

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Науково-дослідна лабораторія з проблем протидії злочинності

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ
ДО СЛУЖБИ В ЛАВАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Науково-методичні рекомендації

Харків–2016

УДК [159.98:351.74] (477)

СХВАЛЕНО

На засіданні науково-дослідної лабораторії з проблем протидії злочинності
14 липня 2016 р., протокол № 8

Укладачі:

Прібиткова Наталія Олександрівна, науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем протидії злочинності Харківського національного університету внутрішніх справ;

Олійник Ірина Олександрівна, начальник сектору у складі відділу Київського ВП ГУНП в Харківській області.

В методичних рекомендаціях розглянуті загальні питання вивчення професійної адаптації працівників органів Національної поліції України, а також поданий аналіз найбільш розповсюджених труднощів в адаптації, механізми і чинники пристосування молодих працівників до професійної діяльності.

Дана робота містить конкретні психологічні методики, спрямовані на вивчення різноманітних аспектів адаптації працівників Національної поліції України, рекомендації керівникам підрозділів, наставникам, спеціалістам служб психологічного забезпечення, працівникам кадрових апаратів, а також молодим працівникам Національної поліції України та випускникам навчальних закладів МВС України. Рекомендації можуть бути використані при соціально-психологічному супроводженні процесу професійної адаптації в органах Національної поліції України.

© Прібиткова Н. О., Олійник І. О., 2016

© Харківський національний університет внутрішніх справ

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
1.1. Сутність, поняття та види адаптації	5
1.2. Чинники, що ускладнюють процес адаптації молодих офіцерів	6
2. ЕТАПИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ТА ГОЛОВНІ ЇХ ЗАВДАННЯ	7
2.1. Підготовчий етап.....	7
2.2. Початковий етап	8
2.2.1. Типізація підшефних	8
2.2.2. Організація роботи наставника. Зміст і форми взаємодії з підшефним.....	9
2.3. Дисципліна і законність, як невід’ємні складові професійного успіху.....	11
2.4. Етап становлення і входження у посаду.....	11
2.5. Організація роботи з підшефним з врахуванням його особистісних особливостей	12
2.6. Деякі психологічні особливості роботи з підшефним – жінкою	13
2.7. Психологічна підтримка новачка в колективі	13
2.8. Психопрофілактична робота з підшефним	14
2.8.1. Вплив деяких психологічних особливостей особистості молодого працівника на професійну адаптацію.....	15
3. МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ	19
3.1. Методика САН (самопочуття, активність, настрої).....	19
3.2. Методика вивчення привабливості роботи як одного з показників професійної адаптації.....	21
3.3. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А. Г. Маклакова і С. В. Чермяніна	28
3.4. Методика виміру рівня тривожності (Тейлора-Норакідзе).....	36
3.5. Методика діагностики мотивації до успіху (Т. Елерса)	39
3.6. Методика вивчення особливостей процесу професійної адаптації молодих працівників Національної поліції.....	41
3.7. Методика «Карта дезадаптивної поведінки працівника Національної поліції України»	42
4. РЕКОМЕНДАЦІЇ З СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ	49
4.1. Рекомендації керівникам служб і підрозділів органів Національної поліції.....	49
4.2. Рекомендації молодим працівникам з професійної адаптації.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53

ВСТУП

Національна поліція України виконує одну з провідних ролей у внутрішній політиці нашої держави, зокрема щодо боротьби зі злочинністю, захисту особистої безпеки, прав та свобод громадян, гарантованих Конституцією України та її законами. У зв'язку з цим усе більш гострою стає проблема підвищення рівня професіоналізму кадрового складу поліції. Причому останнє припускає не тільки урахування відповідності працівників деяким психофізіологічним параметрам, володіння певним набором знань та умінь, але й наявність у структурі особистості диспозиційних утворень, що відповідають специфіці роботи, розвиненість необхідних ділових та особистісних якостей.

Формування професійної майстерності працівника поліції відповідно до цих вимог здійснюється в процесі соціалізації людини в межах оперативно-службової діяльності. Від успішного розвитку цього процесу залежить якість виконання службових обов'язків, кінцевий результат роботи.

Як показує аналіз роботи органів поліції, соціалізація в цьому інституті здійснюється досить складно й суперечливо. Про це свідчать такі явища, як плинність кадрів, стан дисципліни та законності. Тому необхідна оптимізація й активізація розвитку всіх необхідних для служби якостей шляхом цілеспрямованого впливу на особистість працівника, здійснення постійного контролю за процесом соціалізації. А все це потребує систематичного вивчення функціонування одного з основних механізмів даного етапу соціалізації – професійної адаптації особистості.

Таким чином, адаптація працівників Національної поліції України до інституту, професії і посади є необхідною, хоча і недостатньою умовою успішної діяльності як окремо взятого співробітника, так і, в остаточному підсумку, усіх органів та підрозділів Національної поліції України.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сутність, поняття та види адаптації

Адаптація – це єдиний процес пристосування особи до нових умов існування.

Адаптація поліцейського – це процес його пристосування до вимог професійної служби та її особливостей, обов'язків за посадою, завдань та змісту спеціальності, а також до поліцейського колективу. Адаптацію поділяють на організаційну, професійну, соціально-психологічну, соціальну та психофізіологічну.

Організаційна адаптація – засвоєння ролі та організаційного статусу посади і підрозділу в загальній організаційно-штатній структурі, а також розуміння особливостей механізму управління підрозділом.

Професійна адаптація – повне та успішне оволодіння професією, новою посадою, тобто пристосування до змісту й характеру діяльності, її умов і організації, активне освоєння тонкощів та специфіки служби, необхідних навичок, засобів прийняття рішення (для початку у стандартних ситуаціях), виконання будь-яких завдань, пов'язаних з вимогами служби, у тому числі, в стресових ситуаціях і бойових умовах.

Соціально-психологічна адаптація – це психологічне пристосування до військової служби, військового колективу, його традицій і норм та стилю управління керівників.

Соціальна адаптація – це процес взаємодії і пристосування молодого офіцера до соціального середовища.

Психофізіологічна адаптація – пристосування до нових фізичних і психологічних навантажень, специфічних умов професійної служби.

Серед вищезазначених видів адаптації найбільш важливою є професійна, оскільки саме вона прямо пов'язана з професіоналізмом особового складу, його готовністю виконувати поставлені завдання.

Процес адаптації молодих офіцерів умовно можна поділити на два етапи:

перший етап – випробувальний, який надає першу інформацію про нового поліцейського та надає йому можливість ознайомитися з новими умовами служби. Цей етап адаптації може бути критичним в залежності від особистих якостей, рівня розвитку професійно-важливих якостей молодого офіцера, ступеня його готовності до виконання посадових обов'язків та може тривати до трьох місяців, в результаті чого виробляється відповідний тип поведінки та вчинків;

другий етап – характеризується переходом від одного виду діяльності (навчання) до практичної діяльності на посаді та професійним становленням.

В залежності від бажання поліцейського присвятити своє життя службі, відношення до виконання обов'язків за посадою, погляду на своє майбутнє, цей період може тривати декілька років.

Важливу роль в проходженні адаптації офіцера відіграють особливості організації повсякденної діяльності у підрозділах, частинах, які б давали змогу реалізовувати мотиваційні настанови окремого правоохоронця, особливості соціально-психологічного клімату, що склався в колективі, особисті якості поліцейського, пов'язані з його віком, сімейним становищем, характером.

Специфіка адаптації молодих офіцерів обумовлена характером службової діяльності, а також умовами, в яких вона здійснюється.

Найчастіше перед молодим офіцером, який щойно приступив до виконання обов'язків за посадою, виникає значний обсяг самостійної професійної роботи – йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в повсякденній діяльності підрозділу та самоутвердитися, проявити свої здібності, інтереси і можливості.

Крім того, на адаптацію впливає об'єктивність оцінки результатів його службової діяльності. Поліцейський, який отримує об'єктивну оцінку своєї діяльності – більш впевнений у своїх силах, з більшою відповідальністю відноситься до справи.

Робота щодо забезпечення успішного проходження молодими офіцерами процесу адаптації складається з трьох періодів:

I період – підготовчий період, починається до прибуття молодих офіцерів поліцейського відділу (установи);

II період – забезпечення адаптації молодих офіцерів на первинних посадах, починається з дня прибуття молодих офіцерів до відділу поліції;

III період – супроводження адаптації молодих офіцерів в процесі їх професійної діяльності протягом першого року служби та подальшого професійного становлення.

1.2. Чинники, що ускладнюють процес адаптації молодих офіцерів

1. Недостатність та недостовірність інформації про умови проходження та особливості проходження служби у Національній поліції України.

Обмежена інформованість є наслідком недосконалої діючої системи профорієнтації випускників шкіл та недоліків освітнього процесу у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. Практично одиниці молодих людей ознайомлені з достовірною інформацією щодо проблем соціального характеру, розмірів та своєчасності виплат грошового утримання, фактичної тривалості робочого дня офіцерів Національної поліції України. Але навіть ті, що знають її, сподіваються на покращення даної ситуації в майбутньому. Завдяки цьому певна категорія молодих офіцерів (особливо сімейних, де дружина знаходиться у відпустці по догляду за дитиною або не

працює), починають пошук більш високооплачуваної роботи в цивільних установах.

2. Недбале чи байдуже ставлення прямих та безпосередніх начальників до процесу адаптації молодих офіцерів.

3. Слабка психологічна та практична підготовка, низький рівень морально-ділових якостей випускників.

4. Надмірне завантаження молодих офіцерів непритаманними їм завданнями. Це призводить до значних щоденних витрат часу, фізичної напруги, посилених емоційних перевантажень, скорочення вільного часу, віддачі усіх фізичних сил та можливостей.

5. Призначення випускників на посади, які не відповідають отриманій спеціальності.

6. Низький рівень матеріального забезпечення особового складу Національної поліції (грошове забезпечення, речове та продовольче забезпечення, медичне та санаторно-курортне забезпечення, забезпечення житлом тощо).

2. ЕТАПИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ДО СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ТА ГОЛОВНІ ЇХ ЗАВДАННЯ

Наставнику слід враховувати, що робота щодо забезпечення адаптації молодих фахівців до умов служби складається з:

- 1) Підготовчого етапу.
- 2) Початкового етапу служби.
- 3) Етапу професійного становлення і входження у посаду.

2.1. Підготовчий етап

Основна мета підготовчого етапу – це завчасне створення позитивних умов для професійної та соціально-психологічної адаптації молодого фахівця до умов служби і налагодження взаємин у службовому колективі.

В ході підготовчого етапу наставник здійснює попереднє соціально-психологічне вивчення особи закріпленого підшефного, яке здійснюється на підставі аналізу документів. Передусім, наставник з'ясовує такі важливі фактори, які можуть впливати на успішність адаптації підлеглого як позитивно, так і негативно.

Детально розглядаються питання з вивчення соціально-демографічної характеристики особи підшефного, демографічної характеристики його сім'ї, соціально-побутових умов проживання, освітнього рівня, ставлення до служби в поліції, трудовий стаж, досвід роботи (служби) в правоохоронних органах, стан здоров'я, ділові і особистісні якості тощо.

Ретельний збір і вивчення інформації за вказаними позиціями дозволить наставнику визначитись щодо віку, кваліфікації, життєвого та професійного

досвіду підшефного, стану його здоров'я, найбільш виражених його рис і якостей, впливу умов праці і соціального оточення, сприяє створенню психологічного портрету підшефного.

Наставник може заздалегідь визначитись щодо оптимальної моделі спілкування з особою, виходячи з тих важливих особистісних і зовнішніх факторів, які безпосередньо впливали і впливають на її психоемоційну сферу, та зміст заходів, які доцільно провести з підшефним.

2.2. Початковий етап

На початковому етапі служби молодих фахівців головне завдання наставництва полягає у забезпеченні їх безпосередньої адаптації до умов служби в органах Національної поліції, формуванні певних професійних навичок та вмінь щодо виконання посадових обов'язків, створенні сприятливої морально-психологічної атмосфери для розвитку позитивної мотивації і бажання якнайшвидше зайняти своє місце в діяльності структурного підрозділу.

При вирішенні цього завдання, пов'язаного з послідовною реалізацією раніше визначених заходів, необхідно задіяти весь потенціал авторитету і досвіду наставника, а також його формуючого впливу на становлення підшефного, щоб перші, надзвичайно важливі його кроки на службі, не були хибними.

Кожен наставник має усвідомлювати свою високу відповідальність, оскільки він є вже не тільки працівник органів Національної поліції, а, водночас, вчитель і старший товариш свого підшефного. Взагалі неприпустимими для наставника є випадки порушення дисципліни і законності, неконструктивної, безпідставної конфліктності, які можуть дуже швидко знайти відображення в поведінці підшефного, який наслідуватиме свого більш досвідченого колеги.

Для успішної роботи з підшефним наставник має володіти необхідним рівнем фахових знань. Він обов'язково має добре знати і використовувати положення Закону України «Про Національну поліцію», Конституції та законів України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, наказів міністерств, а також наказів і доручень Міністра внутрішніх справ України з питань, що належать до сфери діяльності поліції.

2.2.1. Типізація підшефних

Молодих працівників, які прийнято на службу до Національної поліції з позиції професійної адаптації можна умовно поділити на три основні групи:

- працівники, котрі легко освоюють професію та входять до колективу працівників підрозділів Національної поліції України.
- працівники, які легко освоюють професію, але мають проблеми в соціальній адаптації.
- працівники, яким важко адаптуватися до професії та колективу.

