МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии и социальных наук

Кафедра «Прикладная психология»

Направление подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование»
Профиль «Психология образования»

Бакалаврская работа
на тему:

«Изучение адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов»

Студент _____ (подпись) Карбулатова Виктория Александровна

Руководитель _____ (подпись) Бузыкина Ю.С.

Нормоконтролер _____ (подпись) Карманова Т.М.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 20.06.2020 № 14)

Заведующий кафедрой _____ (подпись) Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой отлично (протокол заседания ГЭК от 02.07.20 № 6)

Секретарь ГЭК _____ (подпись) Карманова Т.М.

Пенза 2020

Содержание

Введение…….…….....3
Глава 1. Теоретический анализ проблемы изучения адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов и их личностных характеристик…….…….....6
1.1. Содержание понятия «адаптация» в современной психологической науке……..……6
1.2. Профессиональные требования к личности сотрудников правоохранительных органов…….…….....13
1.3. Адаптационный потенциал сотрудников правоохранительных органов и его компоненты…….…….....17
Выводы по 1 главе…….…….....20
Глава 2. Эмпирическое исследование адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов…….…….....22
2.1. Описание процедуры и методов исследования……..….....22
2.2.Анализ результатов диагностики показателей адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов…….....25
2.3.Результаты исследования адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов.....40
Выводы…….....45
Заключение…….....47
Список используемых источников…….....50
Приложение……..…….....54

Введение

В связи с происходящими во всех отраслях жизни страны изменениями, носящими инновационный характер, особенно остро встает вопрос об изучении особенностей социально-психологической адаптации сотрудников организаций.

Актуальность решения данной проблемы обусловлена жесткими требованиями, которые предъявляются сегодня к адаптационным возможностям специалистов различных сфер профессиональной деятельности. Эти требования обусловлены новыми обстоятельствами, в которых оказывается человек в процессе своей трудовой деятельности. Высоко значима проблема повышения адаптационного потенциала для тех, кому приходится нести свою службу в постоянных стрессовых условиях.

В частности, к такой категории служащих относятся сотрудники правоохранительных органов, деятельность которых связана с выполнением своих служебных обязанностей в условиях постоянной вербальной, а нередко и физической агрессии со стороны преступивших закон граждан.

Выполнение профессиональных функций осуществляется сотрудниками органов внутренних дел в условиях острого дефицита позитивных впечатлений. Несение службы требует от личного состава не только высокой компетентности, но и готовности противостоять профессиональной деформации, умения тщательно обдумывать свои действия, предвосхищать моральные последствия собственных поступков, поддерживая при этом авторитет государственной власти, способствуя росту престижа органа внутренних дел страны.

Привлечение новых сотрудников в правоохранительные органы неизбежно связано с проблемой их адаптации к условиям труда и служебному коллективу. Становясь полицейским, человек обязан принять организационные требования: режим труда и отдыха, нормативные акты, должностные инструкции, указания и распоряжения руководства и т.д. Часто

возникает переоценка сложившихся ранее взглядов, привычек, соотнесение их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, и выработка соответствующей линии собственного поведения.

Вместе с тем, даже если на первоначальном этапе службы процесс адаптации молодого полицейского прошел достаточно успешно, это не всегда означает, что его адаптационный ресурс более не будет востребован. Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел предполагает постоянную адаптацию к новым условиям несения службы.

В связи с этим мониторинг адаптационных характеристик полицейских в системе органов внутренних дел необходим на протяжении всего срока их службы. Поэтому важной диагностической задачей является своевременный учет адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов.

Цель исследования: изучение адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов для разработки практических рекомендаций по их психологическому сопровождению в процессе приспособления к профессиональной деятельности.

Объект исследования: показатели адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов.

Предмет: адаптационный потенциал личности сотрудников правоохранительных органов.

Гипотеза: существует связь адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с такими личностными характеристиками, как уровень субъективного контроля, копинг-стратегии, механизмы психологической защиты.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой в исследовании решались следующие **задачи**:

1. Проанализировать данные теоретических и практических исследований по проблеме изучения адаптационного потенциала и его

компонентов у сотрудников правоохранительных органов.

2. Провести диагностическое исследование по выявлению адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов.

3. Проанализировать результаты диагностики и интерпретировать выявленные показатели адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов.

4. Сформулировать выводы исследования и сделать заключение.

В качестве основного метода исследования был использован диагностический эксперимент с применением следующих **методик**:

1. Методика «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик);

2. Методика «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус);

3. Методика «Адаптивность» (А.Г. Маклаков);

4. Методика «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер).

Полученные данные были подвергнуты математико-статистическому анализу с помощью r_s- коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Исследование проводилось на базе ОМВД России по Каменскому району.В исследовании приняли участие 17 сотрудников.

Глава 1. Теоретический анализ проблемы изучения адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов и их личностных характеристик

1.1. Содержание понятия «адаптация» в современной психологической науке

Немецким физиологом Г. Аубертом впервые был использован термин «адаптация» во второй половине XVIII в. Он с помощью этого термина определил перемену чувствительности кожных анализаторов к действию внешних раздражителей по типу приспособления [5].

В зависимости от методологических и теоретических ориентаций исследователей, в зарубежных научных школах проблема адаптации человека трактуется по-разному. Но в работах ряда создателей отсутствует термин «адаптация», хотя по существу речь идет как раз о данном процессе. Так, в созданной теории социального научения в русле бихевиоризма открывается как раз адаптивное взаимодействие человека с социальной средой. Социальное равновесие достигается меж индивидуумом и группой, а также бесконфликтные дела человека с близким социальным окружением при помощи научения.

Научные работники, поддерживающие когнитивный подход, основанный на теории Пиаже, говорят, что собственно сам процесс приспособления (адаптации) проходит во время постижения социальных общепризнанных понятий и норм; на основе данного процесса дети и подростки подчиняют свое поведение притязаниям социума. Ребенок впитывает ценности, и общепризнанные нормы нравственности сквозь интериоризацию правил социальной жизни, то есть воспринимает их как собственные личные ценности [13].

В работах приверженцев гуманистического направления в психологии акцентируется мысль активности личности, ее творческой, свободной сути.

Они отмечают, собственно, что приспособление к миру осуществляется путем реализации креативного потенциала личности.

По воззрению А. Маслоу, есть целый ряд базисных потребностей личности, обеспечивающих её становление и развитие: физиологические потребности, потребность в защищенности, потребность в любви и принадлежности, потребность в самоуважении и признании, необходимость в самоактуализации. Воплощение на практике данных потребностей приведет к гармонизации отношений общества и личности, а, значит, и к адаптации личности в предоставленном обществе [3].

К. Роджерс в трактовке самоактуализации, как более совершенного раскрытия личного потенциала, поддержал соображения А. Маслоу и заявил, что она не считается конечным состоянием достоинства, а присуща человеку в начале и каждый день. Осуществление тенденции самоактуализации «разрешает» стать «полноценно функционирующей личностью» (живущей полно и насыщенно в любой момент существования, открытой переживанию, способной делать выбор и управлять собой, доверяющей себе, креативной); в большей степени этому содействует абсолютное позитивное принятие со стороны важных человеку людей.

Конгруэнтность - свойство, которое обосновано самооценкой, формируемой в детстве, а К. Роджерс писал, что отношения человека с окружающим миром находятся именно в её зависимости. По его воззрению, абсолютное позитивное принятие со стороны важных человеку людей позволяет перестроить отношение человека к самому себе, убрать отчуждение, что в конечном результате примирит его с находящимся вокруг миром, сделает конгруэнтным. По сути, автор определил свойства приспособленной личности, живущей в согласии с окружающим миром и не испытывающей внутренних психических конфликтов [23].

Известный утопист Т. Кампанелла в своих трудах советует для начинающих работников посещать мастерские сапожников, пекарей, кузнецов, столяров, живописцев для выявления профессиональных

наклонностей, что является истоками разработки трудностей профессиональной адаптации молодых специалистов.

Появление теории Ф.У. Тейлора относится к концу XIX – к началу XX вв. Она свидетельствует об ориентации служащих сотрудников и «предлагает» любому «новичку» на предприятии приставлять по «наставнику». Ф.У. Тейлор разъясняет свое соображение тем, что даже самый подготовленный молодой рабочий не в абсолютной мере представляет себе ту практическую деятельность, которой ему придется заниматься [15].

Только в 1980-90-е гг. началась разработка проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов в контексте экономической теории. Зарубежные ученые Д. Бартел и Т. Брейзиг в собственных теориях стали разрабатывать данную проблему.

По исследуемой задаче в отечественной науке не сформировалось конкретного определения понятия адаптации, так как первоначально данным термином оперировала физиология и биология. Такие научные работники, как Ф.З. Меерсон, И.П. Павлов, И.М. Сеченов, А.А. Ухтомский оценивали проблемы адаптации в физиологии [8].

С 1960-х годов прослеживается повышенное внимание к разработке теории адаптации применительно к социальной среде.

Предложенные Л.С. Выготским базисные положения о личностной активности в общении и деятельности внесли большой вклад в постижение сути человеческой адаптации, а именно концепции:

-психологии деятельности (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.);

-психологии общения (А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов и др.)

В процессе адаптации, личность меняется всей собственной структурой, стремясь ввести или возобновить нарушенное равновесие с общественной средой.

В процессе адаптации меняется, прежде всего, содержание в психологических состояниях личности, в ценностных ориентациях, в «Я-

концепции», то есть в более оживленных подструктурах личности.

