

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

На правах рукописи



ПОПИНАКО Екатерина Алексеевна

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ
СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНИМАЕМЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, ПРОХОДЯЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБУЧЕНИЕ**

Специальность 5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности
(психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук, доцент
Белов Василий Васильевич

Санкт-Петербург – 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	18
1.1. Актуальное состояние исследований проблемы прогнозирования адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	18
1.2. Теоретико-методологические основы междисциплинарных исследований проблемы адаптации.....	24
1.3. Адаптация к профессиональной деятельности и ее существенные характеристики.....	40
1.4. Концептуальные основы к периодизации адаптации к профессиональной деятельности.....	45
1.5. Теоретическое основание разработки модели прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности.....	53
Выводы по первой главе.....	61
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	65
2.1. Организация исследования.....	65
2.2. Характеристика выборки исследования.....	67
2.3. Оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	70
2.4. Обоснование и выбор психодиагностических методик исследования.....	72
2.5. Математическая обработка результатов эмпирического исследования.....	80
Выводы по второй главе.....	81
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНИМАЕМЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, ПРОХОДЯЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ.....	83
3.1. Оценка успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.....	83

3.2. Сравнение психологических характеристик сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период начала профессионального обучения	86
3.3. Сравнительный анализ психологических характеристик сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности с учетом половой принадлежности	122
3.4. Динамика психологических характеристик сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения	126
3.5. Факторная структура индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение..	159
3.6. Разработка и обоснование психодиагностических критериев оценки и прогнозирования успешности адаптации сотрудников, проходящих профессиональное обучение	166
3.7. Результаты апробации психодиагностического алгоритма прогнозирования успешности адаптации сотрудников, проходящих профессиональное обучение	181
Выводы по третьей главе.....	184
ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ.....	193
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	200
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	206
Приложение А. Анкета для экспертной оценки	235
Приложение Б. Анкета оценки адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	236
Приложение В. Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова.....	237
Приложение Г. Дендрограмма (иерархический кластерный анализ, метод Варда)	238
Приложение Д. Результаты сравнительного анализа психологических характеристик сотрудников органов внутренних дел	239

Приложение Е. Динамика психологических характеристик сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения.....	248
Приложение Ж. Факторная структура личностных особенностей, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности, сотрудников органов внутренних дел.....	263
Приложение З. Дискриминантный анализ переменных с группирующим показателем «Уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности»	266

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Анализ состояния кадровой работы в органах внутренних дел за период с 2013 по 2018 год свидетельствует о наличии тенденции к увольнению сотрудников, имеющих высокую квалификацию и профессиональный опыт. В 2018 году некомплект личного состава в органах внутренних дел увеличился по сравнению с АППГ до 7,4 %, при этом 46,6 % из числа кадрового состава представлены молодыми сотрудниками, чей возраст не превышает 30 лет, из них 29,9 % имеет стаж в органах внутренних дел не более трех лет [210], в 2019 году некомплект составил 7,9 % [196], в 2021 году 9,6 % [197].

На расширенном заседании коллегии МВД России (28 февраля 2020 года) министр внутренних дел Российской Федерации генерал полиции Российской Федерации В. А. Колокольцев обозначил укрепление кадрового потенциала как одно из приоритетных направлений деятельности министерства, указал на остроту проблемы кадрового обеспечения, связанную с некомплектом аттестованных сотрудников, который «за последние пять лет увеличился почти в два раза» [181]. Данная проблема не утратила своей актуальности в 2021 году [182]. В 2022 году значительный некомплект признан «самой серьезной проблемой» ведомства [183].

Не менее важным является повышение эффективности выполнения оперативно-служебных задач, стоящих перед Министерством внутренних дел Российской Федерации, что определяется разнообразными условиями, одним из которых является успешная адаптация к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Вопросы адаптации требуют определенных временных, экономических и социальных затрат на подготовку эффективного сотрудника органов внутренних дел. Успешный адаптационный период в процессе профессиональной подготовки и потребность в его прогнозировании как в период профессионального психологического отбора, так и в процессе прохождения профессионального

обучения, способствуют профессиональному становлению молодого сотрудника, характеризуются динамичностью психологических характеристик, развитием профессионально важных качеств.

Именно начальный период адаптации к деятельности сотрудников органов внутренних дел, как правило, обеспечивает их дальнейшую устойчивую связь с выбранной профессией, удовлетворенность деятельностью, сохранение профессионального здоровья, формирует карьерные притязания, ценностные установки и смыслы служения обществу.

Поэтому прогноз успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения имеет столь важное значение для совершенствования психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, а профессиональный психологический отбор должен иметь пролонгированный характер с учетом принципов активности и динамичности, дифференциального прогнозирования [26] успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Таким образом, практическая востребованность исследования диктуется остротой проблемы формирования в процессе профессионального обучения эффективного сотрудника органов внутренних дел, который демонстрирует поддержание оптимального социально-психологического статуса, быстрое восстановление работоспособности, высокую психологическую готовность и эмоциональную устойчивость к выполнению служебных задач.

Степень разработанности темы исследования. Проблема адаптации исследуется не только в психологии, но и в других науках. Исследование адаптации в психологии многогранно и многоаспектно. Один из таких аспектов – это адаптация к деятельности. Так, изучение адаптации к различным видам деятельности рассматривается в работах В. Г. Асеева, А. Г. Асмолова, М. Н. Будякиной, С. Г. Вершловского, М. А. Дмитриевой, Д. Н. Завалишиной, А. Г. Караяни, А. Г. Маклакова, Л. Л. Панченко, Н. С. Пряжникова, А. А. Русалиновой, А. Л. Свенцицкого и др. В юридической психологии проблемы адаптации рассматривались В. Л. Васильевым, М. И. Еникеевым,

И. Б. Пономаревым, Ю. А. Шарановым и др. Проблему адаптации к условиям службы в армии исследовали И. В. Диденко, А. С. Жуков, Е. В. Сафонова, О. Н. Тузова, Н. А. Якимчук и др., в органах внутренних дел – Д. А. Гордиенко, Т. В. Казак, Ю. Ю. Корнева, Ж. М. Маслова, О. В. Никитина, А. П. Сложеникин, Ю. А. Кравцова и др., в уголовно-исполнительной системе – Г. И. Аксенова, А. В. Кокурин, К. В. Кряклин, Н. Г. Соколов, О. Н. Степанова и др.

Изучению проблем психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов (в том числе сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел) посвящены работы В. В. Вахниной, Л. Н. Костиной, И. О. Котенева, М. И. Марьина, В. Е. Петрова, В. М. Позднякова, А. М. Столяренко, В. П. Трубочкина, С. Н. Федотова, В. Л. Цветкова, В. И. Черненилова, Ю. А. Шаранова и др. Различные аспекты психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов рассмотрены в диссертационных исследованиях О. А. Ульяниной (формирование психологической компетентности сотрудников ОВД), И. В. Жуковской (развивающее консультирование руководителей ОВД), В. И. Реутовой (прогнозирование профессиональной успешности руководителей ОВД), С. В. Горностаева (служебная лояльность сотрудников ФСИН).

Проблема прогнозирования различных явлений и состояний является актуальной в различных сферах науки. Научные исследования проблемы прогнозирования как способа оптимизации деятельности представлены в трудах Г. А. Аванесова, А. Бауэра, И. В. Бестужев-Лада, Д. М. Бодрова, В. Г. Виноградова, Д. М. Гвишиани, А. М. Гендина, С. Качаунова, В. В. Косолапова, В. А. Лисичкина, Ю. Б. Михайлова, Л. А. Регуш, Т. М. Румянцевой, Н. Стефанова, А. Д. Урсул, И. М. Фейгенберга, Ю. В. Чуева, Н. Яхиева и др.

Психологический аспект прогнозирования наше свое отражение в трудах Б. Г. Бовина, В. И. Екимовой, А. Н. Даниленко, А. А. Козионова, А. В. Кокурина, В. В. Комакова, А. В. Котеневой, С. И. Рюминой, О. В. Стрельцова, В. В. Харина и др. Прогнозирование часто применяется также в психофизиологических

исследованиях, медицинской и педагогической психологии (В. М. Кирьянов, А. В. Корзунин, Р. Г. Коротенкова, Н. Е. Круглова, С. Г. Милютин, И. Г. Подымова, С. В. Тюлюпо и др.). Исследование проблемы прогнозирования на основании психологических показателей осуществлялось в рамках разработки критериев профессиональной пригодности (В. В. Белов, В. А. Бодров, К. М. Гуревич и др.).

В психологии юридического труда прогнозирование чаще всего применяется в рамках изучения проблем психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к экстремальным условиям (А. И. Адаев, В. А. Бодров, Г. С. Дунин, В. Л. Марищук, Г. С. Никифоров и др.), стресс-преодолевающего поведения сотрудников органов внутренних дел (И. Ю. Кобозев, Б. М. Лопухин, В. И. Солдатов и др.), надежности деятельности специалистов экстремального профиля (М. В. Вавилов, В. М. Крук, В. Е. Петров, В. Ю. Рыбников и др.), профессиональной успешности руководителей правоохранительных органов (В. В. Вахнина, И. Б. Гайворонская, В. М. Поздняков, В. И. Реутова и др.). Исследованию психологических аспектов проблемы прогнозирования адаптации посвящены научные работы А. И. Ахметзяновой, О. Г. Берестневой, В. Г. Булыгиной, В. Б. Дергачева, А. А. Дубинского, И. А. Жданова, А. Г. Зайцева, О. А. Молоковой, Н. Н. Несмеловой, А. Е. Панчук, М. В. Резванцева, И. В. Сергета, К. А. Шаропина, диссертационные исследования А. М. Борисова, Ф. А. Габуевой, С. В. Забегалиной, В. В. Косенко, Е. Б. Пашечко.

Актуальность исследуемой научной проблемы прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональную обучение, определена наличием следующих противоречий:

1. Недостаточность в юридической психологии теоретических разработок, в которых начальный период адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, рассматривается в качестве

основного, базового механизма в системе профессионального становления личности.

2. Неопределенность четких критериев успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел.

3. Отсутствие научных исследований, в которых была разработана прогностическая модель успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Таким образом, неполнота и противоречивость в юридической психологии научного знания о надежных объективных и субъективных критериях оценки успешности адаптации в период профессионального обучения сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, а также практическая востребованность построения надежной прогностической модели, рассчитанной на профессиональную перспективу этой группы сотрудников, определяют актуальность и научную значимость темы настоящего исследования, обуславливают выбор его объекта, предмета, цели, гипотезы и задач.

Цель исследования: на основе оценки индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности разработать прогностическую модель успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

Объект исследования: прогнозирование успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

Предмет исследования: индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности, позволяющие разработать прогностическую модель успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, в процессе профессионального обучения.

Задачи исследования:

1. Проанализировать научную литературу по проблеме прогнозирования успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, и на этой основе уточнить концептуальные основы исследования.

2. Обосновать критерии оценки успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

3. Определить индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности и их структуру у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, способствующие успешности адаптации к профессиональной деятельности, том числе с учетом половой принадлежности.

4. Изучить динамику индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности сотрудников с разным уровнем успешности адаптации в процессе прохождения профессионального обучения.

5. Разработать в рамках прогностической модели успешности адаптации психодиагностический алгоритм прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, и его апробировать.

Теоретико-методологической основой исследования выступают:

На философском уровне – диалектический материализм и его реализация в психологии (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.).

На общенаучном уровне – системный подход (В. Г. Афанасьев, Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, Н. В. Кузьмина, Б. Ф. Ломов, Е. Ф. Рыбалко, Э. Г. Юдин, В. А. Якунин и др.); деятельностный подход (П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Д. Б. Эльконин и др.); субъектно-деятельностный подход (К. А. Абульханова-Славская, В. Д. Шадриков и др.); методологические принципы психологии (системности и развития, единства

психики и деятельности, активности сознания, детерминизма, единства внешних воздействий и внутренних условий развития), конкретная реализация которых выражается в личностном социально-деятельностном подходе к оценке ведомственных кадров (В. Я. Кикоть, В. Л. Марищук, В. С. Олейников, В. Я. Слепов, Ю. А. Шаранов, Я. Я. Юрченко и др.).

На конкретно-методологическом уровне – методологические принципы юридической психологии: принципы психологической целостности, психологической специфичности, конструктивности, системно-структурного анализа процесса деятельности во взаимосвязи со структурой личности и системой правовых норм (В. Л. Васильев, А. Г. Шестаков, Ю. А. Шаранов, А. М. Столяренко и др.); теории профессиональной деятельности (К. А. Абульханова-Славская, А. И. Адаев, Л. В. Алексеева, Б. Г. Ананьев, А. А. Деркач, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, А. К. Маркова, М. И. Марьин, В. Е. Петров, В. Ю. Рыбников, Э. С. Чугунова, В. А. Якунин и др.); теории адаптации и социализации личности к специфическим условиям профессиональной деятельности (Е. Л. Андреева, В. Л. Васильев, Г. С. Никифоров, К. К. Платонов, А. Л. Свенцицкий и др.); теоретические основы организации психологической службы в органах внутренних дел (А. Т. Иваницкий, М. И. Марьин, Н. И. Мягких, В. Ю. Рыбников и др.); теоретические основы прогнозирования (Г. А. Аванесов, В. И. Бестужев-Лада, В. Г. Виноградова, Г. М. Добров, В. А. Лисичкин, Т. М. Румянцева и др.); теоретические основы прогнозирования на основе психологических критериев (И. А. Жданов, А. А. Козионов, Л. А. Регуш и др.).

Методы и методики исследования:

Теоретический анализ нормативно-правовых актов, философской, психологической, социологической литературы по теме исследования, в том числе теоретическое моделирование, контент-анализ.

Организационный метод, направленный на изучение динамики индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Эмпирический метод: наблюдение, анкетирование, экспертная оценка, беседа.

Психодиагностический метод, реализованный с применением следующих методик:

Изучение аспектов социально-психологической адаптации в процессе профессионального обучения: методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд); анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова.

Изучение мотивационной направленности личности сотрудников: методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского.

Изучение ценностно-смысловой сферы сотрудников: методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер; опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина.

Изучение индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО); методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С).

Изучение сформированности правосознания личности сотрудников: «Тест правового и гражданского сознания» Л. А. Ясюковой.

Изучение настроений и некоторых характеристик психических состояний на личностном уровне: методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова.

Методы математической статистики: описательная статистика, критерий Колмогорова – Смирнова, частотный анализ, U-критерий Манна – Уитни для независимых выборок, критерий Краскела – Уоллиса для независимых выборок, критерий Вилкоксона для зависимых выборок, кластерный анализ (метод k-средних), факторный анализ, дискриминантный анализ.

Эмпирическая база исследования:

Исследование проводилось на базе Института-факультета Санкт-Петербургского университета МВД России. В исследовании приняли участие

сотрудники, направленные на профессиональное обучение, от Главного управления МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, Управления на транспорте МВД России по Северо-Западному федеральному округу и МВД России по Республике Карелия. Общее количество респондентов – 345 человек.

Гипотеза исследования:

Предполагаем, что прогнозирование успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, может осуществляться на основе комплекса индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности сотрудников на этапе профессионального обучения.

Частные гипотезы:

1. Адаптация к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, определяется психофизиологическим, социально-психологическим и профессионально-деятельностным критериями.

2. В процессе профессионального обучения наблюдается динамика индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности сотрудников, способствующих и препятствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности.

3. Существуют различия динамики индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности в период профессионального обучения у сотрудников мужского и женского пола.

Научная новизна диссертационной работы:

1. Определены психологические критерии успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

2. Установлены значимые различия в ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сферах, в индивидуально-психологических

и социально-психологических особенностях личности сотрудников с разным уровнем успешности адаптации.

3. Установлены значимые различия психологических особенностей личности сотрудников с разным уровнем успешности адаптации с учетом половой принадлежности.

4. Выявлена структура индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

5. Выявлены устойчивые изменения индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности в процессе прохождения профессионального обучения.

6. Разработана прогностическая модель успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, на этапе профессионального обучения состоящая из критериев оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности, предикторов, общего и уточненного решающих правил, психодиагностического алгоритма.

Теоретическая значимость работы:

1. Систематизированы теоретические подходы, концепции, модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел; уточнено содержание понятия «адаптация к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел».

2. Предложена теоретическая модель успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

3. Обоснована значимость профессионального обучения как стадии процесса адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, способствующей формированию устойчивой связи молодого сотрудника с выбранной профессией.

Практическая значимость исследования:

На основе результатов исследования разработан двухуровневый психодиагностический алгоритм прогнозирования успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, и практические рекомендации по психологической диагностике индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешной адаптации к профессиональной деятельности. Разработанные практические рекомендации способствуют оказанию более эффективной (точной) психологической поддержки в период адаптации сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Полученные результаты используются ведомственными психологами в процессе психологического сопровождения сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, для конкретизации (актуализации) информации об их психологическом состоянии в период адаптации к профессиональной деятельности, а также с целью проведения психологического консультирования и коррекции. Разработанный двухуровневый психодиагностический алгоритм может быть использован психологами, осуществляющими профессиональный психологический отбор, в качестве уточняющих критериев.

Результаты проведенного исследования использованы при разработке методического обеспечения дисциплин, реализуемых в соответствии с учебными планами по основным программам профессионального обучения «Профессиональная подготовка лиц рядового, младшего, среднего и старшего начальствующих составов, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, по должности служащего “Полицейский”» в процессе лекционных и практических занятий по следующим дисциплинам: «Морально-психологическая подготовка», «Профессионально-психологическая подготовка».

Положения, выносимые на защиту:

1. Адаптация к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, представляет собой многомерный динамический процесс приспособления индивида, субъекта труда, личности к изменяющейся профессиональной среде, определяющий активность в устранении неравновесного состояния в социально-психологическом, психофизиологическом и профессионально-деятельностном аспектах, и является важным условием эффективности и успешности дальнейшего осуществления профессиональных обязанностей.

Критериями оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников выступают субъективная оценка процесса адаптации и три объективных критерия (психофизиологический, социально-психологический и профессионально-деятельностный), которые позволяют оценить успешность адаптации к профессиональной деятельности.

2. Успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, обусловлена индивидуально-психологическими и социально-психологическими особенностями личности, которые представлены в виде факторной структуры, включающей в себя «психофизиологический», «социально-психологический» и «профессионально-деятельностный» факторы.

3. В процессе прохождения профессионального обучения у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, различающихся по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности, наблюдаются специфические изменения в ценностно-мотивационной сфере, индивидуально-психологических и социально-психологических особенностях, доминирующем состоянии.

4. Прогностическая модель позволяет с высокой точностью осуществлять прогнозирование успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры юридической психологии учебно-научного комплекса по исследованию проблем кадровой работы и морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Санкт-Петербургского университета МВД России, а также на международных научно-практических (Санкт-Петербург, 2019, 2021; Москва, 2019, 2020) научных (Санкт-Петербург, 2019, 2020, 2021), всероссийских научно-практических (Екатеринбург, 2019; Рязань, 2021), региональных научно-практических (2019, 2020) конференциях.

Основные результаты диссертационного исследования представлены в 13 публикациях, из них 4 – в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК при Минобрнауки России.

Структура диссертации. Работа содержит 66 рисунков, 37 таблиц и состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, практических рекомендаций, списка использованной литературы, включающего 265 источников, из них 11 на иностранном языке, и 8 приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1. Актуальное состояние исследований проблемы прогнозирования адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Прогнозирование успешности адаптации и последующей деятельности субъекта труда позволяет моделировать деятельность человека и предвидеть ее результаты (А. И. Ахметзянова [16, с. 41], А. Г. Асмолов [15, с. 25], Б. Ф. Ломов [114]). Прогнозы призваны оптимизировать результаты деятельности и являются адекватными характеристиками тех переменных (внутренних и внешних), от которых зависит успешность деятельности человека [36].

Наиболее общее понятие термина «прогнозирование» представлено в Большом энциклопедическом словаре: «Прогнозирование – это разработка прогноза, в узком смысле специальные научные исследования конкретных перспектив развития исследуемого явления» [27].

Большинство исследователей рассматривают прогнозирование как процесс, направленный на получение информации о будущем состоянии изучаемого явления и составление прогноза (В. А. Лисичкин, Д. М. Гвишиани [48, с. 26], Г. М. Добров [58, с. 18], А. Бауэр [17], В. Г. Виноградов [39, с. 13], Н. Стефанов, Н. Яхиев, С. Качаунов [213, с. 116]).

Прогнозирование представляет собой процесс получения опережающей информации, предполагающий использование тех или иных прогностических методов и процедур [69, с. 5]. Он основан на анализе прошлого и настоящего, представляет собой процесс системного получения научно обоснованной информации, содержащей количественную и качественную характеристики изучаемого явления относительно перспективного периода (Г. А. Аванесов [2,

с. 125], И. В. Бестужев-Лада [22, с. 5], А. М. Гендин [50, с. 99], В. В. Косолапов [100], Л. А. Регуш [185, с. 18], Т. М. Румянцева [189]).

Проблема прогнозирования и составления эффективного прогноза в настоящее время является актуальной для различных областей научного знания. Проведенный анализ авторефератов диссертационных исследований за период с 2000 по первую половину 2022 год показывает, что прогнозирование в рамках психологических исследований применяется достаточно редко. При этом распределение в рамках научной специальности 19.00.00 – Психология исследований по проблеме прогнозирования состояний и явлений также имеет свои особенности (таблица 1).

Таблица 1 – Исследования по проблеме прогнозирования по научным специальностям 19.00.00 – Психология

Код специальности	Название специальности	Исследований по прогнозированию	Исследований по прогнозу	Общее количество работ
19.00.01	Общая психология, психология личности, история психологии	5	0	5
19.00.02	Психофизиология	3	2	5
19.00.03	Психология труда, инженерная психология, эргономика	1	2	3
19.00.04	Медицинская психология	1	6	7
19.00.05	Социальная психология	2	1	3
19.00.06	Юридическая психология	3	4	7
19.00.07	Педагогическая психология	8	0	8
19.00.12	Политическая психология	0	1	1
19.00.13	Психология развития, акмеология	6	0	6
Всего		28	16	45

В психологии прогнозирование рассматривается как специальное научное исследование, предметом которого являются перспективы и возможности

развития каких-либо явлений, а в качестве основного продукта выступает показатель успешности [176, с. 15]. При рассмотрении прогнозирования с данной точки зрения необходимо выделить следующие особенности составления прогноза: наличие цели прогноза, выделение из целостного явления отдельных особенностей, черт или частей и на основании полученных результатов выстраивание вероятностной модели их проявления в будущем.

В. Ю. Рыбников выделяет в процессе разработки прогнозов следующие основные принципы: непрерывности, системности, согласованности, верифицируемости, рентабельности и вариативности прогнозирования [193, с. 17].

В качестве основной задачи прогнозирования рассматривают получение новой информации об объекте прогнозирования, связанной с его будущим состоянием (Ю. В. Чуев и Ю. Б. Михайлов [237, с. 82], А. Д. Урсул [222]).

В психологии наиболее распространенными являются математические типы моделирования, представленные в виде прогностических моделей. Данные модели как результат исследования процессов и состояний являются сложным методом психологического исследования, так как предполагают многочисленные математические расчеты, связанные с выявлением факторов, имеющих к объекту исследования прямое отношение, и описанием их характеристик, а также выделением переменных величин, оказывающих непосредственное влияние на основной результат.

Необходимо отметить, что наиболее часто разработка прогностических моделей в психологии используется для прогнозирования эффективности уровня готовности к профессиональной деятельности, а также успешности обучения.

Так, В. В. Харин, О. В. Стрельцов, С. И. Рюмина представили прогностическую модель успешности выпускников вузов ГПС МЧС России в будущей профессиональной деятельности на основе анализа показателей академической успеваемости и личностных свойств: особенностей мотивационной направленности, свойств интеллекта, коммуникативных навыков и уравновешенности нервных процессов [231].

Интерес представляет исследование В. В. Белова и В. А. Егорова, посвященное прогнозированию профессиональной пригодности моряков к деятельности в экстремальных условиях [65].

Б. Г. Бовин, Е. М. Федорова разработали социально-психологическую модель, определяющую уровень готовности сотрудников к управленческой деятельности в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы [23].

А. Н. Даниленко, С. Г. Ихсанова, В. В. Комаков на основании эмпирического исследования, направленного на выявление статистически значимой связи между самооценкой летчика и тенденцией к ошибочным действиям, разработали прогностическую модель профессиональной эффективности летчиков [53].

А. В. Котенева, А. В. Кокурин, В. И. Екимова, А. А. Фролова, исследуя профессионально важные качества и особенности профессиональной деятельности водолазов-спасателей в экстремальных ситуациях, выявили предикторы успешности профессиональной деятельности и разработали прогностическую модель профессиональной успешности водолазов-спасателей [102].

Не менее важной и актуальной является разработка прогностических моделей адаптации, однако психологические исследования проводятся в основном в рамках адаптации к учебной деятельности и адаптации к деятельности в экстремальных условиях.

Так, Н. Н. Несмелова на основе комплекса индивидуально-типологических особенностей студентов, связанных с поисковой активностью и ориентировочным рефлексом, предлагает модель и компьютерную программу для прогноза успешности адаптации человека к информационной нагрузке [141].

Авторский коллектив Винницкого национального медицинского университета имени Н. И. Пирогова на основе критериев успешности протекания процесса профессионального становления студентов, а также состояния их здоровья и адаптационных ресурсов, особенностей функционального состояния и

личностных особенностей разработал статистическую модель, позволяющую осуществить прогностическую оценку психофизиологической и психической адаптации студентов к учебной деятельности [202].

О. А. Молокова с целью выбора стратегии психолого-педагогического сопровождения студентов первого курса на основе личностно-центрированного подхода разработала прогностическую математическую модель оценки адаптированности студентов [133].

О. Г. Берестнева, К. А. Шаропин предложили прогностическую модель адаптационного поведения студентов к учебному процессу и разработали модели типов адаптационных стратегий первокурсников [20].

Авторский коллектив Военно-морской академии имени Н. Г. Кузнецова предлагает свою прогностическую модель военно-профессиональной адаптации курсантов, в которой в качестве предикторов ее успешности выступают ценность и доступность материального благополучия, личное эмоциональное отношение к понятию «семья» [79].

По мнению Е. М. Ивановой, знания, полученные в процессе изучения субъекта труда и его взаимосвязи с профессией, имеют большое значение в процессе регуляции адаптации в конкретной профессиональной среде и необходимы для прогнозирования возможностей адаптации личности в выбранной профессии [81, с. 41].

С. В. Забегалина разработала модель прогнозирования адаптации личности субъекта экстремальной деятельности на основе выделения видов, направленности, этапов компонентов адаптации, учитывающую, с одной стороны, процесс прогнозирования, осуществляемый самим субъектом экстремальной деятельности, с другой стороны – исследователем [74].

В. Ю. Рыбников, А. А. Дубинский, В. Г. Булыгиной на основе исследования индивидуально-психологических предикторов адаптации специалистов экстремального профиля выделили группы с высокой и низкой адаптированностью и предложили прогностические модели классификации адаптированности специалистов профессий особого риска [191].

В области психологии юридического труда проблема прогнозирования и составления прогностических моделей и алгоритмов является актуальной при совершенствовании профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, повышении ее эффективности.

Интерес представляет исследование В. Ю. Рыбникова, направленное на создание краткосрочного и долгосрочного диагностических алгоритмов прогнозирования надёжности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел [193], а также возможностей их контроля [31].

Деятельность сотрудников органов внутренних дел сопряжена с высокими рисками, поэтому прогнозирование психологической готовности к экстремальным условиям профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов является важным. Решение данной проблемы нашло отражение в исследованиях А. И. Адаева [4] и Г. С. Дунина [62].

В. И. Солдатов акцентирует внимание на необходимости изучения индивидуальных особенностей личности оперуполномоченных криминальной милиции и связи их копинг-поведения с успешностью профессиональной деятельности [209]. Автором предложен психодиагностический алгоритм прогнозирования эффективности служебно-профессиональной деятельности оперативных сотрудников в условиях повышенной экстремальности.

В системе органов внутренних дел одним из важнейших аспектов является управленческая деятельность, так как именно от принятия правильных управленческих решений зависит успех деятельности всего подразделения, а прогнозирование эффективности управленческой деятельности является актуальным направлением исследования [179, 186]. Так, И. Б. Гайворонская, предлагая модель личности руководителя с высокой эффективностью управленческой деятельности в системе органов внутренних дел, подчеркивает важность личностных факторов руководителей подразделений [46].

Не менее важным является вопрос психологического обеспечения [107, 124, 156, 167], сопровождения [219] деятельности сотрудников органов внутренних дел и психологическая подготовка [123, 162, 170, 220], адаптация молодых

сотрудников к профессиональной деятельности [33, 40, 41]. Данной проблеме посвящено исследование Е. Б. Пашечко, которая на основе индивидуально-личностных особенностей выпускников разработала модель прогнозирования социально-психологической адаптации выпускников образовательных организаций МВД России [154].

Не менее актуальной в настоящее время является проблема прогнозирования склонности сотрудников органов внутренних дел к делинквентному поведению, решение которой предложено в исследовании С. Г. Беспалой [21]. Автором исследованы индивидуально-психологические особенности личности сотрудников органов внутренних дел, склонных к нарушению служебной дисциплины, и на основе полученных данных составлена модель технологии психологического прогнозирования склонности к делинквентному поведению.

Таким образом, прогнозирование адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел выступает в качестве значимого направления психологического обеспечения служебной деятельности и позволяет учитывать динамику личностных изменений в работе с кадровым составом и производить своевременную профилактику дезадаптации. В условиях выполнения нестандартных оперативно-служебных задач и постоянной эксплуатации адаптационных ресурсов психики субъекта правоохранительной деятельности предсказание развития значимых профессиональных качеств и компетенций расширяет возможности определения критических маркеров происходящих психических изменений конструктивного и деструктивного характера и профилактики дезадаптации.

1.2. Теоретико-методологические основы междисциплинарных исследований проблемы адаптации

Проблема адаптации носит междисциплинарный характер и является предметом исследования естественно-научных и гуманитарных дисциплин. В

широком смысле адаптацией называется процесс эффективного взаимодействия организма со средой. Она может осуществляться на биологическом, психологическом и социальном уровнях. Понятие «адаптация» происходит от латинского слова «adaptation», что означает приспособление.

В психологическом словаре А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского адаптация рассматривается как приспособление функций и строения организма. При этом прослеживается динамичность уравнивания состояния субъекта с помощью противодействия внешним и внутренним факторам, которые являются причиной нарушения равновесия [173, с. 10–11].

В философских концепциях адаптация рассматривается как диалектическое единство организма и условий среды. Философский словарь дает следующее определение адаптации: «процесс приспособления системы к условиям внешней и внутренней среды, один из основных аргументов телеологии, рассматривающий их как результаты «творческих актов» или действия духовных начал» [227, с. 14].

Проблема адаптации была одной из значимых в работах Г. Гегеля, Х. Вольфа. Так, в произведениях Г. Гегеля идет речь о данном явлении как процессе внутренней перестройки субъекта, результатом которой является нечто совершенно новое и целостное. Г. Гегель трактует адаптацию как идею развития, которая «порождает “свое иное”, которое, взаимодействуя с породившим ее основанием и, перестраивая ее, формирует “новое целое”» [49].

Основные направления в исследовании адаптации в философских науках представлены на рисунке 1.

Принципы приспособления в своих работах рассматривали Ж. Б. Ламарк, Г. Спенсер, Ж. Сент-Илер. Х. Вольф, пытаясь объяснить явление адаптации, вводит специальный термин «телеология» как идеалистическое истолкование приспособленности, т. е. представление ее как свойства, которое присуще всему живому [226, с. 10].

По мнению Ж.-П. Сартра, адаптация, с философской точки зрения, является способностью материи принимать индивидуальные значения и новообразования,

способствующие формированию индивидуальности человека, которые возможны только в случае осознания взаимодействия между ними [194].