Перші кроки новачка на шляху професійного становлення супроводжуються непевністю, дефіцитом інформації та напруженістю. Тому психологічне забезпечення процесу адаптації на початковому етапі професійного становлення спрямоване на оптимізацію обсягу, якості та форми наданої інформації про колектив, різні служби, організації, її структури, традиції, групові норми тощо. Але на практиці такий процес протікає як правило стихійно.

2.2.2. Організація роботи наставника. Зміст і форми взаємодії з підшефним

З прибуттям підшефного у перший день наставнику доцільно провести з ним індивідуальну співбесіду в ході якої познайомитись з підшефним, встановити особистісну позицію спілкування з врахуванням його віку, досвіду, кваліфікації.

При вмілому її проведенні є можливість оцінити не тільки потреби, мотиви, нахили, інтереси, риси характеру, пізнавальні процеси молодого фахівця, зокрема, і ті, які можуть зашкодити нормальному проходженню служби, його думку про положення справ у колективі і т. ін. Результати бесіди допоможуть скласти загальний психологічний портрет, на підставі якого далі доцільно будувати індивідуальну роботу.

Наприклад, в ході бесіди наставник не повинен обмежуватись простим розпитуванням підшефного. Попередньо намічені запитання не можуть обмежити зміст розмови – вони лише основні орієнтири для ініціатора бесіди.

Всю отриману інформацію про індивідуальні особливості особи та свої висновки наставнику доцільно фіксувати зразу після її завершення. Важливо не тільки отримати потрібну інформацію, але й здійснити позитивний психологічний вплив на молодого працівника. Доцільно висловлювати побажання, поради, які полегшать його адаптацію до умов несення служби.

Наставник має проінформувати підшефного про орган, підрозділ, службу, де він працюватиме, характер завдань, які той має виконувати, коротко охарактеризувати колективи структурних підрозділів, досягнуті результати у боротьбі зі злочинністю, умови служби і побуту, особливості суспільно-політичної та економічної, релігійної, криміногенної обстановки у регіоні, місцеві звичаї і взаємини з місцевими органами державної влади, підприємствами, населенням, громадськими організаціями тощо.

Інформація має подаватися стисло, але водночас зрозуміло для підшефного. З самого початку **тон спілкування має відповідати тому стилю взаємин, який буде мати місце протягом всього періоду взаємодії наставника і підшефного.** Найкраще будувати спілкування на ґрунті поваги і товариського ставлення до особи, але без панібратства і потурання. Слід уникати грубощів і суб'єктивних оцінок на адресу дій як підшефного, так і інших працівників.

В тому разі, якщо є потреба в наданні підшефному об'ємної інформації і її запам'ятовуванні, її слід давати у декілька прийомів протягом кількох перших днів, роблячи акцент на її важливості.

Наставник має сприяти обов'язковим вагомим складовим професійного становлення підшефного до службовій діяльності:

- пристосування новачка до вимог даної професії;
- пристосування до колективу, встановлення нормальних міжособистісних взаємин із співробітниками та керівниками;
- пристосування до умов даного конкретного підрозділу, до особливостей організації праці, службової та виконавської дисципліни, санітарно-гігієнічних умов, системи заохочень-покарань тощо.

Наставник повинен максимально ввести підшефного у стан службових справ, характер і особливості завдань, що виконуються, дати коротку характеристику і оцінку рівню розкриття злочинів, професійної підготовки, службової дисципліни і психологічного стану персоналу, ознайомити з посадовими обов'язками і особливостями їх виконання, тактико-технічними даними і станом озброєння, спеціальної техніки, майна, які знаходяться у підрозділі, документацією.

Для підтримання у підшефного психологічної впевненості, встановлення довірчих неформальних стосунків та доброзичливої атмосфери співробітництва наставник має супроводжувати підшефного при представленні його керівництвом колективу підрозділу, де той працюватиме.

На цьому етапі наставник безпосередньо з'ясовує мотиви (причини) вступу підшефного на службу до Національної поліції України, його прагнення і очікування, що пов'язані з новою професійною діяльністю.

Наставник також надає допомогу підшефному у складанні особистого плану щодо вступу на посаду. При складанні плану наставнику доцільно запропонувати підшефному самому підготувати початковий варіант плану, визначитись з колом питань і заходів, які мають бути заплановані для виконання. Потім, оцінивши його здатність до планування своєї діяльності, грамотність, творчі здібності, внести корективи і уточнення в діловій, доброзичливій формі. Водночас наставник вивчає реакцію підшефного на конструктивну критику.

Перш за все наставнику необхідно виключити можливість свавілля стосовно молодого спеціаліста з боку працівників з більшим професійним досвідом. Наставнику необхідно встановити чіткий контроль за службовим навантаженням, особливо в тих підрозділах, де існує значний некомплект. Разом з тим наставник не має надмірно опікати підшефного і виконувати його завдання. Потрібно з першого дня формувати у підшефного здатність до творчої, самостійної роботи, поєднуючи це з докладним і чітким його інструктуванням зі змісту кожного завдання, що доручається.

Однак, наставнику не слід впадати і в іншу крайність, залишаючи підшефного наодинці з завданням, забезпечуючи тільки періодичний контроль. Найкращою схемою взаємодії є самостійне вирішення підшефним поставлених завдань за умови підтримки і дієвого контролю.

2.3. Дисципліна і законність, як невід'ємні складові професійного успіху

З самого початку наставнику необхідно почати формувати у підшефного позитивне ставлення до статутних вимог і необхідності дотримання дисципліни і законності. Найбільш ефективним способом є формування у підшефного особистої потреби у нормативній поведінці. Це досягається, передусім, завдяки особистому прикладу наставника, який демонструє високу дисциплінованість суворе слідування встановленим правилам.

Неприпустимою є ситуація за якої наставник сам порушує дисципліну чи заохочує до цього підшефного. Психологічний ефект такого негативного впливу зводить нанівець всі позитивні заходи.

Наставнику слід уникати приймати від підшефного подарунки, різноманітні послуги, що робить його психологічно залежним і робить проблематичним принципову позицію щодо порушень і помилок підшефного.

Дії наставника при перевірці дисциплінованості підшефного

- 1) об'єктивно і принципово оцінювати негативні явища в колективі і спільно з керівництвом вживати оперативні заходи щодо їх припинення;
- 2) вести безкомпромісну боротьбу з фактами приховання порушень, окоманіювання, викривлення дисциплінарної практики, грубості, образ і приниження гідності молодого спеціаліста, виключити застосування непедагогічних методів виховання до підшефного іншими працівниками.

2.4. Етап становлення і входження у посаду

На цьому етапі наставник навчає і виховує підшефного в ході спільної праці, одночасно здійснює глибоке вивчення процесу його становлення на посаді. Наставник надає дієву допомогу підшефному у виконанні посадових обов'язків та розвитку морально-ділових якостей, необхідних для подальшої служби на посадах з більшим обсягом роботи.

Наставнику слід приділяти значну увагу відслідкуванню впливу на підшефного вказаних у пункті 1.2 чинників, щоб якомога раніше протидіяти зниженню професійної мотивації. Саме на першому році служби нерідко відбувається переорієнтація фахової спрямованості частини особового складу органів та підрозділів Національної поліції, багато хто з працівників висловлює намір залишити службу. У роботі з такими підлеглими доцільно підвищувати рівень усвідомлення ними потреби продовжувати службу, підтримувати психологічну готовність до подолання труднощів, зосереджуватися на тому, щоб завдання службової діяльності були для підлеглих особисто важливими.

Якщо умови діяльності не відповідають прагненням підшефного, він не бачить можливості у задоволенні своїх потреб, які сподівався реалізувати в ході професійної діяльності, у нього спостерігається послаблення, чи, навіть, зникнення необхідних (базових) мотивів. Це може спонукати його до пошуку нових видів діяльності як в інших органах і службах МВС, так і в іншій професійній сфері.

Наставнику доцільно:

1) допомогти підшефному позбавитись від нереальних прагнень і очікувань, пов'язаних з професійною діяльністю, чітко розкрити перед ним зміст завдань, які він повинен буде вирішувати, реальним розміром фінансового та матеріально-технічного забезпечення;

2) спрямувати організаційні і виховні заходи на формування соціально значимих ціннісних орієнтацій та необхідних морально-ділових якостей підшефного для успішного виконання посадових обов'язків;

3) забезпечити, щоб підшефний відчув, що потрапив у колектив, який уміє турбуватися про своїх членів, і одночасно вимагати сумлінного виконання своїх обов'язків.

2.5. Організація роботи з підшефним з врахуванням його особистісних особливостей

Проблеми адаптації до умов службової діяльності, виникають, як правило, внаслідок прорахунків на попередніх етапах кадрової роботи (профорієнтації, профвідборі при вступі до навчальних закладів, у навчально-виховному процесі) та недостатнього професіоналізму керівництва підрозділів Національної поліції при роботі з особовим складом.

Наставник має враховувати, звідки підшефний прийшов на службу до Національної поліції. Так, молоді випускники вищих навчальних закладів іноді мають слабе уявлення про реальні умови роботи в правоохоронних органах. Вони погано інформовані про проблеми соціального характеру, розміри та своєчасність виплат заробітної платні, фактичну тривалість робочого дня, але сподіваються на покращення ситуації з матеріального забезпечення МВС за період їх служби. Приходячи на службу в підрозділи Національної поліції, частина молодих фахівців (особливо сімейних, у яких дружина знаходиться у відпустці по догляду за дитиною або не працює), зіткнувшись з тим, що реалізувати очікування не вдається, починає шукати більш високооплачувану роботу. Колишні кадрові правоохоронці, можуть абсолютизувати вимоги нормативних документів і менше довіряють власній інтуїції, відчувають труднощі взаємодіючи з населенням.

Наставнику слід пам'ятати, що деяка частина абітурієнтів з числа випускників шкіл вступає до навчальних закладів МВС з метою ухилення від строкової військової служби та одержання за рахунок держбюджету престижної професії юриста. Інша частина абітурієнтів хоча і не виявляє бажання служити

в поліції, але вступає до навчальних закладів під впливом батьків або родичів, які є працівниками поліції. Зіткнувшись з труднощами у перші місяці служби, частина молодих фахівців розчаровується у виборі професії та намагається реалізувати себе в іншому місці.

2.6. Деякі психологічні особливості роботи з підшефним – жінкою

Особливого такту і педагогічного вміння потребує від наставника робота з підшефним – жінкою. Будувати взаємини слід з чітким дотриманням статутних норм, без грубощів і панібратства, не допускаючи приниження і дискримінації підшефної за статевою ознакою з боку інших працівників. Наставнику слід формувати у підшефної установку на повну рівність у правах і обов'язках з працівниками-чоловіками. Наставнику слід приділити велику увагу, передусім, адаптації підшефної у колективі, особливо якщо колектив складається з чоловіків.

Після вступу на службу частина жінок починає облаштовувати особисте життя (що є цілком природнім) і протягом перших 3 років служби йде у декретну відпустку. Тому зростання кількості молодих фахівців-жінок поступово призводить до збільшення кадрового некомплекту в підрозділах Національної поліції, перевантаження інших працівників, їх фізичної та психічної втоми і, як наслідок, до можливості виникнення у них бажання змінити місце роботи. Наставнику слід це пам'ятати і не допускати негативних оцінок такої ситуації. Окрім того велике значення має обладнання робочого місця для жінки.

Наставник також має знати, що частина жінок-підшефних прагне перевести професійні взаємини у площину особистих, компенсувати прорахунки у службовій діяльності за рахунок приязності, невимушеності у спілкуванні тощо. В такому випадку доцільно делікатно і конструктивно вказати підшефній на її помилки. Критичні зауваження підшефній необхідно робити тільки на одинці, чітко і об'єктивно вказати на недоліки і визначити шляхи їх виправлення.

2.7. Психологічна підтримка новачка в колективі

Труднощі адаптації молодих працівників у підрозділах Національної поліції обумовлені специфічним характером професійної діяльності, а також умовами, у яких вона проходить. Характер роботи визначається наявністю певних соціально-психологічних особистостей, властивих колективам органів Національної поліції.

Наставнику слід знати, що багато молодих фахівців після початку служби відчують труднощі відносно самоконтролю та самокорекції поведінки у службовій діяльності внаслідок неадекватної самооцінки. Як правило, не перевіривши себе у складних умовах такий підшефний схильний перевищувати свої можливості, рівень знань і умінь.

Однак, реально почавши виконувати оперативно-службові завдання, молодий працівник відчуває сильне стресове навантаження, до якого він не готовий. Різкі, суворі зауваження колег, керівництва можуть призвести у психологічно слабкого працівника до негативної оцінки себе як фахівця. Це викликає у нього почуття невпевненості, приниження власної ролі та свого статусу у підрозділі. Наставник має своєчасно підтримати підшефного, запобігти розвитку комплексу «неповноцінності» та бажання реалізувати себе як особистість, проявити фахову спроможність за межами органів Національної поліції.

Слід уникати ситуації, пов'язаної з не кращими традиціями, коли новачку дістається найбільш некваліфікована чи не вигідна робота, погано обладнане робоче місце, тому що він поки - що на краще не заслужив. Такий підхід до молодого спеціаліста суттєво знижує ефективність процесу його адаптації.