Начиная с середины XX в., теория профессиональной адаптации молодых специалистов в организации получила полноценное становление. Так, в разработку изучения адаптации человека внесли видимый вклад именно биология и антропология. Среди специалистов биологов - антропологов наибольший вклад был внесен такими учеными как П.С. Кузнецов и И.А. Жданов [3].

Начиная с 1990-х годов, отечественными экономистами начала исследоваться проблема профессиональной адаптации молодых специалистов.

В науке существуют различные мнения по вопросу содержания понятия «адаптация персонала», которое на данный момент строго не определено. Анализ и обобщение научной литературы по проблеме позволяет отметить три группы основных научных теорий:

1. Представление об адаптации персонала как о процессе приспособления работника к разным условиям. Приверженцы данного подхода в качестве условий указывают:

- условия внешней и внутренней среды (Е.В. Маслов);
- изменившуюся среду (В.М. Музыченко, Ю. Шабанова);
- рабочее место и трудовой коллектив (Е. Малинина);
- работу в новых для работника условиях труда (Г.К. Копейкин, Н.Д. Стреколова).

2. Представление об адаптации персонала как о двустороннем процессе, обоюдном приспособлении работника и организации. Приверженцами этого подхода являются Н.М. Бурносов, Т.И. Овчинникова, А.И. Хорев, Н.И. Шаталова и др.

3. Представление об адаптации персонала сквозь детализацию процессов, которые происходят в организации при устройстве нового работника. Согласно представленной позиции, под адаптацией понимаются следующие процессы:

- вхождение и закрепление человека (Б.Ю. Сербиновский, И. Юрасов);

- профессиональная и социальная ориентация работника (М.И. Петров);

-знакомство сотрудника с деятельностью организации (Г.А. Днестрянский);

-освоение работником профессиональных и социальных функций (О.М. Ламскова, Н.К. Маусов).

–включение работника в новую для него организационно - производственную среду (П.А. Малуев, Ю.Е. Мелихов) [25].

Исследование специфичности толкования вопроса адаптации в различных школах и направлениях науки говорит о том, что в них сформировались конкретные традиции исследования данного феномена. Данный вопрос изучается со всевозможных теоретических и методологических точек зрения и вследствие этого происходит акцентуация различных факторов.

Исследования процесса адаптации в его связи с личностной активностью во время взаимодействия личности с находящейся вокруг нее средой - такая традиция сложилась в российских научных школах. Адаптацию, или же дезадаптацию личности определяет данное взаимодействие, связанное со специфичностью среды, а еще с возможностями и особенностями личности параллельно.

Более широкий процесс – социализация - дает право рассматривать адаптацию как её составную часть. Адаптация в этом смысле может рассматриваться как процесс одновременного приспособления к внешней среде и приспосабливания условий среды в целях удовлетворения потребностей и реализации внутреннего потенциала личности.

Развитие адаптированности как сложного образования психики, интегративного качества личности происходит в тех случаях, когда процесс адаптации проходит эффективно. Когда индивидуум не имеет возможности преодолеть трудности и притязания новой для него окружающей среды - происходит неэффективная адаптация и формируется обратный процесс –

дезадаптация, который заканчивается дезадаптированностью – сложным образованием психики, которое имеет место быть в дисгармоничном формировании уровня притязаний; неадекватности самооценки; негативных психические состояниях; гипер- или гипомотивация и др. [9]

Подводя итоги, можно сказать, что вследствие возникновения противоречия между индивидом и средой, адаптация понимается в качестве целостного, динамичного, непрерывного, относительно устойчивого процесса преобразования индивидом самого себя и окружающей среды.

Понятие «адаптация персонала» имеет следующие характеристики:

-адаптация состоит в усвоении работниками производственных условий и норм трудовой деятельности и воздействия на окружающую среду, в их подключении в новую для них производственную среду и социальное единство;

- адаптация ориентирована на поддержание прочности и равновесия потребностей персонала и вероятности их реализации;

- адаптация предполагает преодоление инициированных возможных негативных моментов организацией и самим работником.

Также можно сформулировать следующие характеристики понятия «адаптация» по итогам анализа научной литературы:

- адаптация всегда занимает определенный жизненный период у любого сотрудника, поэтому её можно назвать «процессом»;

- адаптация является способом возникновения динамического равновесия, соответствующего адекватным предлагаемым условиям;

- адаптация происходит не по желанию субъекта, а как ответ на определенные возникающие условия, поэтому она выступает в качестве вынужденного процесса;

- адаптация – это так называемый «переходный период» между существованием в старых и новых условиях;

- адаптация предполагает, как изменения самого человека, так и преобразование условий окружающей среды, то есть является двусторонним

процессом.

Еще до начала влияния тех или иных факторов личность способна решить ряд мер заблаговременно. Этот факт достоин внимания потому, что подавляющее количество новых сотрудников сделали вывод о своем нежелании строить карьеру и оставаться в коллективе длительное время буквально незамедлительно, в течение первых дней работы, которые проработали в последующем в компании не больше года.

Согласно теории отражения, любая личность функционирует в соответствии с собственным мировоззрением, поэтому адаптация выступает индивидуальным и личным процессом. Различные элементы системы адаптации организации, а также всевозможные стимулы и мотиваторы могут приносить как положительный, так и отрицательный результат и это обосновывает мысль о том, что разные люди в схожих ситуациях способны вести себя противоположным образом. Нужно помнить еще и о том, что адаптация внутренне мотивированна и характеризуется в результате принятием или непринятием развивающейся личностью внешних и внутренних условий существования, а также активностью личности по изменению этих условий в желаемом направлении [10].

К скорому увольнению приводит отсутствие мотивации к адаптации в той или иной среде у индивида и это становится предпосылкой к росту расходов по обеспечению вакантной должности подходящим работником. Более эффективному вступлению на должность и в коллектив организации способствует учет потребностей вновь прибывших сотрудников в организации.

Таким образом, исследование адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов, а также специфики их социально-психологической адаптации к условиям несения службы обеспечит наиболее эффективное приспособление молодых сотрудников к службе в замещаемых должностях, снизит текучесть кадров, позволит повысить эффективность служебной деятельности.

1.2. Профессиональные требования к личности сотрудников правоохранительных органов

Обилие всевозможных факторов определяет успешность профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов как многофункциональной системы. В связи с этим проблема увеличения ее производительности требует выявления причин, содействующих формированию у социальной группы сотрудников ОВД соответствующего отношения к труду, способных вызвать будущий подъем их трудовой активности.

Служба в полиции – это определенный вид профессиональной деятельности, зачастую проходящей в дискомфортных и экстремальных условиях и именно это нужно принимать во внимание, определяя предпосылки, которые вызывают увеличение или понижение трудовой активности. Обеспечение безопасности является главным критерием профессионального труда полицейских, который отличается повышенной экстремальностью.

Существуют объективные (внешние) и субъективные (внутренние) факторы, которые определяют эффективность деятельности сотрудников правоохранительных органов. Такие условия, как социальные условия службы, организация деятельности сотрудников относятся к объективным факторам, а психофизиологический, личностный и квалификационный потенциал - к субъективным [36].

В том случае, когда происходит увеличение производительности труда и сохранение самочувствия человека стоит говорить о том, что такие факторы являются благоприятными, а неблагоприятные приводят к усилению негативных тенденций самочувствия, быстрой производственной утомляемости и понижению работоспособности.

Безусловно, от организации и условий службы напрямую зависит эффективность деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Условия службы в полиции представляют собой совокупность социальных и организационно-технических факторов. Организационные условия включают в себя специфику организации рабочего места сотрудников правоохранительных органов и режим труда и отдыха, а что касается социальных условий, то можно говорить о продолжительности рабочего времени, денежном довольствии, социальной и правовой защите [30].

Специфической чертой службы в полиции является то, что в профессиональной деятельности сотрудников нередко появляется необходимость выполнения служебных обязанностей в ночное время, в праздничные и выходные дни, а так же сверхустановленного времени.

При этом за выполнение работы сотрудниками полиции в ночное время, в праздничные и выходные дни и за работу, сверхустановленной законом продолжительности рабочего времени компенсация, установленная законодательством о труде в таких условиях, практически не предоставляется из-за специфики ненормированного рабочего дня в ходе их службы. А финансово-экономическая обстановка в стране создаёт дополнительные трудности реализации компенсации в полном объеме.

Денежное довольствие сотрудников полиции считается одним из весомых средств стимулирования и мотивации высокоэффективной трудовой деятельности работников.

Также нужно обозначить, что оценивая денежное содержание сотрудников полиции, хотя оно и выше оплаты труда работников ряда бюджетных сфер (образование, медицина), все равно несравнимо с той вероятной угрозой для жизни и здоровья, расходом времени, прилагаемыми усилиями для решения профессиональных задач. Поэтому довольно-таки часто у сотрудников полиции появляется ощущение неудовлетворенности имеющимся положением.

Заработная плата имеет две функции – воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда, но в ходе социально-экономического реформирования

она буквально прекратила их выполнять. В муниципальном секторе экономики заработная плата трансформировалась в форму общественного пособия, не связанную с итогами трудовой деятельности и значимости для общества той или иной профессии, а труд перестал быть полноценным источником ведущих жизненных потребностей. Такое резкое снижение стоимости на рабочую силу повлекло за собой негативные тенденции в профессионально-квалификационной структуре человеческих ресурсов [27].