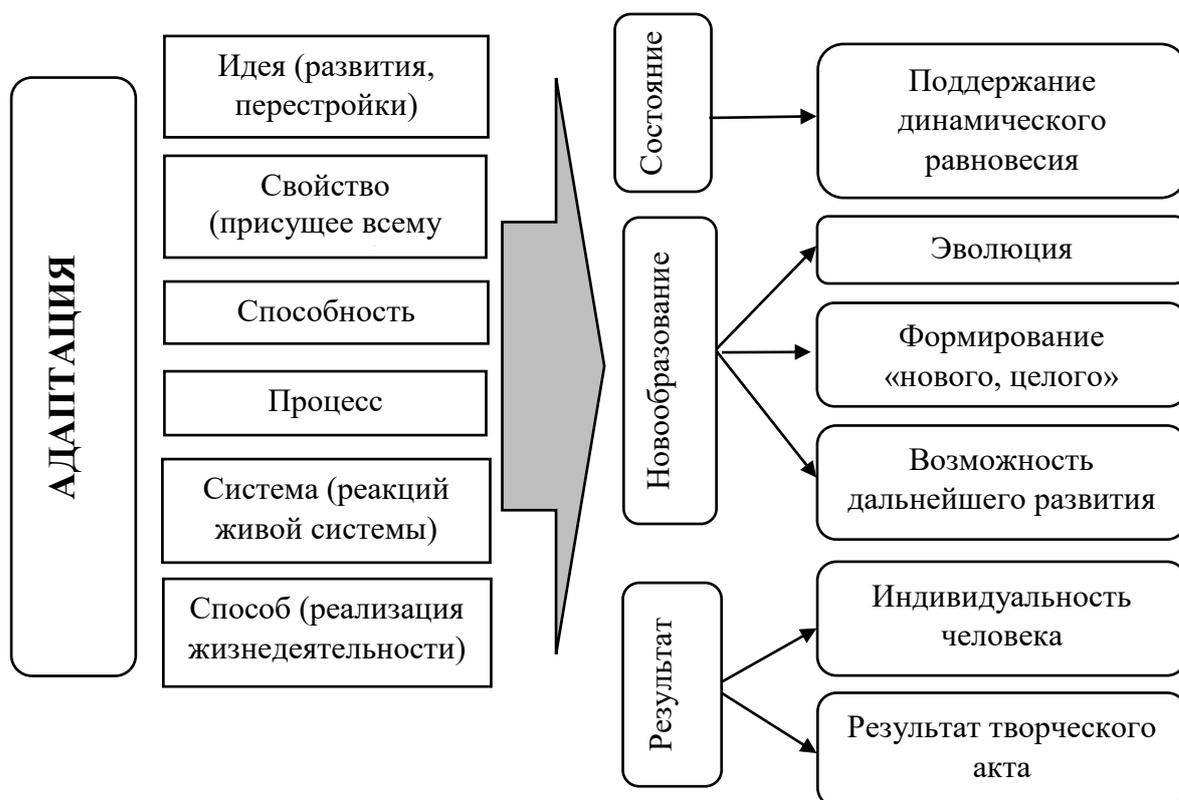


Рисунок 1 – Методологические обоснования проблемы адаптации в философских концепциях (Х. Вольфа, Ж.Б. Ламарка, Ж.-П. Сартра, Ж. Сент-Илера Г. Спенсера, С.П. Степановой)

С. И. Степанова, рассматривая процесс адаптации, одновременно говорит о диалектическом единстве и в то же время о рассогласованности между средой. По ее мнению, существуют внутренний, суть которого в противоречии между разрушением и созиданием, и внешний, заключающийся во взаимосвязи двух противоположностей, аспекты данного явления [212, с. 16].

Таким образом, в философских концепциях существует несколько точек зрения на сущность адаптации. Общей для большинства является характеристика данного состояния как динамического процесса активного приспособления и взаимодействия саморазвивающейся системы и среды. Исследователи в обсуждении направленности адаптации исходят из категории диалектического единства, динамического развития и сохранения достигнутого уровня, способствующего эволюции человека.

Большее распространение проблема адаптации получила в *естественнонаучных исследованиях*, в первую очередь, в медицине и биологии. Понятие адаптации было предложено в рамках естественно-научного исследования Г. Аутбертом только в XVIII веке, так как исследованием проблемы адаптации как приспособления первоначально занимались именно в биологии и медицине.

Фактор эволюционного развития человека определяет данный феномен как «целостную систему реакций живых систем, имеющих активный характер». Данной точки зрения придерживается А. Н. Северцов и вводит уточняющее понятие «ароморфоз», под которым подразумевает совершенствование развития человека за счет возрастающих внутренних возможностей [199, с. 96].

Такой же позиции придерживается Г. И. Царегородцев, акцентируя внимание на направленном характере адаптации, способствующем «не только поддержанию динамического равновесия в данных условиях среды, но и обеспечивающем возможность эволюции при их изменении» [226, с. 43].

Здесь обнаруживается, по мнению Ю. В. Верещагина, оптимальная реализация человеческой жизнедеятельности в определенной среде, а также перспектива дальнейшего развития человека на его основе биологических возможностей [35, с. 7].

Адаптация поддерживает постоянство внутренней среды организма. Об этом в своих работах пишет К. Бернар, У. Кеннон. В условиях постоянно изменяющейся среды постоянство внутренней среды организма является необходимым условием его существования. Результаты своего исследования У. Б. Кеннон изложил в работе «Мудрость тела» [255]. Он рассматривал организм человека как саморегулирующуюся систему при ведущей роли вегетативной нервной системы и отмечал, что постоянные условия, поддерживаемые в организме, можно было бы назвать равновесием. У. Б. Кеннон предложил специальный термин – «гомеостаз». Данный термин используется до сих пор и понимается под ним «постоянство ряда показателей внутренней среды организма,

которое является необходимым условием жизнедеятельности любого организма» [251].

Развитие идей К. Бернара и У. Б. Кеннона продолжилось в работе Г. Селье, который впоследствии стал основоположником теории общего адаптационного синдрома. Он посредством изучения гормональных изменений в организме проследил фазы адаптационного процесса и смог описать неспецифические реакции адаптационного процесса организма на чрезмерно сильные воздействия или состояния.

Согласно концепции общего адаптационного синдрома, в организме под воздействием различных стрессогенных факторов возникает адаптационный синдром. Необходимо сказать о том, что, по мнению Г. Селье, адаптационный синдром непрерывен, так как существует постоянное минимальное напряжение в процессе жизнедеятельности [200, с. 43].

С позиции поддержания оптимального уровня равновесия феномен адаптации рассматривал Э. С. Бауэр. Он говорил о том, что неравномерность и отсутствие равновесия являются важнейшими качествами организма [18].

В отечественной науке проблеме адаптации посвящены исследования И. П. Павлова [149], который, проводя исследования на животных, открыл первую и вторую сигнальные системы, выдвинул идею о системности процессов, происходящих в организме как животного, так и человека, которые впоследствии способствовали формированию теории функциональных систем, разработанную П. К. Анохиным [11]. И. М. Сеченов, в свою очередь, рассматривал адаптацию через положение о единстве организма и среды. Также на основании данного представления об адаптации И. М. Сеченов обосновал теорию отражения и связи отражения с адаптацией [203].

Н. Е. Введенский рассмотрел и описал специфику процессов адаптации. А. А. Ухтомский, продолжая развитие идей И. М. Сеченова и Н. Е. Введенского, рассматривал организм как целостность и его активность во взаимоотношении со средой в процессе адаптации – решение вопроса о поведенческих механизмах адаптации организмов.

В отечественной медицине и биологии адаптацию принято рассматривать как процесс приспособления организма к изменяющимся условиям существования:

– мобилизацию ресурсов для устранения стрессового воздействия (В. В. Никонов [143, с. 23–24], Ф. З. Меерсон [128, с. 30]) (при этом авторами отмечается эволюционная роль адаптации, а стресс рассматривается как звено адаптации);

– приспособление организма, популяции или другой биологической системы к изменившимся условиям среды [250, с. 11], особенностью которого является динамический характер данного явления как необходимое условие жизнедеятельности [98, с. 9], изменение структурных связей и функций, способствующих существованию в измененной среде [43, с. 31];

– совокупность физиологических особенностей, обуславливающих уравновешенность организма с постоянными или изменяющимися условиями среды [207, с. 24];

– результат деятельности системы, которая в процессе своей активности порождает совершенно новые интегративные качества [6, с. 13];

– поддержание оптимального уровня неравновесности биологической системы в неадекватных условиях среды [18, с. 137]; саморазвитие и самосохранение саморегулирующей системы [85, с.15-17];

– сохранение гомеостаза между системой и средой, при котором структурные связи системы приводятся в соответствие с изменившейся структурой среды, для того, чтобы система могла продолжать функционировать [3, с. 12].

Основные направления в исследовании адаптации в естественных науках представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Методологические обоснования проблемы адаптации в естественно-научных концепциях (Ю. А. Александровский, Н. Г. Агаджанян, Э. С. Бауэр, В.П. Казначеев, Ц. П. Короленко, Г. Селье, И. М. Сеченов, А. Д. Слоним и др.)

Таким образом, в исследованиях адаптации в рамках медицинских и биологических наук часто употребляется понятие «приспособление» как синоним понятия «адаптация», однако данные понятия обозначают совершенно разные явления. В данном направлении адаптация рассматривается с различных позиций: гомеостаза, стрессовых ситуаций, поддержания оптимального уровня равновесия. Исследование адаптации здесь имеет важнейшее значение для жизнедеятельности организма, так как данный процесс может затрагивать все его уровни.

В рамках изучения и исследования адаптации в *социологических науках* данное явление понимается как социальный процесс приспособления индивида к социальной среде, обществу. Социальной адаптацией называется «итог процесса изменений социальных, социально-психологических, морально-психологических, экономических и демографических отношений между людьми, приспособление к социальной среде» [226].

Так, в трудах Э. Дюркгейма отражено описание процесса интериоризации человеком социальных норм в процессе адаптации [64, 257]. Т. Парсонс понимал адаптацию как компромисс между обществом и личностью [151, с. 303–332]. По его мнению, наиболее важными для эволюционного развития являются процессы, способствующие усилению адаптивных способностей общества [152, 236]. М. Вебер рассматривал процесс адаптации через призму рациональности и выделил идеальную, по его мнению, модель адаптации, которую определил как «целерациональное действие» [34].

Только в 60-е годы XX века началось изучение и рассмотрение процесса адаптации человека к социальным факторам в нашей стране.

При изучении проблемы адаптации в социологии в настоящее время используется термин «социальная адаптация», под которым понимается:

- взаимодействие личности и общества [226, с. 233];
- приспособление к социальной среде [130], к обществу [135, с. 6], к новым условиям деятельности [10, с. 66], к коллективу [172, с. 220], одновременно и к внутренним и внешним изменениям [96, с. 39], активное взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на

постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [221, с. 152];

– вхождение в социальную среду [153, с. 165], этап становления индивида, его приобщения к нормам и ценностям с целью выполнения определенных социальных ролей [188, с. 48];

– приобретение качественных изменений личности [177], усвоение индивидом социального опыта, ценностей и определенной системы знаний, которые позволяют ему функционировать как полноправному члену общества [94, с. 22], приобретение опыта [9, с. 282].

Таким образом, анализ особенностей процесса адаптации в социологических исследованиях показывает, что адаптация здесь рассматривается как социальное явление, зависящее от среды, характеризующееся приспособлением человека к социальной среде, обществу посредством принятия социальных норм, ценностей данного общества и соответствия им. В данном случае понятие адаптации является тождественным социализации.

В психологических исследованиях взгляды на феномен адаптации развивались в рамках психоаналитического, гуманистического, когнитивного, бихевиористического, интеракционистского направлений.

В психоанализе адаптация рассматривается через призму конфликта. Согласно Г. Гартманну, адаптация является центральным элементом психоанализа, а ее изучение способствует развитию концепции психического здоровья человека [232]. В своей концепции Г. Гартманн часто обращался к концепции аллопластических и аутопластических изменений, разработанной З. Фрейдом [229], при этом подчеркивая, что только человеку доступен широкий диапазон аллопластических адаптаций [232, с. 43].

В рамках психоаналитического подхода существует различие между адаптацией как процессом и адаптированностью как результатом этого процесса [138]. Основные положения об адаптации в рамках психоаналитической концепции представлены на рисунке 3.

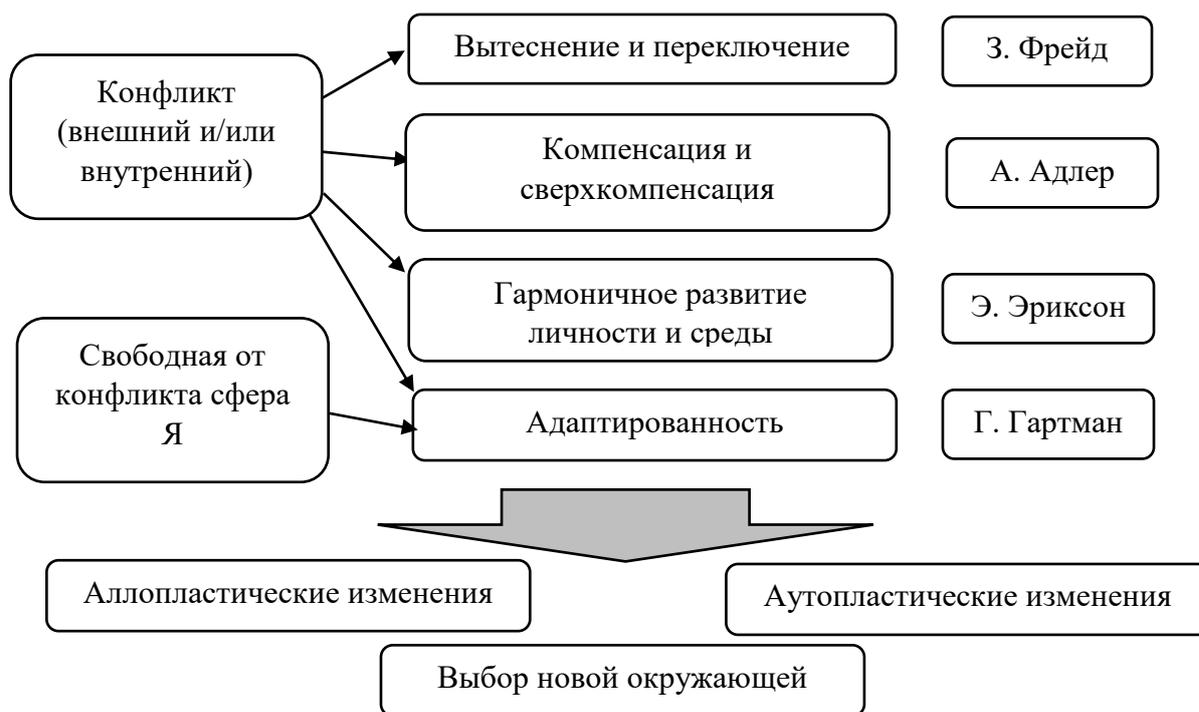


Рисунок 3 – Методологические обоснования проблемы адаптации в рамках психоаналитической концепции (З. Фрейд, А. Адлер, Э. Эриксон, Г. Гартман)

По мнению представителей необихевиористического направления (Г. Айзенк, Р. Хэнки, В. Арнольд), адаптация (приспособление) представляет собой состояние, для которого характерны соблюдение соотношений требований среды и личных потребностей индивида и процесс достижения состояния гармонии [258]. Основные положения об адаптации в рамках необихевиористической концепции представлены на рисунке 4.

По мнению представителей интеракционистского подхода (Т. Шибутани, Л. Филипс), адаптивное поведение определяется успешным принятием решений, проявлением инициативы и ясным представлением будущего [263].

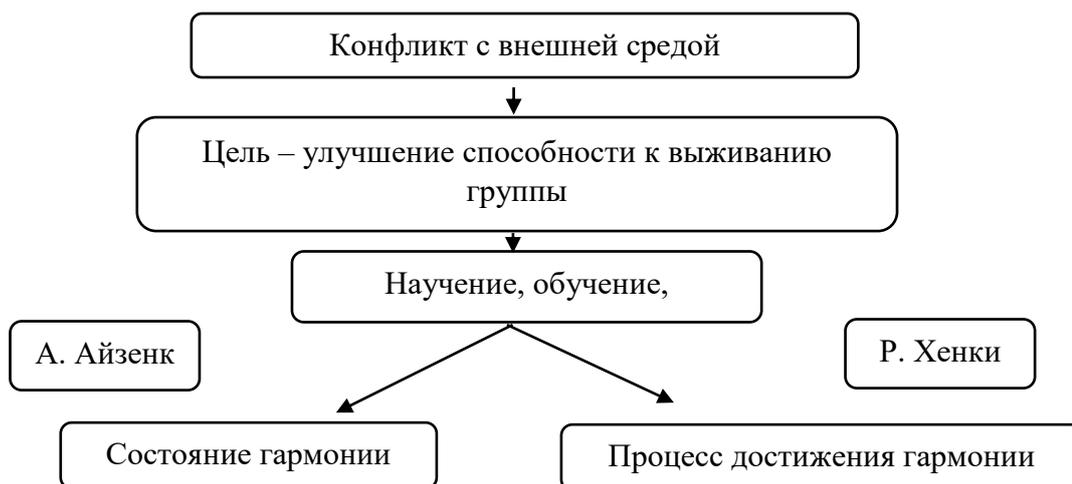


Рисунок 4 – Методологические обоснования проблемы адаптации в рамках необихевиористической концепции (А. Айзенк, Р. Хенки)

В рамках данной концепции большое внимание уделяется выделению факторов адаптации: внутриспсихических и средовых. При этом успешная адаптированность выражается в сферах личностных отношений и социально-экономической активности. Представители интеракционистского понимания адаптации говорят о разделении понятий «адаптация» (adaptation) и «приспособление» (adjustment), а также считают, что именно общая адаптация представляет собой результат ряда последовательных ситуативных адаптаций к повторяющимся ситуациям, которые имеют общие определяющие черты [244, 265].

Основные положения об адаптации в рамках интеракционистской концепции представлены на рисунке 5.

Представители гуманистической концепции (Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл) рассматривают адаптацию с точки зрения положения об оптимальном динамическом взаимодействии среды и личности и описывают его посредством формулы: «конфликт – фрустрация – акт приспособления».



Рисунок 5 – Методологические обоснования проблемы адаптации в интеракционистской концепции (Л. Шибутани, Л. Филипс)

При исследовании адаптации в рамках гуманистического подхода выделены две формы поведенческих реакций: конструктивные, характеризующиеся внутриличностными изменениями, направленными на решение проблемы, и обусловленные требованиями среды, и неконструктивные, выраженные в агрессии, фиксации или регрессии, которые не являются решением возникшей проблемы. По К. Рождерсу, неконструктивные реакции есть проявление психопатологических механизмов [187, 264].

Основные положения об адаптации в рамках гуманистической концепции представлены на рисунке 6.

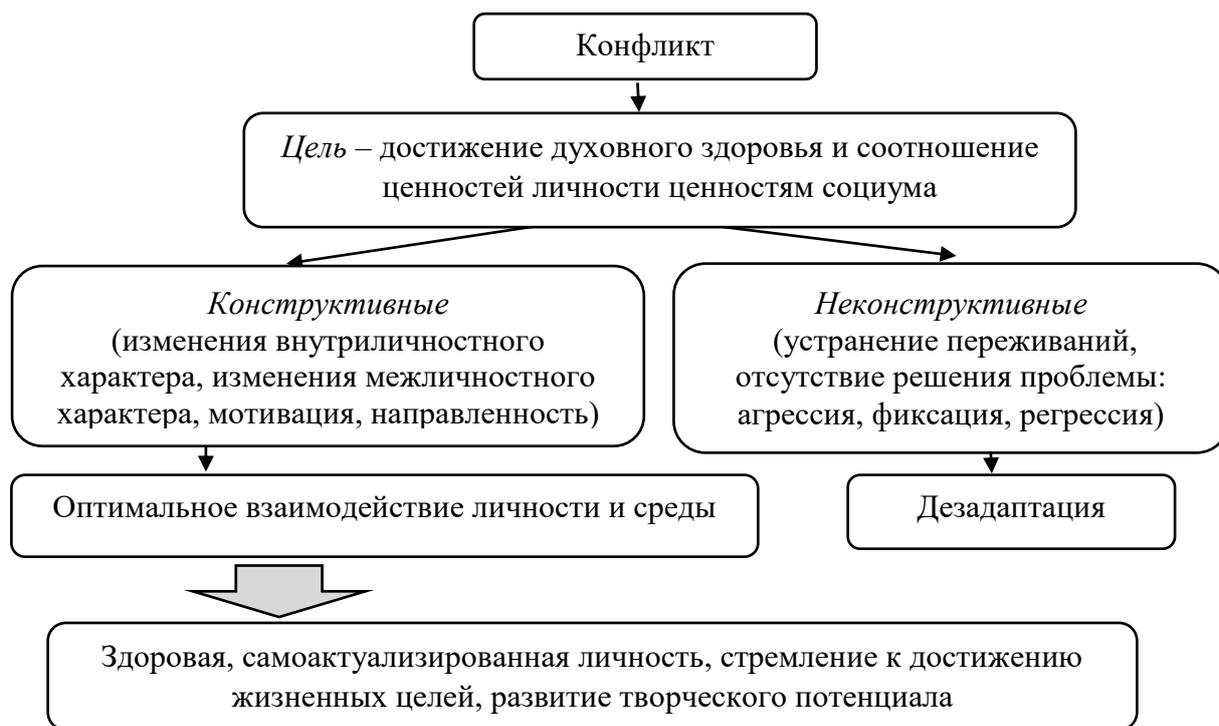


Рисунок 6 – Методологические обоснования проблемы адаптации в рамках гуманистической концепции (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл)

В рамках когнитивной концепции адаптация рассматривается как осмысленное взаимодействие личности со средой и достижение гармоничного равновесия с ней, т. е. согласованности между образом реальной жизненной ситуации и содержательным компонентом установки [260]. Интересным в рамках когнитивного подхода является исследование Ж. Пиаже, описывающего механизмы адаптации к условиям окружающей среды с помощью ассимиляции и аккомодации [158].

Основные положения об адаптации в рамках когнитивной концепции представлены на рисунке 7.

Функции психологической защиты в контексте адекватной реакции на трудности и новые ситуации, которые постоянно возникают в жизни человека, изучались в работах гештальтпсихологов. Например, Ф. Перлз, рассматривая процесс искажения защитных механизмов, выделяет основные реакции, которые препятствуют адаптации и росту личности [155].



Рисунок 7 – Методологические обоснования проблемы адаптации в рамках когнитивной концепции (Р. Кеттелл, Ж. Пиаже)

Интересной представляется точка зрения У. Джеймса, который при исследовании трансперсонального опыта определяет адаптацию как непрерывный процесс, зависящий только от самовосприятия. По мнению У. Джеймса, адаптация связана с идентичностью, являющейся одним из личностных оснований, которое помогает человеку сохранить самоуважение и целостность его Я.

Таким образом, исследование адаптации в представленных концепциях имеет как общие, так и отличительные особенности. Так, к общему критерию концепций можно отнести наличие первопричины адаптации, которая представляет собой конфликт (несоответствие) между внутренним миром и окружающей средой. Отличительные особенности концепций заключаются в разнообразии предлагаемых механизмов решения проблемы адаптации, субъектов адаптации, направленности адаптационного процесса и его предполагаемых результатов. Так, в психоаналитической концепции рассматривается индивидуальная адаптация личности, в необихевиористической – адаптация группы.

В отечественной психологии проблемы адаптации рассматриваются с позиций транзактного анализа, системного, деятельностного, личностного,

субъектно-деятельностного, полисистемного подходов, каждый из которых имеет свои особенности.

С точки зрения транзактного подхода, адаптация является результатом транзакции между человеком и внешней средой, при этом первостепенное значение имеет идентификация процессов, связывающих различные компоненты, которые участвуют в осуществлении адаптации [26, с. 59, 42–61].

В рамках системного подхода в первую очередь рассматривается система взаимосвязей коммуникативных и регулятивных функций психики, структур организма человека, процессов и явлений внешнего мира. Л. Г. Дикая, исследуя адаптацию с точки зрения системного подхода, дает определение адаптации как сложного, целостного, полифункционального и полиструктурного явления, «что позволят изучать адаптацию на различных уровнях обобщенности: от самых общих описаний до описаний определенных форм психической адаптации конкретного субъекта» [55, с. 25].

Представители деятельностного подхода уделяли внимание исследованию причинно-следственных связей между разными уровнями трудового процесса и на основании полученных данных объясняли особенности формирования и протекания адаптации. Данный подход наиболее значим при исследованиях адаптации к профессиональной деятельности. Так, например, В. И. Медведев, опираясь на деятельностный подход, проанализировал адаптационный процесс человека к профессиональной деятельности в экстремальных условиях [127].

В рамках личностного подхода особое внимание уделяется изучению особенностей проявления внутренних факторов активности человека в различных сферах личности: мотивационной, эмоционально-волевой, когнитивной и др. В анализе развития адаптации оцениваются состояния, функции и различные системы организма, обеспечивающие адаптационный потенциал [1, с. 50–52], [13].

Представители субъектно-деятельностного подхода рассматривают адаптацию в качестве процесса включения человека в трудовую деятельность, так как в данный момент происходит координация всех процессов, состояний и

свойств организма с условиями деятельности как объективными, так и субъективными [114].

Однако наиболее перспективным многие авторы считают полисистемный подход, который заключается в анализе сложных и многокачественных психических явлений, к которым непосредственно и относится адаптация [78, с. 62–95].

Функциональный подход к адаптации акцентирует внимание на функциях адаптивных процессов, суть которых заключается в желании личности достигнуть состояния адаптированности в определенных условиях [137, с. 70].

Таким образом, анализ проблемы адаптации осуществляется в многочисленных исследованиях, каждое из которых имеет свою специфику и отражает определенную сторону адаптационного процесса.

Наиболее интересными в рамках исследования успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, представляются системный, личностный, деятельностный и субъектно-деятельностный подходы к проблеме адаптации. Системный анализ способствовал преодолению трудностей в исследовании адаптации к профессиональной деятельности как сложного явления, детерминированного как психическими состояниями, так и свойствами личности, а также условиями осуществления эффективной профессиональной деятельности. Деятельностный подход способствует исследованию в процессе профессионального обучения специфики деятельности сотрудников, способствующих успешности протекания адаптационного процесса. Личностный подход позволил выделить индивидуально-психологические особенности личности сотрудников, обеспечивающие успешность адаптации к профессиональной деятельности. Субъектно-деятельностный подход позволил исследовать координацию объективных и субъективных характеристик личности сотрудников и деятельности в период профессионального обучения.

1.3. Адаптация к профессиональной деятельности и ее сущностные характеристики

В настоящее время в рамках психологии отсутствует четкое разделение понятий «адаптация к профессиональной деятельности» и «профессиональная адаптация»; большинство исследователей рассматривают данные определения как синонимы, часто заменяя их.

Так, чаще всего профессиональную адаптацию (адаптацию к профессиональной деятельности) рассматривают как один из этапов периодизации жизненного цикла профессионала, процесс его вхождения в профессию, становления и привыкания к ней [91, с. 418–425].

Адаптация к профессиональной деятельности определяется как интегральный и многомерный процесс, успешность которого оказывает существенное влияние на эффективность деятельности и профессиональное долголетие [150, с. 3].

По мнению Г. С. Никифорова, профессиональная адаптация представляет собой «процесс восстановления и поддержания динамического равновесия в системе «субъект труда – профессиональная среда»» [175, с. 488].

Наиболее распространенным является изучение проблемы профессиональной адаптации как приспособления к трудовой деятельности [245, с. 7]; к профессиональной деятельности [171]; к требованиям профессии [14, с. 15], к реальным условиям профессиональной деятельности [249].

Рассмотрение проблемы адаптации к профессиональной деятельности характеризуется более широким пониманием – как приспособления:

- к нормам, процессам и условиям профессиональной среды [24, с. 40];
- к системе производства, трудовому коллективу, условиям труда, особенностям специальности [204, с. 259];
- к условиям профессиональной среды и требованиям, предъявляемым к человеку [29, 38], [76, с. 353];

– к требованиям, которые к человеку предъявляют структура и содержание деятельности, условия ее осуществления и те социальные группы, под контролем и участием которых протекает его профессиональная деятельность [137, с. 54];

– к профессиональной среде посредством перестройки системы физиологической и психологической регуляции деятельности, а также систем социальных и профессиональных отношений [190, с. 14].

Рассматривая адаптацию к профессиональной деятельности как системное, динамическое явление ряд авторов выделяют в качестве компонентов «адаптацию к отношению с руководством» и «включенность в процессы профессионального саморазвития» [86].

Адаптация как процесс приспособления характеризуется взаимностью со стороны человека и профессии [120] и необходимостью приспособления профессии (орудий, средств и условий труда) к требованиям и психофизиологическим возможностям человека [14, с. 15], динамичностью и постоянностью [171], а в качестве цели рассматривается достижение состояния адаптированности посредством изменения не только организма и среды, но и развития личности в новых измененных условиях [163, с. 63; 230, с. 11].

Интерес представляют исследования проблемы адаптации к профессиональной деятельности как овладения мастерством и приложения профессиональных знаний [246, с. 28], освоения человеком норм и правил профессиональной деятельности, общения и их преобразования в полезный опыт [120, с. 56–57], приобретения профессионального опыта [80, с. 21], развития человека как субъекта профессиональной деятельности, формирования и развития профессионально важных качеств, профессионально значимых черт личности человека – профессионала, согласования жизненных установок с профессиональными [24, с. 40], самораскрытия и реализации личности посредством трансформации изменений окружающего мира и создания новых возможностей во взаимодействии [32, с. 58–59].

Как этап или стадия профессионального становления профессиональная адаптация рассмотрена в работах Э. Ф. Зеера [80, с. 21] и В. А. Бодрова [24, с. 40; 25]. Т. В. Кудрявцев и В. Ю. Шегурова отмечают многоплановый и динамичный характер адаптации как процесса профессионального становления личности [108].

Актуальным является анализ адаптации к профессиональной деятельности как процесса, направленного на достижение таких взаимосвязей между свойствами и качествами человека, при которых устанавливается наиболее адекватное для целей деятельности их соотношение [163, с. 38–39], становление равновесия в системе «человек – профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда [239], в гармонизации взаимодействий человека с профессиональной средой [204, с. 430].

Также адаптация к профессиональной деятельности (профессиональная адаптация) определяется как:

- тип профессионального развития, предписывающий разрешение противоречий, возникающих между требованиями профессиональной деятельности и способностями, возможностями индивида [132];
- удовлетворение индивидом своих требований и ожиданий, предъявляемых к профессии и условиям ее осуществления [137, с. 54];
- процесс, обеспечивающий успешную деятельность человека в пределах существующих на производстве условий, требований и норм без ущерба для здоровья и личных общественно значимых устремлений [68, с. 96].

Особый интерес представляет выделение авторами критериев адаптации к профессиональной деятельности и способ ее классификации. Наиболее распространенным является критерий активности – пассивности: активная и пассивная форма [68; 248], модель [57], пассивно-приспособительная и активно-преобразующая формы [198], адаптивная модель и модель профессионального развития [174, с. 6–8].

По мнению ряда авторов, невозможно поделить модели адаптации по критерию активности – пассивности, так как в процессе адаптации в любом

случае происходит активность психики индивида; предлагается рассмотреть вектор активности – «на себя и вовне» [184]. Однако в случае, если ни первый, ни второй вектор по определенным причинам неприемлемы, С. А. Дружилов предлагает третий вариант, согласно которому адаптационный процесс протекает по типу активного поиска в социальном и профессиональном пространстве новой профессиональной среды, для которой адаптивный потенциал данного человека является достаточным [60, с. 198].

Достаточно распространённым критерием в анализе адаптации к профессиональной деятельности является критерий первичности – вторичности: ситуативная и вторичная профессиональная адаптация [60, с. 201], первичная и вторичная профессиональная адаптация (А. И. Жданов [68, с. 96], М. С. Шуклин [248, с.12], Э. Ф. Зеер [80]), первичная, вторичная профессиональная адаптация и коренное изменение содержания, условий и организации труда, которое ведет к дезадаптации и необходимости возникновения новой адаптации [37].

