Адаптация вновь принятых сотрудников в коллектив органов внутренних дел

Содержание

Введение

. Теоретические аспекты адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

.1 Понятие адаптации. Профессиональная и социальная адаптация

.2 Процесс и основные этапы адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

.3 Факторы влияния на уровень адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

. Проблемы адаптационного периода вновь принятых сотрудников органов внутренних дел и пути их решения

.1 Проблемы адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

.2 Управление процессом адаптации вновь приятных сотрудников органов внутренних дел

Заключение

Список литературы

Приложение

Введение

В широком смысле термин «адаптация» (от латинского adapto) означает «приспособление». Под профессиональной адаптацией в психологии понимают «процесс вступления индивида в новую производственную сферу, усвоение новой социальной роли, различных норм производственной (правоохранительной в данном случае) деятельности». В целом адаптация - собственно приспособление работника к новым для него условиям внешней и внутренней среды.

Число работников, вынужденных осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, постоянно увеличиваются. Профессиональная адаптация является исходным этапом самоопределения человека. Именно на этом этапе каждый убеждается в правильности своего выбора, или, наоборот, осознает ошибку.

Многочисленные публикации последних лет свидетельствуют о неослабевающем интересе отечественных и зарубежных исследователей к состоянию правоохранительных органов Российской Федерации, их способности противостоять современным угрозам и вызовам, обеспечивать безопасность общества и государства, права и свободы граждан от противоправных посягательств. Происходит реорганизация и обновление кадрового состава органов внутренних дел. В этой связи, а, кроме того, в силу специфики службы и многих негативных социальных факторов (ненормированный рабочий день, несоответствие номинальной и реальной оплаты труда и др.) в органах внутренних дел кадровой текучести. Безусловно, на освободившееся место приходят новые сотрудники. И в данный момент возникает проблема адаптации (приспособления) нового сотрудника, в процессе которого в производственной среде выявляется немало вопросов, например: нужно ли принимать работнику среду как должное и всеми силами приспосабливаться или изменять саму среду. От решения этого вопроса зависит атмосфера в коллективе, степень работоспособности сотрудников и уровень качества работы, что является весьма значимым на любом рабочем месте, а с учетом специфики деятельности органов внутренних дел - особенно. Отсюда актуальность темы данной работы - «Адаптация вновь принятых сотрудников в коллектив органов внутренних дел» - не вызывает сомнений.

Цель работы: изучение адаптации вновь принятых сотрудников в коллектив органов внутренних дел.

Для достижения поставленной цели в работе предполагается решение следующих задач:

сформулировать понятие и виды адаптации;

рассмотреть условия и проследить этапы адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел;

определить факторы влияния на уровень адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел;

выявить проблемы адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел;

предложить пути оптимальной адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел.

Для выполнения работы были использованы следующие источники и литература: учебники - по правоохранительным органам, психологии профессиональной деятельности; научные труды и статьи периодических изданий, освещающие поставленные в работе вопросы, а также справочные материалы и Интернет-ресурсы.

1. Теоретические аспекты адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

.1 Понятие адаптации. Профессиональная и социальная адаптация

В связи с многоаспектностью производственной среды можно выделить психофизическую адаптацию, профессиональную и социально-психологическую адаптацию. Каждая из них имеет свой объект, свои целевые показатели эффективности.

Кроме того, различают первичную производственную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии, и вторичную - при последующей смене работы.

Психофизическая адаптация - это адаптация трудовой деятельности на уровне организма работника. Результатом такой адаптации являются меньшие изменения его функционального состояния (меньшее приспособление к высоким физическим нагрузкам и тому подобное).

Трактовки социальной адаптации в социологии в целом основаны на ее характеристике как процесса и результата приспособления человека, группы, сообщества к условиям социальной среды. При этом в российской социологии подчеркивается активный характер этого процесса.

Адаптация рассматривается в таких ее вариантах, как культурная, профессиональная и собственно социальная адаптация. Следует отметить, что каждый из видов адаптаций имеет большое значение в системе ОВД,

Культурная адаптация понимается как приспособление человеческих сообществ, социальных групп и отдельных индивидов к изменяющимся природно-географическим и историческим (социальным) условиям жизни посредством изменения стереотипов сознания и поведения, форм социальной организации и регуляции, норм и ценностей, образа жизни и элементов картин мира, способов жизнеобеспечения, направлений и технологий деятельности, а также номенклатуры ее продуктов, механизмов коммуницирования и трансляции социального опыта и т.п. Здесь нет существенных отличий от трактовки социальной адаптации, а дифференциация проводится по признаку отнесения понятия к социологической или культурологической системе категорий. Существенным является тот факт, что в данном аспекте понятие адаптации применяется и при изучении социокультурных явлений на индивидуальном уровне (помимо участия индивида в коллективной адаптации социальной группы): это ситуации, связанные прежде всего с попаданием индивида в новую для него социальную или национальную среду.