Некоторые сотрудники полиции включились в рыночные отношения вследствие этих же материальных и финансовых проблем. Деформируя ролевое поведение, сущность которого состоит в поддержании правопорядка, рыночные дела пробрались в их профессиональную деятельность. На функционировании института полиции эти изменения сказались в первую очередь. Зарабатывание денег за пределами выполнения профессиональных функций стало активной формой деятельности сотрудников полиции вместо выполнения их прямых должностных обязанностей, причем зачастую преступного характера. В России вторичная деятельность работников полиции прекратила быть чем-то безусловно запрещенным. Более того, она приобрела фактически легальный характер.

Ведущими причинами низкой производительности труда сотрудников полиции считаются:

1. Отсутствие обеспечения достойной оплаты труда;

2. Отсутствие надежной физической, правовой и социальной обороны сотрудников полиции;

3. Отсутствие государственной идеологии кадровой политики;

4. Отсутствие научно обоснованной, перспективной работы с кадрами с нормативно закрепленной программой по созданию нормальных условий службы [7].

Успешное выполнение задач, установленных социумом перед правоохранительными органами страны вполне вероятно, когда каждый гражданин, проходящий службу в государственных органах не будет

сомневаться в гарантии государства на надежную защиту его прав и свобод не только как человека и гражданина, но и как представителя государственной власти, занятого небезопасным, тяжелым трудом, зачастую неадекватно оцениваемым общественностью.

Степень правовой и социальной безопасности сотрудников полиции воздействует на эффективность правоохранительной деятельности в различных направлениях:

- от него находится в зависимости, в частности, уровень реализации одной из ведущих внутренних функций государства по охране правопорядка, прав и свобод граждан;

- он служит важным условием, элементом и объективной предпосылкой для практического решения оперативно-служебных, кадровых и других задач полиции;

- к пассивности и неуверенности в деятельности по выполнению возложенных функций приводит недостаточный уровень безопасности сотрудников полиции, в итоге это оборачивается тем, что правоохранительные органы утрачивают наступательный характер, а это зачастую считается условием перевоплощения самих сотрудников в объекты посягательства со стороны преступников и наносит урон авторитету государства [31].

С понятием профессиональной успешности, успеха, достигнутого в результате грамотного выполнения служебных обязанностей, тесно связано понятие эффективность профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Комплексом приобретенных и приращенных личностных качеств индивида называется «профессиональная успешность». А под совокупностью переживаний индивида результата собственных действий и усилий, а еще своеобразием его положения среди других людей и специфичностью его социальных связей и отношений берется во внимание такое понятие, как «успех»- одна из заложенных изначально в человеческую

природу структур человеческого существования [34].

Наконец, отрицательное воздействие на морально-психологическое состояние личного состава и функциональность оказывают несовершенство законодательной базы, нерешенность вопросов социальной и правовой обороны, несоответствие реальным потребностям материально-технического оснащения органов внутренних дел. Впрочем, эффективность деятельности всей системы правоохранительных органов находится в зависимости от субъективного фактора, т.е. качественного состава кадров, их психофизиологического и личностного потенциала, от уровня развития их профессионально-важных качеств, овладения необходимыми в служебной сфере умениями и навыками, а не только от внешних причин, например, условий труда.

1.3. Адаптационный потенциал сотрудников правоохранительных органов и его компоненты

Эффективность и продуктивность деятельности представителей различных профессий в первую очередь обеспечивает адаптационный потенциал. Работа, связанная с нелегкими критериями труда и ситуации, которые требуют моментальных заключений - всё это имеет особенную значимость для людей с такими профессиями, как медицинские работники скорой помощи, пожарные, военные, сотрудники правоохранительных органов и т.д.

Высокими значениями характеристик личностного адаптационного потенциала, а именно нервно-психической устойчивостью, развитыми коммуникативными данными, адаптивностью и ответственностью за происходящие события обладают именно представители военных профессий и об этом говорят множественные исследования.

Высокий адаптационный потенциал играет огромную роль и в работе фельдшеров скорой помощи, так как их деятельность носит хронический

напряженный характер. Эмоциональная лабильность, высокий самоконтроль и предрасположенность к рационализации поведения - те важные характеристики, которые должен иметь представитель данной профессии.

Постоянное решение поставленных задач работниками полиции происходит в состоянии повышенного психоэмоционального напряжения. Вследствие этого их потребность во владении такими характеристиками, как высокая стрессоустойчивость, развитый адаптационный потенциал и мобильность психики возрастает.

А.Ф. Караваев замечал, что «личностный адаптационный потенциал сотрудников правоохранительных органов-это целостное образование, которое включает в себя мотивационный потенциал, гарантирующий стремление к деятельности; квалификационный потенциал- совокупность навыков и умений, которые обеспечивают эффективную работоспособность; творческий, интеллектуальный потенциал, содействующий раскрытию личностных возможностей; эмоционально-волевой потенциал, отражающий внутренние ресурсы личности» [14].

Сохранение личностью сотрудников полиции стойкого поведения в условиях стресса и высокая степень устойчивости как раз к специфическим профессиональным воздействующим моментам играет немаловажную роль в процессе несения службы. За пределами внешних событий сотруднику полиции сохранение своей функциональности, эффективность и быстрота действий, а также проявление нужных профессиональных способностей и умений и высокие показатели волевых качеств, просто необходимо.

Кроме того, одним из необходимых качеств, для формирования высокого адаптационного потенциала, является самооценка. В случае если сотрудник полиции правильно воспринимает себя, свои возможности, своё место и роль в коллективе, то он может грамотно выстроить свою деятельность и держаться за свои определенные принципы и позицию в рамках его работы. Также он будет способен оценить собственные промахи в работе, понять их предпосылки и принять меры для их исправления и

недопущения в последующем.

Гибкость-качество личности, на которую также воздействует самооценка. Благодаря большому профессиональному опыту человек способен отыскивать различные методы воздействия в пределах одной ситуации, позволяет корректировать своё собственное поведение под действием происходящих вокруг событий и сослуживцев, а, значит, способен увеличивать степень адаптационного потенциала.

Обеспечивает высокий адаптационный потенциал сотрудника полиции в первую очередь высокий самоконтроль, стрессоустойчивость и лабильность, так как их работа разнообразна и требует возможности точно, качественно, быстро и эффективно решать одну задачу за другой.

Психологи-практики и по сей день исследуют адаптационный потенциал в целях оптимизации деятельности сотрудников правоохранительных органов.

По мнению М.В. Ходжич, устойчивость к стрессогенным факторам это совокупность:

- знакомства с большинством воздействующих факторов, которые становятся более ожидаемыми и менее травмирующими;

- общей психологической устойчивости сотрудника полиции;

- развития самообладания, умения управлять своим психическим состоянием и поведением;

- достаточного опыта решения профессиональных задач при наличии всех психогенных факторов, приводящего к существенному ослаблению их влияния на данного сотрудника и результаты его деятельности [37].

Во многих исследовательских работах было выявлено, что взаимосвязь эмоциональности и адаптационного потенциала личности особенно велика. Невысокую степень профессионального выгорания имеют как раз-таки сотрудники с высоким уровнем адаптационного потенциала, что ведет за собой эффективную деятельность на занимаемой должности.

Нередко выслеживается недостаточная готовность к работе

сотрудников правоохранительных органов, их невысокая мотивация, низкая степень психической устойчивости к влиянию стрессогенных факторов и поэтому возникает особенный интерес для изучения их адаптационного потенциала.

Развитие коммуникативных способностей, уровня субъективного контроля, механизмов психологической защиты, умения работать в команде и в ситуациях повышенного стресса-всё это являются важными составляющими в рамках формирования адаптационного потенциала.

Подводя итоги, можно сказать, что адаптационный потенциал-это совокупность индивидуально-психологических характеристик личности, которые зависят от многих факторов (например, возраст индивида) и которые по-разному проявляются в различных жизненных ситуациях; также он формируется в процессе учебной и трудовой деятельности. При этом эффективность деятельности сотрудника полиции напрямую зависит от адаптационного потенциала его личности и помогает более результативно выполнять должностные обязанности.

Выводы по 1 главе

На основе анализа проблемы исследования адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов и их личностных характеристик, можно сделать следующие выводы:

1) Адаптация подразделяется на четыре вида (социально-психологическая, социально-организационная, психофизиологическая, профессиональная), которые проходит каждый сотрудник правоохранительных органов в процессе становления, и предполагает четыре этапа (оценка уровня подготовленности, ориентация, действенная адаптация, функционирование), по мере освоения которых сотрудник правоохранительных органов расширяет круг своих профессиональных возможностей и преодолевает первоначальные психологические трудности;

2) Служба в полиции – это определенный вид профессиональной деятельности, зачастую проходящей в дискомфортных и экстремальных условиях и именно это нужно принимать во внимание, определяя предпосылки, которые вызывают увеличение или понижение трудовой активности. Обеспечение безопасности является главным критерием профессионального труда полицейских, который отличается повышенной экстремальностью;

3) Существуют объективные (внешние) и субъективные (внутренние) факторы, которые определяют эффективность деятельности сотрудников правоохранительных органов. Такие условия, как социальные условия службы, организация деятельности сотрудников относятся к объективным факторам, а психофизиологический, личностный и квалификационный потенциал - к субъективным;

4) Адаптационный потенциал-это совокупность индивидуально-психологических характеристик личности, которые зависят от многих факторов (например, возраст индивида) и которые по-разному проявляются в различных жизненных ситуациях; также он формируется в процессе учебной и трудовой деятельности. При этом, эффективность деятельности сотрудника полиции напрямую зависит от адаптационного потенциала его личности и помогает более результативно выполнять должностные обязанности.