Также авторами выделяются следующие критерии: кратковременной и долгосрочной адаптации (временной) [68, с. 36–37]; внешней и внутренней адаптации [137, с. 55]; неполной и совершенной адаптации [120].

Таким образом, в процессе систематизации различных подходов к проблеме адаптации к профессиональной деятельности выявлены многочисленность и противоречивость определений данного понятия, что связано со сложностью изучения данной проблемы и наличием многочисленных подходов к исследованию данного феномена.

Так, большинство авторов используют понятия «профессиональная адаптация» и «адаптация к профессиональной деятельности» как синонимы и выделяют следующие аспекты его изучения:

1. Организационный аспект – рассматривается как этап (стадия) профессионального развития молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности.

2. Процессуальный аспект – как многомерный динамический процесс, направленный на приспособление субъекта труда к изменяющейся окружающей

действительности, определяющий последующую активность в приобретении личностных ресурсов, направленных на устранение неравновесного состояния с профессиональной средой:

- социально-психологической компонент;
- личностный компонент;
- деятельностный компонент.

Однако понятие «адаптация к профессиональной деятельности» является более широким и включает в себя собственно профессиональную адаптацию (адаптацию к условиям профессиональной деятельности), социально-психологическую адаптацию (адаптация к профессиональной среде и коллективу) и психофизиологическую адаптацию (адаптация функций организма).

На основании проведенного теоретического анализа, системного подхода к исследованию адаптации к профессиональной деятельности, опираясь на уровневую концепцию «человекознания», предложенную Б. Г. Ананьевым [7, 8] и концепцию динамической структуры личности К. К. Платонова [159], а также с учетом концепций Г. С. Никифорова [175] и А. Г. Маклакова [117] предлагаем рассматривать адаптацию к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, как многомерный динамический процесс приспособления индивида, субъекта труда, личности к изменяющейся профессиональной среде, определяющий активность в устранении неравновесного состояния в психофизиологическом, социально-психологическом и профессионально-деятельностном аспектах, являющийся важным условием эффективности и успешности дальнейшего осуществления профессиональных обязанностей.

Критериями успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, являются: психофизиологический (индивид), субъектно-деятельностный (субъект труда), социально-психологический (личность).

1.4. Концептуальные основы к периодизации адаптации к профессиональной деятельности

Адаптация к профессиональной деятельности является важным этапом в профессиональном становлении (Е. А. Климов [92, с. 418–425], Э. Ф. Зеер [80], А. К. Маркова [120], Н. С. Пряжников [169], В. А. Бодров [25, с. 23]). В рамках исследования адаптации в психологии сформировался ряд подходов к периодизации адаптации к профессиональной деятельности. Однако в настоящее время отсутствует четкое разделение стадий, каждый исследователь выделяет и рассматривает их со своей исследовательской позиции.

Некоторые авторы, исследуя проблему адаптации, указывают на следующую периодизацию данного процесса: подготовка к трудовой деятельности в рамках обучения в школе, выбор профессии, профессиональная подготовка, начало трудовой деятельности [245, с. 7].

По мнению В. С. Олейникова, существуют три уровня и соответствующих им периода адаптации к профессиональной деятельности: дисфункциональный (с первого месяца до шести месяцев), стереотипный (до одного года), функционально-инициативный (до трех лет) [147].

А. В. Осницкий пишет о невозможности выделения этапов адаптации к профессиональной деятельности, так как адаптация протекает на протяжении всего периода осуществления профессиональной деятельности и детерминирована первоначально неопытностью субъекта труда, а в процессе деятельности – возрастными изменениями [148, с. 205].

Ю. В. Фролов и М. Э. Вайнер выделяют следующие стадии данного процесса: стадия нестабильности параметров, стадия стабилизации, этап прогрессирующего снижения работоспособности [230, с. 13].

По мнению А. К. Марковой, выделяются стадии профессионального обучения и практического овладения профессией [120]; адаптация рассматривается как неотъемлемая составляющая (первый этап) профессионализма.

Ю. П. Поваренков адаптационный этап выделяет в качестве первого этапа, способствующего становлению профессионала. Данный этап характеризуется необходимостью субъекта деятельности адаптироваться посредством развития личностных и профессиональных важных качеств [160, с. 81].

Д. Н. Завалишина рассматривает адаптацию человека к профессиональной деятельности как первый этап онтологической «модели развития субъекта профессиональной деятельности», продолжительность которого составляет до пяти лет [77, с. 106].

Н. П. Лукашевич, основываясь на глубине адаптации как критерия, рассматривает следующие этапы: начальный, приемлемый, высокий и этап лидерства [116, с. 86].

М. С. Шуклин выделяет две стороны в структуре трудовой адаптации (содержательную и организационную), каждая из которых имеет свои стадии. Так, для содержательной стороны характерны следующие стадии: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация. Организационная сторона состоит из следующих стадий: оценка уровня подготовленности нового сотрудника, ориентация (3–6 месяцев), действенная адаптация, оценочный этап (в среднем 1 год), функционирование, заключительный этап [248, с. 19].

По мнению А. А. Налчаджяна, первым этапом профессиональной адаптации является профориентация, в которой важнейшая роль отводится положительной установке на профессию [137, с. 55].

По мнению И. А. Милославовой, для понимания адаптации необходимо выделить следующие стадии: уравнивание, псевдоадаптация, приравнивание, уподобление [129, с. 32].

Ряд авторов в процессе изучения адаптационного процесса персонала предлагают следующие этапы: первичная адаптация, период стабильности, возможная дезадаптация, вторичная адаптация и возрастное снижение адаптационных возможностей. Началом первого этапа, по мнению авторов, необходимо считать «первый рабочий день» [56, с. 213].

В. И. Шмыков в процессе изучения адаптации к профессиональной деятельности юристов в качестве этапов рассматривает первичную адаптацию, период стабильности, вторичную адаптацию, а также возрастное снижение адаптивных возможностей и возможную дезадаптацию [247, с. 37].

К. В. Кряклин выделяет первичную (до полугода) и вторичную (второй год) адаптацию к службе, указывая на наличие специфических для каждого периода психодинамических изменений личности сотрудника [106].

В. И. Медведев утверждает, что процесс формирования адаптации к деятельности начинается от стадии начального напряжения и заканчивается стадией стабильной адаптации. Понятие завершенной адаптации, по мнению автора, является неудачным, так как понятие завершенности подразумевает стационарность, которая отсутствует на любой стадии адаптации [126, с. 492].

М. С. Тарасиков, изучая особенности адаптации сотрудников ФСИН, выделяет соответственно три периода: начальный (до 6–9 месяцев), критический (до 1 года), период стабилизации (до 3 лет), каждому из которых присущи определенные особенности [215].

А. Ю. Тутуков выделяет следующие стадии адаптации к профессиональной деятельности: взаимодействие личности с профессиональной средой; возникновение противоречия между личностью и профессиональной средой; дезадаптация; проявление защитных реакций личности; осуществление адаптационно поведения и снижение дезадаптационного состояния личности; снятие противоречия между личностью и профессиональной средой [218, с. 26].

Д. А. Головкин, П. И. Пархимович [252], И. А. Латкова [112] предлагают следующую дифференциацию этапов адаптации сотрудников: первое полугодие службы, первый год службы и второй год службы.

Г. С. Човдырова выдвигает концепцию поэтапной психологической адаптации и последующей реадаптации и выделяет пять этапов адаптации: отбор и стажировка; прием на службу; этап сформированной устойчивой адаптации к профессиональной деятельности; завершение профессиональной деятельности и выход на пенсию; реадаптация после увольнения. Однако, по мнению

Г. С. Човдыровой, целесообразно выделение отдельного «нулевого», или теоретического этапа адаптации, заключающегося в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России [236].

Наиболее интересной представляется классификация периодов адаптации к деятельности, представленная в книге «Рабочая книга практического психолога» [180], в которой описаны этапы адаптации субъекта труда с момента его вхождения в трудовую деятельность до момента выхода из трудовой деятельности: «подготовительный этап», «этап стартового психического напряжения», «этап завершающего психического напряжения», «этап острых психических реакций выхода».

А. С. Петрова, М. А. Шелепова в процессе изучения проблемы адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел выделяют три ключевых этапа адаптации к профессиональной деятельности: подготовительный, этап непосредственно профессиональной адаптации и этап профессионального развития молодого сотрудника органов внутренних дел, каждый из которых имеет свою специфику и временной интервал [157]. Данной позиции при определении этапов протекания адаптационного процесса к профессиональной деятельности молодых сотрудников органов внутренних дел придерживаются А. В. Гайнуллина [47], Т. А. Столповская, Ю. И. Исакова [214].

Таким образом, в настоящее время отсутствует понимание четкой периодизации этапов адаптации к профессиональной деятельности, так как, с одной стороны, исследователями используются разные закономерности и основания для классификации данных периодов, а с другой стороны, данный процесс характеризуется динамичностью протекания и детерминирован как индивидуальными особенностями субъекта труда, так и спецификой, условиями деятельности.

При описании периодов адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, необходимо отметить, что наиболее важным является период службы до 3 лет, так как именно в этот период сотрудник знакомится с особенностями

профессиональной деятельности, получает новые знания, умения и навыки, необходимые для дальнейшего эффективного осуществления профессиональной деятельности.

Сотрудники, впервые принимаемые на службу в органы внутренних дел, в течение первых двух лет службы проходят следующие (этапы):

1. Подготовительный этап. На данном этапе кандидатом в сотрудники принимается решение связать свою жизнь с органами внутренних дел. В этот период будущий сотрудник собирает информацию об условиях службы и специфике деятельности сотрудников органов внутренних дел. Важную роль на этом этапе играют уровень мотивации к деятельности в заданных условиях, внутренняя интеллектуальная и волевая деятельность. Будущий сотрудник проходит отбор.

2. Начальный этап, который условно можно разделить на «знакомство с профессией» и «стажировку». Продолжительность данного этапа в среднем составляет 6 месяцев и длится с первого рабочего дня до 6 месяцев.

«Знакомство с профессией» происходит в течение первого месяца. Суть данного этапа – знакомство стажера с новой профессиональной средой. Именно в этот период происходит осознание и сопоставление субъектом труда своих идеализированных представлений о деятельности правоохранительных органов, сформированных под влиянием чужого мнения, средств массовой информации и иных источников с реальными, полученными непосредственно в процессе ознакомления с деятельностью и на собственном опыте.

«Стажировка» продолжается со второго до шестого месяца службы. Происходит первичная адаптация субъекта труда к условиям профессиональной деятельности и коллективу. В этот период под руководством наставника молодой сотрудник осуществляет часть основных обязанностей по должности. Эффект новизны утрачивается, начинается выстраивание контакта с коллегами, уточняются и изменяются представления о деятельности, происходит их сопоставление со своими личностными возможностями. Вероятно возникновение нервно-психической напряженности.

3. Назначение на должность, направление на профессиональное обучение. Молодого сотрудника назначают на должность. К данному этапу сотрудник начинает самостоятельно исполнять служебные обязанности, однако не имеет права участвовать в оперативных мероприятиях, сопряженных с возможностью применения оружия, так как не обладает специальными знаниями, умениями и навыками. Необходимые навыки сотрудники получают в процессе профессионального обучения.

4. Этап профессионального обучения. При условии успешного прохождения стажировки молодой сотрудник направляется в образовательную организацию МВД России для профессиональной подготовки по профессии «Полицейский». В этот период сотрудник посредством обучения приобретает профессиональные знания, умения и навыки, которые необходимы для выполнения служебных обязанностей.

Продолжительность профессионального обучения зависит от уровня образования впервые поступающего на службу в органы внутренних дел сотрудника. При наличии высшего юридического образования и замещении кандидатом офицерской должности профессиональная подготовка осуществляется в течение 3 месяцев. При отсутствии высшего юридического образования, а также при замещении должностей сержантского состава продолжительность обучения составляет 6 месяцев.

Посредством учебной (теоретической и практической) деятельности происходит профессиональное развитие молодого сотрудника, формирование новых личностных образований, которые в дальнейшем помогут более эффективно решать служебные задачи. В период профессионального обучения слушатель осваивает алгоритмы и способы психологической самопомощи, а также получает знания, направленные на успешность адаптации к условиям профессиональной деятельности.

В период профессионального обучения происходит формирование учебного коллектива, что выявляет необходимость в социально-психологической адаптации молодых сотрудников, выстраивании контактов.

В процессе обучения сотруднику предлагается выполнение только тех видов деятельности, итоговый результат которых молодой специалист сможет успешно использовать в профессиональной деятельности.

Однако необходимо отметить, что в период профессионального обучения впервые принимаемые на службу в органы внутренних дел сотрудники испытывают достаточно большие сложности в адаптации к новым условиям учебной и служебной деятельности. Сотрудникам необходимо не только активно включиться в новый для них вид деятельности – учебно-профессиональный, который в рамках профессиональной подготовки имеет свою специфику и требует от сотрудников проявления интеллектуальных способностей, актуализации некоторых свойств личности.

Молодой сотрудник испытывает нервно-психическое перенапряжение, эмоциональную возбудимость, тревожность, снижение самооценки, повышаются показатели дезадаптивности, происходят изменения в мотивации и переоценка ценностей. Сотрудник в процессе профессионального обучения начинает понимать, что его внутренние ценности и мотивы не всегда могут быть согласованы с реальностью и в данной ситуации либо перестраивает себя (работает над собой), либо отчисляется из образовательной организации и откомандировывается обратно в территориальное подразделение. Именно в период прохождения профессионального обучения необходимо оперативное и постоянное психологическое сопровождение впервые принятых на службу в органы внутренних дел сотрудников, проведение разъяснительной, психодиагностической и коррекционной работы.

К окончанию профессиональной подготовки сотрудник уже адаптировался к служебному коллективу, обладает знаниями, умениями и навыками, полученными в рамках как специальной, так и психологической подготовки, которые в дальнейшем будут способствовать успешному осуществлению профессиональной деятельности. У данного сотрудника сформированы основные личностные новообразования, способствующие успешному осуществлению служебных обязанностей, его мотивы и ценности, ожидания соответствуют

действительности. В этот период происходят стабилизация и возвращение к привычному образу жизни. Сотрудник адекватно относится к нормам общества, принимает их и стремится соответствовать им.

5. Самостоятельное исполнение служебных обязанностей.

Таким образом, период адаптации к профессиональной деятельности осуществляется в рамках системы «человек – профессиональная деятельность», основной задачей при этом является овладение новыми знаниями, навыками, умениями (приобретение компетенций), а также их применение в практической деятельности. Важнейшим противоречием [114] данного этапа для сотрудников органов внутренних дел является необходимость развития личностных и профессионально важных качеств, необходимых для соответствия «нормативным требованиям профессиональной деятельности».

Протекание адаптационного процесса сотрудников в рамках прохождения профессионального обучения требует разработки мер психологического обеспечения с учетом специфики профессионального обучения. Так, по мнению Ю. А. Шаранова, в настоящее время отсутствует система психологического сопровождения и обеспечения личности будущего профессионала, адекватная современным требованиям и вызовам, поставленным перед правоохранительными органами и, в частности, перед системой МВД России [241].

В нашем понимании, в настоящее время отсутствуют некоторые компоненты психологического обеспечения профессиональной деятельности, в частности, необходимо особое внимание уделить психологическому сопровождению сотрудников в первые три года службы, необходима разработка системы мероприятий, направленных на определение уровня успешности адаптации к профессиональной деятельности данной категории сотрудников, выявление имеющихся трудностей, оказание психологической помощи сотруднику и проведение психопрофилактики дезадаптационных нарушений.

Таким образом, профессиональное обучение сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, как один из важнейших этапов адаптации к профессиональной деятельности характеризуется высокой

психологической напряжённостью, многозадачностью, сложностью и стрессогенностью. Успешность адаптации в период профессионального обучения обеспечивает устойчивую связь молодого сотрудника с выбранной профессией и позволяет прогнозировать успешность адаптации к профессиональной деятельности.

1.5. Теоретическое основание разработки модели прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности

Успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов обеспечивает эффективность дальнейшей деятельности, сохранение профессионального здоровья, стабильность взаимодействия в служебном коллективе, предупреждение деструктивного поведения.

Для разработки теоретической модели прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, необходимо выявление специфических факторов, способствующих успешности протекания данного процесса на этапе становления молодого специалиста.

Группа объективных факторов, детерминирующих успешность адаптации к профессиональной деятельности субъекта труда, в том числе и сотрудника правоохранительных органов, представлена показателями материальной оснащённости рабочего места, и социально-психологического климата в коллективе [148, с. 205; 253], сформированности и сплоченности коллектива [217], стабильности функционального состояния в организованной среде осуществления деятельности [13, с. 17; 232], психофизиологические характеристики сотрудника [28, 45, 71], адекватное взаимодействие с окружающими [101]. Существенное значение для адаптации к рабочему месту имеет фактор благоприятных условий профессиональной деятельности [204, с. 430]. Немаловажную роль играет отношение коллектива к сотруднику и

удовлетворенность профессиональной группы новым сотрудником [142, с. 4]. Значимыми объективными факторами являются специфика профессиональной деятельности (показатели ее стрессогенности и экстремальности) [206], а также успешность [19, с. 157], продуктивность [67], эффективность [42] осуществляемой профессиональной деятельности. Важными объективными критериями успешности профессиональной деятельности являются система профессиональных и производственных взаимоотношений [108], профессионально-специфические и социально-экономические условия, в том числе обучение и воспитание [247, с. 41]. Существенное влияние на успешность адаптации к профессиональной деятельности оказывают возраст и пол [175, с. 489], суть конкретной профессиональной деятельности, которую осуществляет субъект труда [26, с. 51; 256].

Группа субъективных факторов отражает показатели, детерминирующие внутренние параметры активности в трудовой деятельности.

В работах Н. А. Ершовой [67], О. В. Никитиной [142], Г. С. Никифорова [175] в качестве наиболее важного фактора успешности адаптации к профессиональной деятельности выступает «удовлетворенность сотрудника деятельностью».

М. А. Дмитриева в качестве фактора рассматривает удовлетворенность содержанием и условиями труда [164, с. 115]. Помимо удовлетворенности деятельностью, по мнению Е. В. Витенберг, большое значение имеет степень осознанной или неосознанной удовлетворенности различными аспектами как жизнедеятельности, так и собой [42]. Высокий уровень сформированности идеального состояния мотива профессиональной деятельности является определяющим для субъективного состояния удовлетворенности результатами реально выполняемой работы [142].

Значимым субъективным фактором, обеспечивающим успешную адаптацию к профессиональной деятельности, является мотивация сотрудников [24, с. 51]. В соответствии с этим А. В. Осницкий предлагает обратить внимание на профессиональную составляющую мотивации, которая лежит в основе общей

профессиональной направленности личности [148]. Здесь решающую роль играет внутреннее осознание субъектом значимости собственного труда. Как фактор успешности адаптации и профессионального развития сотрудника органов внутренних дел мотивация рассматривается в работах А. И. Дубняковой [61]. Ряд авторов отмечают важность мотивационной готовности молодого сотрудника к профессиональной деятельности [190, с. 14] и формирования ценностных ориентаций и мотивов к деятельности [120].

В работах В. А. Слостенина и В. П. Каширина в числе внутренних детерминирующих условий адаптации также рассматриваются профессиональная мотивация и адаптационный потенциал, представленный совокупностью индивидуальных, индивидуально-психологических, познавательных, знаниевых и коммуникативных показателей [204, с. 430].

Важную функцию в обеспечении адаптации к профессиональной деятельности выполняет профессиональная направленность субъекта [82, с. 154]. Т. В. Казак, рассматривая психосоциальную адаптацию, подчеркивает, что для понимания детерминирующих факторов необходимо обратить внимание на мотивационные составляющие личности сотрудников органов внутренних дел, детерминирующие общую активность и целеполагание [84]. Именно они являются ведущими психологическими качествами, создающими условия для возникновения положительного эмоционального фона, интереса к деятельности, переживания состояний благополучия, что, в конечном итоге, обеспечивает эффективность осуществления профессиональной деятельности.

В анализе факторов адаптации сотрудников ГИБДД к профессиональной деятельности Ж. М. Маслова в качестве основных выделяет совокупность индивидуально-психологических особенностей личности: интеллект, ответственность, самостоятельность, стрессоустойчивость, активность позиции, уверенность в себе, позитивную самооценку, высокую мотивацию достижений, коммуникативную компетентность, уверенность и скорость принятия решений [125].

Значимыми субъективными факторами адаптации к профессиональной деятельности также являются:

- индивидуальные личностные характеристики [68, с. 100], [184, с. 15], [60] и индивидуально-психологические различия [24, с. 51];
- личностные особенности [218, с. 26], [247, с. 41], [154], благоприятные природные качества [120], когнитивные и поведенческие особенности личности [72];
- самооценка уровня адаптации [54], тип самоотношения личности [169];
- типологические особенности [83, с. 154] субъекта деятельности и его психофизиологические особенности [13, с. 17], [46, с. 87];
- индивидуальный потенциал [217, с. 35], интеллект [12, 131];
- тревожность, коммуникативные качества, эмоциональность [5, 126, с. 492–495], способность к эмоционально-волевой саморегуляции [70, 118], психоэмоциональное состояние [73].

Ряд авторов в качестве фактора успешности адаптации к профессиональной деятельности рассматривают индивидуально-психологические ресурсы личности, среди которых важнейшими являются интеллектуальные, ценностно-смысловые и духовно-нравственные сферы личности [178], а также личностно-средовые [97, 115] и внутренние [211] ресурсы.

К субъективным показателям успешности адаптации следует отнести аксиологические факторы. Так, Ю. А. Кравцова в исследовании проблемы организационно-культурной адаптации сотрудников органов внутренних дел отмечает, что для адаптации к профессиональной деятельности особую значимость приобретает согласованность индивидуальных и организационных ценностей. В качестве показателей успешности организационно-культурной адаптации предлагается рассматривать организационную идентичность и приверженность к организации [104].

Успешность психологической адаптации сотрудников органов внутренних дел определяется также высокими значениями показателей работоспособности,

что особенно значимо в экстремальных условиях и стрессовых ситуациях. В связи с этим А. П. Сложеникин отмечает факторы адаптационных ресурсов и психологической готовности к эффективной деятельности при выполнении служебных задач [206].

Анализ различных теоретических концепций показывает, что факторы, способствующие успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, как правило, носят интегративный характер. Так, Д. А. Гордиенко предлагает обратить внимание на психологические особенности личности, образующие целостную систему взаимосвязанных параметров и интегративных характеристик возможностей психологического развития, а также общие показатели личностного адаптационного потенциала [51].

Одним из «системообразующих свойств» адаптации к профессиональной деятельности, по мнению С. Н. Федотова, является адаптивность [223].

Важность механизмов личностной регуляции и личностного адаптационного потенциала как фактора успешности адаптации профессиональной деятельности отмечает С. Т. Посохова [163, с. 63].

Группа субъективных факторов адаптации к профессиональной деятельности представлена самооценкой [103], [218, с. 28], высокой мотивацией к решению профессиональных задач [88], гибкостью специалиста, его способностью изменять систему профессиональный образов в соответствии с изменяющимися условиями [118, с. 28], [59, с. 201], уровнем стрессоустойчивости [93], а также степенью лабильности его системы репрезентации окружающей действительности и интенсивности изменений, которые должны произойти в данной системе [190, с. 14].

Л. Ю. Нежкина и И. В. Ярославцева в качестве важнейших факторов, способствующих успешности протекания адаптационного процесса, рассматривают индивидуально-личностные и деловые характеристики сотрудников органов внутренних дел, а также различные аспекты как организации, так и собственно профессиональной деятельности [140].

Одним из значимых факторов, оказывающих влияние на успешность протекания адаптационного процесса, по мнению исследователей, являются знания, умения и навыки субъекта деятельности [82, с. 154], [190, с. 14]; [52, с. 87] и соответствие реальной и требуемой компетентности [80].

Важность для успешности адаптации к профессиональной деятельности представляет готовность личности к вхождению в трудовой коллектив [108], а также уровень предыдущей социальной и профессиональной готовности к деятельности именно по данному профессиональному направлению [68, с. 96] и профессиональная пригодность специалиста [52].

К значимым показателям, способствующим успешности адаптации к профессиональной деятельности, относятся склонности и способности субъекта деятельности [120], [247, с. 39], а также профессионально важные качества [238, с. 138].

Успешность адаптации к профессиональной деятельности детерминирована соответствием состояния и поведения человека воздействиям внешней среды [63], соответствием представлений специалиста условиям деятельности [218, с. 26] и правильности выбора профессии [205, с. 259], а также способностью к достижению значимых профессиональных результатов без нарушения физического и психического здоровья [19, с. 157] и физическим комфортом [42], субъектно-профессиональным типом идентичности [122].

Отдельное место занимают временные факторы, как связанные с приспособлением субъекта деятельности к изменениям времени [3, с. 15], нормам и требованиям профессии [120], так и указывающие его возраст [240]. Однако особое значение, по мнению О. В. Никитиной, имеет «ориентация во времени» как критерий успешности адаптации, так как эффективная профессиональная деятельность требует от сотрудника определенной организации времени [142].

По мнению С. Ф. Марчуковой, явление саногенной рефлексии представляет собой одно из важнейших условий оптимизации социально-психологической адаптации курсантов образовательных организаций МВД России [121].

Субъективным фактором успешности адаптации являются творческая активность и индивидуальный стиль деятельности, что нашло свое отражение в трудах А. В. Осницкого [148, с. 205] и В. И. Шмыкова [247, с. 39].

По мнению Ю. А. Шаранова и В. Н. Устюжанина, актуальность рассмотрения адаптации к профессиональной деятельности состоит в формировании индивидуального «стиля профессиональной деятельности», формирующегося посредством синтеза опыта, характерной особенностью которого является динамичность структур психики. Именно этот период определяет успешность и эффективность дальнейшей профессиональной деятельности сотрудника правоохранительной системы [243].

Н. Г. Соболев помимо субъективного и объективного факторов, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности выделяет обстановочный фактор, под которым понимает не только жизнедеятельность молодых специалистов, но и членов семей [208].

На основании проведенного теоретического анализа факторов, детерминирующих успешность адаптации к профессиональной деятельности, системного анализа (Б. Ф. Ломов), концепции личности А. Ф. Лазурского, концепции отношений человека В. Н. Мясищева нами предложена теоретическая модель прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение (рисунок 8).

Данная модель описывает специфические факторы, способствующие прогнозированию успешности адаптации данной категории сотрудников к дальнейшей профессиональной деятельности. Факторы, представленные в данной модели, объединены в группы объективных и субъективных показателей.

Объективные показатели успешности адаптации к профессиональной деятельности включают в себя особенности взаимодействия в организационной среде, особенности профессиональной деятельности и оценка её успешности, пол, наличие (отсутствие) временной нетрудоспособности вследствие болезни.



Рисунок 8 – Теоретическая модель прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, на этапе профессионального обучения

Субъективный показатель успешности адаптации к профессиональной деятельности представлен индивидуально-психологическими и социально-психологическими особенностями личности, удовлетворенностью деятельностью, показателями мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сфер,

доминирующего состояния, обеспечивающими сохранение и развитие адаптационных ресурсов сотрудника.

Таким образом, представленная теоретическая модель, разработанная на основе объективных и субъективных показателей адаптации, позволяет осуществлять прогнозирование успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

Выводы по первой главе

1. Проблема успешности адаптации к профессиональной деятельности в рамках юридической психологии требует детального исследования: определения критериев и показателей успешности, четкого разграничения этапов и разработки эффективной системы психологического сопровождения. В большинстве исследований отражено влияние отдельных факторов, которые носят либо субъективный, либо объективный характер; отсутствуют системный анализ и изучение системного влияния объективных и субъективных факторов на успешность адаптации к профессиональной деятельности.

2. Анализ проблемы прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности показал, что проведенные исследования направлены на прогнозирование адаптации к учебной деятельности студентов и к деятельности в экстремальных ситуациях. В рамках юридической психологии внимание исследователей обращено на прогнозирование надежности и готовности сотрудников органов внутренних дел к экстремальным условиям, склонности к делинквентному поведению, успешности профессиональной деятельности, в том числе и управленческой.

3. В настоящее время отсутствует модель прогноза успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, что затрудняет оказание психологической помощи и дальнейшее психологическое сопровождение

сотрудников, испытывающих существенные трудности в период профессионального обучения.

4. Разработка прогноза успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, основанная на выявлении индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, ценностной и мотивационной направленности, эмоциональной устойчивости, коммуникативного потенциала, положительно повлияет на эффективность профессиональной деятельности и будет способствовать снижению текучести кадров.

5. Методологическую основу настоящего исследования составляют принципы системного, деятельностного, субъектно-деятельностного и личностного подходов. Системный анализ способствовал преодолению трудностей в исследовании адаптации к профессиональной деятельности как сложного явления, детерминированного как психическими состояниями, так и свойствами личности, а также условиями осуществления эффективной профессиональной деятельности. Деятельностный подход способствует исследованию в процессе профессионального обучения специфики деятельности сотрудников, оказывающей влияние на успешность протекания адаптационного процесса. Личностный подход позволил выделить индивидуально-психологические особенности личности сотрудников, обеспечивающие успешность адаптации к профессиональной деятельности. Субъектно-деятельностный подход позволил исследовать координацию объективных и субъективных характеристик личности сотрудников и деятельности в период профессионального обучения.

6. Концептуальную основу исследования составили (уровневая) концепция «человекознания», предложенная Б. Г. Ананьевым, концепция динамической структуры личности К. К. Платонова, концепция личности А. Ф. Лазурского, концепция отношений человека В. Н. Мясищева. На основании концепций личности Б. Г. Ананьева и К. К. Платонова произведено рассмотрение

личности сотрудника в процессе адаптации как индивида, субъекта труда и личности, и отмечена динамичность данного процесса. На основании концепции отношений В. Н. Мясищева осуществлено исследование адаптации к профессиональной деятельности посредством отношения сотрудника к другим людям (социально-психологический аспект), к самому себе (субъективный аспект), к процессам и объектам действительности (деятельностный аспект). С помощью концепции личности А. Ф. Лазурского, выделяющего эндопсихику и экзопсихику, осуществлено выделение критериев успешности адаптации к профессиональной деятельности.

7. Адаптация к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, представляет собой многомерный динамический процесс приспособления индивида, субъекта труда и личности к изменяющейся профессиональной среде, определяющий активность в устранении неравновесного состояния в психофизиологическом, социально-психологическом, профессионально-деятельностном аспектах, и является важным условием эффективности дальнейшего осуществления исполнения профессиональных обязанностей.

В качестве критериев оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников выступают субъективная оценка процесса адаптации, результаты профессиональной деятельности (успеваемость), оценка социально-психологического взаимодействия и наличие (отсутствие) временной нетрудоспособности вследствие болезни.

8. На основе системного анализа, концепции личности А. Ф. Лазурского, концепции отношений человека В. Н. Мясищева разработана теоретическая модель прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение. Данная модель описывает специфические факторы, способствующие успешности адаптации данной категории сотрудников, представленные в виде субъективных и объективных показателей, которые позволяют осуществлять прогнозирование

успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение. Субъективные показатели представлены индивидуально-психологическими и социально-психологическими особенностями личности, показателями мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сфер. Объективные факторы связаны с условиями трудовой деятельности, ее организации и руководства, социально-психологическими явлениями.

9. Наиболее сложным и требующим психологического сопровождения является период адаптации к профессиональной деятельности до трех лет, так как именно в этот период сотрудникам органов внутренних дел важно развить личностные и профессионально важные качества, необходимые для соответствия «нормативным требованиям профессиональной деятельности». Однако в настоящее время отсутствует единая периодизация адаптации к профессиональной деятельности (разделение периодов и определение временных рамок).