Более заметно разграничение в социологии социальной и профессиональной адаптации, хотя в ряде работ эти понятия смешиваются.

Под профессиональной адаптацией понимают полное и успешное овладение профессией, то есть привыкание и приспособление к содержанию труда, его условиям и организации. Профессиональная адаптация выражается определенным уровнем овладения профессиональными знаниями и умениями, в соответствии с характером личности работника органов внутренних дел, характером и спецификой его профессиональной деятельности. Причем у исследователей данной проблемы имеются разногласия в определении сущности профессиональной адаптации. Так, по мнению В. Ковалева профессиональная адаптация есть ни что иное, как приспособление новичков к требованиям данной профессии, определяемым должностной инструкцией, а с точки зрения М.П. Будякина и А.А. Русалинова профессиональная адаптация - это привыкание к характеру, режиму и условиям труда по специальности.

Обычно исследования профессиональной адаптации ведутся в связи с анализом первых лет работы новичков на том или ином производстве, а также в связи с проблемами профессиональной подготовки.

.2 Процесс и основные этапы адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

Социально-психологическая адаптация вновь принятого сотрудника органов внутренних дел к правоохранительной деятельности - это усвоение и ментальное принятие ближайшего социального окружения в коллективе, традиций и неписаных норм коллектива сотрудников органов внутренних дел, стиля работы руководителей, особенностей межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Адаптированный работник включается в коллектив как равноправный, принятый членами этого коллектива, и участвует в дальнейшем построении коллективных отношений и работы. По мнению исследователи проблемы В.И. Ковалева, «социально-психологическая адаптация - это не просто принятие уже сложившихся межличностных отношений, ценностей и норм, но и активное влияние на них со стороны нового работника». Поэтому процесс социально-психологической адаптации наиболее яркий пример двусторонности этого процесса.

Процесс профессиональной и социальной адаптации сотрудника органов внутренних дел - это жизненный период, в течение которого происходит активное и осознанное включение в новую для него сферу правоохранительной деятельности, в соответствующую социальную среду. В этот период вновь прибывший сотрудник соблюдает нормы, правила и привычки, принятые именно в этой сфере.

Профессиональная адаптация молодого сотрудника в подразделениях органов внутренних дел проявляется в приспособлении и привыкании к характеру, режиму и условиям труда в системе, а также в определенном уровне овладения профессиональными знаниями, умениями и навыками, в формировании необходимых профессиональных личностных качеств в целях успешного освоения данной специальности.

Неудовлетворительная адаптация хотя бы к одному компоненту, нарушение целостности всего процесса сразу отрицают процесс успешной адаптации в целом, что впоследствии может стать причиной низкой эффективности и качества служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, явлений психологической дезаптации и даже формирования кризисных психологических состояний.

В научной литературе выделяют следующие этапы адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел:этап - профессиональная ориентация. Он длится на протяжении всего периода обучения в ведомственном вузе и до начала служебной деятельности молодого сотрудника в конкретном подразделении внутренних дел;этап - профессиональная адаптация. Он начинается в момент прихода молодого сотрудника на службу в соответствующее подразделение органов внутренних дел и заканчивается по мере формирования составляющих интергративного показателя адаптированности (длительность этого этапа в среднем составляет примерно один год);этап - самостоятельное профессиональное развитие вновь прибывшего сотрудника в коллективе подразделения в частности в системе органов внутренних дел в целом. Длительность этого этапа составляет от трех до пяти лет от момента прихода на службу.

Смена этапов характеризуется следующим:

) постепенное уменьшение активности «сопровождения» вновь прибывшего сотрудника со стороны основных субъектов управления процессами профессиональной адаптации,

) совершенствование, углубление его знаний, умений и навыков, т.е. овладение спецификой профессии,

) увеличение его профессиональной самоотдачи и достижение оптимальной результативности в оперативно-служебной деятельности.

