, люди с преобладанием активности правого полушария предпочитают левый ряд.

В) Задача Арнхейма. Сейчас 3 часа 40 минут. Сколько будет через полчаса? Предложите участникам подробнее описать способ решения задачи.

Обсуждение результатов.

Те, у кого преобладает наглядно-образное мышление, скорее представят себе циферблат и минутную стрелку, а у кого логическое — скорее выполнят арифметическое действие.

9. Упражнение «Логика».

Учащиеся организовали эстрадный концерт. Михаил играет на саксофоне. Пианист учится на физическом факультете. Ударника зовут не Валерием, а студента географического факультета зовут не Леонидом. Михаил учится на историческом факультете. Андрей не пианист и не биолог. Валерий учится не на физическом факультете, а ударник – не на историческом. Леонид играет не на контрабасе. Установить, на каком инструменте играет Валерий, и на каком факультете он учится?

10. Упражнение «Сыщики».

Время выполнения 2 минуты.

➤ Каждому участнику выдается личный номер и номерная карточка с индивидуальным заданием.

➤ Участники знакомятся с содержанием, после чего ведущий предлагает каждому незаметно для других найти свой объект наблюдения, который определен номером карточки (личный номер и номер карточки не должны совпадать).

➤ Каждый участник должен выполнить еще три задачи:

а) внимательно следить за тем, что делает, как себя ведет объект его наблюдения (желательно догадаться об инструкции, записанной на его карточке);

б) каждый участник может попытаться понять, кто следит за ним самим;

с) можно постараться выяснить за кем следит объект наблюдения (желательно не разоблачать себя, не позволить обнаружить за кем ты следишь).

Обсуждение.

Сначала предлагается каждому участнику сообщить, удовлетворен ли он качеством выполнения игрового сюжета, записанного на карточке, т.е. удалось ли ему, по его собственному впечатлению, справиться с этим заданием. Затем каждый участник делится своими впечатлениями, кто, по его мнению, следил за ним. Высказанные догадки тут же проверяются и «сыщики», наблюдавшие за этим человеком, «раскрывают» себя.

Кроме того, по ходу разоблачения участники, «раскрывшие свои карты», краткими репликами могут сообщать – удалось им или не удалось установить за кем наблюдал объект их собственной слежки. Эти реплики не должны опережать «планового» саморазоблачения объекта наблюдения.

После этого можно предложить участникам поделиться своими впечатлениями о том, как им удалось выполнить все задания. Что происходило с каждым из участников, какое из трех заданий выполнять было легче? Как удалось сосредоточиться на нескольких заданиях одновременно? Какие ощущения вызвало понимание того, что кто-то следит за вами? Какие возникли при этом желания? Что помешало, а что помогало в процессе игры? Может быть кто-то выработал за 1-2 минуты. Свою тактику выполнения заданий, пусть поделится ей. Смог ли кто-то увидеть характерные особенности у объекта наблюдения?

11. Упражнение «Смена позиций».

Пока вызвавшийся участник находится за дверью или за портьерой, группа меняет позы и позиции. Те, кто стоял, могут сесть, поменяться креслами, замереть в измененных позах. Задача вызвавшегося участника заключается в том, чтобы вернуть каждого члена группы в ту позицию и позу, которую тот занимал первоначально.

В качестве облегчения задания вызвавшийся участник может получить возможность запомнить позиции, в которых находятся члены группы. Кроме того, он может «заказать» фиксированное количество изменений. Как правило, такое упражнение выполняется участниками от одного до трех раз.

12. Упражнение «Шпион».

Группа располагается по кругу на стульях или встает в круг. В центр круга выходит шпион и начинает шпионить. Работа шпиона заключается в том, что он задает вопросы окружающим. Окружающие реагируют на вопросы по правилу. Тот, кто нарушает правило, сам становится шпионом. Правило таково. Когда вам задают вопрос, нужно молчать. Пусть ответит сосед справа. Нарушившим правило считается как тот, кто ответил, когда надо было молчать, так и тот, кто молчал, когда ему было положено отвечать. Вопросы и ответы могут быть любые. Их содержание роли не играет. Главное – это не нарушать правила. Игра ведется до тех пор, пока не надоест либо пока кто-то не застрянет надолго в роли шпиона. Здесь ведущий может прийти на помощь застрявшему и помочь ему выйти из игры, доиграв шпионскую роль за него.