Глава 2. Эмпирическое исследование адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов

2.1. Описание процедуры и методов исследования

Эмпирическое исследование по изучению показателей адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов проводилось в феврале 2020 года. В нем приняли участие 17 сотрудников ОМВД России по Каменскому району.

В качестве основного метода исследования был использован диагностический эксперимент с применением следующих **методик:**

1.Методика «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик);

2. Методика «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус);

3. Методика «Адаптивность» (А.Г. Маклаков);

4. Методика «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер).

Полученные данные были подвергнуты математико-статистическому анализу с помощью r_s- коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Диагностика по выявлению механизмов психологической защиты у сотрудников правоохранительных органов была проведена с помощью методики «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик).

Методика предназначена для диагностики механизмов психологической защиты «Я» и включает 97 утверждения, требующих ответа по типу «верно – неверно».

Измеряются восемь видов защитных механизмов: вытеснение, отрицание, замещение, компенсация, реактивное образование, проекция, интеллектуализация (рационализация) и регрессия. Каждому из этих защитных механизмов соответствуют от 10 до 14 утверждений, описывающих личностные реакции человека, возникающие в различных ситуациях.

Методика «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер) применялась для диагностики локализации контроля над значимыми событиями, в других словах - уровень личной ответственности. В основе его лежит различение двух локусов контроля – интернального и экстернального и, соответственно, двух типов людей – интерналов и экстерналов.

Любой индивид занимает определенную позицию на континууме, задаваемом этими полярными локусами контроля.

Данная методика включает в себя 7 шкал:

1. ИО – шкала общей интернальности;
2. ИД – шкала интернальности в области достижений;
3. ИН – шкала интернальности в области неудач;
4. ИС – шкала интернальности в семейных отношениях;
5. ИП – шкала интернальности в производственных отношениях;
6. ИМ – шкала интернальности в области межличностных отношений;
7. ИЗ – шкала интернальности в отношении здоровья и болезни.

После проведения исследования идет анализ количественных и качественных показателей УСК по семи шкалам, сравниваемых с результатами (полученный «профиль») с нормой. Нормальным считается значение стена, равное 5. Отклонение вправо (6 и более стенов) свидетельствует об интернальном типе уровня субъективного контроля в соответствующих ситуациях, отклонение влево (4 и менее стенов) свидетельствует об экстернальном типе.

Методика «Адаптивность» (А.Г. Маклаков) предназначена для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Опросник принят в качестве стандартизированной методики и рекомендуется к использованию для решения задач профессионального психологического отбора, психологического сопровождения учебной и профессиональной деятельности.

Результаты тестирования по МЛО могут быть интерпретированы от простейших суждений («годен — не годен») до подробной личностной характеристики.

Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» состоит из 165 вопросов и имеет 4 структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объёма и характера.

- Шкалы 1-го уровня являются самостоятельными и соответствуют базовым шкалам СМИЛ (MMPI), позволяют получить типологические характеристики личности, определить акцентуации характера.
- Шкалы 2-го уровня соответствуют шкалам опросника ДАН («Дезадаптационные нарушения»), предназначенного для выявления дезадаптационных нарушений преимущественно астенических и психотических реакций и состояний.
- Шкалы 3-го уровня: поведенческая регуляция (ПР), коммуникативный потенциал (КП) и моральная нормативность (МН).
- Шкала 4-го уровня — личностный адаптационный потенциал (ЛАП).

Для диагностики копинг-механизмов, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности, копинг-стратегий была использована методика «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус).

Испытуемому предлагаются 50 утверждений касающихся поведения в трудной жизненной ситуации. Испытуемый должен оценить, как часто данные варианты поведения проявляются у него.

Степень предпочтительности для испытуемого стратегии совладания со стрессом определяется на основании следующего условного правила:

- показатель меньше 40 баллов – редкое использование соответствующей стратегии;

- 40 баллов ≤ показатель ≤ 60 баллов – умеренное использование соответствующей стратегии;
- показатель более 60 баллов – выраженное предпочтение соответствующей стратегии.

Методика может быть использована при исследовании особенностей поведения в проблемных и трудных для личности ситуациях, выявлении характерных способов преодоления стресса у разных контингентов испытуемых.

Опросник может быть эффективен в решении задач профотбора (в особенности для работы в напряженных условиях), выявлении факторов риска психической дезадаптации в стрессовых условиях.

2.2. Анализ результатов диагностики показателейадаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов

В результате проведения диагностики механизмов психологических защит с помощью методики «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик) были получены следующие результаты (табл.1).

Индивидуальные значения испытуемых представлены в Приложении.

Таблица 1

Результаты диагностики механизмов психологических защит с помощью методики «Индекс жизненного стиля (Р. Плутчик) (в %)

Типы психологической защиты	Частота встречаемости типа
Отрицание	18
Вытеснение	0
Регрессия	6
Компенсация	0
Проекция	18
Замещение	0
Интеллектуализация	46
Реактивное образование	12

По данным, представленным в табл.1, можно сделать вывод о том, что по выборке преобладающим типом психологической защиты является «Интеллектуализация» (46%).

Интеллектуализация проявляется у них в чрезмерно рациональном способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Они пресекают переживания, вызванные неприятной или субъективно неприемлемой ситуацией при помощи логических установок и манипуляций даже при наличии убедительных доказательств в пользу противоположного.

При этом способе защиты нередко наблюдаются очевидные попытки снизить ценность недоступного для личности опыта. Так, оказавшийся в ситуации конфликта, человек защищает себя от его негативного действия путем снижения значимости для себя причин, вызвавших этот конфликт или психотравмирующих ситуаций.

У 18% выборки был выявлен такой тип психологической защиты, как «Отрицание», что может говорить о том, что эти люди либо отрицают некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо какой-либо внутренний импульс.

Действие этого механизма проявляется в отрицании аспектов внешней реальности, они не принимаются, не признаются. Информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не воспринимается. Этот механизм психологической защиты реализуется при конфликтах любого рода и характеризуется внешне отчетливым искажением восприятия действительности.

Также 18% испытуемых имеют тип психологической защиты «Проекция». Это может свидетельствовать о неосознаваемых и неприемлемых для таких людей чувств и мыслей, которые локализуются вовне, приписываются другим людям и таким образом становятся как бы вторичными. Негативный, социально малоодобряемый оттенок испытываемых чувств и свойств, приписывается окружающим, чтобы

оправдать, например, свою собственную агрессивность или недоброжелательность, которая проявляется как бы в защитных целях. Реже встречается другой вид проекции, при котором значимым лицам приписываются позитивные, социально одобряемые чувства, мысли или действия, которые способны их возвысить.

Для 12% испытуемых по выборке характерен тип психологической защиты «Реактивное образование», что может указывать на предотвращение выражения неприятных или неприемлемых для человека мыслей, чувств или поступков путем преувеличенного развития противоположных стремлений. Иными словами, происходит как бы трансформация внутренних импульсов в субъективно понимаемую их противоположность.

Испытуемые с типом психологической защиты «Регрессия» составили 6% по выборке. Для них характерно в поведенческих реакциях стремление избежать тревоги путем перехода на более ранние стадии развития либидо. При этой форме защитной реакции люди, подвергающиеся действию фрустрирующих факторов, заменяют решение субъективно более сложных задач на более простые и доступные в сложившихся ситуациях. Использование более простых и привычных поведенческих стереотипов существенно обедняет общий арсенал преобладания конфликтных ситуаций. Эти люди отличаются импульсивностью и слабостью эмоционально-волевого контроля на фоне изменения мотивационно-потребностной сферы в сторону их большей упрощенности и доступности.

Для изучения локализации субъективного контроля над значимыми событиями, личной ответственности была проведена методика «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер).

Результаты представлены в табл. 2.

Индивидуальные значения испытуемых представлены в Приложении.

Таблица 2

Результаты диагностики субъективного контроля с помощью методики «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер) (в %)

Диагностируемые шкалы	Уровень выраженности		
	Высокий	Средний	Низкий
Общая интернальность	100	0	0
Интернальность в области достижений	88	12	0
Интернальность в области неудач	94	6	0
Интернальность в семейных отношениях	100	0	0
Интернальность в области производственных отношений	53	41	6
Интернальность в области межличностных отношений	82	12	6
Интернальность в отношении здоровья и болезни	59	12	29

Как видно из представленных в табл. 2 данных, высокий показатель по шкале «Общая интернальность» был выявлен у 100% испытуемых, что может говорить о высоком уровне субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями.

Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Они более уверенны в себе, более спокойны и благожелательны. Их отличает более позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

По шкале «Интернальность в области достижений» высокие показатели были получены у 88% испытуемых, что может указывать на высокий уровень субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

Средние показатели получили 12% испытуемых, это говорит о том, что такие люди более склонны как приписывать свои успехи и достижения внешним явлениям, так и считают, что всё хорошее, что с ними происходит это их заслуги.

По шкале «Интернальность в области неудач» высокие показатели получили 94% испытуемых. Это может свидетельствовать о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях.

Средние показатели были выявлены у 6% выборки, что может указывать на то, что такие люди склонны как приписывать ответственность за события другим людям или считать их результатом невезения, так и склонны обвинять самих себя.

По шкале «Интернальность в семейных отношениях» 100% испытуемых получили высокие показатели, что говорит о том, что эти люди считают себя ответственными за события, происходящие в их семейной жизни.