.3 Факторы влияния на уровень адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

К ряду существенных условий, влияющих на уровень адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел, в первую очередь относятся: несоответствие размеров заработной платы (номинальной и реальной), уровень и профиль полученного образования, возраст сотрудника, его место жительства и место прохождения службы, степень конфликтности в коллективе и между работниками и руководством ОВД, а также его личностные коммуникативные качества. Кроме того, большую роль играет общественное мнение, сформированное СМИ, где публикуются (транслируются) материалы негативного характера о деятельности органов внутренних дел, в результате чего новый сотрудник в своем микросоциуме может чувствовать себя некомфортно в силу собственной принадлежности к ОВД, что также влияет на адаптационный период в количественном и качественном аспекте. Т.е. наблюдается резкое снижение популярности службы в органах внутренних дел, и этот фактор отражается на отношение самих вновь принятых работников к службе.

Большую роль играет ещё и фактор заблуждения, а именно: большинство из абитуриентов, выбирая в качестве образовательного заведения вузы МВД, часто романтизируют службу в органах внутренних дел. Исследователь проблемы М.С. Шуклин отмечает, что первоначальное представление о правоохранительных органах у молодых людей возникает задолго до поступления в ведомственное учебное заведение. Но, как правило, опосредованные познания данной деятельности одностронни и не всегда точно отражают реальную жизнь. В период обучения в вузе их познания касаемо реальной службы, т.е. узкой специфики отдельных моментов, так же далеки от фактических реалий. Поэтому непосредственный контакт с рабочей ситуацией, зачастую диаметрально противоположный представлениям, становится причиной разочарования, что создает дополнительные трудности в адаптации.

При поступлении на службу многие сотрудники ещё не полностью осознают изменения своего статуса, правового положения и соответствующих ему обязанностей. Как отмечает М.С. Шуклин, новая обстановка, обусловленная новым темпом и ритмом жизни, строгий распорядок требуют от молодых людей изменения прежних форм поведения, отказа от многих привычек, выполнения новых обязанностей. Это может стать причиной глубоких переживаний и спровоцировать социально-психологическую напряженность, т.е. осознание несоответствия ожидаемого и действительного, «противоречий между их интересами и потребностями и мерой их фактического удовлетворения, будучи на данный момент неразрешенными, приводят к накоплению неудовлетворенности» и служат причиной для поиска «более благоприятных условий и готовностью перейти в ту сферу профессиональной деятельности», где эти условия могут быть предоставлены. Социально-психологическая напряженность, в свою очередь, становится препятствием на пути скорейшей профессиональной психологической и социальной адаптации вновь принятого сотрудника органов внутренних дел.

Ещё одним психологическим фактором, обусловливающим социально-психологическую напряженность в коллективе сотрудников и как результат - снижение уровня адаптации, следствием чего становится текучесть молодых специалистов, вчерашних выпускников ведомственных вузов, являются конфликтные ситуации в межличностных отношениях сотрудников, а также между сотрудниками и руководством подразделения.

Таким образом, исходя из изложенного в данной главе работы материала можно сделать следующие краткие выводы.

При поступлении на новое место работы любой вновь принятый сотрудник проходит процесс адаптации. В научной литературе выделяют следующие виды адаптации: психофизическую, профессиональную и социальную. Каждая из них характеризуется собственными, присущими только ей, чертами. Вновь прибывшие сотрудники органов внутренних дел проходят процесс адаптации в три этапа: первый - длительностью обучения в вузе, называется профессиональной ориентацией. На этом этапе осуществляется первое знакомство с профессией, её моральное освоение. На втором этапе - профессиональном - происходит собственно «вживание» вновь прибывшего сотрудника в систему ОВД в профессию и в коллектив. И третий этап - это уже процесс профессионального развития, самодостаточность в профессии и коллективе.

На процесс адаптации оказывают влияние определенные факторы, как общие для любой профессиональной деятельности, так и специфические, присущие только системе ОВД. Во-первых, это материальное обеспечение, во-вторых, моральное, социально-психологическое несоответствие самоопределения статуса и роли в жизни и профессии, в-третьих, это конфликтные ситуации, возникающие в подразделениях ОВД.

В связи с перечисленными факторами, оказывающими большое влияние на процесс и успешность адаптации вновь прибывшего сотрудника органов внутренних дел возникают проблемы адаптации, требующие их решения.