Занятие № 3

Цель: развитие коммуникативных навыков профессионального общения.

1. Упражнение «Последствия».

На специальных бланках в крупном кружке зафиксировать конфликтную ситуацию. В более мелких кружках указать логическую цепочку лиц, которые могут «пострадать» от негативного воздействия данной конфликтной ситуации. По окончании упражнения обсудить и проанализировать решение. При большом количестве участников целесообразно разбиться на несколько подгрупп.

2. Упражнение «Профилактическое воздействие».

Цель: формирование психотехник воздействия.

Участникам предлагается разыграть следующие ситуации:

1. Группа подростков нарушает общественный порядок. Проведите с ними беседу, которая носила бы в большей степени профилактический характер.

2. Вам необходимо провести профилактическую беседу с группой граждан вашего участка по предостережению их от совершения противоправных действий.

3. Водитель нарушил правила дорожного движения и вам необходимо провести с ним профилактическую беседу.

3. Упражнение «Скрытый мотив».

Цель: развитие умений задавать вопросы; расширение представлений о мотивах, побуждающих другого вступать в общение.

Проводится ролевая игра, в которой участвуют два человека (сотрудник полиции и гражданин). Задача сотрудника — выяснить скрытый мотив, который лежит в основе поведения гражданина, понять, что привело к нему гражданина, каковы истинные причины его обращения в полицию. Примеры ситуаций:

1. К вам приходит гражданин и доносит на своего соседа. Вам необходимо установить его скрытые мотивы. Подлинной проблемой и скрытыми мотивами могут быть ссора, месть, зависть и т.д.

2. Четвертый раз за последние две недели звонит жительница с вашего участка с сообщением, что ее собирается убить напившийся муж.

4. Упражнение «Первая беседа».

Представьте, что Вы назначены на должность участкового в незнакомый вам сельский район. Вы решили познакомиться с гражданами, проживающими на территории, которую курируете. Составьте примерный план знакомства, приблизительный план вашей беседы с возможными вариантами ответов. Чем будет отличаться общение с пожилыми людьми; гражданами, не открывающими свои двери; «проблемными» соседями?

Что Вы можете ответить на усмешку (сарказм) недобросовестного коллеги по поводу вашего знакомства с новой территорией и ее населением?

5. Упражнение «Найди пару».

Участники поочередно получают от ведущего карточки с надписями названий животных. Им предлагается ознакомиться с содержанием (не озвучивая его при этом) и рассредоточиться по аудитории.

Инструкция: «Каждый из вас получил карточку с названием животного, в группе такая карточка не одна. Ваша задача – найти своих «сородичей» и объединиться в «стаю», которая сохраняется до проверки ведущего. По окончании упражнения ведущий определяет правильность выполнения.

Упражнение выполняется молча, при этом можно пользоваться любыми невербальными, выразительными средствами. Категорически запрещается издавать характерные звуки «вашего животного».

6. Упражнение «Место встречи».

Группа разбивается на тройки. В каждой тройке распределяются роли. Один из участников играет роль «глухого и немого»: он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении зрение, жесты, мимика. Второй участник играет роль «глухого и паралитика»: он может говорить и видеть. Третий «слепой и немой»: он способен только слышать и показывать. Всей тройке предлагается задание, договориться о месте, времени и цели встречи.

7. Упражнение «Агрессивный гражданин».

Цель: формирование психотехник ориентировки в ситуации и гражданах, эмпатии, эмоциональной разгрузки ситуации, эмоциональной саморегуляции, изменения психологического состояния и поведения граждан в процессе общения.

1. Вы остановили машину за превышение скорости, водитель возмущен вашими действиями, при общении с вами проявляет агрессивность.