По шкале «Интернальность в области производственных отношений» у 53% испытуемых наблюдаются высокие показатели, что может указывать на то, что эти люди считают свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношениях в коллективе и своего продвижения.

41% испытуемых получили средние показатели, что может говорить о склонности таких людей как приписывать важное значение внешним

обстоятельствам, так и считать, что их действия- важный фактор организации собственной деятельности.

Низкие показатели получили 6% испытуемых, что указывает на склонность приписывать более важное значение внешним обстоятельствам - руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

По шкале «Интернальность в области межличностных отношений» большинство испытуемых получили высокие показатели (82%). Это свидетельствует о том, что такие люди считают именно себя ответственным за построение межличностных отношений с окружающими.

Средние показатели были выявлены у 12% испытуемых, что говорит о склонности как брать на себя ответственность при построении межличностных отношений, так и приписывать это внешним обстоятельствам.

Для 6% испытуемых по выборке характерны низкие показатели. Эти людисклонны придавать важное значение в процессе построения межличностных отношений обстоятельствам, случаю или окружающим их людям.

По шкале «Интернальностьв отношении здоровья и болезни» у 59% испытуемых наблюдаются высокие показатели, что свидетельствует о том, что эти люди считают себя во многом ответственными за свое здоровье: если они больны, то обвиняют в этом себя и полагают, что выздоровление во многом зависит от их действий.

Для 12% выборки характерны средние показатели, что может говорить о склонности таких людей как брать на себя ответственность за своё здоровье, так и приписывать это случаю или везению.

У 29% испытуемых были выявлены низкие показатели, что указывает на то, что такие люди считают болезнь и здоровье результатом случая и надеются на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Для исследования копинг-стратегий, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности была использована методика «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус).

Результаты представлены в табл. 3. Индивидуальные значения – в Приложении.

Таблица 3

Результаты диагностики копинг-стратегий с помощью методики «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус) (в %)

Диагностируемые шкалы	Уровни напряженности копинга		
	Низкий	Средний	Высокий
Конфронтационный копинг	12	76	12
Дистанцирование	0	94	6
Самоконтроль	35	59	6
Поиск социальной поддержки	18	52	0
Принятие ответственности	29	71	0
Бегство-избегание	18	82	0
Планирование решения проблемы	18	47	35
Положительная переоценка	18	76	6

Как видно из представленных данных, по шкале «Конфронтационный копинг» у 76% испытуемых преобладает средний уровень напряженности копинга, что может говорить о том, что они при разрешении проблем не всегда целенаправленно используют поведенческую активность и осуществляют конкретные действия, направленные на изменение ситуации, а часто прибегают к отреагированию негативных эмоций в связи с возникшими трудностями.

12% испытуемых получили высокий уровень напряженности копинга, что свидетельствует о том, что умеренное использование стратегии конфронтации обеспечивает способность личности к сопротивлению

трудностям, энергичность и предприимчивость при разрешении проблемных ситуаций, умение отстаивать собственные интересы, справляться с тревогой в стрессогенных условиях.

Также у 12% выборки наблюдается низкий уровень напряженности копинга. Это может указывать на такие характеристики личности, как импульсивность в поведении (иногда с элементами конфликтности), враждебность, трудности планирования действий, прогнозирования их результата, коррекции стратегии поведения, неоправданное упорство.

По шкале «Дистанцирование» 94% испытуемых получили средний уровень напряженности копинга. Это может говорить об использовании интеллектуальных приемов рационализации, переключения внимания, отстранения, юмора, обесценивания собственных переживаний, а также о недооценке значимости и возможностей действенного преодоления проблемных ситуаций испытуемыми.

6% выборки показали высокий уровень напряженности данного копинга, что свидетельствует о том, что у таких людей существует возможность снижения субъективной значимости трудноразрешимых ситуаций и предотвращения интенсивных эмоциональных реакций на фрустрацию.

По шкале «Самоконтроль» 59% испытуемых получили средний уровень напряженности копинга, что может указывать на умеренный контроль поведения, стремление личности к самообладанию, которое противопоставляется чрезмерной требовательностью к себе.

У 35% выборки наблюдается низкий уровень напряженности данного копинга, что может свидетельствовать о стремлении таких людей скрывать от окружающих свои переживания и побуждения в связи с проблемной ситуацией, о боязни самораскрытия.

Для 6% испытуемых характерен высокий уровень напряженности данного копинга, что может говорить о попытках личности преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет целенаправленного

подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на оценку ситуации и выбор стратегии поведения, отличается также высоким контролем поведения.

По шкале «Поиск социальной поддержки» преобладает средний уровень напряженности копинга (82%), что может говорить о возможности привлечения испытуемыми внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. Для них характерны ориентированность на взаимодействие с другими людьми, ожидание внимания, совета, сочувствия. Зачастую обращаются за рекомендациями к экспертам и знакомым, владеющим с точки зрения респондента необходимыми знаниями.

Для 18% выборки характерен низкий уровень напряженности данного копинга. Эти люди способны сформировать у себя зависимую позицию и/или чрезмерные ожидания по отношению к окружающим при чрезмерной потребности в помощи конкретными действиями.

По шкале «Принятие ответственности» 71% респондентов получили средний уровень напряженности копинга. Это предполагает признание субъектом своей роли в возникновении проблемы и ответственности за ее решение, с отчетливым компонентом самокритики и самообвинения. Данная стратегия отражает стремление личности к пониманию зависимости между собственными действиями и их последствиями, готовность анализировать свое поведение, искать причины актуальных трудностей в личных недостатках и ошибках.

У 29% испытуемых наблюдается низкий уровень напряженности данного копинга, что может свидетельствовать о том, такие люди склонны к неоправданной самокритике, переживанию чувства вины и неудовлетворенности собой. Вследствие чего возникает фактор риска развития депрессивных состояний.

Для 82% выборки по шкале «Бегство-избегание» характерен средний уровень напряженности копинга, что может указывать на то, что эти люди

преодолевают негативные переживания в связи с трудностями за счет реагирования по типу уклонения: отрицания проблемы, фантазирования, неоправданных ожиданий, отвлечения и т.п.

У 18% испытуемых был выявлен низкий уровень напряженности данного копинга. У них могут наблюдаться неконструктивные формы поведения в стрессовых ситуациях: отрицание либо полное игнорирование проблемы, уклонение от ответственности и действий по разрешению возникших трудностей, пассивность, нетерпение, вспышки раздражения, погружение в фантазии, переедание, употребление алкоголя, с целью снижения мучительного эмоционального напряжения.

Что касается шкалы «Планирование решения проблемы», у респондентов преобладает средний уровень напряженности данного копинга (47%), что может свидетельствовать о том, что такие люди используют конструктивные способы разрешения трудных ситуаций и выхода из них.

Для 35% выборки характерен высокий уровень напряженности данного копинга, что может говорить о том, что эти люди преодолевают проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов.

18% испытуемых показали низкий уровень напряженности данногокопинга. Это может указывать на вероятность чрезмерной рациональности, недостаточной эмоциональности, интуитивности и спонтанности в поведении личности.

По шкале «Положительная переоценка» результаты распределились следующим образом: для 76% испытуемых характерен средний уровень напряженности копинга, поэтому можно сказать о том, что для таких людей характерна ориентированность на надличностное, философское осмысление проблемной ситуации, включение ее в более широкий контекст работы личности над саморазвитием.

У 18% испытуемых был выявлен низкий уровень напряженности данного копинга, что указывает на вероятность недооценки личностью возможностей действенного разрешения проблемной ситуации.

А у 6% выборки наблюдается высокий уровень напряженности данного копинга. Такая стратегия положительной переоценки предполагает попытки личностью преодоления негативных переживаний в связи с проблемой за счет ее положительного переосмысления, рассмотрения ее как стимула для личностного роста.

Для исследования адаптивных возможностей испытуемых на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития, была использована методика «Адаптивность» (А.Г. Маклаков).

Результаты по данной методике представлены в табл. 4-5. Индивидуальные значения испытуемых представлены в Приложении.

Таблица 4

Результаты диагностики адаптивных возможностей с помощью методики «Адаптивность» (А.Г. Маклаков)(в %)

Личностный адаптационный потенциал	Диагностируемые шкалы								
	Поведенческая регуляция			Коммуникативный потенциал			Моральная нормативность		
	Выше сред.	Сред.	Ниже сред.	Выше сред.	Сред.	Ниже сред.	Выше сред.	Сред.	Ниже сред.
Хороший (35%)	83	17	0	17	83	0	17	66	17
Удовлетвори-тельный (47%)	0	75	25	0	88	12	0	100	0
Сниженный (18%)	0	67	33	0	67	33	0	33	67

Как видно из представленных в табл. 4 данных, наибольшее количество испытуемых имеют удовлетворительный адаптационный потенциал (47%). Такие люди могут обладать различными акцентуированными личностными признаками, которые в привычных условиях частично компенсированы и

могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации во многом зависит от внешних условий среды.

Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнён, возможны асоциальные срывы, проявление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено, требуется постоянный контроль.

Для 35% респондентов характерен хороший адаптационный потенциал, что свидетельствует о достаточно быстрой адаптации к новым условиям деятельности.

Такие сотрудники быстро «входят» в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние испытуемых в период адаптации остаётся в пределах нормы, работоспособность сохраняется.