Молодого фахівця наставнику потрібно вводити до службово-оперативної діяльності підрозділу та навантажувати роботою поступово. Надмірне навантаження на початку службової діяльності суттєво ускладнює як професійну, так і соціально-психологічну адаптацію, призводить до появи почуття самотності, невпевненості та зміни мотивації щодо подальшого проходження служби в органах Національної поліції.

Частина молодих працівників призначається на посади, які не відповідають отриманій ними спеціальності або потребують більшого обсягу знань та умінь, ніж той, яким вони володіють. Призначення на посаду, що не відповідає отриманій спеціальності, може викликати у молодого фахівця почуття розчарування, безпорадності, призвести до зниження мотивації до роботи, ускладнення процесу як соціально-психологічної, так і професійної адаптації, і, як наслідок, до виникнення бажання залишити службу в Національній поліції. Наставник має слідкувати і вносити необхідні пропозиції керівництву органу, підрозділу, служби, щоб запобігти такому стану.

За умови вимушеного призначення (наприклад внаслідок значного некомплекту) звернути першочергову увагу на оволодіння підшефним тими фаховими знаннями і навичками, яких йому бракує, створити у підшефного установку на подолання труднощів. Наставник має стимулювати цікавість підшефного, заохочувати його щодо самостійного вивчення настанов, інструкцій, спеціальної літератури та проведення інструктивно-методичних і показових занять.

2.8. Психопрофілактична робота з підшефним

Одним із важливих напрямків роботи наставника є його участь в психопрофілактичній роботі щодо підшефного. В цьому напрямку, передусім, наставнику слід ретельно стежити за змінами фону настрою підшефного, його поведінковими реакціями в різних ситуаціях з метою завчасного виявлення надмірної психологічної вразливості, нервово-психічної нестійкості підшефного та причин цього.

Наставнику слід не просто знайомити підшефного зі способами, методами, умовами роботи але і навчати його тим прийомам організації праці, властивим кожній спеціальності, які дозволяють зменшити втомлюваність, допомагають діяти більш упорядковано, системно, здійснювати фізичне і психологічне відновлення після навантажень. Наставник має пропагувати здоровий спосіб життя, роз'яснювати підшефному (особливо молодого віку) шкідливість зловживання спиртними напоями, наркотичними речовинами, лікарськими препаратами, надмірного куріння.

Потрібно формувати у нього переконання, що фізичне здоров'я – обов'язкова запорука успішної службової діяльності, формування розвиненої особистості.

Наставник має з'ясувати, вплив яких подій, ситуацій, осіб викликає у підшефного (а вони специфічні для кожної особи) погіршення настрою, стану здоров'я, хвилювання, нервозність, призводить до зниження ефективності професійної діяльності, порушень дисципліни. Наставник самостійно або за допомогою керівників, психологів, інших працівників служби планує і вживає відповідних ситуації заходів щодо профілактики цих негативних впливів.

Оскільки робота правоохоронців пов'язана з постійною взаємодією з населенням, наставнику слід приділити велику увагу формуванню у підшефного уміння ефективного спілкування з громадянами. Тут наставнику доцільно поступово залучати підшефного до спілкування з громадянами за схемою: спостереження за наставником – епізодичне підключення підшефного – рівноправна участь підшефного. Наставнику слід формувати у підшефного установку на налагодження партнерських стосунків з населенням, захист конституційних прав і свобод громадян.

Для підтримки інтересу до служби молодих працівників в Національній поліції наставникам потрібно демонструвати їм реальну перспективу службового і професійного зростання.

2.8.1. Вплив деяких психологічних особливостей особистості молодого працівника на професійну адаптацію

Наставникам необхідно знати, що на виразність таких особистісних характеристик, як самооцінка, самолюбство, сприйняття власне себе, прагнення до самостійності суттєво впливає темперамент підшефного, який є найбільш стійкою та інформативною ознакою індивідуальності особистості.

Темперамент (латинське слово «temperamentum» означає «суміш») виражає динаміку психічних процесів та поведінки особистості та залежить від таких властивостей нервової системи, як сила, рухливість та врівноваженість нервових процесів збудження та гальмування. Практичний інтерес становить 6 різновидів темпераменту:

- сильний сангвінік (врівноваженість, сила, рухливість);
- діяльний холерик (сила, рухливість, неврівноваженість);
- неврівноважений меланхолік (рухливість, неврівноваженість, слабкість);

- слабий меланхолік (неврівноваженість, слабкість, інертність);
- інертний меланхолік (слабкість, інертність, врівноваженість);
- врівноважений флегматик (інертність, врівноваженість, сила).

Працівнику з **сангвінічним темпераментом** притаманні такі позитивні риси, як цілеспрямованість та наполегливість, висока активність та пристосованість до нових обставин, вміння чітко і впевнено діяти в складних умовах, гнучкість розумових процесів, висока концентрація уваги та продуктивність діяльності, оптимізм, схильність до гумору, комунікабельність, вміння швидко входити у контакт з оточуючими та заслужити авторитет, постійне прагнення до духовного збагачення та самовиховання. У недостатньо вихованого сангвініка при втраті інтересу до професійної діяльності можуть виявлятися такі негативні якості: формальне ставлення до своїх обов'язків, впертість, дратівливість, нетерпимість до критики, ненадійність в дружбі, необережність та безтурботність в небезпечних ситуаціях.

Працівнику з **холеричним темпераментом** притаманні швидкість реакції, рухливість та енергійність в службовій діяльності, постійне прагнення бути кращим, організаторські здібності. В складних, екстремальних ситуаціях діє сміливо, самовіддано, любить ризикувати та долати труднощі та небезпеку. В спілкуванні, громадській діяльності виявляє високу активність, критичність, ініціативність, самостійність, досить комунікабельний, легко встановлює емоційні зв'язки, наполегливо прагне до лідерства, але занадто чутливий до громадської думки та оцінкам оточення. У недостатньо вихованого холерика можуть проявлятися такі негативні якості: невірноваженість, грубість, безтактність, самовпевненість, зарозумілість. Він часто прагне до особливого статусу в колективі, легко змінює друзів, відкрито висміює недоліки оточуючих, буває злопам'ятним і мстивим. Мінливий настрій, почуття змінюються різко та несподівано. Холерик може бути джерелом конфліктів і напруги в колективі. Будучи покараним, він часто очолює групу порушників дисципліни, розповсюджує негативні тенденції.

Працівник з **неврівноваженим меланхолічним темпераментом** володіє високою чутливістю та рухливістю психічних процесів, швидким сприйняттям завдань та наказів керівників, активністю в громадській діяльності, вміння висунути гарну ідею, має організаторські здібності, знаходиться в стані постійної готовності до дій. Разом з тим, в нього спостерігаються такі негативні якості, як запальність, невірноваженість, імпульсивність, схильність до непередуманих дій, прояви грубості та дратівливості, прискіпливості та упередженості. Він відчуває невпевненість і навіть страх перед керівниками, хвилюється при отриманні нового відповідального завдання та з великим трудом його виконує. Серед колег авторитетом не користується, оскільки постійно конфліктує.

Працівник зі **слабким меланхолічним темпераментом** – сумлінний, старанний, ретельний, виконавчий. Йому притаманне підвищене почуття відповідальності, принциповість, справедливість, чуйність, делікатне ставлення

до оточуючих, критичність та самокритичність. Його називають душею колективу, надійним товаришем. Основними недоліками такого працівника можна назвати швидко втомлюваність, нерішучість, обережність, замкненість, низьку комунікативність та ініціативність в діяльності, підвладність зовнішнім впливам, песимізм і впертість.

Працівнику з **інертним меланхолічним темпераментом** притаманні старанність та акуратність при виконанні звичних обов'язків, рівний фон настрою, скромність, тактовність, самокритичність, сталість у дружбі. В колективі врівноважений, рідко сперечається, в конфліктних ситуаціях участі не бере, уважний до прохань та пропозицій оточуючих, ретельно аналізує власну діяльність, спокійний до схвалення. Основними недоліками такого працівника є те, що він відчуває серйозні труднощі при переключенні з одного виду діяльності на інший, невпевненість дій в несподіваних, складних ситуаціях, загальмованість реакцій та пасивність в діяльності, відсутність рішучості та ініціативи в небезпечних умовах, байдужість до оцінок оточення, критики з боку керівників, потурання та лінощі.

Працівнику з **флегматичним темпераментом** притаманні надійність в діяльності, впевненість та самовладання, наполегливість та цілеспрямованість, уміння терпіти та переносити труднощі служби, авторитетність серед колег, прагнення надавати їм будь яку допомогу, постійність в дружбі, здатність безстрашно діяти в екстремальних ситуаціях, не боїться емоційних та фізичних навантажень, намагається не конфліктувати, доручену справу доводити до кінця. Основними недоліками такого працівника є те, що він з трудом оволодіває новими знаннями та навичками, не вміє швидко реагувати на завдання, не прагне позбавитись поганих звичок та стереотипів мислення, індиферентний до критики, пасивний в спілкуванні, упереджено ставиться до окремих осіб. Він не здатний вирішувати декілька завдань, швидко переключатися з одного завдання на інше.

Оскільки процес адаптації до служби в лавах Національної поліції України являє собою взаємодію молодого працівника та оточуючого соціального середовища, можна виділити перш за все **фактори особистісні та фактори зовнішні**.

Для розуміння **особистісних факторів** в ході адаптації до служби в Національній поліції наставнику слід знати:

- 1) соціальний досвід підшефного;
- 2) основні мотиви служби;
- 3) рівень загальної освіти;
- 4) здібності до оволодіння конкретним видом спеціальності;
- 5) типологічні особливості темпераменту та характеру.

Слід відмітити, що адаптація до дисципліни та порядку проходження служби в Національній поліції протікає значно швидше у тих, хто має хист до служби в поліції, високий рівень знань, відчуває інтерес до спеціальності, добре фізично розвинутий.

Встановлено, що особи сангвінічного та холеричного темпераментів значно швидше адаптуються до служби ніж флегматики та меланхоліки. Сангвінік завдяки власній оптимістичності, практичності, комунікабельності легко входить в колектив, знайомиться з колегами. Холерик в нових умовах не боїться перешкод, виявляє високу активність та винахідливість, може швидко стати лідером в колективі. Флегматик не схильний до спілкування, віддає перевагу самотності, повільно пристосовується до нових обставин, змін у житті. Сентиментальність меланхоліка також ускладнює адаптацію, обмежує коло спілкування з одним, двома працівниками, відданий власним прихильностям, на грубість реагує стримано, але потім концентрується на власних переживаннях, довго ображається.

Темперамент значно впливає на виразність таких особистісних характеристик, як самооцінка, самолюбство, прагнення до самостійності, комунікабельність.

Серед зовнішніх факторів, які впливають на адаптацію молодого фахівця можна відмітити:

- 1) несення служби у складі слідчо-оперативних груп, чергових змін, нарядів, забезпечення заходів по охороні публічного порядку;
- 2) форми і зміст професійної підготовки;
- 3) стиль керівництва безпосередніх керівників;
- 4) особливості стосунків в колективі.

Дисциплінованість молодого працівника тісно пов'язана з індивідуальними особливостями його темпераменту, характеру, здібностей, інтересів, ціннісних орієнтацій, та потреб. Дисциплінованість – це складна система таких якостей, як слухняність, відповідальність, акуратність, витривалість, чесність, ввічливість, які повинні проявлятися у людини постійно. Тому розвивати особистість молодого працівника Національної поліції необхідно в ситуації створення максимуму умов для придбання ним позитивних звичок та стереотипів поведінки.

В залежності від типу темпераменту дисциплінованість може проявлятися по різному:

- 1) у сангвініка часто спостерігається легковажне ставлення до дорученої справи, переоцінка власних можливостей;
- 2) холерик неврівноважений та запальний;
- 3) флегматик, внаслідок власної інертності, не поспішає з виконанням завдань, і тому не вкладається в терміни, нормативи та ритм службової діяльності;
- 4) меланхолік легко ображається на критичні зауваження, різкість, грубість та з важко адаптується до нових умов служби.

Вікові особливості характеру супроводжуються прагненням до самостійності, підвищеною критичністю відносно старших, досвідчених працівників, легкою сприйнятливостю до різноманітних зовнішніх впливів. Прагнення свободи сполучається з зростанням самоконтролю та початком

самовиховання, що в свою чергу може призводити до нестійкої поведінки молодого фахівця. Особливої уваги наставників потребують так звані інфантильні, слабохарактерні особи, в яких спостерігається слабка воля, розпещеність і несталість бажань.

Знання наставника про рівень пізнавальних та інтелектуальних здібностей підшефного дозволить йому цілеспрямовано впливати на особистість, оскільки дисциплінованість та ретельність молодого працівника залежать від рівня сприйняття вимог керівника або наставника, уважного відношення до керівництва, здатності запам'ятовувати необхідну інформацію для раціональної поведінки в складних обставинах.

Під час вивчення характеру підшефного наставнику необхідно чітко визначити до якої групи належить підшефний:

- «домінантний – керований»;
- «мобільний – ригідний»;
- «екстравертований – інтровертований».

Це дозволить визначити тактику поведінки наставника та способи педагогічного впливу на особистість підшефного.

3. МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Даний розділ містить діагностичні методики, що дозволяють оцінювати рівень адаптованості працівників Національної поліції; рівень розвитку їхніх індивідуально-психологічних якостей, що впливають на процес професійної адаптації; виявляти конкретні фактори, від яких залежить успішність даного процесу.