2. Осуществляя очередной рейд Вы столкнулись с женщиной, у которой были явно выражены психические отклонения, попробуйте с ней пообщаться.

3. Вы находитесь в агрессивном, возбужденном, озлобленном состоянии, а вам нужно срочно идти на разрешение семейно-бытового конфликта.

4. На улице произошла драка между двумя гражданами в состоянии алкогольного опьянения. Ваши действия?

5. Вам приходится общаться с гражданами, у которых сформировалась резко негативная оценка действий сотрудников полиции, они обвиняют вас в предвзятости.

6. Осуществите общение: с гражданами, ранее судимыми, условно осужденными; с гражданами в стрессовом, шоковом состоянии.

8. Упражнение «Лабиринт».

Цель: почувствовать ответственность за другого человека.

Лабиринт чертится на большом листе бумаги или мелом на столе и представляет из себя кривую полосу движения. Вдоль этой дороги ставятся непрочные стоящие предметы, которые при любом задевании легко могут упасть (например, склеенные цилиндры из бумаги). Ведомый человек (А) закрывает глаза, берет в руку мел или ручку, а другую руку протягивает своему партнеру (В). Руководящий движением человек должен с помощью руки А показывать ему постоянное направление движения по лабиринту. Их задача – как можно «точнее» пройти по прочерченной линии и желательнее не уронить предметы, стоящие по дороге.

9. Упражнение «Три ответа».

Каждый участник придумывает ситуацию, в которой ему приходится как-то отвечать своему воображаемому собеседнику. Эту ситуацию он сообщает группе, а затем демонстрирует три варианта своих ответов. Один из вариантов должен иллюстрировать уверенное поведение, другой – агрессивное, напористое, наступательное и еще один вариант ответа – неуверенное поведение участника в воображаемой ситуации. Все три варианта ответов демонстрируются без предварительных объявлений о том, какой конкретно вариант сейчас будет показан. После показа свои впечатления об услышанном и увиденном варианте ответа сообщает группа (подгруппа).

Каждый из зрителей должен поделиться своими догадками о том, каким, по его личному мнению, был предъявленный вариант ответа: агрессивным, уверенным или неуверенным. Участник-исполнитель собирает все впечатления от группы и демонстрирует иной вариант ответа. Три варианта ответа даются участникам в любой последовательности, чтобы у группы была свобода предположений.

При объяснении условий выполнения этого упражнения ведущему лучше не демонстрировать ответы на примерах, чтобы исключить вероятность подражания. Лучше предложить участникам мысленно и чувственно

представить вариант агрессивного ответа, затем вариант неуверенного ответа, а уверенное поведение поискать между двух крайностей. Здесь же допустимо высказать соображение о том, что наиболее желаемым для нас, попадающих в неожиданную и неприятную ситуацию, в большинстве случаев является умение дать уверенный ответ. Агрессивное поведение помогает сохранить видимость собственного достоинства, но в ущерб и за счет чувства собственного достоинства партнера по общению. Неуверенное поведение, наоборот, сохраняет иллюзию бережного отношения к чувству собственного достоинства противоположной стороны за счет личного самоунижения. Только уверенное поведение с наибольшим успехом позволяет не затронуть достоинства собеседника и сохранить собственное самоуважение.

Эффектами этого упражнения являются, прежде всего, открытия самодиагностического характера, совершаемые многими членами группы. Во-первых, часто уверенный ответ воспринимается группой как еще один вариант агрессии либо неуверенного, заискивающего поведения. Обнаруживается, что попасть в «золотую середину» довольно сложно. Во-вторых, проявляются еще две группы участников, отличающихся тем, что у одной группы вся шкала ответов сползает в область агрессии, а у другой группы все три ответа имеют явный оттенок неуверенного поведения.