10. Разработанная теоретическая модель прогнозирования успешности адаптации включает в себя объективные и субъективные показатели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников. Объективные показатели: особенности взаимодействия в организационной среде, особенности профессиональной деятельности и оценка её успешности, пол, наличие (отсутствие) временной нетрудоспособности вследствие болезни. Субъективные показатели: удовлетворенность деятельностью, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности, показатели мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сфер, доминирующего состояния, обеспечивающие сохранение и развитие адаптационных ресурсов сотрудника органов внутренних дел.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Организация исследования

Общая характеристика исследования. Эмпирическое исследование прогнозирования успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, проводилось в период с 2018 по 2020 год. Данное исследование включает в себя подготовительный этап, сбор эмпирического материала и заключительный этап.

Цель подготовительного этапа (период с 2018 по 2019 год) заключалась в создании дизайна исследования. Были проведены анализ теоретического материала по проблеме успешности адаптации и возможности ее прогнозирования, контент-анализ диссертационных исследований, посвящённых адаптации к профессиональной деятельности, а также исследований проблемы прогнозирования и рассмотрены концептуальные подходы к исследованию адаптации к профессиональной деятельности как сотрудников органов внутренних дел, так и иных субъектов труда. На основании проведенного анализа была разработана программа эмпирического исследования, которая соответствовала гипотезе, целям и задачам, а также определена выборка – сотрудники, впервые принимаемые на службу в органы внутренних дел, проходящие профессиональное обучение.

Профессиональное обучение связано с ограничением привычного образа жизни, необходимостью строгого соблюдения распорядка дня, повышения физической активности, необходимостью следования новым правилам, существования в новом коллективе и следования коллективным устремлениям на фоне высокой информационной нагрузки по профессиональной подготовке.

Данная подготовка имеет важнейшее значение в системе профессионального обучения и является одной из основ в формировании профессионально важных качеств и профессиональной направленности, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Коллектив учебной группы имеет достаточно строгую регламентацию по порядку подчиненности (служебную иерархию), однако отличается отсутствием стабильности, так как в процессе профессионального обучения происходит формирование неформальной структуры и изменение статуса каждого из членов коллектива.

Таким образом, исследование проводилось в условиях адаптации к профессиональному обучению и деятельности.

Второй этап (период с 2019 по 2020 год) включает сбор эмпирических данных. Проведено исследование динамики изменений в личности одних и тех же сотрудников в течение прохождения профессионального обучения (выявлены особенности и динамика адаптации к профессиональной деятельности).

Изучение процесса адаптации проводилось в несколько этапов: первый этап – в начале профессионального обучения (на первой – второй неделе), второй этап – в конце профессионального обучения (за неделю до окончания обучения).

В процессе профессионального обучения сотрудники не только получали знания, умения и навыки, необходимые для дальнейшей успешной профессиональной деятельности, но и применяли их на практике как в процессе практических занятий, так в охране общественного порядка при проведении массовых мероприятий.

Непосредственно перед каждым этапом проведения эмпирического исследования с сотрудниками были проведены предварительная беседа, в которой сообщены цели исследования, и подробный инструктаж по заполнению бланков. Были установлены доверительные отношения.

При наличии уточняющих вопросов у обследуемых в процессе выполнения заданий ответы на них были получены от исследователя в индивидуальном порядке.

При проведении исследования соблюдались требования стандартности обстановки и условий проведения обследования. Исследование проводилось в условиях группового тестирования, что не противоречит требованиям используемых методик.

Заключительный этап исследования представляет собой процедуру обработки полученных эмпирических данных посредством статистических программ, проведение анализа (разработка прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел) и описание результатов.

2.2. Характеристика выборки исследования

Описание выборки.

Всего в исследовании приняло участие 345 респондентов из числа сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

Сотрудники направлены на профессиональное обучение из Главного управления МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, а также Управления на транспорте МВД России по Северо-Западному федеральному округу и МВД России по Республике Карелия (таблица 2).

Таблица 2 – Количественная характеристика выборки испытуемых

Место прохождения службы	Частота	Процент (%)
Главное управление МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области	273	79,1
Управление на транспорте МВД России по Северо-Западному федеральному округу	13	3,8
МВД России по Республике Карелия	59	17,1
Всего	345	100,0

В исследовании приняли участие респонденты мужского и женского пола. Характеристика выборки испытуемых представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Характеристика выборки по признаку пола

Группа по полу	Частота	Процент (%)
Сотрудники мужского пола	234	67,8
Сотрудники женского пола	111	32,2
Всего	345	100,0

Из приведенных в таблице 3 данных видно, что большая часть выборки представлена сотрудниками мужского пола (234 человека), что составляет 67,8 %. Сотрудники женского пола представлены в количестве 111 респондентов (32,2 %).

Частотная выборка респондентов по показателю «Уровень образования» представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Характеристика выборки испытуемых по показателю «Уровень образования»

Уровень образования	Частота	Процент (%)
Полное среднее	62	18,0
Среднее специальное	119	34,5
Незаконченное высшее	27	7,8
Высшее	136	39,4
Адъюнктура (аспирантура)	1	0,3
Всего	345	100,0

Из представленных в таблице 4 данных видно, что большая часть сотрудников (136 человек), проходящих профессиональное обучение, имеет высшее образование, что составляет 39,4 %. В состав выборки входят 119 сотрудников со средним специальным образованием (34,5 %) и 62 испытуемых со средним образованием (18 %). Сотрудники с незаконченным высшим образованием составляют 7,8 % (27 человек) и всего 1 сотрудник (0,3 %) обучается в аспирантуре (адъюнктуре).

Частотная характеристика по показателю «Подразделение» представлена в следующей таблице (таблица 5).

Из приведенной таблицы следует, что наибольшее количество испытуемых являются представителями патрульно-постовой службы – 133 человека (38,6 %), а также подразделения охраны и конвоирования – 54 человека (15,7 %).

Таблица 5 – Характеристика выборки испытуемых по показателю «Подразделение»

Подразделение	Частота	Процент (%)
Следственные подразделения	17	4,9
Дознание	12	3,5
Уголовный розыск	18	5,2
Участковые уполномоченные	19	5,5
Патрульно-постовая служба	133	38,6
Патрульно-постовая служба на метрополитене	16	4,6
Патрульно-постовая служба на транспорте	3	,9
ОДПиКИГ	3	,9
Комендантский взвод охраны объектов ГУ МВД России	5	1,4
Дежурная часть	25	7,2
Полк охраны и конвоирования и ИВС	54	15,7
Тыловые подразделения	15	4,3
ОДиР	2	,6
ДПС	23	6,7
Всего	345	100,0

Характеристика выборки по показателю «Возраст» представлена в следующей таблице (таблица 6).

Таблица 6 – Характеристика выборки по показателю «Возраст»

Возраст	Частота	Процент (%)
Менее 20 лет	8	2,3
От 20 до 25 лет	169	49,0
От 25 до 30 лет	88	25,5
От 30 лет и старше	80	23,2
Всего	345	100,0

Из представленных в таблице 6 данных видно, что большую часть испытуемых составляют сотрудники в возрасте от 20 до 25 лет (49 %). Сотрудники в возрасте от 25 до 30 лет и от 30 лет и старше представлены в количестве 88 (25,5 %) и 80 (23,2 %) соответственно. Наименьшее количество выборки представляют сотрудники, возраст которых менее 20 лет (2,3 %).

2.3. Оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Методологической основой изучения проблемы успешности адаптации к профессиональной деятельности и выделения ее критериев являлось изучение как объективных, так и субъективных факторов деятельности с использованием принципов объективности, динамичности, комплексности.

Разделение критериев успешности адаптации на объективные и субъективные производилось на основании концепции личности А. Ф. Лазурского, концепции отношений человека В. Н. Мясищева.

Основываясь на трудах А. Ф. Лазурского, который адаптацию рассматривает как основную задачу личности, а в качестве психологических механизмов ее осуществления предлагает эндопсихику (личностные особенности) и экзопсихику (отношение к окружающей действительности) [111], с помощью концепции отношений человека В. Н. Мясищева [136], который рассматривает личность посредством взаимодействия ее с окружающей действительностью, и выделения трех основных категорий действительности, с которыми человек связан отношениями: с людьми (социально-психологический аспект), с собой (субъективный аспект), деятельностный аспект было произведено деление критериев успешности адаптации к профессиональной деятельности на объективные и субъективные.

Разделение критериев успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы

внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, представлено на рисунке 9.

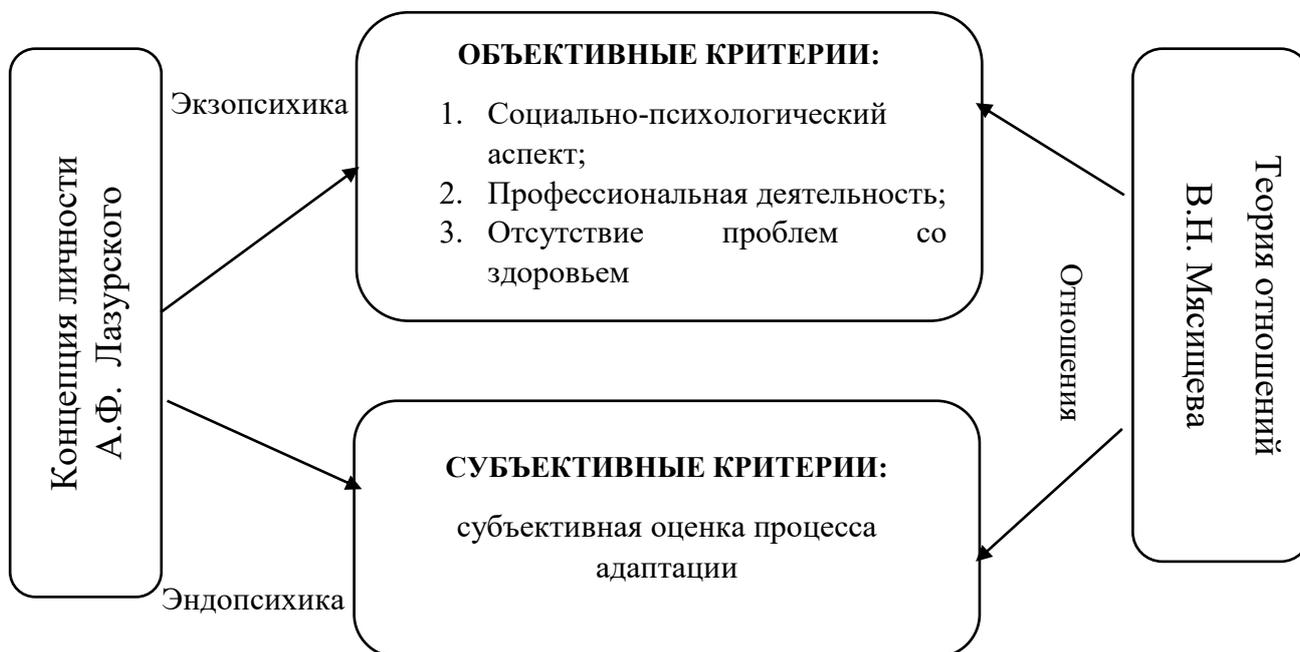


Рисунок 9 – Методологическое обоснование выделения критериев успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Таким образом, в настоящем исследовании в качестве критериев успешности адаптации были выделены объективные и субъективные.

Объективные критерии успешности адаптации к профессиональной деятельности представлены экспертной оценкой руководителей (приложение А), показателем успеваемости (средний балл), а также количеством дней временной нетрудоспособности (по причине болезни) в период профессионального обучения.

Субъективная оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности оценивалась посредством авторской анкеты, состоящей из 10 вопросов, направленных на изучение субъективной оценки сотрудника удовлетворенностью деятельностью и жизнью, общением с коллективом и руководством, оценки выбора профессии и наличия перспектив службы (приложение Б).

В качестве концептуальной основы исследования использовались (уровневая) концепция «человекознания», предложенная Б. Г. Ананьевым, и

теории функциональных систем П. К. Анохина, а также концепция динамической структуры личности К. К. Платонова, которые позволили выделить следующие критерии оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: психофизиологический; профессионально-деятельностный; социально-психологический.

Опираясь на психофизиологию профессиональной деятельности [233], в качестве критерия оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности был выделен психофизиологический критерий. Так критерием адаптации в психофизиологии профессиональной деятельности является «осуществление деятельности без значимых нарушений физического здоровья». Также одним из факторов успешности профессиональной деятельности, с точки зрения психофизиологии, является оценка работоспособности, при этом «фактическая работоспособность» определяется текущим уровнем здоровья человека, его самочувствием [233]. Таким образом, психофизиологический критерий в исследовании определяется наличием (отсутствием) временной нетрудоспособности по причине болезни.

Социально-психологический критерий представлен оценкой социально-психологического взаимодействия с помощью экспертной оценки (Приложение А).

Профессионально-деятельностный критерий - субъективной оценкой процесса адаптации (Приложение Б), результатами профессиональной деятельности (успеваемостью) на основе анализа учебной документации.

2.4. Обоснование и выбор психодиагностических методик исследования

С учетом целей, задач, гипотезы исследования и в соответствии с предложенной моделью успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, осуществлялся подбор психодиагностического инструментария.

Изучение аспектов социально-психологической адаптации в процессе профессионального обучения проводилось на основании методики диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) (СПА), анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова. Изучение мотивационной направленности личности сотрудников осуществлялось с помощью методики оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского. Изучение ценностно-смысловой сферы сотрудников осуществлялось с помощью методики диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер, опросника терминальных ценностей И. Г. Сенина. Изучение индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников проводилось с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО), методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С). Изучение сформированности правосознания личности сотрудников осуществлялось на основе теста правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой, изучение настроений и некоторых характеристик психических состояний на личностном уровне – методики определения доминирующего состояния Л. В. Куликова.

Данные психодиагностические тестовые методики подбирались с учетом литературных сведений об их надежности, валидности и прогностической ценности [30] и позволили выделить не только качественные, но и количественные характеристики личности сотрудников, проходящих профессиональное обучение.

С целью исследования аспектов социально-психологической адаптации в процессе профессионального обучения применялись методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) (СПА) и анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова.

Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда (СПА) [225] применялась с целью изучения особенностей

социально-психологической адаптации и выявления личностных особенностей сотрудников в процессе профессионального обучения.

Данная методика использовалась в качестве диагностического инструментария для изучения комплекса психологических проявлений, сопровождающих процесс социально-психологической адаптации и дезадаптации с помощью таких интегральных показателей, как адаптация, интернальность, принятие других, самопринятие, эмоциональная комфортность и стремление к доминированию, а также определения критериев адаптированности и дезадаптированности личности исследуемого, исходящих из положения о том, что личность как субъект своего собственного развития способна нести ответственность за свое поведение. При этом социально-психологическая адаптация определяется необходимостью изменений личностных характеристик в отношении к социальной среде посредством освоения новых способов поведения и формирования механизмов, способствующих приспособлению и гармонизации между личностью и средой. Адаптированность, в свою очередь, рассматривается как соответствие стремлений и ожиданий личности требованиям социальной среды.

Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова применялась для диагностики особенностей восприятия социального пространства сотрудниками (как себя в коллективе, так и коллег) (приложение В).

Мотивационная направленность личности сотрудников изучалась посредством методики оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского.

С помощью данной методики определяют мотивационные компоненты, связанные с уровнем притязаний, под которым понимаются потребности, мотивы и тенденции, проявляющиеся в степени трудности достижения поставленных целей [167, с. 38].

С помощью данной методики происходит определение опорных мотивов, формирующих уровень притязаний исследуемого, а также роли когнитивных и

регулятивных процессов, которые в совокупности с мотивами составляют «внутренний механизм притязаний».

По результатам исследования можно составить мотивационную структуру личности молодого сотрудника, состоящую из пятнадцати компонентов, объединенных в четыре группы.

Компоненты, представленные в первой группе, являются основой мотивационной структуры личности и движущими силами развития деятельности.

Вторая группа – компоненты, связанные с мотивационной структурой личности, причинно-следственными отношениями и являющиеся условиями, необходимыми для осуществления деятельности и достижения поставленных целей. Третья группа мотивационной структуры личности представлена компонентами, направленными на прогнозирование и планирование деятельности. Четвертая группа мотивационной структуры личности также имеет большое значение, так как способствует пониманию причинных факторов, которые способствуют развитию взаимодействия в ходе осуществления деятельности, носят инструментальный характер и способствует интерпретации результатов деятельности.

Изучение ценностно-смысловой сферы осуществлялось посредством методики диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер и опросника терминальных ценностей И. Г. Сенина.

Ценностные ориентации сотрудников органов внутренних дел изучались с помощью методики диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер [235, с. 85].

Одним из необходимых и важных аспектов развития личности в профессии является планирование карьеры, профессионального роста.

Каждый сотрудник органов внутренних дел к моменту поступления на службу в органы внутренних дел имеет систему социальных установок и ценностных ориентаций, которая сформировалась на основе прошлого жизненного опыта и играет важную роль при осуществлении выбора профессии,

направленности на успешное освоение ее и дальнейшее успешное осуществление профессиональных обязанностей.

Сформированные ориентации на карьеру в процессе адаптации к профессиональной деятельности и социализации сотрудника имеют достаточно устойчивый и стабильный характер на протяжении длительного времени. Опросник в своем составе имеет 8 шкал, направленных на диагностику карьерных ориентаций.

Опросник терминальных ценностей «ОТеЦ» И. Г. Сенина [202, 217] предназначен для определения жизненных целей исследуемого и основан на предложенной М. Рокичем структуре человеческих ценностей.

Теоретическое обоснование опросника представлено в следующих гипотезах: значимость жизненных сфер для каждого человека различна, а желания и стремления, реализующиеся в них, являются компонентами направленности личности.

Методика позволяет оценить общую выраженность каждой из восьми терминальных ценностей и их представленность в различных сферах жизни человека.

Данный опросник имеет ряд преимуществ. Он обладает довольно функциональной структурой, позволяющей посредством использования одних утверждений провести диагностику конструкта терминальных ценностей и конструкта жизненных сфер как по отдельности, так и определить выраженность терминальных ценностей в жизненных сферах сотрудников органов внутренних дел. Опросник охватывает достаточно широкий спектр ценностных ориентаций, что дает понимание об интегративности методики. Опросник является надежным и валидным (коэффициент ретестовой надежности – 0,52–0,77; коэффициент надежности частей теста – 0,71–0,87).

Особенности личности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, были исследованы с помощью многоуровневого личностного опросника

«Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛЮ) и методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С).

Многоуровневый личностный опросник (МЛЮ) «Адаптивность» (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин) [165, 234] рекомендован в качестве стандартизированной методики при решении задач профессионального психологического отбора и психологического обеспечения профессиональной деятельности. Теоретическое основание опросника состоит в положении о динамичном характере адаптационного процесса, затрагивающего все уровни функционирования человека. Успешность протекания адаптационного процесса зависит от совокупности объективных и субъективных условий (функционального состояния, опыта, установок), однако среди условий можно выделить определённые личностные характеристики, которые отличаются относительной стабильностью и во многом способствуют успешности адаптации к профессиональной деятельности (поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность).

Данный опросник предназначен для изучения и оценки адаптивных способностей человека и имеет четырехуровневую систему.

В качестве интегрального и важнейшего показателя психического развития выступает личностный адаптационный потенциал (шкала 4-го уровня), сочетающий в себе совокупность уровней поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала и моральной нормативности (шкалы 3-го уровня).

Также опросник содержит шкалы 2-го уровня, соответствующие шкалам опросника ДАН («Деадаптационные нарушения»), предназначенного для выявления деадаптационных нарушений.

Шкалы 1-го уровня являются соответствующими базовым шкалам СМИЛ (ММРІ) и позволяют получить типологические характеристики личности и определить акцентуации характера.

Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла (форма С) [87] направлена на описание личности 16 фундаментально независимыми психологическими содержательными факторами, каждый из которых, по мнению

автора, имеет устойчивую вероятностную взаимосвязь между отдельными чертами личности исследуемого. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла имеет 6 форм, каждая из которых определяет 16 личностных характеристик. В настоящем исследовании использовалась форма С данной методики (в адаптации Э. С. Чугуновой, И. М. Палея, А. Н. Капустиной, Л. В. Маргулец и Н. Г. Чумаковой). Преимуществами данной формы методики являются возможность группового исследования в условиях ограниченного временного ресурса; формулировка вопросов, обеспечивающая возможность выбора более адекватных ответов; наличие дополнительного фактора MD, который является информативным по показателю самооценки личности испытуемого; возможность ее использования с людьми, имеющими высшее образование. В качестве обязательных требований – наличие среднего образования и совершеннолетие. В исследовании адаптации к профессиональной деятельности данная методика применялась с целью выявления личностных особенностей сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

Сформированность правосознания личности сотрудников исследовалась посредством теста правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой [254].

Методика направлена на диагностику уровня сформированности правового самосознания личности и ее готовности соблюдать правовые нормы в различных сферах жизнедеятельности (бытовой, деловой (профессиональной) и гражданской (социальной)). Правосознание определяется Л. А. Ясюковой как средство реализации законодательства в обществе, которое обладает неоднородным общественным сознанием, с неизбежно возникающими противоречиями.

Методика содержит 13 вопросов, предполагающих выбор одного из трех вариантов ответа, каждый из которых имеет свою специфику. Один ответ ориентирован на правовые нормы, другой – на эмоциональные групповые и абстрактно-гуманистические нормы, третий вариант выражает промежуточную позицию.

На основании полученных результатов возможно выделение 4 уровней правосознания молодых сотрудников органов внутренних дел: правовой нигилизм, противоречивое и неполноценное правовое сознание, в основном сформированное правосознание, полностью сформированное правосознание.

С целью диагностики настроений, а также некоторых характеристик психических состояний на личностном уровне посредством субъективных оценок сотрудников в процессе профессионального обучения применялась методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова [111, 166].

Протекание процесса адаптации к профессиональной деятельности можно рассматривать как трудную жизненную ситуацию, характеризующуюся пребыванием сотрудника в определенном психическом состоянии и настроении.

По мнению Л. В. Куликова, настроение является «относительно устойчивым компонентом психических состояний, основным звеном во взаимосвязи структур личности с различными компонентами психических состояний (чувствами и эмоциями, переживаниями событий, происходящих в духовной, социальной и физической жизни личности, психическим и физическим тонусом индивида)» [110. С. 25].

Доминирующее состояние характеризуется социально-психологическими и личностными особенностями и зависит не столько от текущей ситуации, сколько от состояния исследуемого в настоящий период его жизни и деятельности, и имеет достаточно широкий временной диапазон.

В связи с тем, что настроение и психическое состояние тесно связаны с субъективным благополучием личности, переживанием полноты жизни, устойчивости в трудных жизненных ситуациях и оказывают существенное влияние на протекание процесса адаптации и успешность дальнейшей профессиональной деятельности, в качестве диагностического инструментария использовался краткий вариант методики диагностики доминирующего состояния, имеющий в своем составе 6 шкал.

2.5. Математическая обработка результатов эмпирического исследования

Статистическая обработка полученных в процессе эмпирического исследования данных производилась в два этапа (подготовительный и основной).

Подготовительный этап. С целью обработки первичных результатов комплексного психологического обследования сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, составлялись аналитические таблицы. Выявлялись пропуски и ошибки в заполнении бланков с последующим их исключением.

Основной этап. Полученные данные далее были подвергнуты исследованию методами одномерного и многомерного анализа и включали в себя проведение следующих процедур:

- с целью определения оптимального количества кластеров (групп) по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности применялся иерархический кластерный анализ по методу Варда с вычислением евклидовых расстояний между объектами (приложение Г);

- с целью формирования групп сотрудников по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности использовался кластерный анализ (метод k-средних);

- с целью получения первичных статистических показателей использована описательная статистика (среднее арифметическое по каждому показателю; среднеквадратическое отклонение от среднего; стандартное отклонение от средних показателей и т. д.);

- с целью определения основных характеристик выборки применялся частотный анализ;

- с целью проверки выборки на нормальность распределения использовался критерий Колмогорова – Смирнова;

- с целью выявления значимых различий сравниваемых внутри выборки показателей в двух группах сотрудников с разным уровнем успешности

адаптации к профессиональной деятельности применялся U-критерий Манна – Уитни для независимых выборок;

– с целью выявления значимых различий применялось статистическое сравнение трех и более групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности с использованием критерия Краскела – Уоллиса для независимых выборок;

– с целью изучения динамики психологических характеристик сотрудников в процессе профессионального обучения использовался непараметрический критерий Вилкоксона [140] для связанных выборок;

– с целью выявления структуры индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, использовался факторный анализ;

– с целью выявления психологических характеристик, которые выступают в качестве предикторов успешности адаптации сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, использовался дискриминантный анализ, с помощью которого были разработаны общее и уточненное решающие правила, позволяющие прогнозировать успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел.

Экспериментальные материалы (данные) обрабатывались с помощью стандартных программ математической статистики IBM SPSS Statistics (версия 23) и STATISTICA.

Выводы по второй главе

1. Эмпирическое исследование прогнозирования успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, проводилось в период с 2018 по

2020 год. Данное исследование включает в себя подготовительный (разработка методического комплекса исследования), эмпирический (изучение сотрудников органов внутренних дел с различным уровнем успешности адаптации в процессе профессионального обучения) и заключительный этапы (выявление факторов, способствующих успешности адаптации и разработка прогностической модели). В исследовании приняли участие 345 человек. Сбор данных осуществлялся на базе Санкт-Петербургского университета МВД России.

2. В процессе исследования были определены субъективный и объективные критерии успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

3. В процессе психологического исследования был применен следующий психодиагностический аппарат: методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд) (СПА); методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского; методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер; многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО); методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С); тест правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой; опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина; методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова; анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова.

4. Обработка полученных результатов эмпирического исследования проводилась с помощью стандартных и общепринятых в психологических исследования процедур; использовались стандартные программы математической статистики IBM SPSS Statistics (версия 23) и STATISTICA.

5. Методический аппарат исследования значимых для прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности показателей является адекватным целям, задачам диссертационного исследования.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ, ВПЕРВЫЕ ПРИНИМАЕМЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, ПРОХОДЯЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

3.1. Оценка успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Исследование успешности адаптации сотрудников к профессиональной деятельности проводилось на основании субъективной и объективной оценок, полученных в конце профессионального обучения.

Субъективная оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников исследовалась с помощью анкеты, объективная оценка – на основании успешности обучения (средний балл), количества дней нетрудоспособности и экспертной оценки.

С целью разделения сотрудников на группы по признаку успешности адаптации к профессиональной деятельности применялся интерационный кластерный анализ (метод k -средних). Сначала с помощью иерархического анализа по методу Варда с вычислением евклидовых расстояний между объектами было получено дерево, визуальный анализ которого позволил определить оптимальное количество кластеров (приложение Г). Окончательное решение из трех кластеров получено методом k -средних, таким образом, методом кластерного анализа была решена задача по разделению объектов выборки (сотрудников) на группы (кластеры) [106].

График средних значений показателей при разделении исходной совокупности сотрудников на три кластера представлен на рисунке 10.

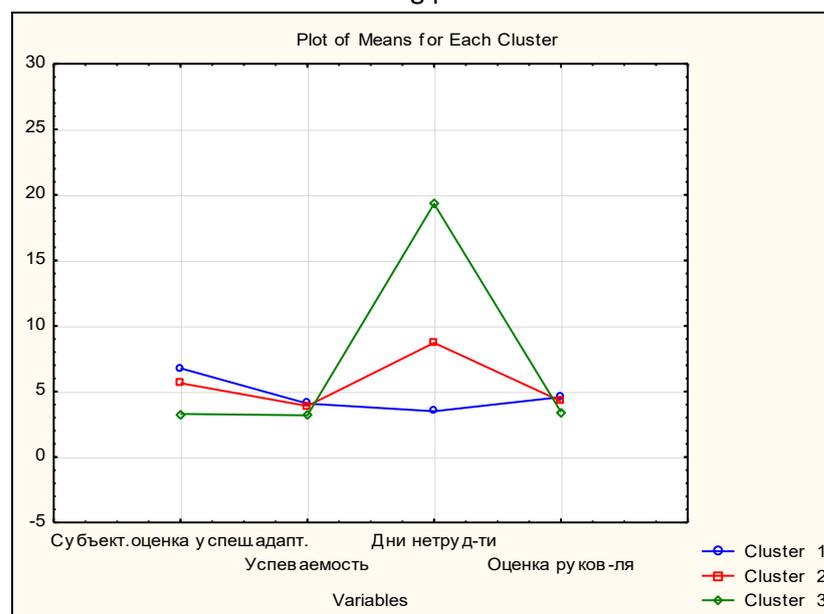


Рисунок 10 – Группы сотрудников с разным уровнем успешности адаптации (по результатам кластерного анализа)

Сформированные группы значительно различались по всем индивидуальным показателям. Правильность выделения кластеров была проверена с помощью F-критерия Фишера (таблица 7).

Таблица 7 – Проверка правильности выделения кластеров

Показатель	Сумма квадратов между группами	Ст. св.	Сумма квадратов внутри группы	F	Значимость
Субъективная оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности	309,720	2	710,1271	46,8858	0,000
Успеваемость (балл)	20,247	2	35,1714	61,8830	0,000
Дни нетрудоспособности	6396,263	2	961,6635	715,009	0,000
Экспертная оценка	32,278	2	100,7544	34,4387	0,000

Данный метод позволил выделить три кластера (группы) сотрудников: с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (N = 98), средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (N = 86) и низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (N = 34). Средние значения показателей

успешности адаптации к профессиональной деятельности представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Средние значения показателей успешности адаптации к профессиональной деятельности

Показатель	1-я группа сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации N = 98	2-я группа сотрудники со средним уровнем успешности адаптации N = 86	3-я группа сотрудники с низким уровнем успешности адаптации N = 34
Субъективная оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности	6,78 ± 1,56	5,65 ± 2,01	3,29 ± 1,99
Успеваемость (балл)	4,08 ± 0,41	3,89 ± 0,45	3,19 ± 0,20
Дни нетрудоспособности	2,49 ± 1,91	7,71 ± 1,88	18,32 ± 3,05
Экспертная оценка	4,57 ± 0,50	4,26 ± 0,80	3,44 ± 0,82

Согласно полученным результатам, сотрудники, отнесенные к первой группе (с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности) характеризуются хорошей успеваемостью, высокой оценкой со стороны руководителя, низким уровнем заболеваемости и высокой субъективной оценкой успешности адаптации, а именно удовлетворенностью организацией деятельности, отношениями с коллегами, своей деятельностью и жизнью в целом, а также оценкой верности выбора профессии и успешности профессиональной деятельности.

Сотрудники, отнесенные ко второй группе, субъективно оценивают успешность адаптации как оптимальную, отличаются высокой оценкой руководителя их способностей к адаптации, сниженной успеваемостью и средним уровнем нетрудоспособности.

Третья группа сотрудников отличается высоким уровнем нетрудоспособности, низкой оценкой руководителя, низкой успеваемостью и

субъективно более низкой оценкой успешности адаптации к профессиональной деятельности.

3.2. Сравнение психологических характеристик сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период начала профессионального обучения

На основании полученных психологических характеристик сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности был проведен сравнительный анализ, который позволил установить индивидуально- и социально-психологические особенности личности представителей каждой из групп. Анализу были подвергнуты показатели, которые позволили выявить значимые различия между группами и получить общий психологический профиль каждой из них. Сравнительный анализ проводился с помощью H-критерия Краскела – Уоллиса для независимых выборок. Основанием выбора данного критерия послужило количество сравниваемых групп, в также распределение признака в выборке.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психологических характеристик групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам методики диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд).

Статистически достоверно значимые различия между группами лиц с различным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности выявлены по 14 показателям из 20, что подтверждает имеющуюся гипотезу о разных способах адаптации сотрудников.

Выявлены статистически значимые различия в значении шкалы «Адаптивность» (117,17 / 113,01 / 78,53; $H = 9,916$; $p = 0,007$). Наиболее высокие значения получены в группе сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации (1-я группа), однако значения 2-й группы также являются высокими,

что интерпретируется как соответствие целей ожидаемым результатам результатов, достигаемым лицами данных групп в процессе деятельности.

Показатели адаптивности в группе сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (3-я группа) достоверно ниже, что позволяет охарактеризовать лиц данной группы как неспособных к целеполаганию и достижению реальных результатов в деятельности.