2. Проблемы адаптационного периода вновь принятых сотрудников органов внутренних дел и пути их решения

.1 Проблемы адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел

адаптация профессиональный социальный сотрудник

По результатам ряда исследований, через процесс адаптации к работе в органах внутренних дел прошли 84% опрошенных сотрудников и 16% - вторичную адаптацию [Приложение 1]. На процесс их адаптации влияют две группы факторов:

) объективные внешние факторы, среди которых можно выделить условия труда и его организацию, оплату труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и так далее;

) субъективные внутренние факторы, связанные с индивидуальными особенностями работников.

Действие объективного фактора определяется временем адаптации и радикальностью изменений в каждом объекте. Трудовая адаптация происходит при изменении содержания деятельности, но иногда становится невозможной.

Наиболее значимыми для адаптации субъективными факторами являются:

) исходный уровень знаний, умений и навыков. Чем шире умения и навыки, тем быстрее происходит процесс профессиональной адаптации;

) определенное мотивированное отношение к деятельностным мотивам, ускоряющим процесс адаптации. Сюда можно отнести интерес к правоохранительной деятельности; чувство долга; стремление к профессиональному и личностному росту у сотрудников милиции;

) индивидуально-психологические свойства личности. Ригидность препятствует адаптации, а пластичность облегчает этот процесс.

При проведении обследования сотрудников учитываются следующие критерии:

) успешность (неуспешность) в овладении программой служебной боевой подготовки, т.е. прочность знаний, умений и навыков служебной деятельности. Данный замер проводится в рамках служебной подготовки;

) удовлетворенность (неудовлетворенность) своим служебным положением, денежным содержанием, жилищными условиями, характером межличностных отношений с руководителями;

) оценка показателей по методике САН.

При определении сроков адаптации в качестве ее предела используются определенные количественные показатели, характеризующие отдельные ее стороны:

) объективные показатели - уровень и стабильность количественных показателей труда (систематическое выполнение норм, отсутствие нарушений в ритме работы, профессиональная устойчивость, квалификация, уровень трудовой дисциплины);

) субъективные показатели - уровень удовлетворенности профессией, условиями труда, коллективом и т.д.

Проанализировав различные точки зрения, можно сказать, что производственная адаптация включает в себя следующие аспекты:

) административно-правовой, который предполагает овладение знаниями о целях и функциях управления;

) социально-экономический, состоящий в адаптации к экономическим условиям и работе;

) управленческий, который связан со становлением работника и субъекта управления и включением сотрудника в управление;

) рекреационный аспект, означающий адаптацию к быту в коллективе.

Таким образом, успешность адаптации зависит от характера производственной среды и личности самого работника органов внутренних дел. Чем сложнее производственная среда, чем больше ее отличие от привычной среды, чем больше связано с ней изменений, тем труднее происходит процесс адаптации.

Процесс социально-психологической адаптации влияет на личностные и психофизиологические особенности сотрудников. Процесс социально-психологической адаптации способствует личностному развитию при следующих условиях: при развитых ценностных ориентациях сотрудника: гибкости мышления, эмоционально-волевой устойчивости; развитых профессионально важных качествах сотрудника ОВД, а также при эффективной работе системы профессионального психологического отбора сотрудников.

Среднестатистический показатель социально-психологической адаптации составляет пять месяцев (для подразделений, проходящих службу в обычном режиме) и четыре месяца (для проходящих службу в усиленном режиме).

.2 Управление процессом адаптации вновь приятных сотрудников органов внутренних дел

Для успешной адаптации вновь прибывших сотрудников в системе органов внутренних дел проводится организованная работа. На первых двух этапах адаптации для проведения этой работы требуются согласованные, скоординированные действия всех ответственных участников, управляющих данным процессом. Ведущая роль отводится начальнику ОВД и его заместителям.

На I этапе работа по адаптации молодых сотрудников в подразделениях ОВД заключается в решении следующих задач:

) тщательно изучить мотивацию поступления конкретного кандидата на службу, его семейное и бытовое окружение, мировоззрение;

) сотрудникам отделов комплектования подразделений ОВД провести работу с курсантами ведомственных вузов, - теми, что являются собственно «ресурсом» потенциальных кандидатов, - в плане ориентирования их для службы на конкретной должности;

) предварительно изучить кандидатов, провести их психологическое исследование перед принятием на службу, а также выработать рекомендации по целесообразному использованию отобранных кандидатов в соответствии с их субъективными особенностями.