У 18% испытуемых был выявлен сниженный адаптационный потенциал. Для них характерны признаками явных акцентуаций характера и возможны признаки психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Эти люди обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать делинквентные поступки.

У 83% испытуемых с хорошим адаптационным потенциалом по шкале «Поведенческая регуляция» был выявлен уровень выше среднего, что может говорить о высоком уровне нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокой адекватной самооценке и об адекватном восприятии действительности.

Также у 17% по выборке был выявлен средний уровень, что может

свидетельствовать о способности таких людей регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Они так же имеют адекватную самооценку и средний уровень нервно-психической устойчивости.

83% испытуемых, характеризующихся хорошим адаптационным потенциалом, по шкале «Коммуникативный потенциал» имеют средний уровень. Эти люди в меру конфликтны, испытывают не очень высокую потребность в общении и легко строят отношения с другими людьми.

У 17% испытуемых был выявлен уровень выше среднего, что может говорить о высоких коммуникативных способностях, быстром становлении контактов с окружающими и не конфликтности.

Для 66% испытуемых с хорошим адаптационным потенциалом по шкале «Моральная нормативность» характерен средний уровень, что может указывать на способность адекватно воспринимать личностью предлагаемую для него определенную социальную роль. Эти люди адекватно воспринимают морально-нравственные нормы проведения и требования непосредственного социального окружения.

По 17% выборки пришлось на уровень выше среднего - эти люди характеризуются высоким уровнем социализации, адекватной оценкой своей роли в коллективе, ориентацией на соблюдение общепринятых норм поведения. Сотрудники правоохранительных органов с уровнем моральной нормативности ниже среднего отличаются низким уровнем коммуникативных способностей, затруднениями в построении контактов с окружающими, агрессивностью и конфликтностью.

Для 75% испытуемых с удовлетворительным адаптационным потенциалом по шкале «Поведенческая регуляция» характерен средний уровень, что может свидетельствовать о способности регуляции своего поведения, о наличии адекватной самооценки и среднего уровня нервно-психической устойчивости.

У 25% испытуемых наблюдается уровень ниже среднего, что может указывать на низкий уровень поведенческой регуляции, так же существует

определённая склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и адекватного восприятия действительности.

По шкале «Коммуникативный потенциал» для 88% респондентов с удовлетворительным адаптационным потенциалом характерен средний уровень, что может говорить об умеренной конфликтности, о не очень высокой потребности в общении и легком построении отношений с другими людьми.

У 12% испытуемых наблюдается уровень ниже среднего, что может свидетельствовать о том, что такие люди имеют затруднения в построении контактов с окружающими, зачастую агрессивны и конфликтны.

По шкале «Моральная нормативность» у 100% выборки с удовлетворительным адаптационным потенциалом был выявлен средний уровень. Эти люди обладают способностью адекватно воспринимать предлагаемую для них определенную социальную роль; также они имеют адекватное восприятие морально-нравственных норм проведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

У испытуемых со сниженным адаптационным потенциалом результаты распределились следующим образом: по шкале «Поведенческая регуляция» у 67% был выявлен средний уровень (регуляция своего взаимодействия со средой деятельности, адекватная самооценка и средний уровень нервно-психической устойчивости) и у 33% выборки был выявлен уровень ниже среднего (низкий уровень поведенческой регуляции, склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и адекватного восприятия действительности).

По шкале «Коммуникативный потенциал» для 67% характерен средний уровень, что может говорить о том, что такие люди в меру конфликтны, имеют не очень высокую потребность в общении и легко строят отношения с другими людьми.

У 33% выборки наблюдается уровень ниже среднего. Это свидетельствует о затруднениях в построении контактов с окружающими,

эти люди зачастую агрессивны и конфликтны.

По шкале «Моральная нормативность» можно заметить, что у 67% респондентов наблюдается уровень ниже среднего, что может указывать на низкий уровень коммуникативных способностей, на затруднения в построении контактов с окружающими, агрессивность и конфликтность. И для 33% испытуемых характерен средний уровень, что может говорить о способности адекватно воспринимать предлагаемую для этих людей определенную социальную роль. Также они адекватно воспринимают морально-нравственные нормы проведения и требования непосредственного социального окружения.

Таблица 5

Результаты диагностики дезадаптационных нарушений испытуемых с помощью методики «Адаптивность» (А.Г. Маклаков) (в %)

Наименование показателей	Диагностируемые шкалы		
	Дезадаптационные нарушения	Астенические реакции	Психотические реакции
Отсутствие признаков	35	41	0
Допустимая норма	65	59	88
Значительная выраженность	0	0	12

По данным, представленным в табл. 5, можно сказать, что 12% респондентов имеют значительную выраженность дезадаптационных нарушений по шкале «Психотические реакции».

Это может говорить о таких характеристиках испытуемых, как выраженное нервно-психическое напряжение, импульсивные реакции, приступы неконтролируемого гнева, ухудшение межличностных контактов, нарушение морально-нравственной ориентации, отсутствие стремления соблюдать общепринятые нормы поведения, групповых и корпоративных требований, делинквентное поведение, чрезмерная агрессивность, озлобленность, подозрительность, иногда: аутизм, деперсонализация, наличие галлюцинаций и др.

Для астенических реакций и состояний в большей степени характерно ухудшение сна, снижение аппетита, отсутствие мотивации к профессиональной деятельности, низкая толерантность к неблагоприятным факторам труда, высокий уровень тревожности, ипохондрическая фиксация.

По шкале «Дезадаптационные нарушения» значительно выраженных нарушений выявлено не было.

2.3.Результаты исследования адаптационного потенциала личности сотрудников правоохранительных органов

На заключительном этапе исследования с целью проверки гипотезы о том, что существует связь адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с такими личностными характеристиками, как уровень субъективного контроля, копинг-стратегии, механизмы психологической защиты, нами была проведена математико-статистическая обработка полученных результатов с помощью r_s- коэффициента ранговой корреляции Спирмена (табл. 6-9).

Таблица 6

Результаты анализа связи механизмов психологической защитыс показателями адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов

Механизмы психологической защиты	Показатели r_s ($p_{0,01}$= 0,62, $p_{0,05}$=0,48)
Отрицание	-0.041
Вытеснение	0.252
Регрессия	0.085
Компенсация	0.205
Проекция	-0.064
Замещение	0.073
Интеллектуализация	0.281
Реактивное образование	0.093

* - значимость связи при p≤0,05; ** - значимость связи при p≤0,01.

Поданным, представленным в табл. 6, можно сделать вывод, что статистически значимой связи механизмов психологической защиты с показателями адаптационного потенциалау сотрудников правоохранительных органов выявлено не было.

Это может свидетельствовать о том, что сотрудники правоохранительных органовв процессе своей адаптации не используют рациональный способ преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации, не отрицают внешнюю реальность и не приписывают свои эмоции и мысли другим людям из-за негативного, социально малоодобряемого оттенка испытываемых чувств и переживаний. Эти люди не отличаются импульсивностью и слабостью эмоционально-волевого контроля на фоне изменения мотивационно-потребностной сферы в сторону большей упрощенности и доступности.

Таблица 7

Результаты анализа связи уровня субъективного контроля с показателями адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов

Шкалы	Показатели r_s ($p_{0,01}$= 0,62, $p_{0,05}$=0,48)
Общая интернальность	r_s = -0.131
Интернальность в области достижений	r_s = 0.166
Интернальность в области неудач	r_s = -0.252
Интернальность в семейных отношениях	r_s = 0.079
Интернальность в области производственных отношений	r_s = 0.33
Интернальность в области межличностных отношений	r_s = 0.027
Интернальность в отношении здоровья и болезни	r_s = -0.036

* - значимость связи при $p \leq 0,05$; ** - значимость связи при $p \leq 0,01$.

Поданным, представленным в табл. 7, видно, что связи уровня субъективного контроля с показателями адаптационного потенциала у сотрудников правоохранительных органов не выявлено.

Это может говорить о том, что сотрудники в процессе своей адаптации к изменяющимся условиям своей профессиональной деятельности не считают, что большинство важных событий в их жизни является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, не чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.

Сотрудники правоохранительных органов более склонны приписывать свои успехи и достижения внешним явлениям, обвинять себя в случившихся неприятностях, а также в процессе построения межличностных отношений придавать важное значение обстоятельствам, случаю или окружающим людям.

Таблица 8

Результаты анализа связи копинг-стратегий с показателями адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов

Копинг-стратегии	Показатели r_s ($p_{0,01}$= 0,62, $p_{0,05}$=0,48)
Конфронтационный копинг	r_s = -0.088
Дистанцирование	r_s = -0.126
Самоконтроль	r_s = 0.498**
Поиск социальной поддержки	r_s = -0.07
Принятие ответственности	r_s = 0.396
Бегство-избегание	r_s = 0.064
Планирование решения проблемы	r_s = 0.113
Положительная переоценка	r_s = 0.453

* - значимость связи при $p \leq 0,05$; ** - значимость связи при $p \leq 0,01$.

Поданным, представленным в табл. 8, можно сказать, что существует корреляционная связь адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с показателем «Самоконтроль», выражающимся в контроле поведения и стремлении к самообладанию (чрезмерной требовательности к себе) (r_s = 0.498, при $p \leq 0,05$).

Это свидетельствует о том, что сотрудники правоохранительных

органов могут преодолевать негативные проблемные переживания за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на оценку ситуации и выбор стратегии поведения.

По остальным копинг-стратегиям корреляционных связей с адаптационным потенциалом выявлено не было.