Достоверно значимые различия, полученные по показателю «Деадаптивность», в группе с высоким уровнем (1-я группа) успешности адаптации к профессиональной деятельности значимо ниже ($N = 8,041$; $p = 0,018$), что свидетельствует о зрелости личности, гармоничности в сфере принятия решений.

Значения показателя «Деадаптивность» в группе с низким уровнем (3-я группа) успешности адаптации к профессиональной деятельности значимо выше, что свидетельствует о неуспешных попытках реализации целей и относительной неустойчивости личности.

Интегральный показатель адаптации ($N = 11,757$; $p = 0,003$) свидетельствует о более высоком уровне приспособления представителей 1-й группы к требованиям общества и согласованности собственных потребностей, мотивов и интересов с социальными нормами.

Интегральный показатель, полученный в значении шкалы «Самопринятие», позволяет анализировать уровень принятия себя в группах сотрудников. Достоверные различия ($N = 7,910$; $p = 0,019$) свидетельствуют о высоком уровне выраженности данного показателя в 1-й группе.

По показателю «Принятие себя» значения достоверно выше в группе сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 8,008$; $p = 0,018$), что характеризует данных сотрудников как удовлетворенных собственными личностными особенностями, и свидетельствует об их адекватной самооценке. При этом уровень непринятия себя в данной группе значимо ниже ($N = 7,910$; $p = 0,019$). Величины по данным показателям по 2-й группе имеют средние значения.

Значения, полученные сотрудниками, отнесенными к группе с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, свидетельствуют о сниженной самооценке, неудовлетворенности своими личностными особенностями.

Таким образом, сотрудники с высоким и средним уровнями успешности адаптации к профессиональной деятельности в целом отличаются позитивной самооценкой, дружелюбностью «отношений к себе и собственному Я».

По показателю «Принятие других» достоверно высокие значения ($N = 10,851$; $p = 0,004$) в группе сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, что характеризует сотрудников данной группы как общительных и доброжелательных по отношению к окружающим.

Достоверно значимые различия, полученные по показателю «Непринятие других» ($N = 6,631$; $p = 0,036$), свидетельствуют об отсутствии у сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности стремлений к общению и организации продуктивной совместной деятельности и взаимодействию с людьми.

Интегральный показатель, полученный в значении шкалы «Принятие других» в группе сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации (1-я группа) достоверно выше ($N = 11,112$; $p = 0,004$). Это позволяет констатировать высокий уровень потребности во взаимодействии, совместной деятельности, доброжелательных отношениях, позитивном отношении к себе окружающих.

Низкие значения у сотрудников, отнесенных к 3-й группе, позволяют охарактеризовать данных лиц как не принимающих себя, свои личностные особенности, избегающих взаимодействия с другими. Такие лица в совместной деятельности раздражительны, критичны, не уверены в себе, ожидают в отношении себя негативизма со стороны других лиц.

Анализ значений интегрального показателя «Эмоциональный комфорт» позволил выявить достоверно значимые различия ($N = 9,058$; $p = 0,011$), которые в группах сотрудников с высоким и средним уровнем успешности адаптации к

профессиональной деятельности характеризуются преобладанием положительных эмоций и состоянием благополучия, в 3-й группе сотрудников отмечаются эмоциональный дискомфорт, неуверенность и подавленность, преобладание отрицательных эмоциональных состояний.

Сравнение значений по показателю «Интернальность» позволило установить достоверные различия ($N = 10,494$; $p = 0,005$), в соответствии с которыми группа лиц с высоким уровнем успешности адаптации отличается внутренним локусом контроля, ответственностью за себя и за других; сотрудники со средним уровнем успешности адаптации проявляют активность в деятельности, источником которой являются собственные убеждения.

Группа сотрудников с низким уровнем успешности адаптации отличается внешним локусом контроля, пассивностью в деятельности. Они перекладывают ответственность за собственное поведение, обвиняют в неудачах внешние силы, неспособны самостоятельно определять свою судьбу.

На рисунке 11 наглядно изображены результаты сравнения интегральных показателей по методике диагностики социально-психологической адаптации.

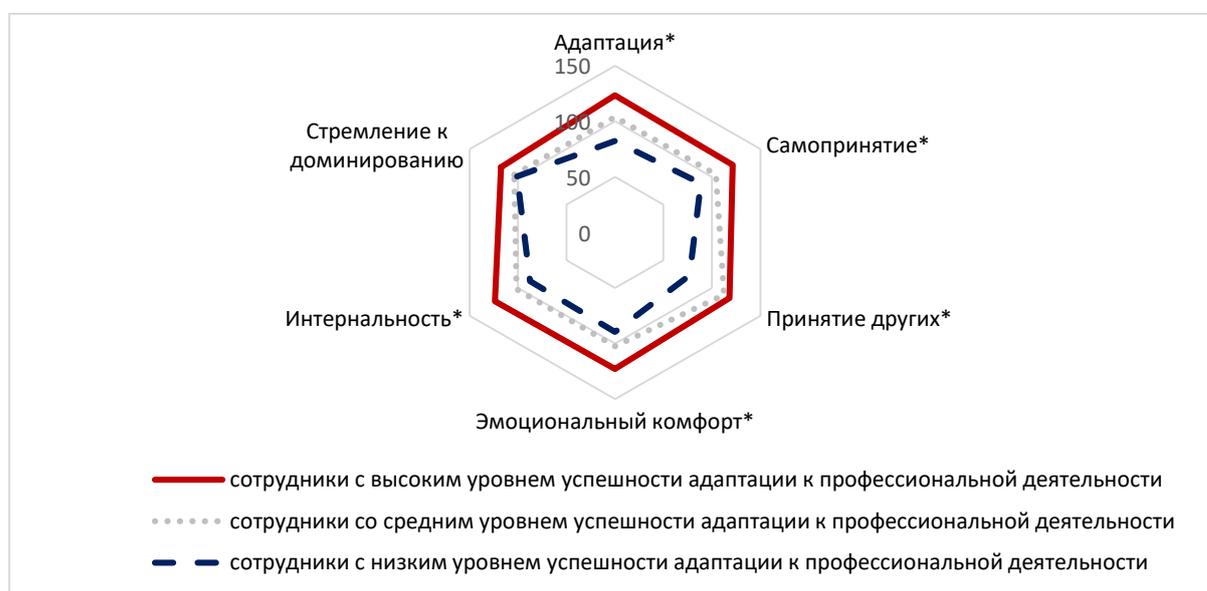


Рисунок 11 – Сравнение интегральных показателей социально-психологической адаптации групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Таким образом, сравнение показателей социально-психологической адаптации в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к

профессиональной деятельности позволило установить общие характеристики: существенно отличающиеся способы адаптации в обществе других людей, определяющиеся совокупностью индивидуально-психологических особенностей.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психодиагностических показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам анкеты «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» (К. В. Злоказова). Достоверно значимые различия получены между группами при ответе на 13 вопросов из 30.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (1-я группа) в течение учебного дня чувствуют себя более спокойно ($N = 11,806$; $p = 0,003$), ощущают внимание к своим потребностям со стороны руководства и коллег ($N = 12,251$; $p = 0,002$). Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (3-я группа) склонны к тревожности и взволнованности, чувствуют безразличие к своей личности.

Сотрудники 1-й группы воспринимают окружающих людей как открытых и дружелюбных ($N = 8,039$; $p = 0,018$) и ведут себя естественно и одинаково ($N = 6,603$; $p = 0,037$), как этого требуют нормы общества.

Сотрудники, отнесенные ко 2-й группе, воспринимают социальное пространство как дружелюбное, их поведение в разных группах людей одинаково.

Сотрудники 3-й группы склонны к более осторожному отношению, их поведение зависит от ситуации, норм и правил, принятых в коллективе.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации сильно зависимы от мнения окружающих их людей ($N = 6,493$; $p = 0,039$) и стремятся улучшить отношения с коллегами ($N = 8,932$; $p = 0,011$), однако часто встречают агрессию с их стороны ($N = 10,570$; $p = 0,005$).

Сотрудники, отнесенные к 1-й группе, менее зависимы от мнения окружающих людей, стремятся к взаимопониманию и доверию с близкими людьми, редко встречают агрессию по отношению к себе.

Сотрудники 2-й группы иногда интересуются мнением окружающих о себе, не имеют возможности улучшить данные взаимоотношения, отмечают редкие проявления агрессии в свой адрес.

Сотрудники 1-й группы характеризуются совпадением представлений о себе в настоящее время и в будущем ($N = 9,609$; $p = 0,008$). Данные сотрудники уверены, что между мнением о них окружающих людей и их самопринятием различия отсутствуют ($N = 12,796$; $p = 0,002$), и не хотели бы изменить мнение ($N = 6,693$; $p = 0,035$).

У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации мнения о себе в настоящее время и будущем часто отличаются, есть различия в восприятии их окружающими и самопринятии.

Сотрудники 1-й группы считают опыт, полученный в процессе профессионального обучения, нужным и полезным ($N = 13,978$; $p = 0,001$). По мнению сотрудников 2-й и 3-й групп, профессиональное обучение отчасти полезно.

Сотрудники с высоким и средним уровнем успешности адаптации характеризуют свое состояние как бодрое и активное ($N = 8,365$; $p = 0,015$). Сотрудники 3-й группы, напротив, утомлены.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа компонентов мотивации, которые связаны с уровнем притязаний групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученные по результатам методики оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского. Достоверно значимые различия имеются по 7 показателям из 15.

Среди показателей, представляющих ядро мотивационной структуры личности, достоверно значимые различия получены по показателям «Внутренний мотив», «Познавательный мотив», «Мотив смены деятельности».

Достоверно выше у представителей 2-й группы значения по показателям «Внутренний мотив» ($N = 12,118$; $p = 0,002$), что характеризует сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности как увлеченных выполнением служебных обязанностей.

Статистически значимые различия, полученные по показателю «Познавательный мотив», достоверно выше ($N = 7,104$; $p = 0,029$) у сотрудников, отнесенных к 1-й группе, что говорит о заинтересованности как в процессе, так и в высоких результатах осуществляемой профессиональной деятельности.

По показателю «Мотив смены деятельности» значения в 1-й и 2-й группах значимо ниже ($N = 7,740$; $p = 0,021$), что позволяет говорить об отсутствии желания данных сотрудников изменить свою профессию.

Значения 3-й группы (сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности) говорят об отсутствии для данной группы сотрудников привлекательности профессии сотрудника органа внутренних дел, а также ориентации как на продолжение профессиональной деятельности по выбранной специальности, так и на постановку более сложных профессиональных задач и стремление к их решению.

Среди показателей мотивов, характеризующих достижения респондентами трудных и сложных целей, достоверно значимые различия имеются по показателям «Оценка уровня достоверности результатов» и «Оценка своего потенциала».

Достоверно выше статистически значимые различия, полученные по показателю «Оценка уровня достоверности результатов» ($N = 12,817$; $p = 0,002$), ($p \leq 0,001$), у сотрудников 2-й группы, что характеризует данных сотрудников как способных к исполнению служебных задач без затрат личностных ресурсов, адекватно понимающих и соотносящих свои возможности с осуществляемой профессиональной деятельностью.

Достоверно выше значения по показателю «Оценка своего потенциала» ($N = 11,914$; $p = 0,003$) у сотрудников, отнесенных к 1-й группе, что свидетельствует о более высокой оценке своего потенциала и уровня результатов в профессиональной деятельности. Данные сотрудники более уверены и спокойны при принятии решений и уверены в собственных силах.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности сомневаются в своих возможностях в профессиональной

деятельности, испытывают затруднения, связанные с оценкой как итогов работы, так и своих личностных ресурсов, способствующих успешности профессиональной деятельности. Они не всегда адекватно могут оценить свои возможности в процессе осуществления профессиональной деятельности и неспособны справиться с поставленной задачей.

Лица, относящиеся к 3-й группе, имеют более высокие результаты по показателям «Значимость результатов» и «Сложные задания», что говорит о том, что результаты профессиональной деятельности для данных сотрудников имеют выраженную личную значимость, а задания, полученные в профессиональной деятельности, воспринимают как более сложные и могут вызывать определенные трудности при их выполнении.

Среди показателей уровня притязаний, представляющих выраженность прогностических способностей в оценке профессиональной деятельности достоверно значимые различия получены по показателю «Намеченный уровень мобилизации усилий». Значения во 2-й группе достоверно выше ($N = 9,214$; $p = 0,010$), что указывает на более высокую готовность данных сотрудников к использованию своих личностных ресурсов при выполнении профессиональной деятельности.

Сотрудники, отнесенные к 1-й группе, также имеют высокие значения по показателям «Ожидаемый уровень результатов» и «Намеченный уровень мобилизации усилий», что свидетельствует об адекватной оценке своих возможностей в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются более низкой мобилизацией своих ресурсов и возможностей в процессе выполнения профессиональных задач и не способны к предсказанию результатов своей деятельности.

В группе показателей, отражающих причинные факторы профессиональной деятельности, достоверно значимые различия обнаружены только по показателю «Закономерность результатов». Значения по данному показателю значимо выше ($N = 6,008$; $p = 0,050$) у сотрудников 1-й группы, что указывает на высокую

оценку сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации своих возможностей в процессе осуществления профессиональной деятельности, а высокие значения по показателю «Инициативность» указывают на активное проявление инициативы для решения поставленных задач.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации проявляют находчивость в процессе решения профессиональных задач и адекватно оценивают свои личностные ресурсы и возможности.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются безынициативностью, критичной оценкой своих профессиональных возможностей.

На рисунке 12 наглядно изображены результаты сравнения мотивационных компонентов по методике оценки уровня притязаний.



Рисунок 12 – Сравнение выраженности мотивационных компонентов сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Таким образом, сравнение показателей уровня притязаний групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации позволило установить мотивационные компоненты адаптации к профессиональной деятельности.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психодиагностических показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер.

В целом в показателях групп отмечается состояние умеренной выраженности карьерных ориентаций, что свидетельствует о важности профессиональной мотивации и ориентации сотрудников на деятельность. Достоверно значимые различия обнаружены в значениях трех показателей из девяти.

Достоверно более высокие значения по показателю «Стабильность места работы» ($N = 9,397$; $p = 0,009$) отмечены во 2-й группе, что указывает на стремление сотрудников к постоянной работе с минимальной вероятностью увольнения, однако значения, полученные по показателю «Стабильность места жительства» указывают на готовность данных сотрудников к смене места жительства при возможности профессионального роста.

Также сотрудники, отнесенные к 1-й группе, характеризуются высокими результатами по показателю «Стабильность места работы» и более низкими значениями по показателю «Стабильность места жительства», что свидетельствует о приверженности данной категории сотрудников к ценностям организации, о прогнозировании сотрудником возможности построения карьеры в системе правоохранительных органов, а также о готовности к служебным командировкам и переезду на другое место жительства с целью повышения по службе.

Показатель, полученный в значении шкалы «Служение», в 1-й группе сотрудников достоверно выше ($N = 15,486$; $p = 0,000$). Это позволяет констатировать высокий уровень проявления готовности и стремления приносить пользу обществу. Для данных сотрудников материальные блага не являются целью деятельности, они стремятся оказать помощь людям и видят в этом смысл своей деятельности и жизнедеятельности.

Сотрудники, отнесенные к 3-й группе, в меньшей степени нацелены на оказание помощи людям и обществу. Для данных сотрудников несовпадение их ценностей с ценностями профессии не всегда является проблемным. Они в меньшей мере стремятся использовать свои ресурсы для решения общественно важных задач.

Выявлены статистически значимые различия в значении показателя «Предпринимательство» ($N = 11,520$; $p = 0,003$). Для сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности данная карьерная ориентация не является ведущей, что указывает на готовность работать в организации и коллективе, что также свойственно и для 2-й группы сотрудников. Для 3-й группы характерна ориентация на создание своего проекта, преодоление трудностей и готовность к риску. Данные сотрудники не желают работать на других людей, стремятся построить свой бизнес.

На рисунке 13 наглядно изображены результаты сравнения показателей выраженности карьерных ориентаций по методике диагностики ценностных ориентаций.

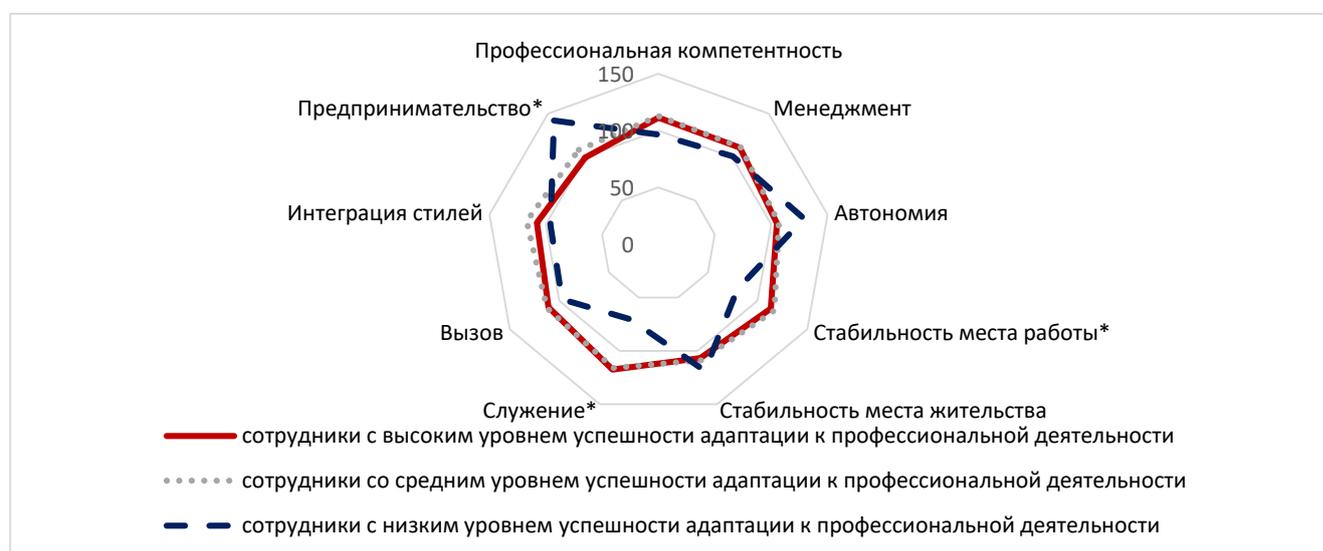


Рисунок 13 – Сравнение выраженности карьерных ориентаций в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Таким образом, сравнение показателей карьерных ориентаций в группах позволило установить разную направленность в ценностных ориентациях и

наличие социальных установок у сотрудников, которые оказывают существенное влияние на успешность протекания процесса адаптации к профессиональной деятельности и определяют возможности эффективности дальнейшей профессиональной деятельности.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психодиагностических показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам опросника терминальных ценностей И. Г. Сенина, которые указывает на отсутствие достоверно значимых различий как по показателям, отнесенным к терминальным ценностям, так и по показателям выраженности ценностей в различных сферах жизнедеятельности.

Наиболее высокие значения получены группой сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности по показателям «Собственный престиж», «Высокое материальное положение», «Креативность», «Сохранение собственной индивидуальности», что указывает на стремление вносить изменения в различные сферы жизни и реализации своих творческих возможностей, наличие своей точки зрения, часто отличающейся от общепринятой, а также важность для них материального достатка. Для лиц данной группы высокое материальное положение представляется основным условием профессионального благополучия, повышения важности своей деятельности. Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности имеют более высокие результаты по показателям «Семейная жизнь», «Общественная жизнь», что указывает на важность семейных ценностей и общественных убеждений для данных сотрудников.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации имеют более высокие значения по показателям «Активные социальные контакты», «Развитие себя», «Достижения», что свидетельствует о ценности для лиц данной группы благоприятных взаимоотношений с окружающими людьми, коллегами, реализации себя в социуме, самореализации, а также четкого планирования своей жизнедеятельности. Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к

профессиональной деятельности имеют более высокие значения по показателям «Профессиональная жизнь», «Обучение и воспитание», «Увлечения», что свидетельствует о значимости для данных сотрудников профессиональной деятельности и стремлении к получению знаний, а также важности увлечений в свободное время.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации имеют более высокие значения по показателю «Духовное удовлетворение». Для данных сотрудников получение внутреннего морального удовлетворения от деятельности имеет более важное значение, чем материальные ценности. Профессиональная деятельность для данной группы сотрудников составляет важную часть жизни, а расширение кругозора и повышения уровня образования являются значимыми, однако хобби и увлечения не представляют существенного интереса. Сфера семейных отношений и общественно-политические события не имеют существенной значимости.

Таким образом, сравнение показателей терминальных ценностей и выраженности ценностей в сферах жизнедеятельности позволило установить ценностную направленность сотрудников, способную влиять на успешность протекания адаптации к профессиональной деятельности.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психодиагностических показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО). Анализ показателей, полученных по шкале «Достоверность» в группах, позволяет констатировать искренность испытуемых в ходе психодиагностического исследования.

Статистически значимые различия получены по шкале 4-го уровня «Личностный адаптационный потенциал». Показатели 1-й группы достоверно выше ($N = 35,776$; $p = 0,000$), что указывает на наличие у данных сотрудников высоких адаптационных способностей к новым условиям профессиональной

деятельности, адекватности и достаточной легкости в ориентации в сложных ситуациях, высокой работоспособности.

Сотрудники, отнесенные ко 2-й группе, также имеют высокие значения по данному показателю, что свидетельствует о достаточном уровне адаптированности.

Значения показателей по данной шкале у 3-й группы свидетельствует о низких адаптационных способностях. Функциональное состояние данных сотрудников на начальных этапах имеет нарушения, которые проявляются в агрессивном поведении и конфликтности в общении. Успешность протекания адаптационного процесса у данных сотрудников во многом зависит от внешних условий.

Сравнительный анализ по шкале 3-го уровня «Поведенческая регуляция» позволил установить значимые различия между группами. Достоверно высокие значения ($N = 42,508$; $p = 0,000$) в 1-й группе позволяют констатировать высокий уровень нервно-психической устойчивости, который представляет собой интегративную систему соотношения мотивов, настроения и самоотношения сотрудника, а также его способность на высоком уровне взаимодействовать с окружающим социумом, адекватность самооценки, низкую вероятность нарушений психической деятельности.

Сотрудники 2-й группы отличаются хорошим уровнем нервно-психической регуляции, способны регулировать свое поведение в процессе взаимодействия с социумом, адекватно оценивать себя.

Сотрудники 3-й группы характеризуются сниженным уровнем поведенческой регуляции. У данных сотрудников присутствует вероятность нервно-психических срывов, а также возможны нарушения психической деятельности в экстремальных и стрессогенных ситуациях, возможны проявление неадекватного поведения в процессе взаимодействия с окружающими людьми, неадекватная самооценка.

Значения показателя 3-го уровня «Коммуникативный потенциал» значимо выше у 1-й группы сотрудников ($N = 14,681$; $p = 0,001$), что указывает на наличие

у данных сотрудников способностей к более быстрому установлению контактов как с сослуживцами, так и с окружающими людьми, отсутствие конфликтных ситуаций.

Сотрудники, отнесенные ко 2-й группе, отличаются отсутствием существенных проблем в процессе общения, стремятся к постоянному нахождению в социуме и взаимодействию с ним.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются наличием затруднений в построении коммуникации с окружающими людьми в экстремальных ситуациях, проявлением агрессии в стрессовых ситуациях, конфликтностью.

Выявлены статистически значимые различия в значении шкалы 3-го уровня «Моральная нормативность». У 1-й группы результаты значимо выше ($N = 10,377$; $p=0,006$), что свидетельствует об ориентации на соблюдение норм поведения, принятых в данном обществе, об адекватной оценке и понимании своей роли в служебном коллективе.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности правильно ориентируются в социуме и соответствуют требованиям общества.

Лица, отнесенные к 3-й группе, иногда неправильно воспринимают морально-нравственные нормы поведения, принятые в коллективе, не всегда могут адекватно осознавать свое место в служебном коллективе и, соответственно, не в полной мере понимают свою роль и значение в коллективе.

На рисунке 14 наглядно изображены результаты сравнения показателей адаптации по методике МЛЮ.

Статистически значимых различий по шкале 2-го уровня «Астенические реакции и состояния» между группами не выявлено, однако значения в 3-й группе существенно выше, что указывает на выраженность у данной группы сотрудников повышенной утомляемости в стрессовых ситуациях, резкое снижение способностей к умственному напряжению, достаточно низкую толерантность к неблагоприятным факторам профессиональной деятельности.



Рисунок 14 – Сравнение выраженности показателей адаптации в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

У сотрудников с высоким и средним уровнями успешности адаптации данные состояния могут проявляться только при чрезвычайных нагрузках и иметь достаточно короткий временной промежуток.

Статистически значимые различия получены по шкале 2-го уровня «Психотические реакции и состояния». В 3-й группе значения по данной шкале достоверно выше ($N = 13,586$; $p = 0,001$). Сотрудникам с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности свойственно выраженное нервно-психическое напряжение, которое может проявляться в ухудшении межличностных контактов, отсутствии стремления соблюдать нормы, принятые в коллективе, озлобленности, агрессивности.

Лица, отнесенные к 1-й и 2-й группам, по показателю «Психотические реакции и состояния» имеют более низкие результаты, а средние значения являются нормой.

Сравнительный анализ показателей по интегральной шкале 2-го уровня «Деадаптационные нарушения» позволил установить значимые различия. Значения у сотрудников, отнесенных к 3-й группе, значимо выше ($N = 12,058$; $p = 0,002$), что свидетельствуют о наличии деадаптационных нарушений (но у некоторых сотрудников они не выражены). Результаты по данному показателю в

1-й и 2-й группах более низкие, что позволяет констатировать отсутствие признаков дезадаптационных нарушений.

На рисунке 15 наглядно изображены результаты сравнения показателей, характерных для дезадаптационных нарушений, (шкалы 2-го уровня) по методике МЛО.

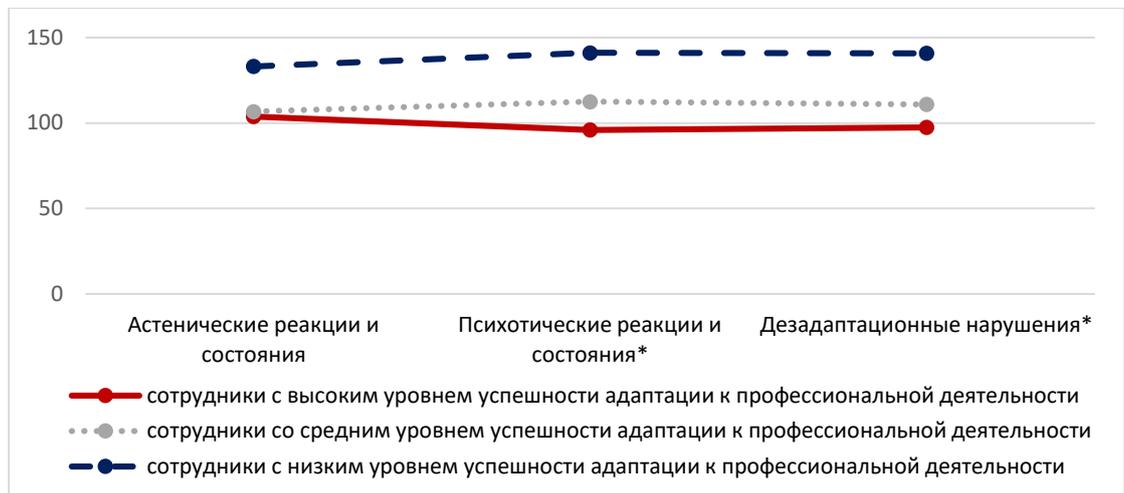


Рисунок 15 – Сравнение выраженности дезадаптационных нарушений в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Выявленные статистически значимые различия в значении показателя «Шкала надежности (F)», позволили констатировать, что значения у сотрудников 1-й группы по данному показателю достоверно ниже ($N = 14,106$; $p = 0,001$), что говорит о гармоничном и комфортном психологическом состоянии в период проведения исследования. У сотрудников, отнесенных к 3-й группе, отсутствует негативное отношение к исследованию.

По показателю «Шкала коррекции (K)» в 1-й группе значения достоверно выше ($N = 13,109$; $p = 0,001$), что свидетельствует о высоком самоконтроле данных сотрудников. Для сотрудников 3-й группы характерно проявление излишней осторожности в процессе исследования.

Сравнительный анализ значений по показателю «Шкала ипохондрии (Hs)» позволил установить достоверно значимые различия. Значения в 3-й группе достоверно выше ($N = 7,875$; $p = 0,019$), что характеризуется мнительностью,

тревожностью, склонностью к самоутверждению, а также демонстративным поступкам.

Значения по данному показателю в 1-й группе указывают на трудолюбие и добросовестность данных сотрудников, хорошее самообладание в ходе межперсональных конфликтов и отсутствие склонности к социальной пассивности.

Показатель «Шкала психопатии (Pd)» свидетельствует о достоверно более высоких значениях ($N = 13,990$; $p = 0,001$) в 3-й группе сотрудников, что указывает на наличие признаков социальной дезадаптации, проявление в напряженных ситуациях агрессивности и конфликтности, смену настроений и возможность совершения импульсивных поступков. Для данных сотрудников характерно состояние эмоционального напряжения при отсутствии удовлетворения их потребностей и использование алкоголя в качестве пути решения проблемы.

У 1-й группы сотрудников отсутствуют признаки социальной дезадаптации, характерны активная личностная позиция и преобладание мотивации достижения в структуре мотивационной направленности; сотрудники принимают нормы и ценности коллектива, стараются их соблюдать.

Значимые различия выявлены по показателю «Шкала психастении (Pt)». Значения в 3-й группе достоверно выше ($N = 15,057$; $p = 0,001$), что позволяет констатировать повышенную тревожность, нерешительность, склонность к длительному обдумыванию своих действий в профессиональной деятельности. Данные сотрудники неспособны к профессиональной деятельности, которая требует принятия важных решений в ситуации неопределённости и дефицита времени.

Сотрудники, отнесенные к 1-й группе, в напряженной ситуации имеют некоторую нерешительность, однако в профессиональной деятельности проявляют добросовестность, осторожны в проявлении своих эмоций.

Сравнительный анализ по показателю «Шкала шизоидности (Sc)» позволил установить значимые различия между группами. Достоверно значения выше

($N = 19,971$; $p = 0,000$) у сотрудников 3-й группы, что позволяет говорить об их склонности к выдвижению новых идей, которые на всегда имеют практическое отражение в реальном мире. Для данных сотрудников характерны замкнутость и дистанцированность, отчуждённость в межличностных отношениях, что препятствует адаптации в коллективе.

Сотрудники, отнесенные к 1-й группе, не имеют особых препятствий и хорошо адаптируются в коллективе, при этом у данных сотрудников отсутствует склонность к поиску оригинальных способов решения проблем, они обладают стандартным мировосприятием, их поведение – общепринятое.

По показателям «Шкала депрессии (D)», «Шкала истерии (Hu)», «Шкала гипомании (Ma)» не выявлено достоверно значимых различий, однако сотрудники с низким уровнем успешности адаптации (3-я группа) имеют более высокие значения, что свидетельствует о выраженности тенденции к сниженному фону настроения и отсутствию ярко выраженной склонности к необоснованным переживаниям, указывает на чрезмерную активность, отсутствие выдержки, эмоциональную незрелость. Данные сотрудники часто испытывают необходимость в поиске экстремальных ситуаций и проверке себя в них.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются хорошим уровнем эмоциональной устойчивости, отсутствием вытеснения сложных психологических проблем, эмоциональной зрелостью личности, отличаются надёжностью моральных установок, оптимистичным характером; они достаточно часто проявляют активность, не склонны к выявлению трудностей в делах.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности достаточно активны и общительны, проявляют социальную гибкость в поведении, адекватно оценивают свои возможности.