На втором этапе работа с молодыми сотрудниками на предмет их адаптации включает в себя следующие компоненты:

) во время испытательного срока осуществлять глубокое изучение индивидуально-личностных особенностей с использованием методик, позволяющих определить эмоциональное состояние, степень адаптации к службе, конфликтности и других важных характеристик личности вновь принятого сотрудника (стажера);

) психологическое обследование молодых специалистов (стажеров) проводить не менее двух раз за период стажировки, на основе полученных результатов психолог готовит рекомендации по индивидуально-воспитательной работе для командиров подразделений и наставников. По окончании испытательного срока начальники служб, наставники предоставляют аттестационной комиссии отчет о работе сотрудника.

Психолог готовит свое заключение на стажера;

) проводить наблюдения за деятельностью и поведением стажера в служебной и бытовой обстановке, при выявлении у стажера каких-либо отклонений в поведении, в адаптации к оперативно-служебной деятельности, негативных черт характера ставить в известность психолога подразделения;

) вести работу с молодыми сотрудниками, прослужившими в системе ОВД от 1 до 3 лет, в целях выяснения их адаптации в коллективе, к условиям службы. Собранные сведения являются важной информацией для обоснования в дальнейшем личности каждого сотрудника, о степени их адаптации к службе, позволяют планировать организацию служебной деятельности, оказать помощь в становлении профессиональных навыков у молодых сотрудников, выявить элементы дезадаптации сотрудника и оказать своевременную коррекционную помощь.

Для совершенствования системы управления процессом профессиональной адаптации молодых сотрудников в подразделениях целесообразно создавать координационный орган по работе с молодыми сотрудниками. Таким координирующим органом может стать совет наставников в подразделении. Институт наставничества мог бы сыграть большую положительную роль в процессе адаптации вновь прибывшего сотрудника органов внутренних дел при условии повсеместной, стабильной и контролируемой работы. Т.е. на всех указанных этапах целесообразно, проводить периодический контроль (проверку) удовлетворенности сотрудника всеми сферами его профессиональной деятельности.

И, конечно, огромную роль в создании условий для благоприятного процесса адаптации новых сотрудников органов внутренних дел играет руководство подразделения. Именно в их прерогативе урегулирование конфликтов на уровне подразделения, т.е. той профессиональной и личностной микросреды, в которой находится новый сотрудник. Не вызывает сомнений тот факт, что атмосфера в подразделении зависит от его руководителя, и выбранная им стратегия поведения может послужить как урегулированию возникшего противоречия, так и принятию конфликтом деструктивного характера.

Таким образом, исходя из изложенного в данной главе работы материала можно сделать следующие краткие выводы.

На процесс адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел оказывают влияние как объективные факторы, так и субъективные. Среди первых ведущее место занимают условия труда и его организация, оплата труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и т.д. Вторые связаны с индивидуальными особенностями сотрудников, а именно: теоретическая и физическая подготовка, уровень коммуникативных качеств, уровень самооценки. Т.е. процесс адаптации проходит в зависимости от характера производственной среды и личности самого работника органов внутренних дел.

Для успешной адаптации в органах внутренних дел ведется поэтапная работа (соответствующая этапам адаптации): изучение контингента перспективных кандидатов в вузе, исследование психологом с целью выявления причин выбора сферы деятельности и психологической устойчивости и коммуникабельности - в первое время работы в органах внутренних дел; наблюдение за стажирующимися сотрудниками; помощь в закреплении и совершенствовании полученных знаний, умений и навыков в процессе службы.

Решение этих задач входит в профессиональную компетенцию работников кадрового аппарата и отделов по работе с личным составом, специалистов центров психодиагностики, практических психологов ОВД.

Заключение

Таким образом, исходя из изложенного в данной работе материала можно сделать следующие краткие выводы.

Адаптация - это процесс приспособления, привыкания нового сотрудника к требованиям профессии, усвоения им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций.

При поступлении на новое место работы любой вновь принятый сотрудник проходит процесс адаптации. В научной литературе выделяют следующие виды адаптации: психофизическую, профессиональную и социальную. Каждая из них характеризуется собственными, присущими только ей, чертами. Вновь прибывшие сотрудники органов внутренних дел проходят процесс адаптации в три этапа: первый - длительностью обучения в вузе, называется профессиональной ориентацией. На этом этапе осуществляется первое знакомство с профессией, её моральное освоение. На втором этапе - профессиональном - происходит собственно «вживание» вновь прибывшего сотрудника в систему ОВД в профессию и в коллектив. И третий этап - это уже процесс профессионального развития, самодостаточность в профессии и коллективе.