Эти открытия могут настолько сильно удивить и взволновать иных участников, что вызывают довольно серьезные дебаты. В-третьих, бывают отказы от демонстрации одного из вариантов ответов. Как правило, эти отказы объясняются двумя причинами. Одна причина связана с устойчивым представлением участника о самом себе. «Я никогда ни на кого не кричу. Агрессия мне совершенно чужда. Я не вижу необходимости ее здесь из себя выдавливать», – говорит такой член группы. В этом случае не следует настаивать. Стоит лишь внимательно отнестись к желающим прокомментировать этот отказ. Если их нет, то отказ нужно спокойно принять и двигаться дальше. Позже, по окончании упражнения, можно во время обсуждения затронуть проблему вынужденной необходимости уметь быть агрессивным в жизни. Мнение участников группы, несомненно, важнее, ценнее, «терапевтичнее» мнения ведущего, однако это не означает, что ведущий не должен иметь своей позиции, своего отношения к обсуждаемым проблемам.

Наша практика показывает, что уход ведущего от высказывания своего мнения искажает атмосферу группового процесса. В таких случаях возникает опасность ложной многозначительности, ощущения неискренности. Конечно, уход ведущего от обсуждения выводит его из позиции образцового участника. Если это нужно для каких-то дальнейших действий, такая манипуляция может быть оправдана. В большинстве случаев ведущий не должен уходить от участия в обсуждении, с той лишь оговоркой, что его обязанность – прежде всего, помочь быть услышанным большинству участников.

Другая причина отказов демонстрировать полный набор из трех ответов состоит в том, что участник просто не в состоянии нащупать, найти, почувствовать верный тон уверенного варианта. Это является уже самостоятельным самодиагностическим эффектом. Поэтому требовать, уговаривать, предлагать попробовать здесь тем более не стоит.

Одним из частых итогов обсуждений этого упражнения является соображение о том, что в упражнении довольно ярко выступили причины конфликтных ситуаций, связанных с неправильным пониманием собеседниками друг друга. Один убежден, что он крайне вежлив, щепетилен, а другой слышит только агрессию. То, что для одного является уверенным поведением, для другого может оказаться невыносимой грубостью. Это соображение после проведения упражнения «Три ответа» уже не кажется фантазией психолога. Отсюда, кроме самодиагностического, возникает и коррекционный ответ, связанный с собственной тренировкой различных вариантов общения, таких, чтобы каждый участник имел уверенность в том, что его поняли так, как он желает.

Существует и иногда проявляется в этом упражнении еще одна группа участников, отличающаяся тем, что их интонационная шкала настолько сжата, что группа подчас не в состоянии отличить, где демонстрировался агрессивный, где уверенный, а где неуверенный ответ. Все три варианта похожи друг на друга. При обсуждении трудностей этой группы нередко всплывает информация о том, что такие люди вызывают недоверие к себе, производят впечатление замкнутых, скрытных, неискренних, хотя на самом деле это не обязательно так. Поэтому трениговая цель у этой группы сводится к расширению интонационной шкалы общения.

Иногда участники испытывают трудности в придумывании жизненных ситуаций, в которых они должны демонстрировать три варианта ответа. В этом случае хорошей подмогой ведущему будут заранее подготовленные карточки с кратко изложенными на них ситуациями для упражнения. Участники получают карточки и могут либо взять одну из них за основу, либо, отталкиваясь от имеющихся вариантов, придумать свой.

Вот примеры некоторых карточек с ситуациями:

1. В автобусе проверка билетов. У вас по каким-то причинам билета нет. К вам подходит контролер. Вы говорите ему ...
2. Начальник необоснованно лишил вас премии уже во второй раз. Вы идете к начальнику. Входите в его кабинет и говорите ...
3. Собака Вашего соседа изгадила ваш половик. Вы звоните в дверь соседа. Он показывается на пороге. Вы говорите ему ...
4. К вам в кабинет вваливается недовольный и придирчивый человек. Он начинает разговор с необоснованных претензий. Вы говорите ему ...

5. Группа молодых веселых людей сзади вас в кинотеатре мешает вам громким разговором. Вы обращаетесь к ним ...