Результати запропонованих методик необхідно використовувати при соціально-психологічному забезпеченні адаптації працівників до професійної діяльності, контролі й оптимізації даного процесу працівниками психологічних служб підрозділів, кадровими апаратами, керівниками різноманітних рівнів.

Подані методики можуть бути використані як окремо, так і в комплексі. Вони дозволяють оцінити основні показники, що впливають на професійну адаптацію працівників.

3.1. Методика САН (самопочуття, активність, настрій)

Методика дозволяє вимірювати емоційний стан людини в період інтенсивних психічних та фізичних навантажень. Характеристика самопочуття, активності й настрою молодого працівника є показниками його адаптованості до особливостей професійної діяльності, до її змісту, задач, специфічних умов, а також до колективу підрозділу.

Випробуваному пропонується бланк відповідей і дається така інструкція.

Інструкція: оцініть свій звичайний стан (той, у якому ви буваєте частіше, знаходячись на роботі) та поставте на шкалі знак «+» між протилежними характеристиками в тому місці, що у найбільшій мірі відображує співвідношення між цими якостями особисто для Вас.

Бланк відповідей

Характеристика стану	Варіант відповіді	Характеристика стану
1. Самопочуття гарне	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Самопочуття погане
2. Почуваю себе сильним	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Почуваю себе слабким
3. Пасивний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Активний
4. Малорухомий	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Рухливий
5. Веселий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Смутний
6. Гарний настрій	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Поганий настрій
7. Працездатний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Розбитий
8. Повний сил	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Знесилений
9. Повільний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Швидкий
10. Бездіяльний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Діяльний
11. Щасливий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нещасливий
12. Життєрадісний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Нежиттєрадісний
13. Напружений	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Розслаблений
14. Здоровий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Хворий
15. Байдужий	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Небайдужий
16. Розслаблений	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Схвильований
17. Захоплений	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Тужливий
18. Радісний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Сумний
19. Відпочилий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Втомлений
20. Свіжий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Виснажений
21. Сонливий	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Збуджений
22. Бажання відпочити	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Бажання працювати
23. Спокійний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Стурбований
24. Оптимістичний	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Песимістичний
25. Витривалий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Швидко втомлююсь

26. Бадьорий	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Млявий
27. Тямити важко	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Тямити легко
28. Розсіяний	1 2 3 4 5 6 7 8 9	Уважний
29. Повний надій	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Розчарований
30. Задоволений	9 8 7 6 5 4 3 2 1	Незадоволений

Обробка результатів: кожна буква в назві анкети позначає визначений стан людини (С-самопочуття; А-активність; Н-настрій).

Буквам відповідають такі пари слів:

С (самопочуття) - 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26

А (активність) - 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28

Н (настрій) - 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30

За кожною шкалою дані підсумовуються і діляться на 10 (за числом питань).

Середній бал шкал, що свідчить про сприятливий стан випробуваного знаходиться в області оцінки 5 і вище. Оцінки 4 й нижче вказують на зниження самопочуття, активності, настрою. Низький рівень даних показників указує на те, що випробуваний відчуває труднощі в адаптації і потребує допомоги. Досліднику необхідно додатково з'ясовувати, з якою сферою пов'язана низька адаптація випробуваного.

3.2. Методика вивчення привабливості роботи як одного з показників професійної адаптації

Про рівень адаптованості молодого працівника можна судити за низкою об'єктивних та суб'єктивних показників.

До загальних **об'єктивних показників** відносять: продуктивність праці, рівень кваліфікації, кількість розкритих злочинів, трудова дисципліна, норми та цінності колективу, статус особистості в даному колективі.

До загальних **суб'єктивних показників** можна віднести: задоволеність працею, відчуття свого професійного росту та перспективи, «тяжіння» до свого колективу, усвідомлення соціальної значущості своєї праці, легкість спілкування та ін.

Проте, професійна адаптація не для всіх молодих працівників закінчується успішно. Часом незадоволеність роботою призводить їх до розчарування, бажанню переїхати місце роботи, а то і зовсім звільнитися з поліції.

Чинники, що викликають плинність кадрів, можна умовно поділити на декілька груп:

- умови праці. Так деякі працівники згодні на будь-яку роботу, за умови, що після 24 годин їм буде наданий особистий час; інші прагнуть

перейти з підрозділів, в яких вони повинні працювати тільки вночі; треті згодні працювати в будь-якому режимі, але тільки в приміщенні та ін.

- характер завдань, що вирішуються. Для деяких працівників таким важливим, часом негативним чинником може бути необхідність систематично приймати відповідальні рішення. До цієї групи чинників варто віднести привабливість та перспективність професії, престиж служби в різних підрозділах.

Дана методика призначена для оцінки задоволеності працівника своєю роботою – її особливостями, умовами, взаємовідносинами з колективом та керівництвом, – як одного з основних критеріїв оцінки психічної адаптації в умовах визначеної професійної діяльності.

Методика може проводитися як в індивідуальній, так і в груповій формі. Кожному випробуваному видаються опитувальник, бланк відповідей з інструкцією.

Опитувальник вивчення привабливості праці

Інструкція для випробуваного: Перед Вами опитувальник, що містить ряд суджень про різноманітні аспекти роботи. Серед запропонованих суджень немає поганих або гарних. Всі вони важливі, але для кожної людини кожне по-своєму.

В першій частині завдання Вам необхідно оцінити за 10-бальною шкалою ступінь справедливості перерахованих суджень для Вашої особистої роботи у своєму колективі. Причому, 10 балів – це абсолютно (на 100%) справедливо, тобто оцінювана якість постійно є присутньою. Якщо ж, хоча б і дуже рідко, якість не виявляється, то варто ставити 9 балів і так далі до 0, що означає повну відсутність даної якості, тобто ніколи такого не буває. Для відповіді Вам необхідно написати у відповідній графі бланка відповідей той бал, що виражає Вашу думку по даному судженню.

В другій частині завдання використовується той же опитувальник. Але тепер Вам належить відповісти на запитання: «Якби у Вас раптом з'явилася можливість перемінити цю роботу на іншу, то Ви вибрали б ту, у якій...». При виконанні цієї частини Вам належить насамперед орієнтуватися на свої особисті бажання й інтереси, тобто відзначити, що для Вас у роботі найбільше важливо, а що найменш.

У відповідях будьте самостійними, постарайтеся висловити свою особисту думку з приводу кожного судження, нічого не пропускайте. У самому опитувальнику нічого не пишеть (тільки у бланку відповідей).

Бланк опитувальника

1. У роботі завжди є щось нове, незнайоме й тому цікаве	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2. Гарні, нешкідливі для людини, санітарно-гігієнічні умови праці	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

3. У колективі теплі й дружні взаємини між людьми	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
4. У мене багато товаришів по роботі, які мене цінують і поважають	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
5. Є можливість підвищувати свою кваліфікацію, професійну грамотність	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
6. Висока середньомісячна зарплата	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
7. У колективі існують відносини непримиренності до порушення дисципліни, недбалості, нечесності	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
8. У колективі більшість висококваліфікованих, грамотних співробітників	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
9. У більшості членів колективу відповідальне ставлення до своїх обов'язків	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
10. Завжди своєчасний ремонт техніки й устаткування, забезпечення оргтехнікою, ГСМ та спецзасобами	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
11. У колективі завжди досягаються всі необхідні показники діяльності	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
12. Робота проста, не вимагає спеціальної підготовки	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
13. Про мою роботу не соромно розповісти друзям і знайомим	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
14. У процесі роботи завжди є можливість переговорити, порадитися з колегами	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
15. Робота вимагає спеціальних знань і умінь	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
16. Робота безпечна, не містить небезпечних для життя й здоров'я ситуацій	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
17. Більшість у колективі - це приємні й симпатичні люди, з якими можна не тільки добре попрацювати, але й відмінно відпочити	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
18. Я маю авторитет і довіру серед співробітників нашого колективу	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
19. Є можливість попрацювати на різних ділянках, виконувати різноманітні професійні завдання, освоїти суміжні професії	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

20. Своєчасна виплата премій, надбавок	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
21. У колективі склалися відносини взаємодопомоги й співробітництва	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
22. Більшість членів колективу мають вищу або незакінчену вищу юридичну освіту	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
23. У колективі відсутні які б то не було порушення трудової дисципліни, законності	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
24. У колективі повністю відсутня робота в понаднормовий час і вихідні дні	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
25. У колективі постійно росте ефективність виконання професійних завдань	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
26. Робота легка, не викликає фізичної перевтоми	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
27. Моя робота має велике значення для діяльності всього колективу	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
28. Керівник часто обговорює зі мною різні професійні питання	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
29. Робота різноманітна, вимагає кмітливості, змушує думати	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
30. Добре й зручно обладнано робоче місце	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
31. У колективі відсутні які б то не було конфлікти між працівниками	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
32. Керівництво цінує мене як працівника	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
33. Є можливість і створені всі умови для навчання	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
34. Своєчасна оплата понаднормових годин і роботи у вихідні дні	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
35. У колективі відносини між людьми будуються на основі високої вимогливості й принциповості	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
36. Більшість співробітників прагнуть підвищувати свій професійний рівень	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
37. Більшість членів колективу характеризуються творчим ставленням до праці	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

38. Робота ритмічна, без штурмівщини	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
39. У колективі робота завжди виконується якісно й у строк	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
40. Умови роботи дозволяють вибрати для себе зручний темп роботи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
41. Робота, що я роблю, дуже важлива	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
42. Керівник завжди цікавиться моїми особистими справами	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
43. Робота вимагає високої кваліфікації	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
44. Добре оформлені їдальня, тир, спортзал, душові та ін.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
45. У колективі існує атмосфера довіри й доброзичливості друг до друга	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
46. Мій керівник мене поважає	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
47. Є можливість постійно підвищувати свою правову, економічну грамотність	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
48. Гарне соціальне забезпечення членів колективу: житлом, путівками, дитячим садком, телефоном та ін.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
49. Висока організованість і згуртованість свого колективу	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
50. Більшість співробітників активно беруть участь у суспільному житті колективу	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
51. У колективі кожний вважає своїм обов'язком боротися за якість виконання професійних обов'язків	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
52. Зручний режим, графік роботи	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
53. У колективі завжди суворо виконуються всі планові показники	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
54. Робота не накладає на людину великої відповідальності	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
55. Наш колектив відіграє важливу роль у житті всього управління	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
56. Члени колективу часто проводять разом вільний від роботи час	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Бланк відповідей

П. І. Б. _____

Посада _____ Стаж в поліції _____ Стаж у посаді _____

Вік _____ Освіта _____

I частина

№	Бал	№	Бал	№	Бал	№	Бал	Сума (Σ1)	Середня (M1)
								За строкою	
1		15		29		43			
2		16		30		44			
3		17		31		45			
4		18		32		46			
5		19		33		47			
6		20		34		48			
7		21		35		49			
8		22		36		50			
9		23		37		51			
10		24		38		52			
11		25		39		53			
12		26		40		54			
13		27		41		55			
14		28		42		56			

II частина

№	Бал	№	Бал	№	Бал	№	Бал	Сума (Σ2)	Середня (M2)	M1-M2
								За строкою		
1		15		29		43				
2		16		30		44				

3		17		31		45				
4		18		32		46				
5		19		33		47				
6		20		34		48				
7		21		35		49				
8		22		36		50				
9		23		37		51				
10		24		38		52				
11		25		39		53				
12		26		40		54				
13		27		41		55				
14		28		42		56				

Яка ймовірність того, що при нагоді Ви підете з цього місця роботи?
Обведіть кружком потрібну цифру:

1	0,9	0,8	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

Обробка результатів:

Для зручності обробки всі досліджувані потреби зведені в 14 шкал і наведені в бланку відповідей у кожному рядку:

1. Потреба у творчій і цікавій роботі.
2. Потреба в сприятливих умовах праці.
3. Потреба в теплих і довірчих відносинах у колективі.
4. Потреба у визнанні, в особистому авторитеті.
5. Потреба у власному розвитку.
6. Потреба в особистому матеріальному й соціальному забезпеченні.
7. Потреба в принципових і вимогливих взаєминах у колективі.
8. Потреба в індивідуальному розвитку всіх членів колективу.
9. Потреба в активній життєвій позиції всіх членів колективу.
10. Потреба в гарній організації праці.

11. Потреба в професійних успіхах всього колективу.

12. Утилітарна потреба.

13. Потреба в суспільному визнанні особистого внеску й важливості роботи колективу в цілому.

14. Потреба в спілкуванні як по «вертикалі» так і по «горизонталі».

I. Знайти середні арифметичні значення по кожній шкалі окремо в першій і в другій частині завдання.

II. Визначити ступінь суб'єктивної привабливості роботи для людини в даному колективі шляхом знаходження різниці середніх арифметичних значень шкал між першою й другою частинами (M1 - M2). Тут важливе значення мають величина різниці й знак: негативні значення інтерпретуються як незадоволеність тим або іншим аспектом роботи; позитивні - як привабливість даного аспекту для людини.

III. Обчислити інтегральний показник СПК, яким є середня арифметична шкальних середніх у колективі. Міра розсіювання шкальних середніх оцінок в індивідуальних відповідях може служити додатковим показником рівня розвитку СПК і інтерпретується як непрямий показник згуртованості єдності думок у колективі.

Звичайно, наведені шкали не відбивають всіх особливостей професійної діяльності, але можлива заміна шкал залежно від цілей дослідження. Важливо, що такий підхід дозволяє досить точно визначити, чим саме не вдоволений співробітник, у якому напрямку треба діяти при соціально-психологічному супроводі професійної адаптації співробітника.