Это также может указывать на то, что сотрудники правоохранительных органов в процессе своей адаптации не ориентированы на взаимодействие с другими людьми, не стремятся к пониманию зависимости между собственными действиями и их последствиями и не используют конструктивные способы разрешения трудных ситуаций и выхода из них.

Таблица 9

Результаты анализа связи адаптивных возможностей с показателями адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов

Показатели адаптивных возможностей	Показатели r_s ($p_{0,01}$= 0,62, $p_{0,05}$=0,48)
Поведенческая регуляция	0.825**
Коммуникативный потенциал	0.669**
Моральная нормативность	0.401
Дезадаптационные нарушения	0.887**
Астенические реакции	0.852**
Психотические реакции	0.801**

* - значимость связи при $p \leq 0,05$; ** - значимость связи при $p \leq 0,01$.

Данные, представленные в табл. 9 свидетельствуют о том, что существует связь показателей адаптационного потенциала с поведенческой регуляцией(r_s = 0.825,при $p \leq 0,01$), коммуникативным потенциалом(r_s = 0.669,при $p \leq 0,01$), дезадаптационными нарушениями(r_s = 0.887,при $p \leq 0,01$), астеническими реакциями(r_s = 0.852,при $p \leq 0,01$) и психотическими реакциями (r_s = 0.801,при $p \leq 0,01$).

Таким образом, существует связь показателей адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с нервно-психической

устойчивостью и поведенческой регуляцией.

Это выражается в способности быстро устанавливать контакты с окружающими людьми и не конфликтности.

Для таких сотрудников характерна адекватная самооценка и нервно-психическая устойчивость. Однако у них может присутствовать ухудшение сна, снижение аппетита, отсутствие мотивации к профессиональной деятельности, низкая толерантность к неблагоприятным факторам труда, высокий уровень тревожности, ипохондрическая фиксация, а также нервно-психическое напряжение, агрессивность, ухудшение межличностных контактов, нарушение морально-нравственной ориентации, явление аффективного возбуждения и торможения.

По показателю «Моральная нормативность» корреляционной связи выявлено не было.

Выводы

Нами было проведено эмпирическое исследование по выявлению связи показателей адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с такими личностными характеристиками, как уровень субъективного контроля, копинг-стратегии, механизмы психологической защиты.

В результате проведения методик были получены следующие результаты:

1) Наибольшее количество сотрудников имеют удовлетворительный адаптационный потенциал (47%). Такие люди могут обладать различными акцентуированными личностными признаками, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации во многом зависит от внешних условий среды. Также эти сотрудники, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнён, возможны асоциальные срывы, проявление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено, требуется постоянный контроль.

Для 35% сотрудников правоохранительных органов характерен хороший адаптационный потенциал, что свидетельствует о достаточно быстрой адаптации к новым условиям деятельности. Они быстро «входят» в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации.

У 18% сотрудников был выявлен сниженный адаптационный потенциал. Эти люди обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны. Для них процесс адаптации протекает тяжело.

2) Преобладающим типом психологической защиты у сотрудников является «Интеллектуализация» (46%). Действие интеллектуализации у таких людей проявляется в чрезмерно рациональном способе объяснения всех

причин происходящих негативных событий для преодоления конфликтной или фрустрирующей для них ситуации.

3) Также был выявлен высокий уровень субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Это может говорить о том, что большинство важных событий в жизни сотрудников правоохранительных органов является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Помимо этого, они способны преодолевать проблемы за счет целенаправленного анализа ситуации и возможных вариантов поведения, выработки стратегии разрешения проблемы, планирования собственных действий с учетом объективных условий, прошлого опыта и имеющихся ресурсов.

В результате проведения математико-статистической обработки данных с помощью r_s- коэффициента ранговой корреляции Спирмена были выявлены следующие связи:

- связь адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с показателем «Самоконтроль», что выражается в контроле своего поведения и стремлении к самообладанию (чрезмерной требовательности к себе) ($r_s = 0.498$, при $p \leq 0,05$).

Это свидетельствует о том, что сотрудники правоохранительных органов могут преодолевать негативные проблемные переживания за счет целенаправленного подавления и сдерживания эмоций, минимизации их влияния на оценку ситуации и выбор стратегии поведения;

- связь показателей адаптационного потенциала с поведенческой регуляцией ($r_s = 0.825$,при $p \leq 0,01$), коммуникативным потенциалом($r_s = 0.669$,при $p \leq 0,01$), дезадаптационными нарушениями($r_s = 0.887$,при $p \leq 0,01$), астеническими реакциями($r_s = 0.852$,при $p \leq 0,01$) и психотическими реакциями ($r_s = 0.801$,при $p \leq 0,01$).Т.е. выявлена связь показателей адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с нервно-психической устойчивостью и поведенческой регуляцией.

Это выражается в способности быстро устанавливать контакты с окружающими людьми и не конфликтности.

Для таких сотрудников характерна адекватная самооценка и нервно-психическая устойчивость. Однако у них может присутствовать ухудшение сна, снижение аппетита, отсутствие мотивации к профессиональной деятельности, низкая толерантность к неблагоприятным факторам труда, высокий уровень тревожности, ипохондрическая фиксация, а также нервно-психическое напряжение, агрессивность, ухудшение межличностных контактов, нарушение морально-нравственной ориентации, явление аффективного возбуждения и торможения.

По показателю «Моральная нормативность» корреляционной связи выявлено не было.

Заключение

Изучению адаптационного потенциала личности, а также личностных характеристиксотрудниковправоохранительныхоргановпосвященодостаточн обольшое количество исследований. Однако, на ряду с ростом актуальности темы, связанной с оптимизацией процесса приспособления полицейских к условиям оперативно-служебной работы, недостаточно проработанными остаются вопросы увеличения их адаптационного потенциала, что составляет проблему данного исследования.

В выпускной квалификационной работе проанализированы данные теоретических и практических исследований по проблеме изучения показателей адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов. Раскрыты профессиональные требования к личности сотрудников полиции, описаны содержательные компоненты их адаптационного потенциала.

На базе ОМВД России по Каменскому району было проведено эмпирическое исследование по изучению показателей адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов. В нем приняли участие 17 сотрудников полиции.

В результате исследования были выявлены связи адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с самоконтролем, что может свидетельствовать о том, что сотрудники полиции могут преодолевать негативные проблемные переживания за счет целенаправленного подавления и сдерживания своих эмоций, минимизации их влияния на оценку ситуации и выбор стратегии поведения.

Также выявлены связи адаптационного потенциала с нервно-психической устойчивостью и поведенческой регуляцией.

Для сотрудников характерна адекватная самооценка и нервно-психическая устойчивость. Однако, может присутствовать ухудшение сна, отсутствие мотивации к профессиональной деятельности, низкая

толерантность к неблагоприятным факторам труда, высокий уровень тревожности, а также нервно-психическое напряжение, агрессивность, ухудшение межличностных контактов, нарушение морально-нравственной ориентации.

По таким личностным характеристикам сотрудников правоохранительных органов, как механизмы психологической защиты и уровень субъективного контроля корреляционной связи с адаптационным потенциалом выявлено не было.

Таким образом, гипотеза о том, что существует связь адаптационного потенциала сотрудников правоохранительных органов с такими личностными характеристиками, как уровень субъективного контроля, копинг-стратегии, механизмы психологической защиты, частично подтвердилась.

Полученные результаты могут быть применены в консультативной практике психологов по психологическому сопровождению сотрудников правоохранительных органов в процессе их адаптации к профессиональной деятельности.

Список используемых источников

1. Баданина Л.П. Управление адаптацией персонала. – Сыктывкар: КРАГСиУ, 2016. – 152 с.

2. Богомолова И.П. Роль адаптации работника в адаптивном развитии предприятия на основе внедрения инноваций // Управление персоналом. – 2010. – № 10 (212). – С. 45–46.

3. Борисова С.Е. Профессиональная деформация личности сотрудника милиции и ее профилактика. – Орел: ОрЮИ МВД России, 2015. – 60 с.

4. Борисова С.Е. Психология в деятельности сотрудника ОВД. – Орел: ОрЮИ МВД России, 2011. – 226 с.

5. Бродченко О.И. Развитие психологических профессионально важных качеств сотрудников оперативных подразделений ОВД как средство повышения эффективности раскрытия преступлений. – М.: ВНИИ МВД России, 2013. – 92 с.

6. Булкина Н. Адаптация сотрудника – формализуем каждый шаг // Кадровик, 2012. – № 10. – С. 5–12.

7. Володина Н.А. Особенности адаптации: от рабочего до руководителя // Справочник кадровика. – 2014. – № 3. – С. 123–127.

8. Володина Н.А. Особенности адаптации разных категорий сотрудников // Справочник по управлению персоналом. – 2010. – № 3 (март). – С. 52–57.

9. Гордиенко Д.А. Психологическая адаптация сотрудников органов внутренних дел - участников боевых действий: Дис. канд. психол. наук: 19.00.13 – Ставрополь, 2005. – 235 с.

10. Дудина О.И. Карьерный рост и адаптация молодых специалистов / О.И. Дудина // Кадры предприятия. – 2014. – № 12. – С. 69–84.

11. Злоказов К.В. Профессиональная деформация сотрудников правоохранительных органов как предмет психолого-юридического анализа:

монография / К.В. Злоказов, Р.А.Кузнецов, В.С. Плетников. –Екатеринбург: УрЮИ МВД России, – 2015. – 88 с.