6. Ваш супруг (ваша супруга) настаивает на том, чтобы вы переключили телевизор на другую программу, где идет спортивная передача (многосерийный телефильм), а вы смотрите то, что нравится вам. Вы говорите ...

7. Учительница вызвала вас в школу по поводу плохого поведения вашего ребенка. Вы считаете, что она придирается к нему. Вы говорите учительнице ...

8. Влюбленный в вас поклонник (обожаящая вас поклонница), совершенно не интересующий вас человек, вызывающий ваше сочувствие и ваше раздражение одновременно, подсел к вам за столик в кафе во время обеденного перерыва. Вы говорите ...

9. Ваш приятель (приятельница) не отдал(а) вам в назначенный срок взятые в долг деньги. Вы говорите ...

10. В поликлинике какой-то тип прорывается на прием к врачу вне очереди. Все молчат. Вы говорите ...

11. Ваш ребенок наотрез отказывается делать уроки. Вы говорите ему ...

12. Ваш подчиненный сообщает вам, что он не справился с поручением и дает вам понять, что это не его вина, а скорее ваша. Вы говорите ...

Как видно из примеров, они составлены так, что в каждом из них наиболее трудно представимыми оказываются разные варианты ответа.

10. Упражнение «Конфликт?»

Вариант 1. Представьте такую ситуацию. Раздраженный гражданин обращается к вам с репликой: «Я уже три раза обращался с просьбой в ваш отдел. Все три раза мне обещали помочь, но так ничего не сделали».

Каким образом необходимо отреагировать в данной ситуации?

Вариант 2. Слушателям предъявляется карточки с изображением конфликтных ситуаций, определенных указанной на них репликой. Необходимо дать вариант ответа (или несколько вариантов: провоцирующий развитие конфликта и позволяющий избежать его). Обсудить предложенные варианты. Из представленных вариантов выбрать наиболее оптимальный.

Объективными показателями успешности адаптации молодых сотрудников являются низкий уровень текучести кадров и нарушений служебной дисциплины в первый год службы.

В заключение отметим, что в качестве преимущества представленной программы можно указать ее системность, комплексность поэтапность, вариативность, гибкость.

Данная программа психологического обеспечения адаптации молодого сотрудника носит рекомендательный характер и может варьироваться в зависимости от индивидуальных особенностей каждого вновь принятого

сотрудника. Вместе с тем эта программа предоставляет возможность проявления творчества самого психолога (например, в использовании методов работы).

Методический материал в программе может использоваться как инструмент для оценки успешности адаптации молодого сотрудника (анкета молодого сотрудника и служебный отзыв его непосредственного руководителя).

(наименование МВД, ГУ (У) МВД по субъекту Российской Федерации)

**СЛУЖЕБНЫЙ ОТЗЫВ
на выпускника филиала ВИПК МВД России
(г. Набережные Челны)**

Фамилия, имя, отчество:

Специальное звание:

Место службы, должность:

Период прохождения профессионального обучения в филиале
ВИПК МВД России (г. Набережные Челны):

Уволен из ОВД (статья и причина увольнения,
дата): _____

(если сотрудник уволен, то анкета дальше не заполняется)

Перемещение по службе после прохождения специального
первоначального обучения (подразделения, должность):

**ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ
ВЫПУСКНИКА**

Теоретическая и практическая подготовленность к профессиональной деятельности	Уровень (в соответствующей графе сделать отметку: + или v)			
	высокий	сред ний	низкий	неудов летво ритель ный
Знание Административного регламента, утверждённого приказом МВД России от 23 августа 2017 г. № 664				
Знание Наставления по организации деятельности ДПС, утверждённого приказом МВД России от 3 декабря 2020 г. № 840дсп				
Знание Правил дорожного движения				