3.3. Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність»

А. Г. Маклакова і С. В. Чермяніна

Використання факторного аналізу дозволяє уточнити структуру особистісних властивостей, що впливають на успішність адаптації.

Так, дослідниками, що вивчають адаптацію, виявлений показник «гармонічна активність», у який увійшли такі ознаки, як ініціативність, самостійність, цілеспрямованість, наполегливість, інтелектуальна продуктивність, уміння організувати свою роботу, впевненість у собі та ін. До другого показника, що інтерпретований дослідниками як «високий рівень домагань», увійшли лідерство, самооцінка, толерантність до фрустрації, комунікативні здібності, інтелектуальна продуктивність, соціальний статус. Третій показник, що об'єднує ознаки, пов'язаний із реакцією на фрустрацію, одержав назву «показник самокритичності» для молодих спеціалістів, які адаптуються успішно, і «показник агресивності поведінки» для молодих спеціалістів, які відчують труднощі при адаптації.

Даний опитувальник містить 165 питань і має наступні шкали:

- «вірогідність» (В);

- «адаптивні здатності» (АЗ);
- «нервово-психічна стійкість» (НПС);
- «моральна нормативність» (МН).

Дані шкали відбивають індивідуально-психологічні особливості особистості, які впливають на професійну адаптацію.

На кожне твердження випробуваний повинен відповісти «так» або «ні».

Інструкція для опитуваних: Уважно прочитайте кожне твердження опитувальника. Якщо Ви згодні із твердженням, поставте в бланку відповідей напроти номера твердження знак плюс ("+"), якщо не згодні - знак мінус ("-").

Текст опитувальника

1. Буває, що я серджуся.
2. Звичайно зранку я прокидаюся свіжим і відпочилим.
3. Зараз я приблизно так само працездатний, як і завжди.
4. Доля безумовно несправедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свій будинок.
7. Часом у мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, те я повинен відповісти йому тим же.
10. Іноді мені в голову приходять такі негарні думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. У мене бувають часто дивні й незвичайні переживання.
13. У мене були відсутні неприємності через мою поведінку.
14. У дитинстві був час, коли я скоював дрібні крадіжки.
15. Буває, що в мене з'являється бажання ламати або трощити все навколо.
16. Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, тому що ніяк не міг змусити взятися за роботу.
17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.
18. Моя родина не схвалює ту роботу, яку я вибрав.
19. Бували випадки, коли я не додержувався обіцянок.
20. Голова в мене болить часто.
21. Раз у тиждень або частіше я без усякої видимої причини раптово відчуваю жар у всіх тілі.
22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.

23. Стан мого здоров'я майже такий же, як у більшості моїх знайомих (не гірше).

24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити мимо, якщо вони зі мною не заговорюють першими.

25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.

26. Я людина товариська.

27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.

28. Більшу частину часу настрій у мене подавлений.

29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну у житті.

30. У мене мало впевненості в собі.

31. Іноді я кажу неправду.

32. Звичайно я вважаю, що життя - варта річ.

33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, щоб просунутися по службі.

34. Я охоче беру участь у зборах і інших громадських заходах.

35. Я сварюся з членами моєї родини дуже рідко.

36. Іноді я маю сильне бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.

37. Сама важка боротьба для мене - це боротьба із самим собою.

38. М'язові судороги або посмикування в мене бувають вкрай рідко (або майже не бувають).

39. Я досить байдужний до того, що зі мною буде.

40. Іноді, коли я себе погано почуваю, я буваю дратівливим.

41. Часто в мене таке почуття, що я зробив щось не те, або навіть щось погане.

42. Деякі люди до того люблять командувати, що мене так і тягне робити все всупереч, навіть якщо я знаю, що вони праві.

43. Я часто вважаю себе зобов'язаним відстоювати те, що знаходжу справедливим.

44. Моя мова зараз така ж, як завжди (ні швидше, ні повільніше, немає ні хрипоти, ні невиразності).

45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж гарне, як у більшості моїх знайомих.

46. Мене жахливо зачіпає, коли мене критикують або лають.

47. Іноді в мене буває почуття, що я просто повинен нанести ушкодження собі або кому-небудь іншому.

48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями тих, хто мене оточує.

49. У дитинстві в мене була компанія, де всі намагалися стояти один за одного.

50. Іноді мене так і підмиває з ким-небудь затіяти бійку.

51. Бувало, що я говорив про речі, у яких не розбираюся.

52. Звичайно я засипаю спокійно й мене не тривожать ніякі думки.

53. Останні кілька років я почуваю себе добре.

54. У мене ніколи не було ні припадків, ні судорог.

55. Зараз моя вага постійна (я не худну й не повнію).

56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.

57. Я легко плачу.

58. Я мало утомлююся.

59. Я був би досить спокійний, якби в кого-небудь із моєї родини були неприємності через порушення закону.

60. З моїм розумом діється щось негарне.

61. Щоб сховати свою сором'язливість, мені доводиться затрачати більші зусилля.

62. Приступи запаморочення в мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).

63. Мене турбують сексуальні питання.

64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я тільки що познайомився.

65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю, що в мене тремтять руки.

66. Руки в мене такі ж спритні й моторні, як і колись.

67. Більшу частину часу я відчуваю загальну слабкість.

68. Іноді, коли я збентежений, я сильно потію, і мене це дуже дратує.

69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.

70. Думаю, що я людина приречена.

71. Бували випадки, що мені було важко стриматися, щоб що-небудь не стягнути в кого-небудь або де-небудь, наприклад у магазині.

72. Я зловживав спиртними напоями.

73. Я часто про що-небудь тривожуся.

74. Мені б хотілося бути членом декількох кружків або суспільств.

75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильних серцебиттів.

76. Все своє життя я суворо дотримуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.

77. Траплялося, що я перешкоджав або поводився всупереч людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.

78. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де треба.
79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.
80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я навіть не міг усидіти на місці.
81. Найчастіше мої вчинки неправильно витлумачувалися.
82. Мої батьки й (або) інші члени моєї родини чіпляються до мене більше, ніж треба.
83. Хтось управляє моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою трапиться.
85. Мені подобається бути в компанії, де всі жартують друг з другом.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком впевнений у собі.
88. Нікому не довіряти – це найбезпечніше.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я перебуваю в компанії, мені важко знайти підходящу тему для розмови.
91. Мені легко змусити людей боятися себе, і іноді я це роблю заради забави.
92. У грі я прагну вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, яка обманула того, хто сам дозволяє себе обманювати.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Щасливим я буваю, коли застаюся на самоті.
97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець із якої-небудь причини залишився не покараним.
98. У моєму житті був один або кілька випадків, коли я почував, що хтось за допомогою гіпнозу змушує мене робити ті або інші вчинки.
99. Я рідко заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було зіткнень із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих значних людей - це як би надає мені ваги у власних очах.
102. Іноді, без усякої причини, в мене раптом наступають періоди надзвичайної веселості.
103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напругою.
104. У школі мені було дуже важко говорити перед класом.
105. Люди проявляють стосовно мене стільки співчуття й симпатії, скільки я заслуговую.

106. Я відмовляюся грати в деякі ігри, тому що в мене це погано виходить.

107. Мені здається, що я знаходжу друзів з такою же легкістю, як і інші.

108. Мені неприємно, коли навколо мене люди.

109. Мені, як правило, везе.

110. Мене легко засмутити.

111. Деякі із членів моєї родини робили вчинки, які мене лякали.

112. Іноді в мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.

113. Мені буває важко приступити до виконання нового завдання або почати нову справу.

114. Якби люди не були настроєні проти мене, я в житті досягнув би набагато більшого.

115. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.

116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.

117. Я легко втрачаю терпіння з людьми.

118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.

119. Часто мені хочеться вмерти.

120. Іноді я буваю такий збуджений, що мені буває важко заснути.

121. Часто я переходжу на іншу сторону вулиці, щоб уникнути зустрічі з тим, кого я побачив.

122. Бувало, що я кидав почату справу, тому що боявся, що я не впораюся з нею.

123. Майже щодня трапляється що-небудь, що лякає мене.

124. Навіть серед людей я почуваю себе самотнім.

125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.

126. У гостях я частіше сиджу осторонь і розмовляю з ким-небудь одним, а не беру участь у загальних розвагах.

127. Мені часто говорять, що я запальний.

128. Буває, що я з ким-небудь пліткую.

129. Часто мені буває неприємно, коли я намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють неправильно.

130. Я часто звертаюся до людей за порадою.

131. Часто, навіть тоді, коли для мене все складається погано, я почуваю, що мені все байдуже.

132. Мене досить важко вивести із себе.

133. Коли я намагаюся вказати людям на їх помилки або допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.

134. Як правило, я спокійний і мене нелегко вивести із душевної рівноваги.
135. Я заслуговую суворого покарання за свої провини.
136. Мені властиво так сильно переживати свої розчарування, що я не можу змусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні до чого не придатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань я, особливо не замислюючись, погоджувався з думкою інших.
139. Мене досить турбують усілякі нещастя.
140. Мої переконання й погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати знайти в ньому лазівку.
142. Є люди, які мені настільки неприємні, що в глибині душі радіюся, коли вони одержують наганяй за що-небудь.
143. У мене бували періоди, коли я через хвилювання губив сон.
144. Я відвідую всілякі громадські заходи, тому що це дозволяє бути серед людей.
145. Можна простити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.
146. У мене є дурні звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто даремно.
147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойний жарт викликає у мене сміх.
149. Якщо справа в мене йде погано, мені відразу хочеться все кинути.
150. Я прагну діяти відповідно до власних планів, а не додержуватися вказівок інших.
151. Люблю, щоб навколишні знали мою точку зору.
152. Якщо я поганій думки про людину або навіть нехтую її, то майже не намагаюся сховати цього від неї.
153. Я людина нервова і легко збудлива.
154. Усе в мене виходить погано, не так, як треба.
155. Майбутнє здається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
157. Кілька разів на тиждень у мене буває почуття, що повинно трапитися щось страшне.
158. Найчастіше я відчуваю себе втомленим.
159. Я люблю бути на вечорах і просто в компаніях.
160. Я намагаюся ухилитися від конфліктів і скрутних станів.

161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.

162. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж розповіді про любов.

163. Якщо я захочу зробити щось, але навколишні вважають, що цього робити не треба, я легко можу відмовитися від своїх намірів.

164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все, що можуть.

165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

Обробка результатів

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку кількості збігів відповідей респондента із ключем по кожній зі шкал: кожний збіг оцінюється в 1 бал.

Починати обробку треба зі шкали "вірогідність", щоб оцінити прагнення респондента уявити себе в більш соціально-привабливому виді. Якщо обстежуваний набирає по шкалі вірогідності більше 8 балів, результат тестування варто вважати недостовірним і після проведення роз'яснювальної бесіди необхідно повторити тестування.

По інших шкалах сума набраних респондентом балів переводиться у відсотки.

Результати по кожній зі шкал інтерпретуються відповідно до наступних нормативів:

1) **Від 0 до 40%** – високий рівень виразності показників, які вимірюються відповідною шкалою, і, відповідно високий рівень розвитку адаптивних здатностей. Якщо опитуваний набирає кількість балів у даному діапазоні, то можна прогнозувати, що процес його професійної адаптації буде проходити успішно.

2) **40–60%** – середній рівень;

3) **60–100%** – низький рівень, тобто якщо кількість збігів відповідей респондента із ключем перебуває в даному діапазоні, це вказує на низький рівень розвитку адаптивних здатностей. Респонденти, що набрали кількість балів у даному діапазоні, вимагають особливої уваги й допомоги з боку керівництва, психолога й колективу в процесі професійної адаптації.

Порівняння результатів, отриманих опитуваним по кожній зі шкал, дає можливість виявити ті індивідуально-психологічні якості, які підлягають розвитку в процесі соціально-психологічного забезпечення його професійної адаптації.

Ключі до шкал Багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність»

Шкала «Вірогідність» (В)

«Ні» 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.

Шкала «Адаптивні здатності» (АЗ)

«Так» 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.

«Ні» 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163.

Всього 152 питання.

Шкала «Нервово-психічна стійкість» (НПС)

«Так» 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.

«Ні» 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

Всього 96 питань.

Шкала «Комунікативні особливості» (КО)

«Так» 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.

«Ні» 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159. Всього 31 питання.

Шкала «Моральна нормативність» (МН)

«Так» 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165

«Ні» 13, 76, 97, 100, 160, 163.

Всього 24 питання.

3.4. Методика виміру рівня тривожності (Тейлора-Норакідзе)

Опитувальник складається з 50 тверджень і призначений для оцінки рівня тривожності як одного з показників адаптованості співробітника до професійної діяльності. Він відповідає на кожне твердження або позитивно, якщо дане твердження підходить особисто до нього (+ у бланку), або негативно, якщо твердження йому не підходить (- у бланку).

Тестування триває 15 - 30 хв.

1. Я можу працювати довго невтомно.