По показателю «Шкала мужественности – женственности (Mf)» и «Шкала социальной интроверсии (Si)» достоверно значимые различия отсутствуют. Наиболее высокие значения по данным показателям имеют сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, что

позволяет характеризовать лиц данной групп как сотрудников, которые стараются не допускать в общении грубости, а также констатировать отсутствие желания проявлять свои эмоции и делиться своими проблемами с близкими, обращенность на внутренние переживания своих проблем.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации отдают предпочтение ровности взаимоотношений.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации стремятся понять позиции других людей и учитывать их в процессе профессиональной деятельности. Данные сотрудники склоны к ограничениям в социальных контактах и ориентированы на общение в более узком кругу, так как отсутствует необходимость в данном общении.

На рисунке 16 наглядно изображены результаты сравнения показателей выраженности типологических характеристик личности (шкалы 1-го уровня) по методике МЛЮ.

Таким образом, полученные в результате анализа данные способствуют пониманию развития адаптационных способностей и акцентуаций личности у сотрудников в процессе осуществления профессиональной деятельности.

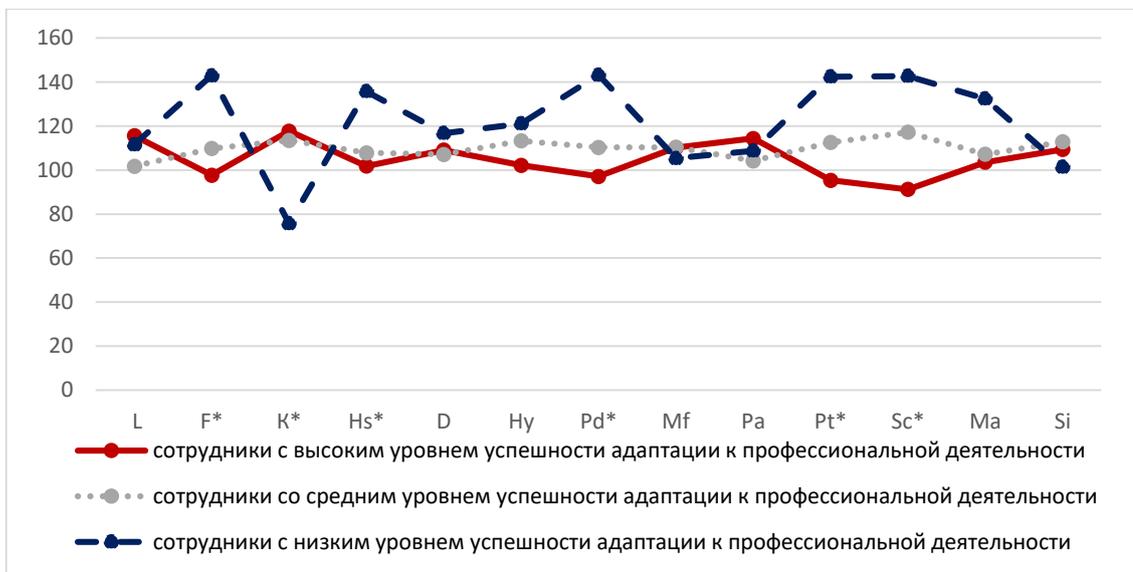


Рисунок 16 – Сравнение выраженности типологических характеристик личности в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психодиагностических показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С). По результатам исследования в группах почти в 50 % показателей имеются достоверно значимые различия, что говорит о выраженности личностных черт у сотрудников, которые способствуют успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Выявлены достоверно значимые различия по показателю «MD – Адекватная самооценка – неадекватная самооценка». Значения 3-й группы достоверно ниже ($H = 7,287$; $p = 0,026$), что указывает на склонность данных лиц к критике по отношению к себе, наличие сниженной самооценки.

Сотрудники с высоким и средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются адекватной самооценкой, самоуверенностью.

Показатель «А – Замкнутость – общительность» значимо выше ($H = 14,097$; $p = 0,001$) во 2-й группе, что говорит о достаточно высоком уровне общей культуры, общительности, способности к быстрому установлению контактов с людьми, готовности к сотрудничеству.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации отличаются вниманием к людям, активностью в предотвращении конфликтных ситуаций, открытости к взаимодействию.

Для лиц, отнесенных к 3-й группе, характерны замкнутость, склонность к излишней критике и предвзятости по отношению к окружающему миру, наличие трудности в процессе установления межличностных контактов в коллективе.

Достоверно значимые различия по показателю «С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность» позволяют констатировать достоверно высокие результаты ($H = 39,397$; $p = 0,000$) в 1-й группе сотрудников, что свидетельствует об эмоциональной зрелости и устойчивости данных

сотрудников, высокой работоспособности и устойчивости в профессиональных интересах.

Сотрудники, отнесенные ко 2-й группе, отличаются спокойствием и ориентацией на реальную жизнедеятельность, эмоциональной устойчивостью.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации импульсивны, раздражительны, часто находятся под влиянием настроения, подвержены фрустрации и быстрой утомляемости, эмоционально неустойчивы.

Сравнительный анализ по показателю «G – Низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения» позволил установить достоверно значимые различия. Значения по данному показателю у лиц 1-й группы достоверно выше ($N = 9,994$; $p = 0,007$), что указывает на ответственность и добросовестное исполнение профессиональных обязанностей, уравновешенность и направленность на дело. Данные сотрудники организованны и проявляют настойчивость в достижении цели.

Сотрудники со средним и низким уровнем успешности адаптации характеризуются импульсивностью, подвержены эмоциям, не всегда соблюдают общепринятые нормы и правила общества, склонны к непостоянству.

У лиц, входящих в 3-ю группу, значения по показателю «M – Практичность – мечтательность» достоверно выше ($N = 8,034$; $p = 0,018$), что указывает на обращенность данных сотрудников к внутренним переживаниям и склонность к мечтательности.

Сотрудники с высоким и средним уровнями успешности адаптации ориентированы на внешнюю реальность, практичность и уравновешенность в процессе профессиональной деятельности.

Достоверно значимые различия между группами выявлены по показателю «O – Спокойствие – тревожность». Значения у лиц 3-й группы достоверно ниже ($N = 26,390$; $p = 0,000$), что свидетельствует о частом переживании неудачи как внутренней проблемы, проявлении беспечности и самонадеянности в профессиональной деятельности.

Сотрудники, отнесенные к 1-й группе, характеризуются как достаточно уверенные в себе и своих профессиональных возможностях, способные справиться с трудностями и неудачами, жизнерадостные и спокойные сотрудники.

2-я группа сотрудников отличается жизнерадостностью, подверженностью настроению, а также нуждается в поддержке со стороны окружающих.

По показателю «Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль» значения у представителей 1-й группы достоверно выше ($N = 8,300$; $p = 0,016$), что указывает на сильную волю, умение контролировать в процессе осуществления профессиональной деятельности свое поведение и проявление эмоций.

Сотрудники 3-й группы отличаются низким уровнем самоконтроля и дисциплинированности.

Сравнительный анализ по показателю «Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность» позволил выявить достоверно значимые различия. Достоверно высокие значения ($N = 13,953$; $p = 0,001$) в 3-й группе по данному показателю свидетельствуют о вялости и апатичности, невысоком уровне мотивации достижения в профессиональной деятельности, готовности довольствоваться имеющимся.

Сотрудники, отнесенные к 1-й группе, в профессиональной деятельности проявляют невозмутимость и спокойствие, удовлетворены своим положением в профессии.

По показателям «E – Подчиненность – доминантность», «L – Доверчивость – подозрительность», «Q1 – Консерватизм – радикализм», «Q2 – Конформизм (зависимость от группы) – нонконформизм (самостоятельность)» статистически достоверных различий не обнаружено, однако значения в 3-й группе по данным показателя выше, что говорит о потребности данной группы сотрудников в автономии, их своенравности, агрессивности в поведении, нежелании признавать наличие внешней власти. Сотрудники 3-й группы безответственны, независимы в социальном поведении, в процессе

профессиональной деятельности стремятся переложить ответственность за свои ошибки на окружающих людей, отличаются узким кругом интеллектуальных интересов, осторожным отношением к нововведениям; болезненно переносят любые изменения в профессиональной деятельности; в стрессогенных ситуациях противопоставляют себя группе.

Сотрудники 1-й группы в процессе осуществления профессиональной деятельности проявляют самостоятельность и независимость, открытость, терпимость и понимание к поступкам других людей, ориентируются на социальное одобрение, стремятся к осуществлению профессиональной деятельности и принятию важных решений в коллективе.

Сотрудники 2-й группы в профессиональной деятельности проявляют настойчивость, самостоятельность, покладистость и уживчивость, устойчивость к традициям как семейным, так и общественным, ориентированы на профессиональную деятельность, проявляют доверие к авторитетам.

По показателям «В – Интеллект», «F – Сдержанность – экспрессивность», «N – Прямолинейность – дипломатичность», «H – Робость – смелость» и «I – Жесткость – чувствительность» достоверно значимые различия не выявлены.

На рисунке 17 наглядно изображены результаты сравнения показателей выраженности личностных особенностей по методике многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С).



Рисунок 17 – Сравнение выраженности личностных особенностей в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Таким образом, полученные результаты позволили составить личностный профиль сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психодиагностических показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам теста правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой.

Достоверно выше значения сотрудников 1-й группы по показателям «Деловая сфера» ($N = 7,709$; $p = 0,021$) и «Правовая сфера» ($N = 5,980$; $p = 0,050$), что свидетельствует о понимании важности профессии сотрудника правоохранительных органов и уважении к ней, стремлении к соблюдению норм законодательства, обладание большей осведомленность о механизмах правового регулирования и знаниях законодательной базы.

Сотрудники, отнесенные ко 2-й группе, недооценивают важность и значение своей профессиональной деятельности, проявляют пренебрежительное отношение к исполнению профессиональных обязанностей, соблюдению норм закона в силу отсутствия адекватного представления о своих профессиональной обязанностях и преувеличения важности и значимости личных контактов и знакомств; обладают широтой интересов, которая характеризуется информированностью о социально-политической сфере.

Для представителей 3-й группы характерны правовой нигилизм, неполная сформированность ответственного поведения в деловых отношениях и неспособность к правовой регуляции поведения. Данные сотрудники характеризуются невысоким уровнем компетенций в знаниях законодательства и механизмах правового регулирования.

По показателю «Общий уровень правосознания» статистически значимых различий не выявлено, однако сотрудники 1-й группы имеют более высокие значения, что указывает на неполноценно сформированное правовое самосознание, возможность регуляции поведения только в нескольких сферах.

Значения у представителей 2-й и 3-й групп по данному показателю ниже, что указывает на неготовность сотрудников в рамках профессиональной деятельности и межличностного общения к соблюдению норм права и законов общества.

По показателю «Бытовая сфера» получены высокие значения в 1-й и 2-й группах. Это свидетельствуют о сформированном уровне правосознания в бытовой сфере, что характеризует данных сотрудников как понимающих и соблюдающих в процессе профессиональной деятельности морально-этические нормы и правила, принятые в обществе и коллективе.

Лица 3-й группы часто конфликтны и непоследовательны в своих решениях и действиях, в процессе адаптации к профессиональной деятельности испытывают трудности в принятии ценностей, норм и правил коллектива и общества.

По показателю «Гражданская сфера» более высокие значения имеет 3-я группа сотрудников, однако средние величины во всех группах достаточно низкие, что свидетельствует о правовом нигилизме, пассивности и безынициативности сотрудников, нежелании поиска выхода из сложной жизненной ситуации и прилагания усилий. Данные сотрудники характеризуются социальным инфантилизмом.

На рисунке 18 наглядно изображены результаты сравнения показателей выраженности уровня правосознания по тесту правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой.

В целом значения показателей сформированности правосознания сотрудников групп имеют низкие или средние значения.

В приложении Д приводятся результаты сравнительного анализа психодиагностических показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности, полученных по результатам методики определения доминирующего состояния Л. В. Куликова.

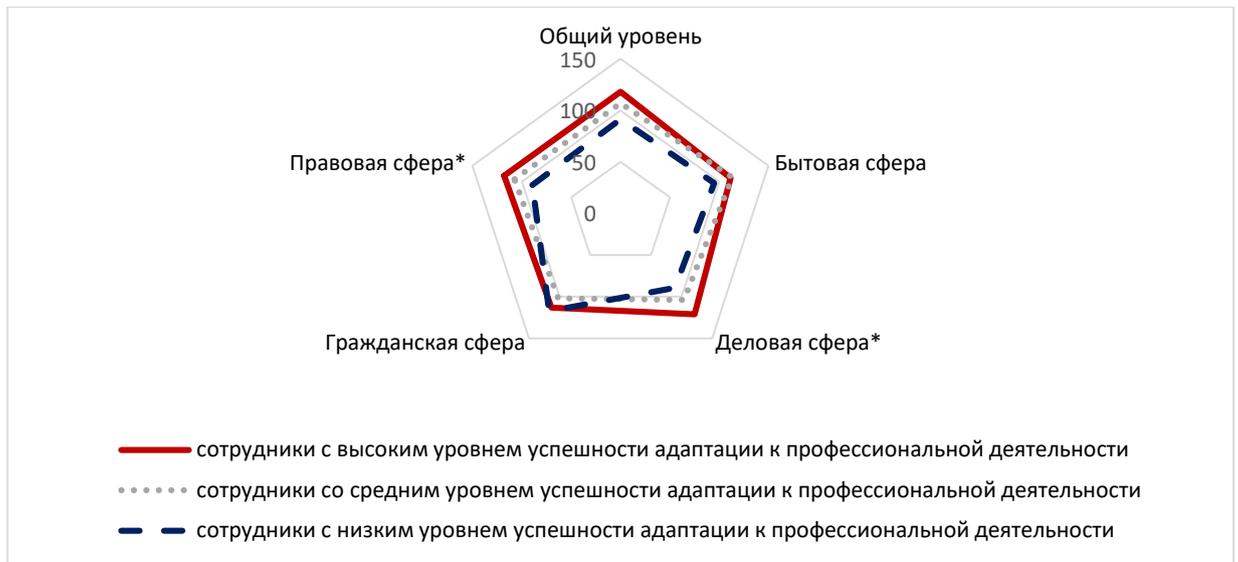


Рисунок 18 – Сравнение выраженности уровня правосознания в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

На основании полученных по данной методике результатов можно констатировать наличие достоверно значимых различий по 5 показателям из 6, что свидетельствует о разных механизмах регуляции состояний в сложных жизненных ситуациях у сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Статистически значимые различия выявлены по показателю «Ак – активное – пассивное отношение к жизненной ситуации». Значения представителей 3-й группы достоверно ниже ($N = 13,933$; $p = 0,01$), что указывает на пассивное отношение к жизненной ситуации, в которой находятся данные сотрудники, и говорит о достаточно пессимистической позиции по отношению к успешности преодоления возникающих препятствий.

Сотрудники, отнесенные к 1-й группе, характеризуются готовностью к преодолению препятствий, более оптимистичным отношением к жизненным и профессиональным ситуациям, уверены в успехе.

Сотрудники 2-й группы проявляют активность в зависимости от жизненных обстоятельств, в целом жизнерадостны, однако в стрессовых ситуациях не склонны полагаться на свои силы.

По показателю «То – тонус: высокий – низкий» значения в 1-й группе сотрудников достоверно выше ($N = 19,851$; $p = 0,00$), что позволяет констатировать готовность данных лиц к длительной работе, высокую активность и присутствие ощущения внутренней собранности.

Представители 2-й группы отличаются активностью, ощущением собранности.

Сотрудники, отнесенные к 3-й группе, в меньшей степени проявляют активность в осуществлении деятельности, стараются уменьшить расход своей энергии, в стрессовых ситуациях испытывают ощущение слабости, быстро утомляются.

Значения по показателю «Сп – спокойствие – тревога» достоверно различаются в группах. В 1-й группе значения достоверно выше ($N = 21,604$; $p = 0,00$), что указывает на достаточно большую уверенность в собственных силах и возможностях сотрудников.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации не склонны испытывать беспокойство в профессиональной деятельности, уверены в себе.

Сотрудники 3-й группы ожидают в некоторых случаях неблагоприятного исхода событий, что вызывает склонность к беспокойству, а при наличии реальной причины – угрозу своему престижу и благополучию.

Достоверно значимые различия обнаружены по показателю «Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона». Значения в 1-й группе достоверно выше ($N = 36,610$; $p = 0,00$), что свидетельствует о высокой эмоциональной устойчивости и эффективности саморегуляции, которая проявляется в поведении и деятельности данных сотрудников.

Сотрудники, отнесенные ко 2-й группе, эмоционально устойчивы, сохраняют ровный эмоциональный фон.

Лица, отнесенные к 3-й группе, характеризуются ровным, в целом положительным, эмоциональным фон, возможностью изменения настроения в зависимости от ситуации.

По показателю «Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)» выявлены достоверно значимые различия. Значения в группе сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации достоверно выше ($N = 19,852$; $p = 0,00$), что свидетельствует об удовлетворенности жизнью и самореализацией, способности брать ответственность на себя. Данные сотрудники имеют высокую оценку личностной успешности.

Сотрудники 2-й группы отличаются готовностью к преодолению трудностей в процессе реализации своих способностей.

Сотрудники, отнесенные к 3-й группе, характеризуются более низкой личностной успешностью, возможностью в случае необходимости делать свой выбор, готовностью в зависимости от ситуации к преодолению трудностей.

На рисунке 19 наглядно изображены результаты сравнения показателей выраженности доминирующего состояния по методике определения доминирующего состояния Л. В. Куликова.

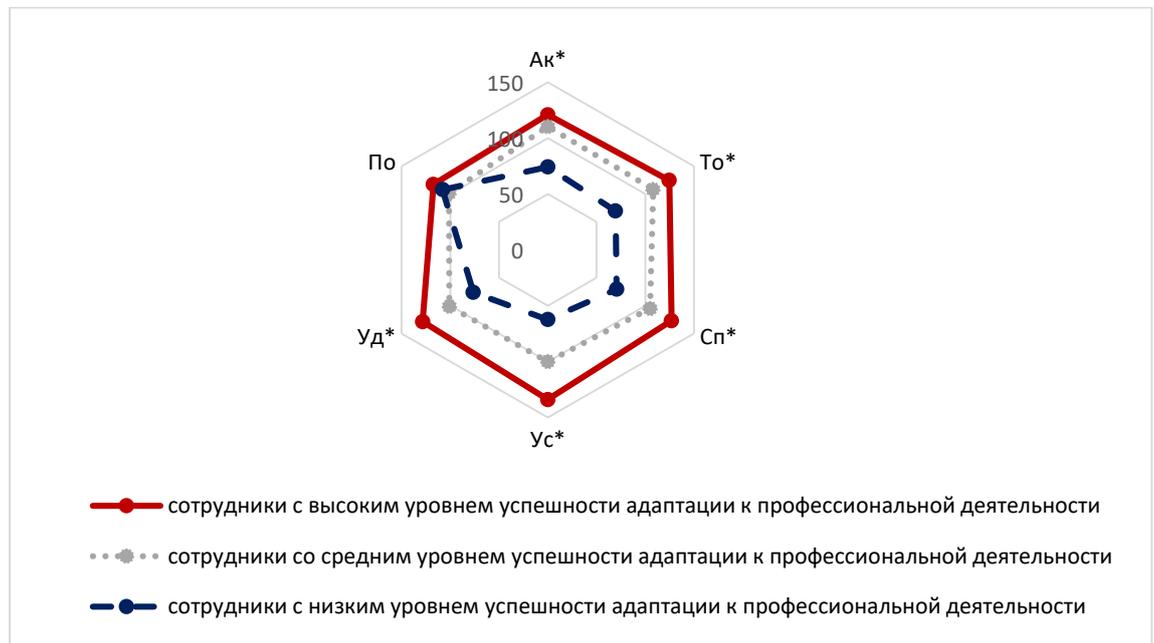


Рисунок 19 – Сравнение выраженности доминирующего состояния в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Таким образом, анализ доминирующего состояния сотрудников позволил выявить различные механизмы саморегуляции в зависимости от уровня успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Проведенный сравнительный анализ позволил сформировать психологические профили сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отличаются открытостью, дружелюбием, бодростью, спокойствием, следуют нормам, принятым в обществе, не стараются выглядеть лучше, чем есть на самом деле, адекватно оценивают свои личностные особенности и их восприятие коллегами, не нуждаются в постоянном социальном одобрении, чувствуют внимание к себе, а профессиональную подготовку воспринимают как полезный этап своей профессиональной деятельности.

Представители 1-й группы (сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности) отличаются высоким уровнем приспособления к нормативным требованиям социума, самопринятия и способности адекватно оценивать себя, принимать индивидуальность других людей и устанавливать доброжелательные отношения в деятельности. Данные сотрудники находятся в состоянии эмоционального комфорта, способны контролировать себя и самостоятельно решать вопросы в любом виде деятельности на основе имеющихся ценностных представлений, внутреннего содержания, решать проблемные ситуации для конструктивного взаимодействия.

Представители 1-й группы характеризуются заинтересованностью к результатам деятельности, менее критичны и адекватно оценивают низкие показатели своего труда и ищут способы повышения его эффективности. При необходимости решения сложных профессиональных задач адекватно их оценивают, более уверены в своих возможностях. Их деятельность не требует существенных волевых усилий и не имеет излишней личностной значимости. В процессе осуществления профессиональной деятельности данные сотрудники

находчивы, активны и способны к прогнозированию результатов своего труда на основании затраченных личностных ресурсов.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности стремятся к приобретению знаний, умений и навыков, способствующих к успешному осуществлению профессиональной деятельности, ориентированы на признание своего успеха и испытывают удовлетворение от профессии. Для данных сотрудников управление не является самоцелью, они ответственны за результат своей деятельности. В профессиональной деятельности не испытывают трудностей, связанных с четким распорядком дня, соблюдают установленные нормы и форму одежды.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности испытывают потребность в постоянстве и определенности места профессиональной деятельности, возможности прогнозирования развития профессиональной карьеры и готовы ради этого на смену места жительства и служебные командировки. Для лиц 1-й группы главной ценностью выступает служение людям и обществу, защита их интересов, материальные ценности не имеют существенного значения, а профессиональная деятельность чаще всего превалирует над остальными сферами жизнедеятельности.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются целеустремленностью, стремлением к саморазвитию, к социальному одобрению своих действий, установлению хороших взаимоотношений как с коллегами, так и с окружающими людьми, направленностью на поручение удовлетворения посредством духовного развития, а не получения материальной выгоды.

Представители 1-й группы характеризуются высокими адаптационными способностями к профессиональной деятельности, высоким уровнем нервно-психической устойчивости, адекватностью поведения, добросовестностью, общительностью и бесконфликтностью, легко ориентируются в сложных жизненных ситуациях, не склонны к депрессивным состояниям, эмоционально

сдержанны и устойчивы, проявляют активную жизненную позицию, надёжность моральных установок. Не имеют признаков дезадаптационных нарушений.

Сотрудники 1-й группы достаточно уверены в себе, обладают высоким уровнем самоконтроля и самообладанием, проявляют гибкость в решении проблем, обладают стандартным мировосприятием, ориентированы на общение в коллективе, принимают и соблюдают правила и нормы, стремятся к пониманию и принятию позиции других людей.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются высокой самооценкой, общительностью, доброжелательностью и активностью в социальных контактах, конкретностью мышления и эмоциональной зрелостью, спокойствием, работоспособностью и устойчивостью в профессиональных интересах, самостоятельностью и рассудительностью, способны самостоятельно принимать ответственные решения. Лица, отнесенные к 1 группе, уверены в своих возможностях и успешно справляются с трудностями в различных сферах жизни, в том числе профессиональной, ориентированы на профессию и социальное одобрение в ней.

Представители 1-й группы хорошо осведомлены о механизмах правового регулирования, понимают и стараются соблюдать общепринятые морально-этические правила, характеризуются отсутствием должного стремления и усилий в поиске решений в сложных жизненных ситуациях.

Данные сотрудники характеризуются уверенностью в успешном преодолении профессиональных и жизненных кризисов, высокой работоспособностью, уверенностью в своих возможностях и полным принятием своих недостатков, высокой эмоциональной устойчивостью и успешностью как личности в различных сферах жизни.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отличаются доброжелательностью, одинаково ведут себя в разных группах людей, открыты, ощущают внимание к своей личности, проявления агрессии в свой адрес отрицают. Профессиональную подготовку воспринимают как обязательный этап профессионального

становления, однако в деятельности будут использовать только часть полученного опыта.

Сотрудники, отнесенные ко 2-й группе (со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности), характеризуются зрелостью личности, способностью следовать нормам и требованиям общества, позитивностью отношений и готовностью к взаимодействию с социумом, преобладанием общего состояния благополучия и положительных эмоций в процессе жизнедеятельности. Лица данной группы отличаются ответственностью, однако личностно значимые проблемы часто решают за счет окружающих.

Для сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности важны семейные ценности, личные и общественные убеждения, стремление к получению новых знаний и реализации в профессиональной сфере, следование общепринятым нормам и требованиям общества. Данные сотрудники характеризуются направленностью на профессиональную деятельность и совершенствование себя в ней, однако важным компонентом в их жизнедеятельности является наличие увлечений, которые занимают большую часть времени.

Представители 2-й группы отличаются увлеченностью профессиональной деятельностью, придают большое значение как самой деятельности, так и ее результатам, что, в свою очередь, требует существенного волевого усилия. Сотрудники данной группы адекватно оценивают результаты своей профессиональной деятельности, проявляют разумную инициативность, способны к мобилизации личностных ресурсов для достижения профессионально важных задач.

Лица, отнесенные ко 2-й группе, стремятся в своей профессии стать высококвалифицированными специалистами, проявляют повышенный интерес в управленческой деятельности, нуждаются в постоянном стимулировании активности в процессе осуществления профессиональной деятельности посредством соперничества. Данная группа сотрудников стремится к

профессиональной деятельности на длительный промежуток времени, однако готовы к смене места жительства ради профессионального роста.

Для представителей 2-й группы характерны высокий уровень адаптированности, адекватная самооценка и самоконтроль, средний уровень поведенческой регуляции, стремление к активности и к постоянному нахождению в социуме, взаимодействию с ним, однако они не проявляют свои эмоции; отсутствует склонность к поиску нестандартных решений.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отличаются способностью к быстрому установлению контактов с людьми, ориентацией на реальную жизнедеятельность, практичность, осторожность и уравновешенность в процессе профессиональной деятельности, однако нуждаются в поддержке со стороны окружающих, проявляют доверие к авторитетам.

Сотрудники 2-й группы склонны недооценивать нормы законодательства, их важность и значение своей профессиональной деятельности, характеризуются пассивностью.

Представители 2-й группы отличаются активностью, преобладанием положительных эмоций, собранностью, готовностью к преодолению препятствий, однако в стрессовых ситуациях могут испытывать трудности.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются желанием к изменению мнения о себе у окружающих, что указывает на наличие проблем в общении и ложных представлений о ситуации. Полученный опыт, знания, умения и навыки, по их мнению, не будут в дальнейшем способствовать их профессиональному развитию. Стремятся выглядеть лучше, проявляют конфликтность, часто сравнивают себя с коллегами, утомлены, ощущают безразличие к своей персоне со стороны окружающего мира.

Представители 3-й группы (сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности) характеризуется низким уровнем способности к приспособлению в общественных взаимоотношениях, переживают

состояние эмоционального дискомфорта и неприятия себя. В совместной деятельности демонстрируют критичное отношение к другим, раздражение и презрение, перекладывают ответственность за собственную деятельность на других людей и обстоятельства. В процессе взаимодействия используют технологии психологической защиты, избегания решения проблемных ситуаций. Отличаются отсутствием заинтересованности в дальнейшем продолжении профессиональной деятельности, неспособностью адекватного восприятия поставленных задач и необходимостью задействования значительных личностных ресурсов для их выполнения, неуверенностью в своих возможностях, отсутствием способностей к прогнозированию полученного результата.

Представители 3-й группы характеризуются низким стремлением к получению профессиональных компетенций, направленных на совершенствование в профессии, неспособны к принятию решений в сложных ситуациях. Испытывают трудности в работе в коллективе и необходимости соблюдения трудового режима, подчинения. Стараются ответственность за возможности своего профессионального роста переложить на руководство.

Характеризуются привязанностью к месту проживания, отсутствием готовности к реализации своих ценностей и идеалов в профессиональной деятельности. Лица, отнесённые к 3-й группе, склонны к гармонизации различных направлений своей жизни и рассматривают в качестве цели своей деятельности работу «на себя». Сотрудники 3-й группы в качестве главной цели в жизни рассматривают стремление к высокому материальному положению. Лица, отнесенные к данной группе, стремятся изменить окружающий мир и реализовать свой творческий потенциал, сохранить свою индивидуальность, не следуют общепринятым нормам. Существенный интерес для них представляют проблемы общества и благополучие семьи.

Представители 3-й группы отличаются низкими адаптационными способностями, что проявляется в конфликтности, агрессии, зависимости от внешних условий, возможности нервных срывов в сложных ситуациях, эмоциональном напряжении, неадекватной самооценке, повышенной

утомляемости, снижении умственных способностей, озлобленности, наличии дезадаптационных нарушений, неуверенности в себе и своих возможностях, осторожности в профессиональной деятельности, тревожности, склонности к демонстративным поступкам.

Лица, отнесенные к 3-й группе, совершают импульсивные поступки, неспособны к быстрому принятию решений, характеризуются замкнутостью, эмоциональной незрелостью. Данные сотрудники неспособны к адекватному восприятию норм общества, в общении проявляют дистанцированность, чувствительны к критике, переживают необоснованные и частые переживания без существенной причины, которые обращены на внутренний мир.

Сотрудники 3-й группы склонны к самокритике и проявляют недоверие к окружающему миру, импульсивны и раздражительны, эмоционально неустойчивы, безответственно относятся в профессиональной деятельности. Лица, отнесенные ко 3-й группе, отличаются узким кругом интеллектуальных интересов, имеют трудности в установлении контактов в коллективе, проявляют черствость, стремятся к автономии, проявляют социальную пассивность, уделяют большое внимание внутренним переживаниям, переживают неудачи как внутреннюю проблему, болезненно переносят любые изменения в профессиональной деятельности.

Сотрудники, отнесенные к 3-й группе, отличаются правовым нигилизмом и социальным инфантилизмом, для них характерно отсутствие компетенций в знаниях законодательства.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности не верят в успешное разрешение сложных жизненных ситуаций, стремятся сберечь свои личностные ресурсы, быстро утомляются, склонны к беспокойству, изменению эмоционального фона в зависимости от ситуации, более критичны к себе и своим личностным особенностям.

3.3. Сравнительный анализ психологических характеристик сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности с учетом половой принадлежности

С целью выявления половых различий в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности проведен сравнительный анализ психологических характеристик. На основании распределения признака в выборках был применен U-критерий Манна – Уитни. Результаты сравнительного анализа психологических характеристик сотрудников с высоким уровнем адаптации мужского ($N = 59$) и женского ($N = 39$) пола в начале профессионального обучения представлены в приложении Д.

Согласно полученным результатам, сотрудники мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации по сравнению с женщинами достоверно более реалистично оценивают возможные результаты своей профессиональной деятельности ($U = 760,000$; $p = 0,004$) и чаще интересуются результатами деятельности своих коллег ($U = 846,500$; $p = 0,027$), характеризуются самоуверенностью и рациональностью ($U = 739,000$; $p = 0,002$), уверенностью в себе и хладнокровностью ($U = 806,500$; $p = 0,011$).

Женщины-сотрудники отличаются собранностью, склонны к сочувствию, неустойчивости интересов и эмоциональности.

Анализ показателей ценностно-смысловой сферы свидетельствует о наличии достоверно значимых различий между мужской и женской группами сотрудников. Так, сотрудники мужского пола чаще проявляют готовность к участию в рискованных ситуациях ($U = 569,500$; $p = 0,000$), заинтересованы в социальном одобрении своих поступков ($U = 744,500$; $p = 0,003$), в восприятии взаимодействия и общения в социуме как высшей ценности ($U = 552,000$; $p = 0,000$), стремлении к внутреннему удовлетворению ($U = 808,500$; $p = 0,012$); для них важны семейные ценности ($U = 810,000$; $p = 0,013$) и активное участие в общественной деятельности. Мужчины стремятся к интеграции действий других людей и готовы к преодолению трудностей ($U = 519,500$; $p = 0,000$).