На процесс адаптации оказывают влияние определенные факторы, как общие для любой профессиональной деятельности, так и специфические, присущие только системе ОВД. Во-первых, это материальное обеспечение, во-вторых, моральное, социально-психологическое несоответствие самоопределения статуса и роли в жизни и профессии, в-третьих, это конфликтные ситуации, возникающие в подразделениях ОВД.

В связи с перечисленными факторами, оказывающими большое влияние на процесс и успешность адаптации вновь прибывшего сотрудника органов внутренних дел возникают проблемы адаптации, требующие их решения.

На процесс адаптации вновь принятых сотрудников органов внутренних дел оказывают влияние как объективные факторы, так и субъективные. Среди первых ведущее место занимают условия труда и его организация, оплата труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и т.д. Вторые связаны с индивидуальными особенностями сотрудников, а именно: теоретическая и физическая подготовка, уровень коммуникативных качеств, уровень самооценки. Т.е. процесс адаптации проходит в зависимости от характера производственной среды и личности самого работника органов внутренних дел.

Для успешной адаптации в органах внутренних дел ведется поэтапная работа (соответствующая этапам адаптации): изучение контингента перспективных кандидатов в вузе, исследование психологом с целью выявления причин выбора сферы деятельности и психологической устойчивости и коммуникабельности - в первое время работы в органах внутренних дел; наблюдение за стажирующимися сотрудниками; помощь в закреплении и совершенствовании полученных знаний, умений и навыков в процессе службы.

Решение этих задач входит в профессиональную компетенцию работников кадрового аппарата и отделов по работе с личным составом, специалистов центров психодиагностики, практических психологов ОВД.

Список литературы

1. Агрант Д.Л. Социальная адаптация молодых сотрудников в органах внутренних дел: дис. на соиск. уч. степ. канд. социолог. наук. - М., 2001. - 151 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.dissercat.com/>. - Дата обращения: 03.10.2013 г.

. Барсуков Р.М. Проблема социальной адаптации сотрудников в органах внутренних дел // Вестник Академии права и управления. - 2013. - №1. - С. 44.

. Гордиенко Д.А. Психологическая адаптация сотрудников органов внутренних дел - участников боевых действий: дис. на соиск. уч. степ. канд. психолог. наук. - Ставрополь, 2005. - 235 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.dissercat.com/>. - Дата обращения: 03.10.2013 г.

. Казак Т.В. Концептуальные основания психологического сопровождения психосоциальной адаптации субъектов учебной и профессиональной деятельности системы органов внутренних дел: автореф. дис. на соиск. уч. степ. док. психолог. наук. - Тверь, 2012. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya>. - Дата обращения: 03.10.2013 г.

. Колмакова Л. А. Проблемы профессионального психологического отбора и сопровождения сотрудников органов внутренних дел // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. - 2010. - № 2. - С. 51-56.

. Ксенофонтов А.М. Психологические аспекты профессиональной адаптации сотрудников милиции в стрессогенных условиях служебной деятельности // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. - 2009. - № 3. - С. 21-24.

. Хлудова О.В.. Психологические особенности профессионального роста личности (на примере сотрудников органов внутренних дел): учебное пособие. - Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2004 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://учебники-бесплатно.рф/>. - Дата обращения: 03.10.2013 г.

. Шуклин М.С. Психологические особенности работы по повышению уровня адаптации молодых специалистов в подразделениях ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2008. - №1. - С. 26-28.

. Шуклин М.С. Социальные аспекты организации процесса трудовой адаптации молодых специалистов - выпускников вузов МВД России // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. Серия: Право. - 2006. - Т. 2. - № 13. - С. 376-383.

Приложение 1

АНКЕТА

Бланк ответов

Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_Стаж в ОВД\_\_\_\_\_Стаж в должности\_\_\_\_\_\_\_\_

Возраст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Образование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. С какими трудностями Вы столкнулись в процессе адаптации к профессиональной деятельности (Перечислите как можно больше.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. От чего, по Вашему мнению, эти трудности зависят, в чем их причины?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Как Вы лично пытаетесь эти трудности преодолеть? Существуют ли такие трудности, которые Вам самим преодолеть невозможно?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Какие условия и факторы, по Вашему мнению, непосредственно влияют на успешность профессиональной адаптации молодых сотрудников?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Какие условия и факторы, по Вашему мнению, препятствуют успешной адаптации?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Оцените степень Вашей адаптации к работе, к службе на сегодняшний день по 7-балльной шкале (7 баллов - полностью адаптировался; 1 балл - полностью не адаптировался). Зачеркните балл, который Вам подходит.