Знание прав и обязанностей сотрудника органов внутренних дел				
Владение техникой регулирования дорожного движения с помощью жезла и без него				
Умение квалифицировать административные правонарушения в области дорожного движения (гл. 12 КоАП РФ)				
Умение качественно оформлять дорожно-транспортные происшествия				
Умение качественно составлять административные материалы в отношении водителей, управляющих транспортными средствами в состоянии опьянения, либо отказавшихся от медицинского освидетельствования				
Умение качественно составлять иные административные материалы по делам об административных правонарушениях в области дорожного движения				
Способность правильно и грамотно вести служебную документацию				
Умение работать с ФИС ГИБДД-М				
Умение работать с АИУС ГИБДД				
Умение работать с АС УДТП «Госучёт»				
Умение работать с МИАС				

Умение работать с приборами фото-, и видеофиксации нарушений ПДД				
Умение работать с мобильными аппаратно-программными комплексами, используемыми в деятельности Госавтоинспекции (например, с автоматизированным рабочим местом инспектора ДПС)				
Знание правовых оснований применения полицией физической силы				
Знание правовых оснований применения полицией специальных средств				
Знание правовых оснований применения полицией огнестрельного оружия				
Способность квалифицировать деяния, содержащие признаки преступления				
Знание особенностей и назначения специальной техники, а также умение применять её в практической деятельности				
Знание и владение навыками оказания первой помощи				
Знание материальной части, ТТХ оружия и боеприпасов, мер безопасности при обращении с ними				
Владение огнестрельным оружием при практических стрельбах				
Владение боевыми приемами борьбы самбо				
Уровень выполнения контрольных упражнений по физической подготовке				

Знание правил личной безопасности и тактики действий при возникновении чрезвычайных ситуаций				
Знание деятельности службы дорожной инспекции и организации движения Госавтоинспекции				
Способность оценки эксплуатационного состояния автомобильных дорог; выявления причин и условий, способствующих возникновению дорожно-транспортных происшествий				
Знание деятельности подразделений технического надзора Госавтоинспекции				
Знание деятельности регистрационных подразделений Госавтоинспекции				
Знание деятельности экзаменационных подразделений Госавтоинспекции				
Знание деятельности подразделений по пропаганде БДД				
Умение психологически правильно строить общение с коллегами в служебном коллективе, а также с различными категориями граждан				
Владение навыками предотвращения и позитивного разрешения конфликтов в профессиональной деятельности				

Личностные качества и способности	Уровень развития (в соответствующей графе сделать отметку: + или v)			
	высокий	средний	низкий	
Ответственность				
Самостоятельность				
Инициативность				
Коммуникативные способности				
Конфликтность				
Способность контролировать свои эмоции и поведение				
Добросовестность				
Работоспособность				
Дисциплинированность				
Организаторские способности				
Психологическая готовность к несению службы				
Параметры	Степень выраженности			
Желание продолжить службу в ОВД	сильно выражено	выражено умеренно	проявляется слабо	отсутствует
Стремление к продвижению по службе	сильно выражено	выражено умеренно	проявляется слабо	отсутствует
Соответствие занимаемой должности	полностью соответствует	в основном соответствует	частично соответствует	не соответствует
Перспективы сотрудника	планируется выдвижение на вышестоящую должность в ближайшее время		по своим деловым и личностным качествам с трудом справляется со своими служебными обязанностями, требует постоянного контроля	

Пожелания и рекомендации по подготовке специалистов
в филиале ВИПК МВД России (г. Набережные Челны):

Начальник подразделения

(наименование подразделения, звание, Ф.И.О, подпись)

Заместитель начальника по работе с личным составом:

(звание, Ф.И.О, подпись)

Психолог: _____

(звание, Ф.И.О, подпись)

«__» _____ 20__ г.

Учебное издание

**Киселев Владимир Александрович
Коробенкова Лилия Николаевна**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ
МВД РОССИИ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ
В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Редактирование и техническое редактирование Ю.А. Каткова

Подписано в печать 28.12.2023.

Формат 60x84 1/16. Объем 4,0 уч.-изд. л.

Тираж 60 экз. Заказ 38/23. Цена договорная.

Федеральное государственное казенное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников
Министерства внутренних дел Российской Федерации».
142007, Московская обл., г. Домодедово, микрорайон Авиационный,
ул. Пихтовая, д. 3.