Лица женского пола менее заинтересованы в социальном одобрении и не стремятся к установлению контактов с людьми, менее активны в решении как семейных, так и общественных проблем.

Анализ доминирующего состояния указывает, что сотрудники-женщины достоверно характеризуются оптимистическим отношением к жизни ($U = 872,000$; $p = 0,043$), повышенной работоспособностью ($U = 857,000$; $p = 0,030$), спокойствием ($U = 538,000$; $p = 0,000$), преобладанием положительных эмоций ($U = 720,000$; $p = 0,001$).

Сотрудникам мужского пола свойственны уверенность в собственных силах, субъективное ощущение собранности и готовности к длительности, эффективная психическая саморегуляция.

В восприятии социального пространства сотрудники мужского пола чувствуют себя более спокойными ($U = 1032,500$; $p = 0,012$), воспринимают общество как доброжелательное ($U = 888,000$; $p = 0,013$), стремятся к самостоятельному принятию решений ($U = 829,500$; $p = 0,006$), однако зависимы от общественного мнения ($U = 797,000$; $p = 0,005$) ($U = 806,500$; $p = 0,013$), пытаются представить себя при знакомстве с лучшей стороны ($U = 858,000$; $p = 0,016$), готовы меняться ради близких людей ($U = 835,000$; $p = 0,016$), редко чувствуют себя востребованными ($U = 876,000$; $p = 0,016$).

Женщины в социуме немного ощущают взволнованность, оценивают пространство как дружелюбное. Они более ведомы, однако менее нуждаются в социальном одобрении, ведут себя естественно, пытаются отстаивать свое мнение, ощущают свою ценность и важность в процессе профессиональной деятельности.

Результаты сравнительного анализа психологических характеристик сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности мужского ($N = 52$) и женского ($N = 34$) пола представлены в приложении Д.

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отличаются достоверно более низким

стремлением к подчинению ($U = 603,500$; $p = 0,013$), предпочитают доминировать в межличностных отношениях ($U = 530,000$; $p = 0,002$), более высоко оценивают свой потенциал ($U = 653,000$; $p = 0,040$), возможности ($U = 655,500$; $p = 0,041$) и результаты деятельности ($U = 538,500$; $p = 0,002$), характеризуются высокой нервно-психической устойчивостью ($U = 508,500$; $p = 0,001$) и адекватным восприятием норм общества ($U = 628,000$; $p = 0,016$), рациональностью в поведении ($U = 451,000$; $p = 0,000$), не подвержены частой смене настроения ($U = 468,500$; $p = 0,000$), ощущают уверенность в собственных силах ($U = 606,000$; $p = 0,013$).

Данные сотрудники высокий материальный достаток не воспринимают как главную цель в жизни ($U = 611,000$; $p = 0,014$), не стремятся к достижению ощутимых результатов в короткий промежуток жизни ($U = 623,000$; $p = 0,019$), иногда проявляют интерес к расширению кругозора ($U = 662,000$; $p = 0,048$).

Сотрудники мужского пола иногда в процессе выполнения служебных задач не ощущают поддержки от коллектива ($U = 731,000$; $p = 0,011$), не проявляют заинтересованность в общественном мнении относительно своих поступков ($U = 678,500$; $p = 0,044$).

Сотрудники женского пола со средним уровнем успешности адаптации готовы к выполнению поставленных руководителем задач, проявляют мягкость, не стремятся к подавлению другого человека, реалистично оценивают собственные силы и адекватно понимают свои возможности в достижении цели, воспринимают действительность и оценивают свою роль в социуме, склонны к сочувствию и переживаниям, подвержены тревожности. Они стремятся к более высокому уровню материального достатка, к получению новых знаний и навыков, тщательно стараются планировать свою жизнедеятельность; постоянно ощущают внимание к своим проблемам и нуждам, иногда прислушиваются к мнению других людей.

Результаты сравнительного анализа психологических характеристик сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной

деятельности мужского ($N = 23$) и женского ($N = 11$) пола представлены в приложении Д.

Сотрудники мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности достоверно характеризуются более низкой адаптивностью ($U = 73,000$; $p = 0,049$), высокой самооценкой ($U = 60,500$; $p = 0,014$), менее нуждаются в общении ($U = 57,000$; $p = 0,010$), зависимы от результатов деятельности коллег ($U = 53,000$; $p = 0,006$), погружены в решение личностных проблем ($U = 72,500$; $p = 0,045$), сдержанны в проявлении эмоций ($U = 59,000$; $p = 0,011$), самоуверенны ($U = 56,000$; $p = 0,008$). Сотрудники мужского пола хотели бы облегчить условия службы в органах внутренних дел ($U = 75,500$; $p = 0,044$).

Сотрудники женского пола адаптивны, заинтересованы во взаимодействии, реже следят за успехами своих сослуживцев, проявляют социальную гибкость в поведении, излишне критичны к себе, экспрессивны, практичны и рассудительны, а также не считают необходимым облегчать условия службы в органах внутренних дел.

Таким образом, сотрудники мужского и женского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности достоверно имеют различия в ценностно-смысловой сфере, восприятии социального пространства, доминирующем состоянии и личностных особенностях. Женщины-сотрудники более работоспособны, менее зависимы от общественного мнения, ощущают свою важность в профессии. Мужчины-сотрудники проявляют готовность к риску, проявляют заинтересованность к общественной жизни.

В группах сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности между мужской и женской группами наблюдаются небольшие различия в ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сферах, личностных и социально-психологических характеристиках. Сотрудники мужского пола более нацелены на достижение результатов в профессиональной деятельности и адекватно оценивают свои возможности, отличаются высоким уровнем психической регуляции, уверены в

себе. Женщины-сотрудники стремятся к получению новых знаний, склонны к сопереживанию, ощущают собственную полезность.

Сотрудники мужского и женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности имеют незначительные различия в социально-психологических и личностных характеристиках; отсутствуют различия ценностно-смысловой сферы и доминирующего состояния.

Полученные результаты находят свое отражение в работах, посвящённых деятельности сотрудников органов внутренних дел [225, 228].

Таким образом, половая принадлежность играет важную роль в возможности прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности молодых сотрудников.

3.4. Динамика психологических характеристик сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Наиболее существенные изменения на этапе адаптации к профессиональной деятельности происходят в процессе профессионального обучения, так как в этот период сотрудники приобретают новые компетенции, которые в дальнейшем будут способствовать успешному решению оперативно-служебных задач. Поэтому исследование динамики психологических характеристик сотрудников в процессе профессионального обучения особенно актуально для системы психологического обеспечения служебной деятельности и психолого-педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел, которое невозможно без понимания процессов и состояний молодого сотрудника в период профессионального обучения. С целью изучения динамики психологических характеристик сотрудников в процессе профессионального обучения было проведено исследование на этапах начала и окончания профессионального обучения сотрудников. На основании распределения признака в выборках был применен непараметрический критерий Вилкоксона [112] для связанных выборок.

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников органов внутренних дел ($N = 218$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е.

Так, к завершению профессионального обучения для сотрудников характерно повышение искренности ($Z = -2,124$; $p = 0,034$), снижение в процессе профессионального обучения адаптивных способностей ($Z = -3,376$; $p = 0,001$) удовлетворенности своими личностными качествами ($Z = -2,147$; $p = 0,032$), потребности в общении ($Z = -3,032$; $p = 0,002$) и личной ответственности ($Z = -2,595$; $p = 0,009$) (рисунок 20).

В процессе профессионального обучения происходит изменение в понимании и ощущении социального пространства. У сотрудников наблюдается расширение круга лиц с целью взаимодействия ($Z = -2,258$; $p = 0,024$).

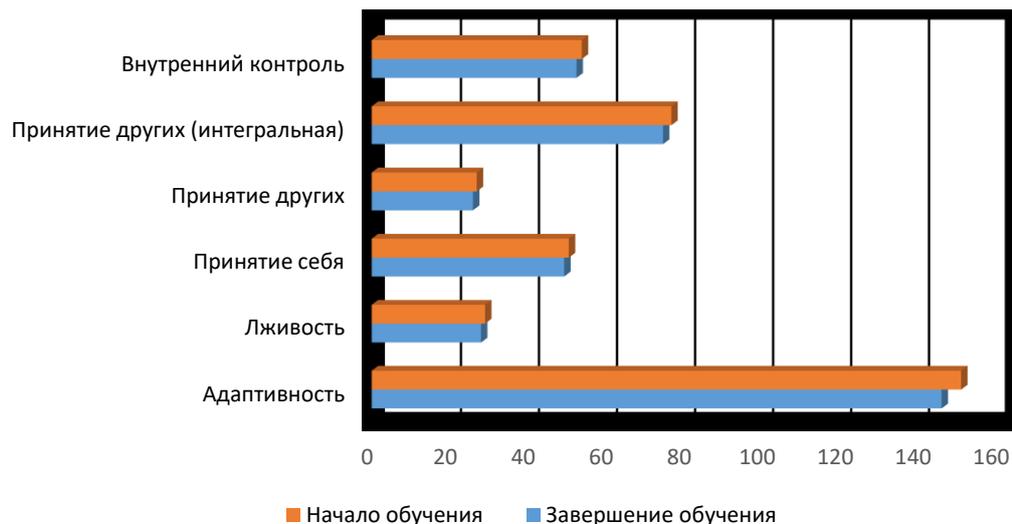


Рисунок 20 – Динамика социально-психологических показателей сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения

Изменения в мотивационно-потребностной сфере статистически значимы только по трем показателям, что указывает на увеличение мотивации к прекращению данного вида профессиональной деятельности ($Z = -5,777$; $p = 0,000$), стремления к решению более сложных профессиональных задач ($Z = -2,814$; $p = 0,005$), однако происходит снижение оценки адекватности своих возможностей в процессе решения поставленных задач ($Z = -2,008$; $p = 0,045$) (рисунок 21).

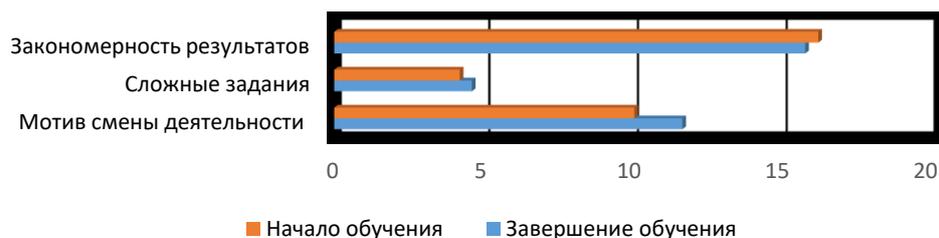


Рисунок 21 – Динамика показателей мотивационно-потребностной сферы сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения

Обнаружены достоверно значимые различия в ценностно-смысловой сфере сотрудников в процессе профессионального обучения. К окончанию профессионально обучения отмечается усиление стремления к социальному одобрению своего поведения ($Z = -2,090$; $p = 0,037$), желания к изменению окружающего мира ($Z = -3,060$; $p = 0,002$), расширению межличностного взаимодействия ($Z = -2,019$; $p = 0,043$), преодолению препятствий и разрешению сложных проблем ($Z = -2,727$; $p = 0,006$), к риску и созданию нового ($Z = -2,751$; $p = 0,006$), а также постоянству места жительства ($Z = -3,705$; $p = 0,000$). Для сотрудников повышается важность наличия увлечений в свободное от деятельности время ($Z = -2,296$; $p = 0,022$) (рисунок 22).

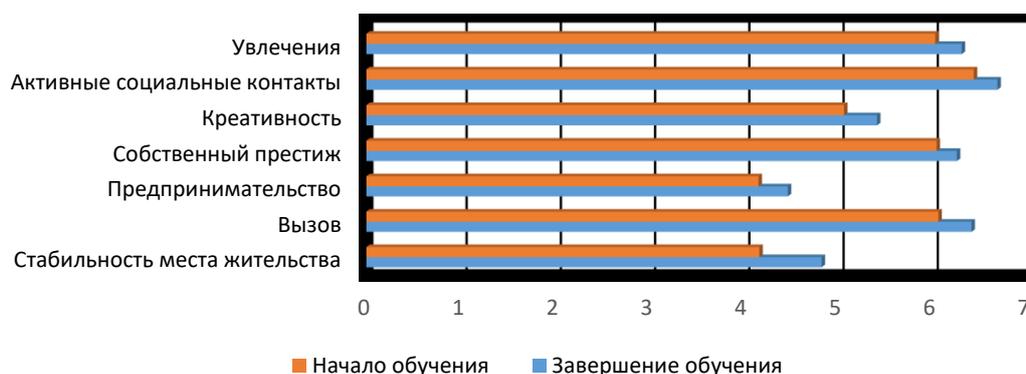


Рисунок 22 – Динамика показателей ценностно-смысловой сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения

В процессе профессионального обучения происходит снижение нервно-психической устойчивости ($Z = -4,894$; $p = 0,000$), коммуникативных способностей ($Z = -4,388$; $p = 0,000$), ориентации на принятие и соблюдение норм поведения в обществе ($Z = -3,755$; $p = 0,000$), личностного адаптационного

потенциала ($Z = -5,193$; $p = 0,000$). Наблюдается повышение дезадаптационных нарушений ($Z = -3,576$; $p = 0,000$), в том числе астенических ($Z = -3,386$; $p = 0,001$) и психотических состояний ($Z = -2,123$; $p = 0,034$). Отмечается усиление стремления к привлечению внимания к своей личности ($Z = -4,855$; $p = 0,000$) (рисунок 23).

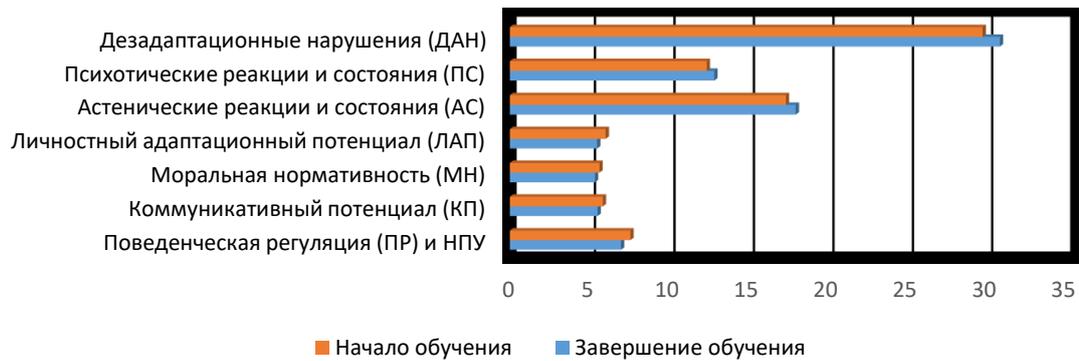


Рисунок 23 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения

Сотрудники в процессе профессионального обучения становятся более эгоцентричными и импульсивными, проявляются признаки социальной дезадаптации ($Z = -4,153$; $p = 0,000$), склонность к самозащитным переживаниям, затрагивающим интересы их личности, категоричность в оценках ($Z = -2,715$; $p = 0,007$), повышается тревожность ($Z = -3,758$; $p = 0,000$), нестандартность в решении проблемных ситуаций ($Z = -4,441$; $p = 0,000$), стремление быть в центре внимания ($Z = -2,516$; $p = 0,0012$).

Проведенный анализ позволил выявить достоверно значимые различия в динамике личностных характеристик сотрудников. Так, к завершению профессионального обучения сотрудники стали более замкнутыми ($Z = -10,717$; $p = 0,000$), излишне критичными по отношению к себе ($Z = -2,692$; $p = 0,007$), эмоционально неустойчивыми, подверженными настроению ($Z = -2,080$; $p = 0,038$), осторожными и социально пассивными ($Z = -2,155$; $p = 0,031$), черствыми по отношению к окружающим людям и самоуверенными ($Z = -2,190$; $p = 0,029$), склонными к авторитарному поведению и конфликтности ($Z = -2,191$; $p = 0,028$), к депрессии ($Z = -2,201$; $p = 0,028$) и эмоционально напряженными

($Z = -2,525$; $p = 0,012$). Однако в процессе профессионального обучения повысились уровень общей культуры, сообразительность и обучаемость ($Z = -2,130$; $p = 0,033$) (рисунок 24).

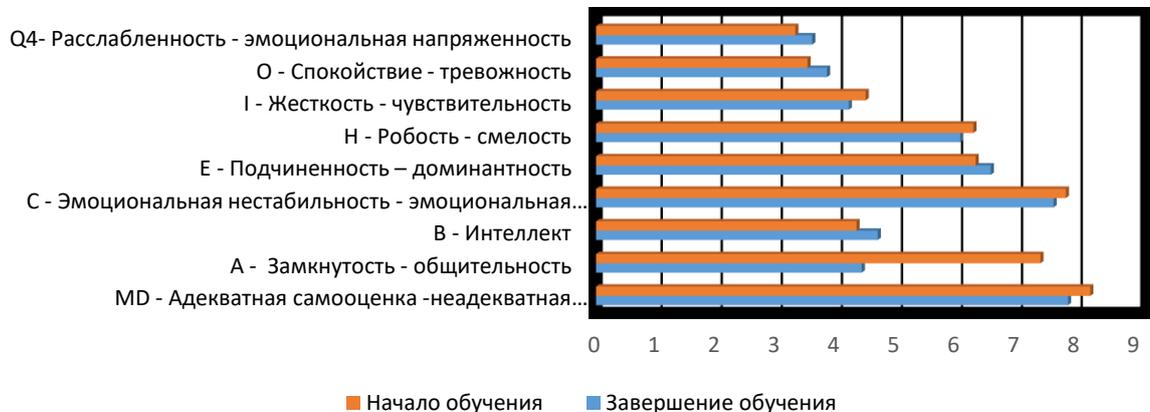


Рисунок 24 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения

В сфере правосознания обнаружены статистически значимые различия по показателю «Правовая сфера» ($Z = -2,874$; $p = 0,004$), что указывает на ухудшение правовых поведенческих установок.

В процессе профессионального обучения происходит изменение доминирующего состояния сотрудников: повышение усталости и утомляемости ($Z = -3,459$; $p = 0,001$), тревожности и беспокойства ($Z = -3,989$; $p = 0,000$), раздражительности ($Z = -5,348$; $p = 0,000$), снижение удовлетворенности и состояния личной успешности ($Z = -4,530$; $p = 0,000$), а также негативного отношении к себе ($Z = -4,198$; $p = 0,000$) (рисунок 25).

Динамика по снижению адаптационных способностей и появление признаков дезадаптации связано с наличием в составе исследуемой выборки групп со средним и низким уровнем успешности адаптации. В связи с неоднозначностью полученных в процессе исследования результатов была изучена динамика психологических характеристик сотрудников в группах с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

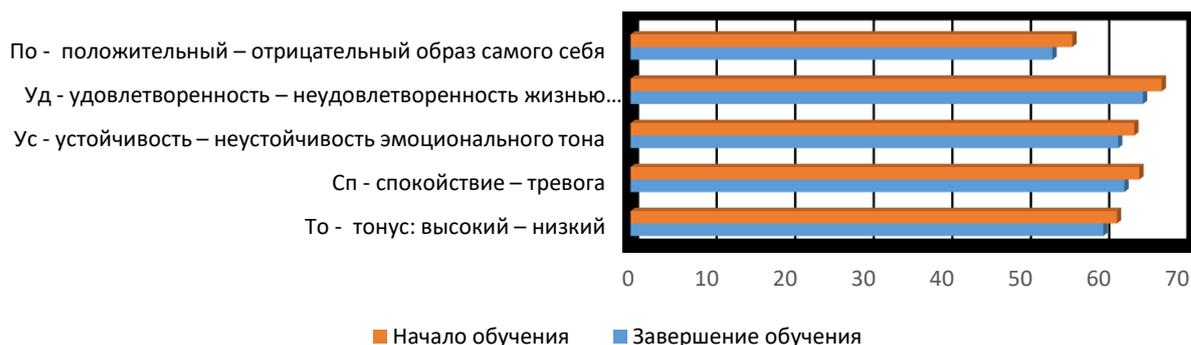


Рисунок 25 – Динамика доминирующего состояния сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 98$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е. Статистически значимые различия в показателях мотивации между началом и окончанием обучения получены по двум показателям, что указывает на повышение стремления сотрудников к решению более сложных задач в однородной деятельности ($Z = -2,025$; $p = 0,043$), к прекращению деятельности ($Z = -3,509$; $p = 0,000$) (рисунок 26).

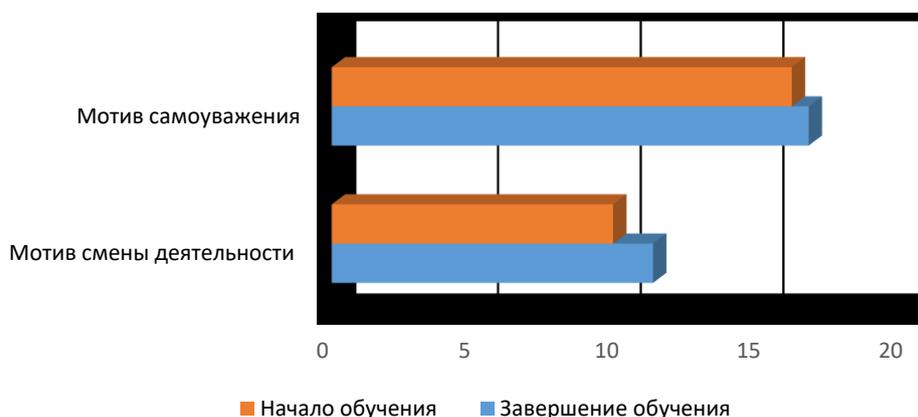


Рисунок 26 – Динамика мотивационно-потребностной сферы сотрудников органов внутренних дел с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Исследование динамики ценностно-смысловой сферы позволило обнаружить достоверно значимые различия, свидетельствующие о повышении стремлений к решению трудных задач ($Z = -2,231b$; $p = 0,026$), созданию чего-то

нового в совокупности с возможностью риска ($Z = -2,416$; $p = 0,016$), а также стремлением к постоянству места жительства ($Z = -3,810$; $p = 0,000$). Для сотрудников данной группы характерно стремление к реализации творческих способностей ($Z = -2,715$; $p = 0,007$), расширение межличностных контактов ($Z = -2,198$; $p = 0,028$), повышение значимости благополучия семьи и построения в ней гармоничных взаимоотношений ($Z = -2,084$; $p = 0,037$) (рисунок 27).

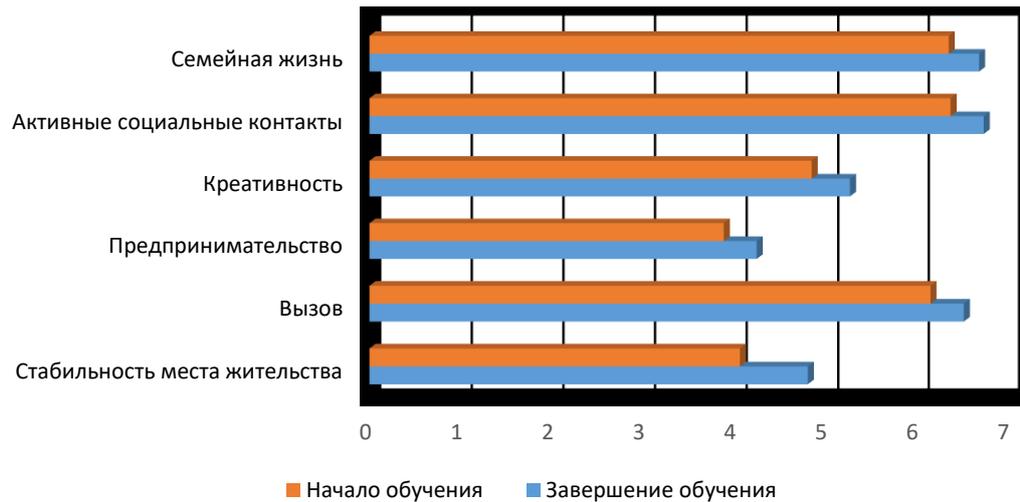


Рисунок 27 – Динамика ценностно-смысловой сферы сотрудников органов внутренних дел с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Также в процессе профессионального обучения обнаружены достоверно значимые различия в изменении личностных характеристик сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности. Сотрудники к завершению профессионального обучения стали проще относиться к возникающим трудностям ($Z = -2,410$; $p = 0,016$), стали менее общительными ($Z = -6,559$; $p = 0,000$), более самостоятельными и конфликтными ($Z = -2,585$; $p = 0,010$), ориентированными на собственные решения ($Z = -2,093$; $p = 0,036$) (рисунок 28).

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к окончанию профессионального обучения стали более искренними ($Z = -3,062$; $p = 0,002$).

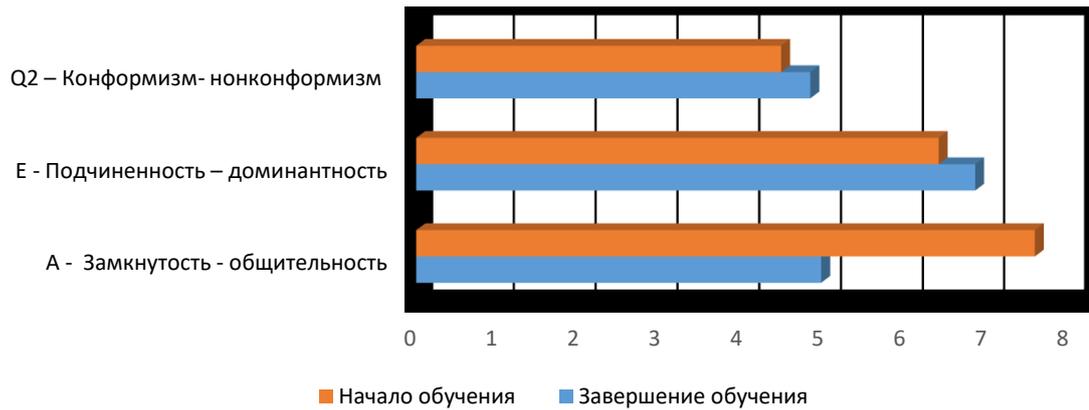


Рисунок 28 – Динамика личностных показателей сотрудников органов внутренних дел с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Наличие статистически значимых различий в оценке доминирующего состояния указывает, что сотрудники к завершению профессионального обучения стали раздражительнее ($Z = -2,330$; $p = 0,020$) (рисунок 29).

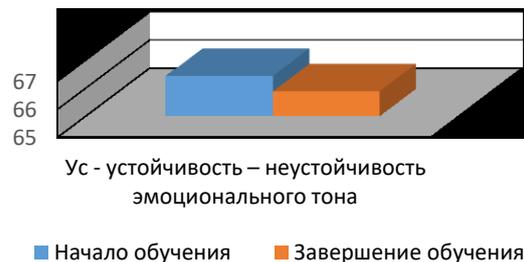


Рисунок 29 – Динамика доминирующего состояния сотрудников органов внутренних дел с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

К завершению профессионального обучения сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации стали воспринимать социальное пространство и свое окружение как более дружелюбное и доброжелательное ($Z = -2,707$; $p = 0,007$), с целью отстоять свое мнение стали чаще выбирать вербальные формы, чем физические ($Z = -1,983$; $p = 0,047$). Сотрудники отмечают наличие изменений о себе сейчас и в будущем ($Z = -2,258$; $p = 0,024$) (рисунок 30).

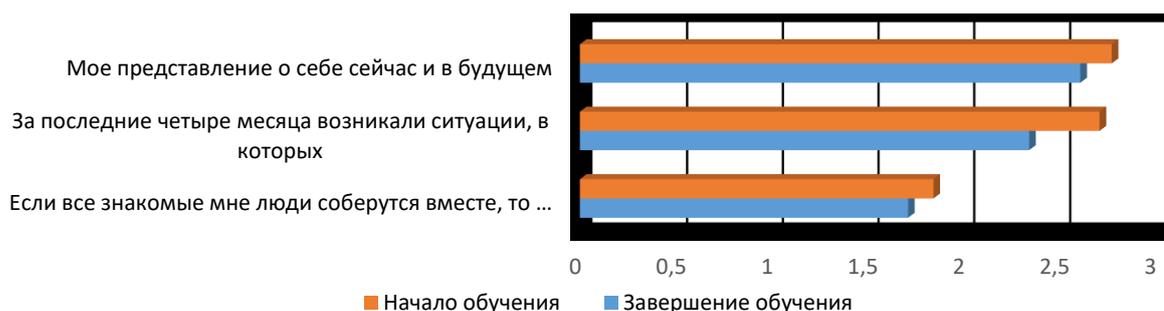


Рисунок 30 – Динамика восприятия социального пространства сотрудников органов внутренних дел с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 86$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е. Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения характеризуются снижением социально-психологической адаптивности ($Z = -3,607$; $p = 0,000$), снижением самооценки ($Z = -2,346$; $p = 0,019$) и качества взаимодействия в коллективе ($Z = -3,489$; $p = 0,000$), эмоционального комфорта ($Z = -2,022$; $p = 0,043$) и интернального контроля ($Z = -2,441$; $p = 0,015$) (рисунок 31).

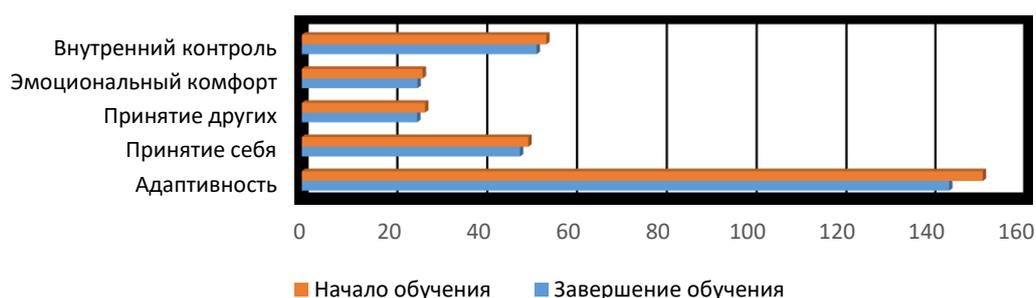


Рисунок 31 – Динамика социально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники к завершению профессионального обучения стали беспокойными ($Z = -2,496$; $p = 0,013$), произошло расширение взаимодействия в процессе профессионального обучения ($Z = -2,476$; $p = 0,013$); они проявляют

пластичность и готовы изменить точку зрения не только ради близких, но и ориентируясь на обстоятельства ($Z = -2,601$; $p = 0,009$) (рисунок 32).

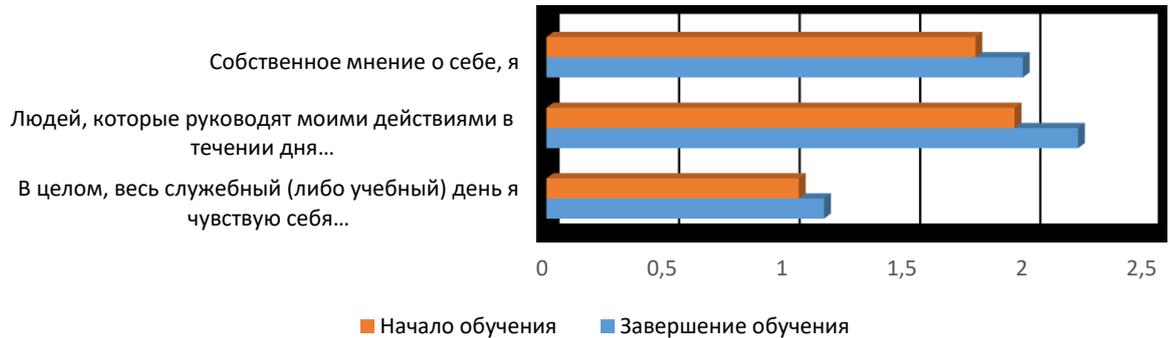


Рисунок 32 – Динамика восприятия социального пространства сотрудников органов внутренних дел со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Изменения в процессе обучения в мотивационно-потребностной сфере у сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности указывают на снижение привлекательности данного вида деятельности ($Z = -2,088$; $p = 0,037$), появление мотивации к смене профессии ($Z = -4,345$; $p = 0,000$), повышение уровня сложности выполняемых задач ($Z = -1,986$; $p = 0,047$) и снижение личной оценки собственных достигнутых результатов ($Z = -2,022$; $p = 0,043$) (рисунок 33).