2. Я завжди виконую свої обіцянки, незважаючи на те, зручно мені це чи ні.
3. Звичайно руки й ноги в мене теплі.
4. У мене рідко болить голова.
5. Я впевнений у своїх силах.
6. Очікування мене нервує.
7. Часом мені здається, що я ні до чого не придатний.
8. Звичайно я почуваю себе цілком щасливим.
9. Я не можу зосередитися на чому-небудь одному.
10. У дитинстві я завжди негайно й безмовно виконував, все, що мені доручали.
11. Раз на місяць або частіше в мене буває розлад шлунку.
12. Я часто ловлю себе на тому, що мене щось тривожить.
13. Я думаю, що я не більше нервовий, чим більшість інших людей.
14. Я занадто сором'язливий.
15. Життя для мене майже завжди пов'язане з великою напругою.
16. Іноді буває, що я говорю про речі, в яких не розбираюся.
17. Я червонію не частіше, чим інші.
18. Я часто засмучуюся через дрібниці.
19. Я рідко зауважую в себе серцебиття або задишку.
20. Не всі люди, яких я знаю, мені подобаються.
21. Я не можу заснути, якщо мене хто-небудь тривожить.
22. Звичайно я спокійний і мене нелегко засмутити.
23. Мене часто мучать нічні кошмари.
24. Я схильний усе сприймати занадто серйозно.
25. Коли я нервую, у мене підсилюється пітливість.
26. У мене неспокійний і переривчастий сон.
27. В іграх я прагну скоріше вигравати, чим програвати.
28. Я більше чутливий, чим більшість інших людей.
29. Буває, що нескромні жарти й гостроти викликають у мене сміх.
30. Я хотів би бути також задоволеним своїм життям, як, імовірно, задоволені інші.
31. Мій шлунок сильно турбує мене.
32. Я постійно заклопотаний своїми матеріальними й службовими справами.
33. Я насторожено ставлюся до деяких людей, хоча знаю, що вони не можуть заподіяти мені шкоди.
34. Мені часом здається, що переді мною нагромаджені такі труднощі, яких мені не перебороти.

35. Я легко ніяковію.
36. Часом я стаю настільки збудженим, що це заважає мені заснути.
37. Я прагну ухилятися від конфліктів і скрутних станів.
38. У мене бувають приступи нудоти й блювоти.
39. Я ніколи не спізнився на побачення або роботу.
40. Часом я почуваю себе зайвим.
41. Іноді мені хочеться вилятися.
42. Майже завжди я відчуваю тривогу у зв'язку із чим-небудь або з ким-небудь.
43. Мене турбують можливі невдачі.
44. Я часто боюся, що от - от почервонію.
45. Мене нерідко охоплює розпач.
46. Я – людина нервова і легко збудлива.
47. Я часто зауважую, що мої руки тремтять, коли я намагаюся щось-небудь зробити.
48. Я майже завжди відчуваю почуття голоду.
49. Мені не вистачає впевненості в собі.
50. Я легко пітнію навіть у прохолодні дні.
51. Я часто мрію про такі речі, про які краще нікому не розповідати.
52. У мене дуже рідко болить живіт.
53. Я вважаю, що мені дуже важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
54. У мене бувають періоди такого сильного занепокоєння, що я не можу довго всидіти на одному місці.
55. Я завжди відповідаю на листи відразу після прочитання.
56. Я легко збуджуюся.
57. Практично ніколи я не червонію.
58. У мене набагато менше різних побоювань і страхів, чим у моїх друзів і знайомих.
59. Буває, що я відкладаю на завтра те, що варто зробити сьогодні.
60. Звичайно я працюю з більшою напругою.

Обробка результатів.

В 1 бал оцінюються відповіді «так» до наступних висловлень: 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60.

Також в 1 бал оцінюються відповіді «ні» до висловлень 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58.

Брехливими вважаються відповіді «так» до пунктів 2, 10, 55 і відповіді «ні» до пунктів 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

3.5. Методика діагностики мотивації до успіху (Т. Елерса)

Особливе місце в структурі особистісних чинників психічної адаптації дослідники відводять **мотивації досягнення успіху**. Високий енергетичний потенціал надається найбільше важливому у діяльності, що потребує мобільності, швидкого входження в нові ситуації, освоєння нових навичок, дій в умовах, у яких кінцеві успіх чи невдача ще не визначилися, і тісно пов'язані з індивідуальною активністю. Енергетичний потенціал у значній мірі забезпечується виразністю і структурою мотивації досягнення. Переваження мотивації досягнення успіху над мотивацією запобігання невдачі сприяє й ефективній психічній адаптації, і успішності діяльності.

Методика дозволяє оцінювати мотивацію працівника до успіху, яка є одним з особистісних факторів, що впливає на ефективність адаптації.

Інструкція: Вам запропонований тест, що містить 41 питання. На кожне з питань Ви можете відповісти або «так», або «ні».

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на невизначений час.
2. Я легко дратуюся, коли зауважую, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, начебто я ставлю все на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх
5. Коли в мене два дні підряд немає справи, я гублю спокій
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх
7. Стосовно себе я більш суворий, чим стосовно інших.
8. Я більше доброзичливий, чим інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, тому що знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я маю потребу в невеликих паузах відпочинку.
11. Ретельність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, чим та, яку я виконую.
14. Осудження стимулює мене сильніше, чим похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це звичайно помітно
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу!
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе

22. У житті мало речей, важливіших, ніж гроші

23. Завжди, коли мені треба виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю

24. Я менш честолобний, чим інші.

25. Наприкінці відпустки я звичайно радуюся, що незабаром вийду на роботу

26. Коли я схильний до роботи, я роблю її краще й більш кваліфіковано, чим інші

27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати

28. Коли в мене немає справ, я почуваю, що мені не по собі

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якнайкраще

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим

32. Мої успіхи якоюсь мірою залежать від моїх колег

33. Безглуздо протидіяти волі керівника

34. Іноді не знаєш, яку роботу прийде виконувати

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий

36. Як правило, я звертаю мало уваги на свої досягнення

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, чим робота інших

38. Багато з того, за що я беруся, я не доводжу до кінця

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою

40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади й призначення.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я йду на все, аж до надзвичайних заходів.

Ключ.

Надається по 1 балу за відповіді «так» на питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Надається по 1 балу за відповіді "ні" на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підраховується сума набраних балів.

Інтерпретація результатів:

- Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху.
- Від 11 до 16: середній рівень мотивації.

- Від 17 до 20 балів: помірно високий рівень мотивації.
- Понад 21 бал: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Низький рівень мотивації до успіху може спричинятись недостатньо вираженим прагненням й низьким рівнем здатності працівника до подолання труднощів, які об'єктивно виникають в процесі його адаптації до професійної діяльності.

3.6. Методика вивчення особливостей процесу професійної адаптації молодих працівників Національної поліції

Методика являє собою анкету закритого типу, що призначена для вивчення основних труднощів, із якими зіштовхується працівник у процесі професійної адаптації, а також причин, які ці труднощі обумовлюють. Дані анкетування дозволяють здійснювати контроль за процесом адаптації та розробляти індивідуальні програми соціально-психологічної допомоги в адаптації тим працівникам, які цього потребують. Анкету доцільно використовувати в умовах, коли з деяких причин індивідуальна бесіда із молодим працівником не можлива, або коли потрібні статистичні дані на великому масиві респондентів.

Випробуваному пропонується бланк відповідей, що містить шість відкритих питань, на які він повинний дати свої відповіді.

А Н К Е Т А

П. І. Б. _____

Посада _____ Стаж в поліції _____ Стаж на посаді _____

Вік _____ Освіта _____

1. З якими труднощами Ви зустрілись в процесі адаптації до професійної діяльності? (перерахуйте якнайбільше)

2. Від чого, на Вашу думку, ці труднощі залежать, у чому їх причини?

3. Як Ви особисто намагаєтесь ці труднощі перебороти? Чи існують такі труднощі, що особисто Вам перебороти неможливо?

4. Які умови та фактори, на Вашу думку, безпосередньо впливають на успішність професійної адаптації молодих працівників?

5. Які умови та фактори, на Вашу думку, перешкоджають успішній адаптації?

6. Оцініть ступінь Вашої адаптації до роботи, до служби на сьогоднішній день за 7-ми бальною шкалою (7 балів – цілком адаптувався; 1 бал – цілком не адаптувався). Закресліть бал, що Вам підходить

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

3.7. Методика «Карта дезадаптивної поведінки працівника Національної поліції України»

Карта дезадаптації до професійної діяльності співробітника поліції призначена для виявлення ступеня первинної адаптації співробітників до умов роботи в підрозділах системи МВС.

Карта містить 9 шкал, які відбивають основні аспекти професійної адаптації співробітників поліції. Кожна шкала містить ознаки, що характеризують ступінь адаптованості співробітника від слабкої адаптації до повної дезадаптації.

Карта дезадаптації заповнюється на кожного молодого співробітника декількома експертами, у ролі яких виступають безпосередні керівники співробітника, більш досвідчені співробітники, а також інші колеги, які стикаються з випробуванням у своїй діяльності. Незалежні експертні оцінки відбивають громадську думку про співробітника як про фахівця й члена колективу і є статистичною сукупністю індивідуальних уявлень колег про нього. Практика показує, що для одержання достовірних результатів необхідне залучення не менше трьох експертів.

Кожному експертові видається опитувальник з описом шкал і бланк відповідей, у якому міститься інструкція із заповнення карти.

Опитувальник:

1 шкала «Відношення до роботи»

1. У результатах роботи задовольняється малим
2. У роботі не проявляє ініціативи, користується обмеженим колом методів.
3. Працює тільки коли його контролюють
4. Більшість завдань не в змозі виконати самостійно

5. Любить говорити про непотрібність тієї або іншої роботи
6. У силу особистих якостей, не здатний скористатися допомогою колег
7. Не прагне оволодіти практичними навичками
8. Іноді відсутній на роботі без поважної причини
9. Заявляє, що робота - це формальність
10. У результатах роботи не зацікавлений
11. Часто не приходять на роботу
12. Погано виконує свої функціональні обов'язки

2 шкала «Здоров'я»

1. Спостерігається частий ритм подиху, що збивається (задиhaється)
2. Може харчуватися тільки певним видом їжі (дієта)
3. Болісно ставитися до свого здоров'я
4. Має схильність до надмірних збліднень або почервонінь
5. Має схильність до частих застуд
6. Спостерігаються різноманітні «тики»
7. Скаржиться на часті болі в шлунку й нудоту
8. Часті головні болі
9. Хворобливі, почервонілі віка
10. Схильність до шкірних захворювань
11. Часті кровотечі з носа
12. Погана координація рухів.

3 шкала «Депресія»

1. Млявий, безініціативний
2. Рухи вповільнені, «загальмований»
3. Часто марить, «мріє наяву»
4. Уникає контактів з колегами
5. Повністю усувається якщо його зусилля не увінчалися успіхом
6. Апатичний (байдужий до всього), пасивний, неухажний
7. Коли розсерджений - впадає в «каз»
8. Часто буває в поганому настрої
9. У вільний час нічим не цікавиться
10. Часто спостерігаються раптові спади енергії
11. Викликає жалість (пригноблений, нещасний), рідко сміється
12. Говорить про можливості самогубства

4 шкала «Емоційна напруга»

1. Має захоплення занадто дитячі для його віку
2. Вживає в мові багато дитячого жаргону

3. Часто спізнюється на роботу
4. Домагається симпатії начальника. Приходить із дрібними справами й скаргами на товаришів
5. Занадто тривожний щоб зважитися на що-небудь
6. Набридає колегам, пристає до них з незначними питаннями, жартами
7. Іде з роботи, занять по службовій підготовці
8. Є переважно в поганих відносинах з колегами
9. Неорганізований, розбаваний, незібраний
10. Є «цапом відбувайлом» у колективі, над ним жартують
11. Поводиться в групі як сторонній, знедолений
12. Колеги його не люблять і навіть не терплять

5 шкала «Несприятливі умови середовища»

1. Вдома в нього часто якісь неприємності
2. Неохайний
3. За статтю є жінкою при відсутності інших жінок у колективі
4. Молодше всіх інших
5. Погано фізично розвинений
6. Відрізняється повнотою

6 шкала «Участь у громадському житті»

1. Не прагне брати участі у житті колективу
2. Важко йде на контакт із людьми
3. У присутності більш активних учасників підготовки заходу, легко стушовується, іде на задній план
4. Не проявляє інтересу до колективних заходів
5. Працює тільки «сам на себе»
6. Не береться за роботу, якщо це не обіцяє вигоди
7. Пасивно ігнорує всі громадські доручення
8. Геть-чисто відмовляється від будь-яких завдань

7 шкала «Взаємини з колегами»

1. Тривога стосовно колег (фактори 1-6)
2. Ворожість (фактори 7-11)
3. Грає «героя», коли йому роблять зауваження
4. Не може стриматися, щоб не «грати» перед навколишніми
5. Занадто сміливий (ризикуює без потреби)
6. Піклується про те, щоб завжди бути з більшістю
7. Любить бути в центрі уваги, хвастати
8. Допускає різні витівки в групі колег

9. Свариться з іншими, кривдить їх
10. Перебуває в поганих відносинах з багатьма
11. «Зриває злість» на оточенні
12. Інші його не люблять
13. Здатний розпускати руки в конфліктній ситуації

8 шкала «Взаємини з начальством»

1. Тривога стосовно начальника (непевність, занепокоєння із приводу стосунків з начальником)- фактори 1-6
2. Ворожість – фактори 7–11
3. Занадто говіркий (докучає своєю балаканиною)
4. Прагне часто дарувати якісь подарунки
5. Завжди знаходить привід зайняти начальника своєю особою
6. Постійно потребує допомоги й контролю з боку начальника
7. Розповідає неправдоподібні історії
8. Надмірно заклопотаний тим, щоб зацікавити собою й придбати симпатію начальника
9. Часом дружелюбний, часом ворожий
10. «Бурмоче під ніс», якщо чимсь незадоволений
11. Негативно ставиться до зауважень
12. Завжди на щось претендує, вважає що несправедливо покарано
13. Дуже неслухняний, не додержує дисципліни
14. Агресивний стосовно начальника (кричить, загрожує)

9 шкала «Дисципліна»

1. Дуже неохайний
2. Часто спізнюється
3. Порушує розпорядок робочого дня
4. Прагне піти від виконання обов'язків
5. Ігнорує зауваження
6. Часто допускає те саме порушення
7. Залишає вбрання без дозволу
8. Прагне обговорювати накази
9. Порушує накази
10. Уживає алкогольні напої на роботі
11. Вступає в конфлікти, лізе в бійку з колегами
12. Краде їжу, гроші, коштовні предмети
13. Вживає алкоголь без міри
14. Вживає наркотичні речовини
15. Під час відпустки, звільнення – бере участь у бійках, попадає в конфлікти, порушує громадський порядок.