12. Злоказов К.В. Саморегуляция личности сотрудника органов внутренних дел. – Екатеринбург: УрЮИ МВД России, 2015. – 174 с.

13. Ильина Л. Эффективная профессиональная адаптация работников в системе менеджмента качества организации // Кадровик. – 2010. – № 4. – С. 14–23.

14. Караваев А.Ф. Формирование психологического потенциала личности сотрудника органа внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. –2008.– № 4. –С. 44-46.

15. Кислицына А.С. Проблема исследования адаптационного потенциала личности военнослужащих срочной службы / Г.Ш. Габдреева, А.С. Кислицына // Материалы Третьей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Вызовы эпохи в аспекте психологической и психотерапевтической науки и практики». –Казань, 22-23 ноября 2007.– Казань: Изд-во ЗАО «Новое знание», 2007. – С. 519-524.

16. Кичатова Е.Ю. Трудовая адаптация молодых специалистов // Сестринское дело. –2010. –№ 3: Научн. вып. –С. 44–46.

17. Кобцева Е. Адаптация нового персонала к организационной культуре // Кадровик. –2013. –№ 5. –С. 12–16.

18. Костина Л.Н. Психология и педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел. –Орел: ОрЮИ МВД России, 2016.– 136 с.

19. Красильников И.А. Изучение влияния конфликтности ценностной сферы личности на адаптационный потенциал: Дис. канд. психол. наук: 19.00.01 Саратов, 2005.– 197 с.

20. Кузнецова Л.Э. Особенности структурной организации отношений, способствующие формированию высокого адаптационного потенциала личности // Молодой ученый. –2011.– № 11.– Т.2.

21. Кундозерова Л.И. Проблемы социально-профессиональной адаптации / Л.И. Кундозерова, С.М. Редлих, А.Н. Ростовцев; под ред. д.п.н., проф. В.Д. Симоненко. – Новокузнецк: Издательство НГПИ, 2011. – 24 с.

22. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. – 2008. – Т.22. - № 1.

23. Маклаков А.Г. Общие принципы, методы и направления работы психолога при оказании психологической помощи в экстремальных условиях деятельности //Практикум по психологии здоровья; под ред. Г.С. Никифорова. - СПб.: Питер, 2009.

24. Марьин М.И., Петров В.Е. Организация психологического обеспечения в образовательных учреждениях МВД России /Под общей редакцией В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2006. – 309 с.

25. Марьин М.И. Организация работы кабинета психологической регуляции в органах внутренних дел. – М.: ЦОКР МВД России, 2013. – 232 с.

26. Митюрина Н.Ю. Профессиональная деформация личности сотрудников органов внутренних дел и ее профилактика. – Саратов: Изд-во СЮИ МВД России, 2016. – 136 с.

27. Овчинникова Т.И. Структурная модель адаптации персонала к кризисным условиям // Управление персоналом. – 2013. – №5. – С. 47–51.

28. Основы организации воспитательной работы с личным составом в органах внутренних дел / Под общ.ред. проф. В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2011. – 400 с.

29. Петров В.Е. Особенности работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в дополнительном внимании со стороны психолога. – М.: ВИПК МВД России, 2015. – 70 с.

30. Пискарева Ю.В. Соционика в адаптации персонала // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. – 2013. – № 12. – С. 8–14.

31. Подбор и адаптация персонала // Справочник по управлению персоналом. – 2015. – № 8. – С. 94–101.

32. Полухина Э. Адаптация на расстоянии // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 7 (июль). – С. 42–49.

33. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел /Под общ.ред. В.М. Бурыкина. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2014. – 144 с.

34. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: сб. тезисов выступлений участников региональных семинаров практических психологов. – М. :ЦИиНМОКП МВД России, 2010. – С. 182-183.

35. Психологическое обеспечение работы с сотрудниками ОВД, требующими повышенного психологического внимания /М.И. Марьин, И.Ф. Солдатова, В.Е. Петров, И.Ю. Орлова. Барнаул: БЮИ МВД России, 2014. – 151 с.

36. Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел /Под общ.ред. В.Л. Кубышко. – М.: ЦОКР МВД России, 2013. – 192 с.

37. Ходжич М. В. Исследование особенностей личностного адаптационного потенциала и самооценки профессионально-ролевого поведения сотрудников ОВД различных статусных групп: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 – Самара, 2004. – 205 с.

38. Цильмак А.Н. Методология качественно-количественного оценивания критериев профессионализма сотрудников милиции при их аттестации // Психология и право. – 2011. – № 1.– С. 21–23.

39. Шендрик И. Адаптация руководителя: как помочь освоиться в коллективе // Кадровое дело. – 2012. – № 7. – С. 68–73.

40. Шмыков В.И. Психологические особенности деятельности сотрудников ОВД. Пермь: Книжный формат, 2010. – 361 с.

Приложение

Таблица 1

Индивидуальные данные испытуемых по методике «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик)

№ п\п	Диагностируемые шкалы							
	О	В	Р	К	ПР	З	И	РО
1.	83	42	64	50	69	54	58	100
2.	81	50	7	40	62	23	58	60
3.	50	70	0	10	8	23	83	10
4.	58	50	64	60	92	54	83	60
5.	50	17	36	50	23	54	58	10
6.	42	42	28	40	54	23	67	20
7.	83	50	14	50	77	31	58	60
8.	33	50	21	50	46	23	58	30
9.	58	25	64	50	38	15	58	50
10.	67	67	36	60	46	46	58	70
11.	33	8	7	40	23	8	67	10
12.	50	50	14	40	38	8	83	30
13.	83	50	50	50	77	38	58	30
14.	58	58	28	30	85	31	75	40
15.	58	58	28	30	85	31	75	40
16.	58	50	28	30	69	38	75	40
17.	75	58	0	10	8	0	83	80

О - отрицание,

В - вытеснение

Р - регрессия

К - компенсация

ПР - проекция

З - замещение

И - интеллектуализация

РО - реактивное образование

Таблица 2

Индивидуальные данные испытуемых по методике «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер)

№ п\п	Диагностируемые шкалы						
	ИО	ИД	ИН	ИС	ИП	ИМ	ИЗ
1.	6	7	6	8	5	6	8
2.	8	9	8	10	6	6	6
3.	7	8	7	9	6	8	4
4.	8	9	7	6	7	7	7
5.	8	6	8	8	6	5	6
6.	6	5	7	7	6	4	3
7.	6	7	7	7	6	6	3
8.	7	5	9	7	5	7	5
9.	6	8	7	8	6	5	6
10.	6	7	6	8	5	6	5
11.	8	8	8	8	6	9	8
12.	6	7	5	6	3	9	4
13.	6	6	7	8	5	6	3
14.	9	10	6	7	5	9	8
15.	9	10	6	7	5	9	8
16.	9	10	6	7	6	8	8
17.	9	10	8	9	5	9	7

ИО - общая интернальность

ИД -интернальность в области достижений

ИН -интернальность в области неудач

ИС -интернальность в семейных отношениях

ИП - интернальность в области производственных отношений

ИМ - интернальность в области межличностных отношений

ИЗ -интернальность в отношении здоровья и болезни

Таблица 3

Индивидуальные данные испытуемых по методике «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус)

№ п\п	Диагностируемые шкалы							
	Кп	Д	С	Псп	По	Б-и	Прп	Пп
1.	42	51	50	52	46	50	31	43
2.	50	51	45	46	51	46	55	50
3.	48	41	53	46	52	51	51	57
4.	61	64	43	44	50	58	67	61
5.	53	48	39	57	51	49	42	43
6.	50	57	27	47	43	43	60	50
7.	53	54	42	54	40	51	55	48
8.	48	45	35	53	39	49	48	48
9.	52	45	42	60	39	44	38	57
10.	46	50	41	56	52	37	45	50
11.	46	46	64	37	57	46	38	47
12.	32	43	38	25	20	16	63	27
13.	61	48	33	54	40	46	42	38
14.	58	44	41	59	43	43	62	52
15.	58	44	41	49	39	43	62	52
16.	60	41	42	60	43	41	61	57
17.	27	56	28	39	31	25	64	38

Кп- конфронтационный копинг

Д-дистанцирование

С- самодисциплина

Псп- поиск социальной поддержки

По- принятие ответственности

Б-и- бегство-избегание

Прп- планирование решения проблемы

Пп- положительная переоценка

Таблица 4

Индивидуальные данные испытуемых по методике «Адаптивность» (А.Г. Маклаков)

№ п\п	Диагностируемые шкалы						
	ПР	КП	МН	ЛАП	ДН	АР	ПР
1.	4	4	4	3	6	6	5
2.	7	5	5	5	8	10	5
3.	7	6	5	6	8	9	5
4.	7	6	3	5	8	9	6
5.	3	5	6	3	5	5	5
6.	4	3	5	3	6	6	5
7.	3	6	5	3	5	5	5
8.	4	4	5	2	6	5	5
9.	7	4	5	5	8	10	5
10.	6	7	7	6	8	8	6
11.	4	5	5	3	6	8	4
12.	9	6	4	6	8	10	6
13.	4	3	3	1	5	5	3
14.	4	5	5	3	6	5	5
15.	4	5	5	3	6	6	5
16.	4	5	5	3	6	6	5
17.	3	5	3	1	5	5	3

ПР - поведенческая регуляция

КП - коммуникативный потенциал

МН - моральная нормативность

ЛАП - личностный адаптационный потенциал

ДН - дезадаптационные нарушения

АР - астенические реакции

ПР - психотические реакции