Бланк відповідей

П. І. Б. експерта _____

Вік _____ Посада _____

Стаж роботи в посаді _____

Дата заповнення _____

П.І.Б. співробітника _____

Стаж у посаді _____

Інструкція:

Карта дезадаптації призначена для виявлення ступеня первинної адаптації до умов роботи в підрозділах Національної поліції.

Вам пропонується заповнити карту на співробітника, з метою виявлення ступеня його дезадаптації, а також її причин. Для цього Вам пропонується 9 шкал, у кожній з яких різна кількість ознак слабкої адаптації або дезадаптації. Необхідно уважно прочитати перераховані ознаки й у кожній шкалі вибрати ознаку, що відповідає поведінці співробітника й відзначити її номер (закреслити) у відповідному ряді бланка відповідей.

Якщо жодна з ознак не спостерігається – не відзначайте її й переходьте до наступної шкали.

Якщо спостерігається кілька ознак – відзначте їх усі.

Слабка адаптація**Дезадаптація**

С	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.				
	З			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	Д			
Е	Н			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	
Н	С	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.							
	Г Ж			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.					
В	Т	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.				
В	Н	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.			
Д	С	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.

Назва шкал :

1. С – ставлення до роботи;
2. З – здоров'я;
3. Д – депресія;
4. ЕН – емоційна напруга;
5. НС – несприятливі умови середовища;
6. ГЖ – участь у громадському житті;
7. ВТ – взаємини з товаришами;
8. ВН – взаємини з начальством;
9. ДС – дисципліна.

Обробка результатів:

Для зручності обробки результатів «Карта дезадаптації» розділена на два поля. Ліве поле карти відбиває показники й рівень слабкої адаптації співробітника, праве – повної дезадаптації.

Для визначення рівня дезадаптації враховуються всі відзначені експертами показники в лівому полі карти й показники в правому полі карти.

Якщо в дезадаптаційній карті експертами не відзначено жодного з показників, то це вказує на успішність адаптації співробітника (коли він не має труднощів у професійній адаптації). Наявність відзначених показників у лівій частині карти вказує на слабку адаптацію співробітника, у правій - на дезадаптацію.

Для визначення аспектів, у яких проявляється дезадаптація, визначаються суми балів по кожній з дев'яти шкал. Потім складається профіль дезадаптації співробітника, у якому на горизонтальній осі відкладаються шкали дезадаптації, а по вертикальній - їх значення в балах. Кількість балів відповідає сумі номерів відзначених показників в окремій шкалі. Шкали, що одержали максимальну кількість балів, визначають аспекти дезадаптації даного опитуваного, на які необхідно насамперед звернути увагу при соціально-психологічному супроводі процесу його професійної адаптації.

Приклад складання профілю дезадаптації співробітника:***Бланк відповідей***

П. І. Б. експерта Галушко В.І.

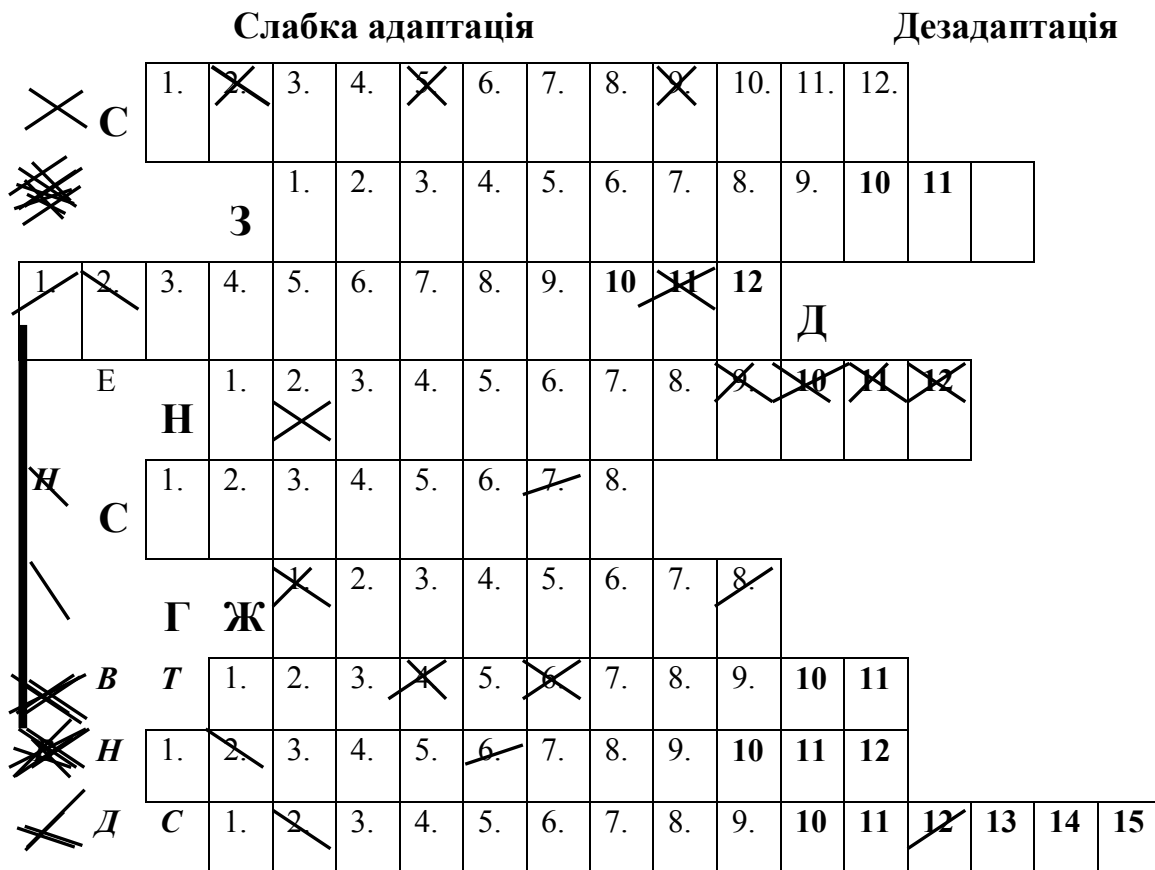
Вік 41 Посада начальник відділення

Стаж роботи в посаді 15 років

Дата заповнення 02.03.2009 р.

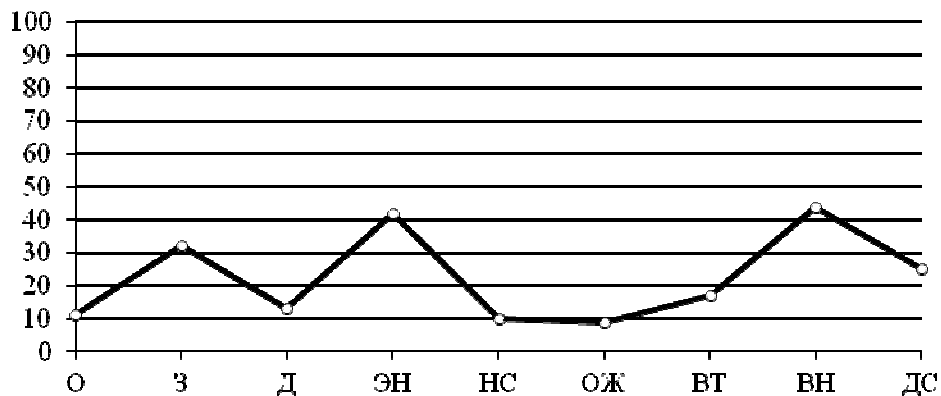
П.І.Б. молодого співробітника Петренко Р.В.

Стаж у посаді 6 місяців



У цьому випадку кількість відзначених експертами показників у правому полі карти вказують на те, що співробітник має значні проблеми в адаптації.

Складання профілю:



Аналіз профілю дозволяє зробити висновок, що факторами професійної дезадаптації працівника є: взаємини з начальством; емоційна напруга; здоров'я. Отже, корекційну роботу з даним співробітником необхідно вести по цих напрямках.

4. РЕКОМЕНДАЦІЇ З СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Даний розділ містить рекомендації з соціально-психологічного супроводження професійної адаптації молодих працівників Національної поліції. Окремо подані рекомендації керівникам служб і підрозділів поліції, наставникам та молодим працівникам відповідно до виділених в ході проведеного нами дослідження труднощів в адаптації.

4.1. Рекомендації керівникам служб і підрозділів органів Національної поліції

I. Труднощі в адаптації, пов'язані з умовами і специфічними особливостями професійної діяльності

1. Велике навантаження, ненормований робочий день.

Адаптація працівників підрозділу повинна відбуватися поступово, необхідно залучати їх до завдань зростаючої складності (як в професійному, так і в психологічному аспектах). На перший період до молодого працівника доцільно прикріпити наставника по роботі та заохочувати його неформальні стосунки з більш досвідченими колегами.

2. Необхідність дотримуватись певних показників у діяльності.

Показники в роботі молодих працівників, що адаптуються, можуть зростати поступово. Керівник повинен бути готовий до того, що показники будуть мати нестабільний характер. У період адаптації варто скоріше оцінювати старанність, прагнення виконати завдання. Це не заперечує необхідності вимогливості, проте варто уникати стягнення за недостатньо високі показники в роботі у період адаптації працівника.

3. Необхідність дотримуватись дисципліни.

У першу чергу, необхідний професійний відбір кадрів, коли керівник підбирає молодого працівника, що володіє всіма необхідними професійно важливими якостями. Керівнику ще до прийому на роботу молодого працівника варто ознайомитися з історією його службової діяльності, вивчити його морально-психологічні якості; якщо він випускник навчального закладу системи МВС, – історією навчання, дисципліни. У період першого місяця роботи необхідно ознайомити молодого працівника з більшістю можливих ситуацій, коли відбуваються порушення дисципліни та з тим, які накладаються за це покарання, стягнення. Найчастіше порушення відбуваються саме через незнання особливостей поведінки в тій або іншій професійній ситуації або нерозуміння її складності.

4. Недостатня інформованість про особливості оформлення документації і процеси, що відбуваються в колективі.

Колектив поліції до приходу молодого працівника найчастіше є вже сформованою соціально-психологічною групою з сталими внутрішніми взаємозв'язками. Очевидно, що для того, щоб включитися в них, молодому працівнику будуть потрібні певні зусилля. Подібні ж зусилля будуть потрібні і з боку колективу. Тому, на перший період, коли міжособистісні контакти ще не налагоджені, відповідальність за інформування молодого працівника повинен узяти на себе керівник. Не розкриваючи свого відношення до внутрішнього боку діяльності колективу, необхідно періодично інформувати молодого працівника про процеси, що відбуваються в колективі. Оформлення цього у виді неформальної бесіди сприяє налагодженню контактів. У той же час варто уникати тактики «приховування», тому що це може призвести до посилення труднощів в адаптації молодого працівника.

Для адаптації в діяльності наставник молодого працівника повинен навчити його всім правилам та «секретам» оформлення документів. Доцільно навіть ввести контроль наставника за всіма документами, що оформляються, і на деякий період перенести частину відповідальності за це на наставника.

II. Труднощі в адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами.

Для адаптації в діяльності молодий працівник повинен бути правдиво проінформований про всі особливості служби й, у першу чергу, про матеріально-економічні умови. Варто розповісти про реально існуючу ситуацію, перспективи, пов'язані із фінансовим та матеріально-технічним забезпеченням підрозділу, зарплатою, матеріальним положенням працівника, житлом, телефонами, харчуванням, формою. Це дозволить запобігти цілому ряду труднощів, пов'язаних з обманутими очікуваннями і, головне, халатним ставленням до роботи, порушенням дисципліни і закону, звільненням.

III. Труднощі у встановленні відношень із керівництвом.

У період адаптації керівник є «провідником» молодого працівника. Для працівника, що адаптується, відношення до роботи, до колективу багато в чому залежить від відношення керівника до нього, оцінки його діяльності. Дотримуючись формули «суворий, але справедливий», необхідно цікавитися процесом адаптації не тільки з погляду оцінки дисципліни і результатів діяльності, але і з погляду особистісних переживань працівника. Ні в якому разі не можна оцінювати діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала.

В цілому у відношенні до молодого працівника варто уникати позиції «він молодий, і ще нічого не заслужив» і пам'ятати, що витрачені зусилля й час на допомогу йому в адаптації, систематичний контроль цього процесу призведе до успішного подолання труднощів адаптації і підвищенню ефективності діяльності.

4.2. Рекомендації молодим працівникам з професійної адаптації

1. Успішність професійної адаптації багато в чому залежить від інформованості працівника про особливості діяльності, організаційні процеси,

що відбуваються в підрозділі, у якому він працює. Молодий працівник у період професійної адаптації повинен за допомогою спостереження, вивчення робочих документів, бесіди з працівниками і керівництвом з'ясувати для себе такі питання:

- Які завдання виконує підрозділ?
- Скільки таких завдань виконується?
- Як часто вони виконуються?
- Ким вони виконуються?
- Якими документами регламентується їхнє виконання?
- За допомогою яких методів вони виконуються?
- Скільки часу займає в досвідчених працівників (професіоналів) їх виконання?
- Ким та на основі яких критеріїв контролюється їх виконання?
- Що очікує виконавця у випадку успішного і неуспішного їх виконання?

2. Успішність професійної адаптації залежить також від усвідомлення працівником цілісної картини професійної діяльності підрозділу в комплексі з іншими службами, його місця і ролі в рішенні професійних задач. Для цього необхідно побувати в усіх його структурних відділах та відділеннях і взяти участь у можливо більшій кількості виробничих операцій та дій, що в них виконуються. Наприклад, з'ясувати, що відбувається з моменту подачі особою заяви про скоєння злочину до надходження справи до суду.

3. На успіх адаптації впливає знання і дотримання моральних принципів професійного колективу. Для того, щоб скласти уявлення про моральні принципи, що існують у даному підрозділі, необхідно:

- у тому, що стосується морально значущих вчинків, що чинять інші (більш досвідчені) працівники, відслідковувати їхні результати і реакцію на них оточуючих (керівників, колег, громадян);
- на основі спостереження за результатами дотримання або порушення моральних норм, навчитися розрізняти і відокремлювати офіційні норми, що декларуються формально, від реально існуючих (корпоративних та ін.). При цьому намагатися дотримуватися тих норм, за недотримання яких відбувається покарання.

4. Успішній адаптації допомагає наявність людини, що могла б бути для недосвідченого працівника «еталоном» у професійній діяльності. Для прикладу можна вибрати працівника з певним стажем роботи в цьому підрозділі, який не обов'язково повинен бути найкращим, але ж і не аутсайдером. Добре, якщо це буде середньостатистичний працівник, але ж він повинен бути відвертим, викликати почуття довіри й позитивне емоційне ставлення до себе з боку молодого працівника.

У діяльності протягом періоду адаптації намагатися встановити з ним неформальний контакт, знаходитись поруч із цим працівником, ненав'язливо спостерігати його роботу, цікавитися що він робить і чому він робить саме так. Це стосується також і взаємовідносин цього працівника з іншими людьми: із

керівниками, представниками інших служб та підрозділів, із громадянами та ін. За допомогою цієї людини необхідно також перевіряти свої висновки, спостереження щодо процесів, які відбуваються в підрозділі.

5. За допомогою спостереження вибрати серед працівників такого, хто створює враження найбільше урівноваженого (спокійного, задоволеного працею і життям) і учитися в нього розподіляти свій час та енергію: з'ясувати в цьому контексті, як він працює, як відпочиває (скільки в нього вільного часу і як він його планує), особливості його психологічного захисту в ситуаціях стресу та перевантаження, особливості й принципи планування роботи.

6. Виділити серед працівників найбільше досвідченого у професійному плані і при вирішуванні дійсно складних професійних питань звертатися до нього за допомогою щодо оптимальних засобів їх вирішення.

7. Повага до людини, що являється «експертом» у даному професійному колективі, також допомагає пристосуватися до цього колективу і до специфічних умов діяльності.

8. У ході роботи необхідно уникати будь-яких крайніх форм поведінки (усунення від діяльності, агресія та ін.). В діяльності необхідно орієнтуватися на прийняті в колективі норми. Сліпе підпорядкування нормативним документам є малопродуктивним, тому що вони не можуть охопити всього багатства життєвих ситуацій. У той же час, необхідно пам'ятати, що деякі дії, дозволені досвідченим працівникам, є неприпустимими для молодих.

9. Варто уникати боязні показатися «непрофесіоналом» та прагнення до помилкової «незалежності». У будь-якому невизначеному (спірному) моменті при оформленні документа краще запитати, чим діяти «наобум». Не забувайте віддячити за надану вам допомогу, інакше наступного разу ви ризикуєте одержати відмову.

10. В період адаптації людина стикається з уже сформованими стосунками в колективі. Це можуть бути і стосунки дружби, і конфлікти. Не варто займати чийсь позицію в конфлікті, якщо особисто ваші інтереси в ньому не присутні. Необхідно намагатися зберігати нейтралітет, відійти убік, сконцентруватися на своїй роботі. У той же час, можна «поспівчувати» кому-небудь, якщо це буде потрібно. Не прагніть догодити начальнику або сподобатися кому-небудь. Залишайтеся самим собою в будь-яких обставинах, і це оцінять.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Алдашева А. А. Особенности личной адаптации в малых изолированных коллективах : автореф. канд. дис. / А. А. Алдашева. – Л., 1984.
2. Андросюк В. Г., Казмиренко Л. И., Медведев В. С. Профессиональная психология в ОВД. Общая часть : курс лекц. / В. Г. Андросюк, Л. И. Казмиренко, В. С. Медведев. – К., 1995.
3. Антонов Н. А. Работники хорошие и плохие / Н. А. Антонов. – М., 1965.
4. Асеев В. Г. Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности / В. Г. Асеев. – Л., 1986. – С. 120–135.
5. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – С. 119–122.
6. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – М., 1988.
7. Бобнева М. И. Социальные нормы и регуляция поведения / М. И. Бобнева. – М., 1978.
8. Болотна Ю. Адаптація молодого спеціаліста / Ю. Болотна // Практичний психолог: Школа. – 2013. – № 9. – С. 27–30.
9. Будякина М. П. Некоторые вопросы адаптации новичков на производстве / М. П. Будякина, Л. А. Русалинова // Человек и общество. – Л., 1971. – С. 19–25.
10. Бушурова В. Г. Психологическая адаптация курсантов к условиям вузов / В. Г. Бушурова // Вестник ЛГУ. Серия 6. – 1985. – № 27.
11. Васильев В. Л. Юридическая психология : учеб. для вузов / В. Л. Васильев. – М., 1991.
12. Верещагин В. Ю. Философские проблемы теории адаптации человека / В. Ю. Верещагин. – Владивосток : изд. Дальневост. ун-та. – 1988.
13. Вершинина Т. Н. Социологические аспекты адаптации рабочих кадров : консп. лекц. / Т. Н. Вершинина, А. К. Назимова. – Л., 1978. – С. 36.
14. Волкова Н. А. Значение профессиональных качеств в процессе адаптации к трудовой деятельности / Н. А. Волкова, Е. П. Кораблина // Экспериментальная и прикладная психология. – 1987. – Вып. 12. – С. 91–93.
15. Георгиева И. А. Социально-психологические факторы адаптации личности в коллективе : автореф. канд. дис. / Георгиева И. А. – Л., 1986.
16. Дудченко О. Н. Социальная идентификация и адаптация личности / О. Н. Дудченко, А. В. Мытиль // Социологические исследования. – 1995. – № 6. – С. 110–119.
17. Двинина Е. Г. Адаптация сотрудников ОВД первого года службы / Е. Г. Двинина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – № 2 (26). 2006. – С. 135–144.
18. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Симанюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 6.

19. Зотова О. И. Ценностные ориентации и механизм социальной регуляции поведения / О. И. Зотова, М. И. Бобнева // Методологические проблемы социальной психологии. – М., 1975.
20. Зотова О. И. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности / О. И. Зотова, И. К. Кряжева. – М., 1979.
21. Єгоршин А. П. Управління персоналом : підруч. для вузів / А. П. Єгоршин. – 4-е вид., випр. – Н. Новгород : НІМБ, 2003. – 720 с.
22. Казначеев В. П. Современные аспекты адаптации / В. П. Казначеев. – Новосибирск, 1980.
23. Хмеленко Л. В. Створення сприятливого мікроклімату для професійної адаптації молодих спеціалістів на робочому місці / Л. В. Хмеленко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://klasnaocinka.com.ua/uk/article/stvorenniya--spriyatlivogo--mikroklimatu--dlya--pro.html>.
24. Кджанян М. Д. Проблемы социальной адаптации личности : автореф. канд. дис. / Кджанян М. Д. – Ереван, 1982.
25. Климов Е. А. Путь в профессию / Е. А. Климов. – Л., 1974.
26. Ковалев В. И. Мотивы труда и адаптация рабочих / В. И. Ковалев, Н. А. Сырникова // Психологический журнал. – 1985. – Т. 6. – № 6.
27. Кондаков И. М. Экспериментальный анализ некоторых структурных особенностей профессиональных интересов / И. М. Кондаков // Психологическая наука и образование. – 1997. – № 1. – С. 62–74.
28. Кряжева И. К. Социально-психологические факторы адаптации рабочего на производстве / И. К. Кряжева // Прикладные проблемы социальной психологии. – М., 1983.
29. Кузнецова С. В. Выбор профессии: мотивы и их реализация / С. В. Кузнецова. – М., 1986.
30. Кутц Ф. Д. Адаптация молодого рабочего в трудовом коллективе / Ф. Д. Кутц, Л. Н. Максименко. – К., 1980. – С. 21.
31. Лукашевич Н. П. Молодежь и труд: проблемы производственной адаптации / Н. П. Лукашевич. – Х., 1987.
32. Матусевич В. А. Социально-психологические предпосылки выбора профессии / В. А. Матусевич, В. Л. Ассовский // Философская мысль. – 1978. – № 4.
33. Матусевич В. А. Социальная микросреда и выбор профессии / В. А. Матусевич, В. Л. Ассовский. – К., 1982.
34. Мацкевич А. Л. Специфические характеристики субъекта общения в процессе профессиональной адаптации будущего молодого специалиста : автореф. канд. дис. / Мацкевич А. Л. – Л., 1987.
35. Милославова И. А. Адаптация как социально-психологическое явление / И. А. Милославова. – М., 1973.
36. Милославова И. А. Социальная адаптация: анализ понятия // Принципы, категории (опыт философских и социально-психологических исследований) / И. А. Милославова. – Л., 1975.
37. Назимов И. Н. Профориентация и профотбор как фактор рационального исследования кадров / И. Н. Назимов. – К., 1974.

38. Некоторые проблемы подготовки кадров в высших учебных заведениях системы МВД Украины / А. М. Бандурка, П. И. Орлов // Человеческий фактор в повышении эффективности деятельности правоохранительных органов : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Луганск, 1995. – С. 26–31.
39. Петрова А. С. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: понятие и пути совершенствования / А. С. Петрова, М. А. Шелепова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – № 3 (46). – 2011. – С. 29–33.
40. Петровский В. А. Психология неадаптивной активности / Петровский В. А. – М., 1992.
41. Пономарев Р. А. Социально-психологические проблемы профессионального становления личности / Р. А. Пономарев. – К., 1983.
42. Профессиональная адаптация сотрудников ОВД / Москаленко А. П., Кобзин Д. А.
43. Профессиональная адаптация молодежи / В. С. Немченко, Г. И. Шинакова, Л. С. Белкин и др. – М., 1969.
44. Психологические механизмы регуляции социального поведения : сб. науч. тр. – М., 1979.
45. Реан В. А. Психологический анализ проблемы удовлетворенности выбранной профессией / В. А. Реан // Вопросы психологии. – 1988. – № 1.
46. Робалде А. Л. О личностной адаптации в профессиональной деятельности / А. Л. Робалде // Вестник ЛГУ. Серия 6. – 1986. – № 3.
47. Свиридов Н. А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе / Н. А. Свиридов. – Л., 1974.
48. Социологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел : уч.-практ. пособие / А. Н. Бандурка, В. А. Соболев, И. П. Рущенко, О. Н. Ярмиш. – Х., 1996. – 35 с.
49. Таранов Е. В. Социально-психологические проблемы адаптации молодого рабочего / Е. В. Таранов. – Л., 1976.
50. Улдарина Л. М. Профессиональная адаптация сотрудников органов внутренних дел как социально-психологическая проблема / Л. М. Улдарина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.elibrary.kz/download/zhurnal_st/st2589.pdf.
51. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М., 1997.
52. Ханин Ю. Л. Статус и эмоциональное состояние личности в группах разного уровня развития / Ю. Л. Ханин, Г. В. Буланова // Вопросы психологии. – 1981. – № 5.
53. Шпак Л. Л. Становление рабочего: адаптация и воспитание рабочих кадров / Л. Л. Шпак. – М., 1987.

Науково-методичні рекомендації

**ПРОБЛЕМА АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ
ДО СЛУЖБИ В ЛАВАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Укладачі:

ПРІБИТКОВА Н. О.

ОЛІЙНИК І. О.

Підп. до друку 14.07.2016. Формат 60х84 ¹/₁₆. Друк трафарет. Папір офсет.

Ум. друк. арк. 3,49. Обл.-вид. арк. 2,77.

Видавництво Харківського національного університету внутрішніх справ
61080, Харків, просп. Л. Ландау, 27

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготовників
і розповсюджувачів видавничої продукції № 3087,
серія ДК від 22.01.2008 р.