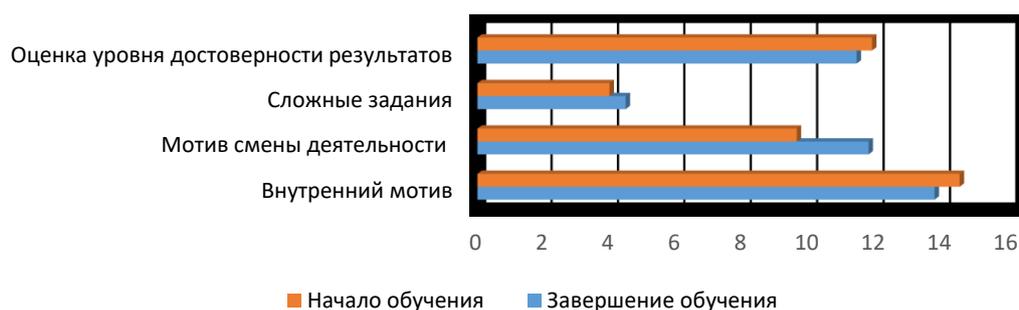


Рисунок 33 – Динамика мотивационно-потребностной сферы сотрудников органов внутренних дел со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации достоверно стремятся к сохранению своей независимости ($Z = -1,984$; $p = 0,047$), однако

заинтересованы в социальном одобрении ($Z = -2,245$; $p = 0,025$) и реализации творческих способностей ($Z = -2,053$; $p = 0,040$) (рисунок 34).

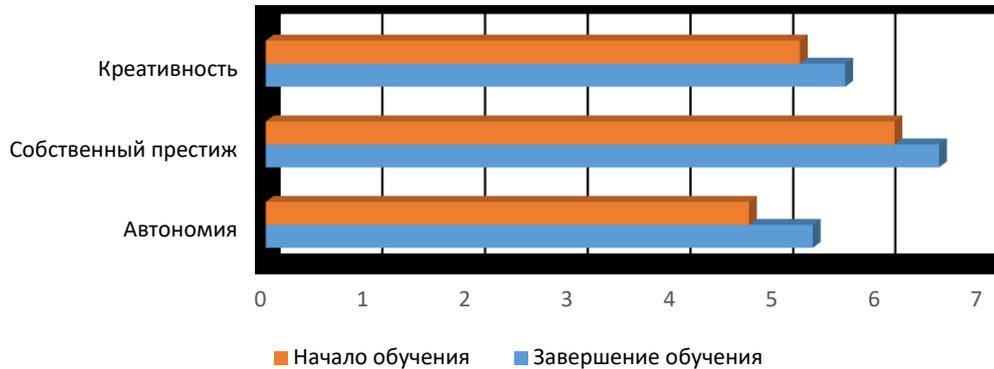


Рисунок 34 – Динамика ценностно-смысловой сферы сотрудников органов внутренних дел со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Они достоверно характеризуются снижением адаптационных способностей ($Z = -4,523$; $p = 0,000$), в том числе поведенческой регуляции ($Z = -3,940$; $p = 0,000$), коммуникативности ($Z = -2,565$; $p = 0,010$), адекватности в восприятии социальной роли ($Z = -3,240$; $p = 0,001$), повышением проявления дезадаптационных нарушений ($Z = -2,010$; $p = 0,044$), в том числе астенических состояний ($Z = -2,107$; $p = 0,035$) (рисунок 35).

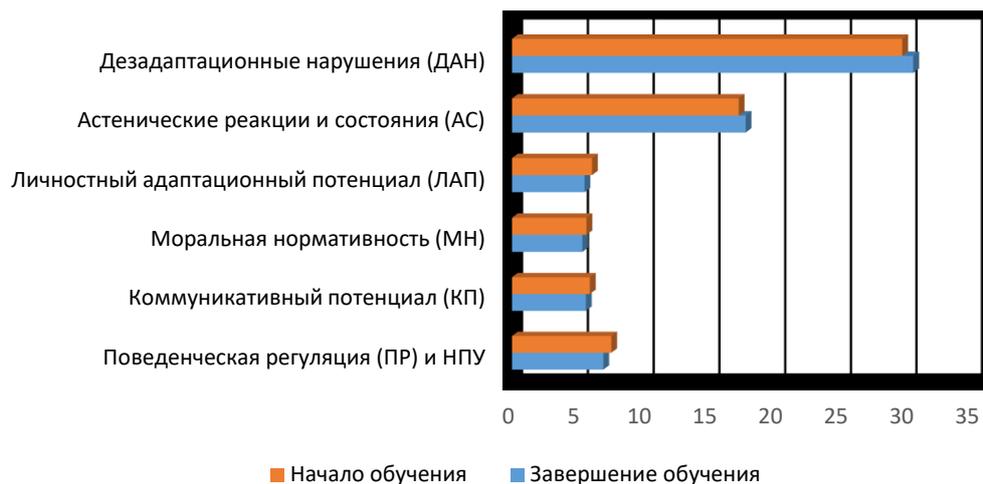


Рисунок 35 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

К завершению профессионального обучения достоверно значимо происходит снижение анализа правовых поведенческих установок ($Z = -2,153$; $p = 0,031$).

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации характеризуются снижением удовлетворенности ($Z = -3,068$; $p = 0,002$), повышением эмоциональной напряженности ($Z = -2,938$; $p = 0,003$) ($Z = -2,755$; $p = 0,006$), тревожности ($Z = -2,295$; $p = 0,022$) и защитных механизмов ($Z = -2,384$; $p = 0,017$), нестандартности в решении проблем ($Z = -2,285$; $p = 0,022$). Сотрудники к завершению профессионального обучения стали более замкнутыми ($Z = -7,241$; $p = 0,000$) (рисунок 36).

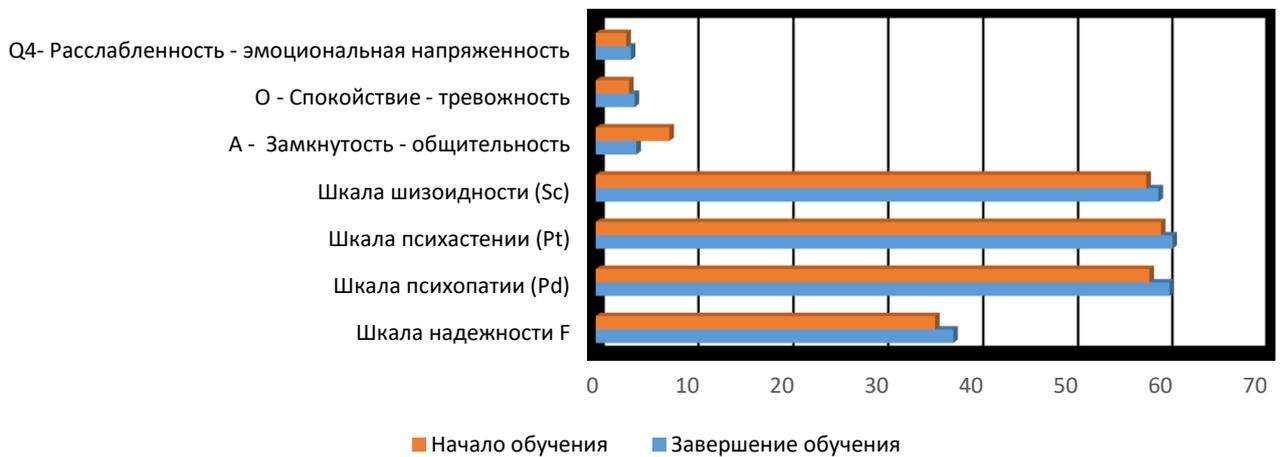


Рисунок 36 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Для сотрудников со средним уровнем успешности адаптации характерно изменение доминирующего состояния: снижение эффективности психической саморегуляции ($Z = -2,756$; $p = 0,006$), удовлетворенности жизнью ($Z = -2,234$; $p = 0,026$) и самооценки ($Z = -1,963$; $p = 0,050$) (рисунок 37).

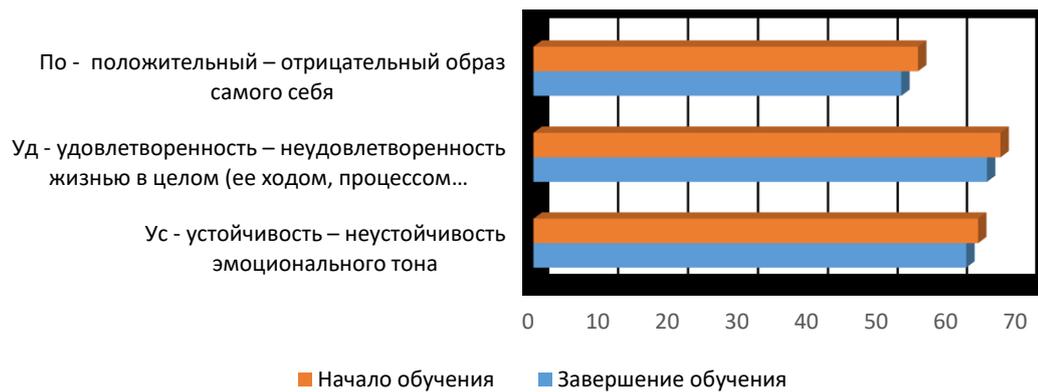


Рисунок 37 – Динамика доминирующего состояния сотрудников органов внутренних дел со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 34$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е.

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности к завершению профессионального обучения достоверно характеризуются снижением адаптивности ($Z = -2,591$; $p = 0,010$), способности согласования своих мотивов с требованиями общества ($Z = -3,634$; $p = 0,000$), снижением личной удовлетворённости ($Z = -2,316$; $p = 0,021$), самооценки ($Z = -2,698$; $p = 0,007$), ощущения собственного благополучия ($Z = -3,851$; $p = 0,000$), уровня личной ответственности ($Z = -2,330$; $p = 0,020$), снижением ощущения собственной активности ($Z = -3,225$; $p = 0,001$), общего притяжения окружающих ($Z = -2,627$; $p = 0,009$), повышением дисгармонии личности ($Z = 4,027$; $p = 0,00$), враждебности по отношению к окружающим ($Z = 3,146$; $p = 0,009$), уровня экстернального контроля ($Z = -3,524$; $p = 0,000$), эмоционального дискомфорта ($Z = -3,843$; $p = 0,000$) (рисунок 38).

Сотрудники в процессе профессионального обучения стали самопрезентовать себя в процессе знакомства с лучшей стороны ($Z = -2,645$; $p = 0,008$) и готовы защищать собственное мнение даже посредством применения насилия ($Z = -2,148$; $p = 0,032$).

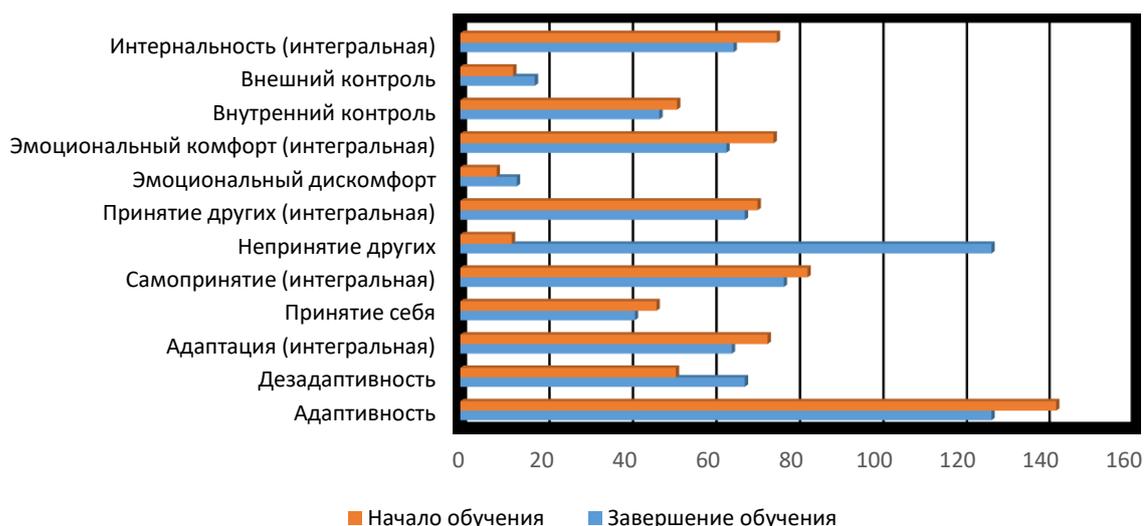


Рисунок 38 – Динамика социально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники данной группы достоверно характеризуются снижением инициативности ($Z = -2,242$; $p = 0,025$) и уровня прогнозирования необходимых для осуществления профессиональной деятельности усилий ($Z = -2,013$; $p = 0,044$), готовы к усложнению служебных задач ($Z = -2,226$; $p = 0,026$) (рисунок 39).

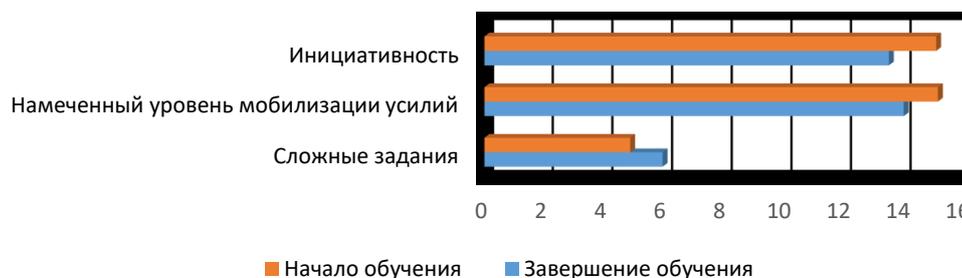


Рисунок 39 – Динамика мотивационно-потребностной сферы сотрудников органов внутренних дел с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

В ценностно-смысловой сфере у сотрудников достоверно значимо происходит снижение важности семейных ценностей ($Z = -1,991$; $p = 0,046$).

У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности к завершению профессионального обучения достоверно происходит снижение адекватности восприятия действительности

($Z = -3,548$; $p = 0,000$), появляются трудности в установлении контактов ($Z = -3,867$; $p = 0,000$), проявляется отсутствие стремления к соблюдению принятых в обществе норм ($Z = -2,101$; $p = 0,036$), снижение адаптационных способностей ($Z = -3,112$; $p = 0,002$) проявляются признаки дезадаптационных нарушений ($Z = -3,283$; $p = 0,001$): происходит снижение способности к умственным и физическим напряжениям, расстройство сна ($Z = -2,602$; $p = 0,009$), возможно проявление делинквентного поведения и агрессии ($Z = -2,714$; $p = 0,007$) (рисунок 40).

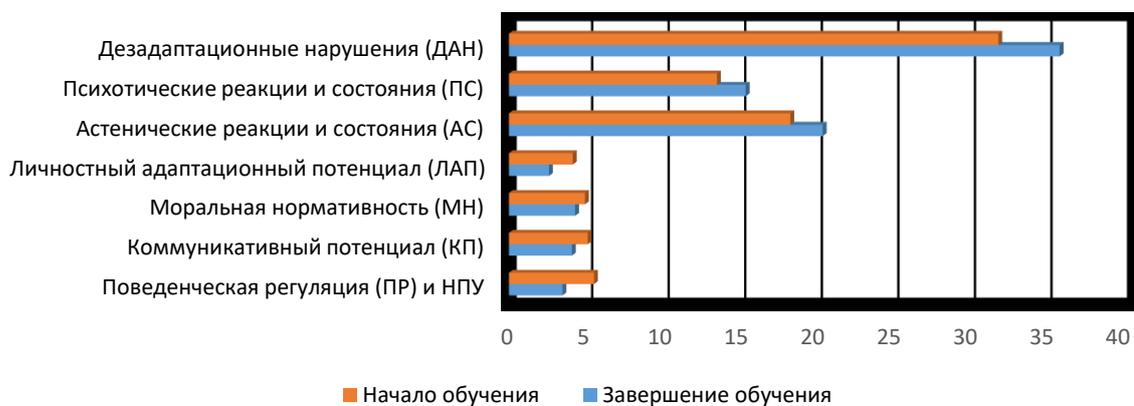


Рисунок 40 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к завершению обучения нуждаются в положительной оценке со стороны окружения ($Z = 3,933$; $p = 0,000$), более мнительны и склонны к ненавязчивому анализируванию состояния своего организма ($Z = -2,585$; $p = 0,010$), более эмоционально напряжены и вспыльчивы ($Z = -2,761$; $p = 0,006$), чувствительны к критике ($Z = -3,423$; $p = 0,001$), тревожны и нерешительны ($Z = -3,156$; $p = 0,002$) замкнуты и соблюдают дистанцированность в взаимодействии ($Z = -3,739$; $p = 0,000$), более легко, чаще безответственно относятся к решению поставленных задач ($Z = -2,331$; $p = 0,020$), для них характерно повышение склонности к беспричинному беспокойству ($Z = -2,809$; $p = 0,005$), зависимости от мнения окружающих ($Z = -2,611$; $p = 0,009$) (рисунок 41).

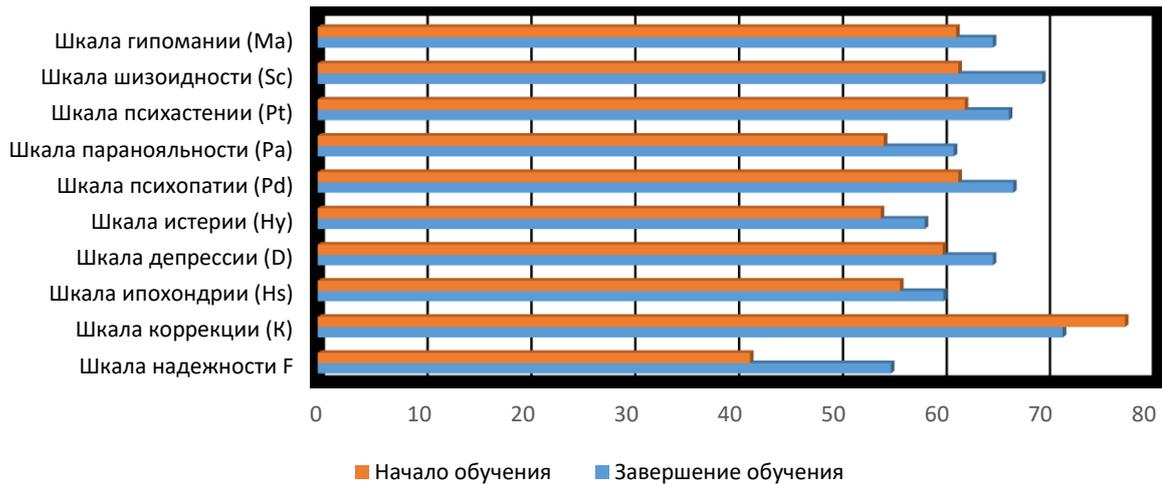


Рисунок 41 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники к завершению профессионального обучения менее общительны ($Z = 4,563$; $p = 0,000$), более подвержены настроению ($Z = -2,281$; $p = 0,023$), проявляют повышенную чувствительность к возможным угрозам ($Z = -2,748$; $p = 0,006$).

Достоверно обнаружено в процессе профессионального обучения снижение уровня правосознания на бытовом уровне ($Z = -3,018$; $p = 0,003$) и понимания правовых установок в поведении сотрудников данной группы ($Z = -2,164$; $p = 0,030$) (рисунок 42).

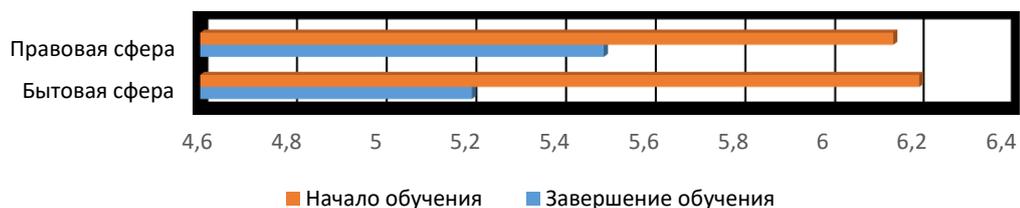


Рисунок 42 – Динамика уровня правосознания сотрудников органов внутренних дел с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Для сотрудников с низким уровнем успешности адаптации в процессе профессионального обучения достоверно характерна отрицательная динамика доминирующего состояния, проявляющаяся в снижении готовности к профессиональной деятельности, появлении частой усталости ($Z = -3,105$;

$p = 0,002$), повышении склонности к беспокойству и отсутствию уверенности в себе ($Z = 3,939$; $p = 0,000$), неустойчивости и преобладании негативных эмоциональных состояний ($Z = -4,135$; $p = 0,000$), неудовлетворенности жизнью ($Z = -4,252$; $p = 0,000$), повышении критичности к оценке собственных возможностей ($Z = -4,314$; $p = 0,000$) (рисунок 43).

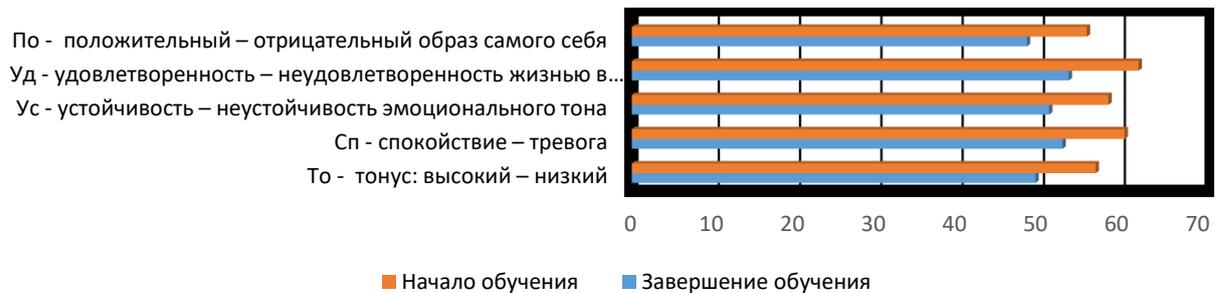


Рисунок 43 – Динамика доминирующего состояния сотрудников органов внутренних дел с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

В связи с установлением достоверно значимых различий в группах с высоким, средним и низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности с учетом половой принадлежности исследование динамики в данных группах далее производилось с учетом выделения мужской и женской выборок в каждой группе.

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 59$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е. Сотрудники мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности к завершению профессионального обучения достоверно стали более искренними ($Z = -2,292$; $p = 0,022$) и замкнутыми ($Z = -5,606$; $p = 0,000$).

В ценностно-смысловой сфере наблюдаются достоверно значимые изменения, указывающие на стремление сотрудников данной группы к постоянству места жительства ($Z = -3,210$; $p = 0,001$), необходимость находиться

в постоянном соперничестве и борьбе ($Z = -2,663$; $p = 0,008$), значимость благополучия в семейных взаимоотношениях ($Z = -2,008$; $p = 0,045$) (рисунок 44).

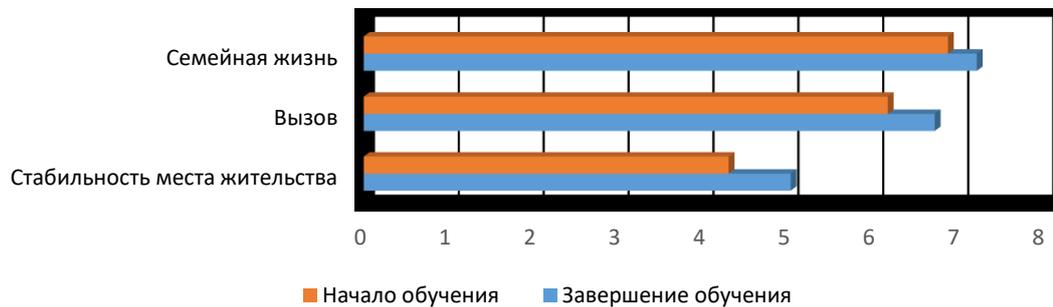


Рисунок 44 – Динамика ценностно-смысловой сферы сотрудников органов внутренних дел мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники к завершению профессионального обучения считают окружающее пространство более дружелюбным ($Z = -2,309$; $p = 0,021$), для решения конфликтных ситуаций чаще прибегают к вербальным реакциям, чем к возможности применения физической силы ($Z = -2,046$; $p = 0,041$). Для данных сотрудников характерно сохранение собственной точки зрения ($Z = -2,209$; $p = 0,027$) (рисунок 45).

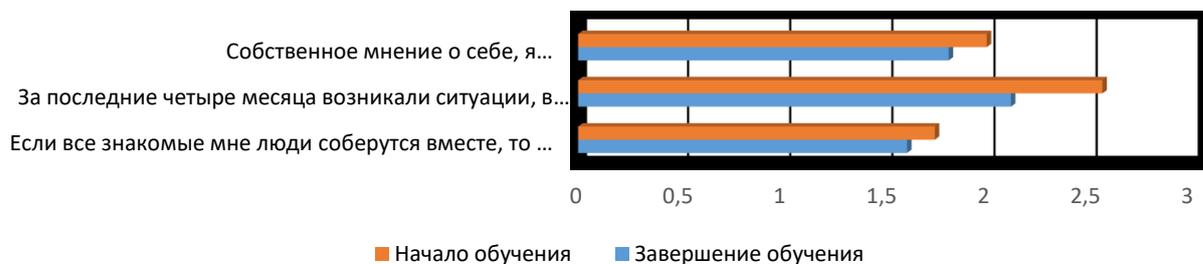


Рисунок 45 – Динамика восприятия социального пространства сотрудниками органов внутренних дел мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников женского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 39$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е. Сотрудники женского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального

обучения достоверно стали более открытыми ($Z = -1,984$; $p = 0,047$), более строгими в оценке окружающих ($Z = -3,352$; $p = 0,001$), более самостоятельными ($Z = -2,648$; $p = 0,008$), стали проще относиться к возникающим трудностям ($Z = -2,117$; $p = 0,034$), у них повысился уровень вербальной культуры ($Z = -3,485$; $p = 0,000$) (рисунок 46).

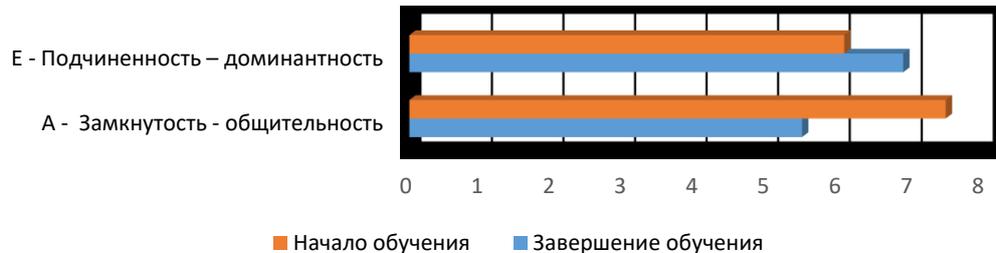


Рисунок 46 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел женского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Полученные статистически значимые различия в показателях мотивационно-потребностной сферы указывают на повышение стремления к изменению осуществляемой деятельности ($Z = -3,001$; $p = 0,003$), что может указывать на стремление женщин к выполнению профессиональных задач в рамках служебного регламента.

В ценностно-смысловой сфере обнаружены достоверно значимые различия, которые свидетельствуют о повышении стремлений к созданию чего-то нового в совокупности с возможностью риска ($Z = -2,669$; $p = 0,008$), а также стремлением к постоянству места жительства ($Z = -2,142$; $p = 0,032$). Для сотрудников характерно стремление к реализации творческих способностей ($Z = -2,132$; $p = 0,033$), расширение межличностных контактов ($Z = -3,219$; $p = 0,001$), повышение вовлеченности в жизнь коллектива и общества ($Z = -1,992$; $p = 0,046$) (рисунок 47).

Наличие статистически значимых различий в оценке доминирующего состояния указывает, что сотрудники женского пола к завершению профессионального обучения стали более раздражительными и эмоционально возбужденными ($Z = -1,976$; $p = 0,048$).

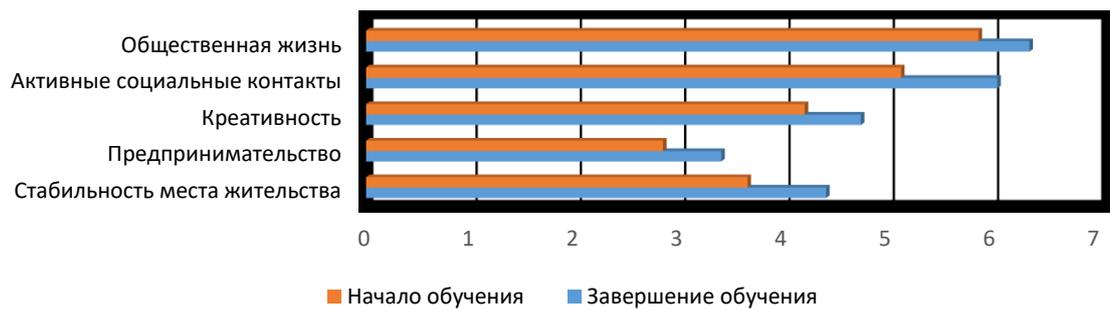


Рисунок 47 – Динамика ценностно-смысловой сферы сотрудников органов внутренних дел женского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

К завершению профессионального обучения у сотрудников женского пола с высоким уровнем успешности адаптации достоверно отмечается наличие положительных изменений в представлении о себе в настоящее время и в будущем ($Z = -1,999$; $p = 0,046$).

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 52$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е. Сотрудники мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения характеризуются снижением социально-психологической адаптивности ($Z = -3,038$; $p = 0,002$), самооценки ($Z = -2,032$; $p = 0,042$) и качества взаимодействия в коллективе ($Z = 2,350$; $p = 0,019$), эмоционального комфорта ($Z = -2,127$; $p = 0,033$) и интернального контроля ($Z = -2,712$; $p = 0,007$) (рисунок 48).

Сотрудники к завершению профессионального обучения проявляют пластичность и готовы изменить точку зрения не только ради близких, но и ориентируясь на обстоятельства ($Z = -2,737$; $p = 0,006$); повышается значимость общественного мнения ($Z = -2,236$; $p = 0,025$).

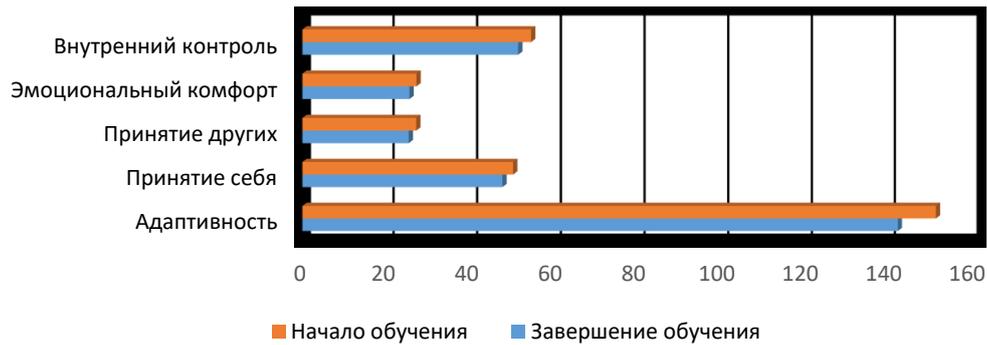


Рисунок 48 – Динамика социально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники характеризуются повышением мотивации к смене профессии ($Z = -3,266$; $p = 0,001$). В ценностно-смысловой сфере характерно повышение стремления к нахождению в постоянной конкуренции ($Z = -2,170$; $p = 0,030$), заинтересованности в социальном одобрении ($Z = -2,150$; $p = 0,032$) и реализации творческих способностей ($Z = -2,090$; $p = 0,037$), самосовершенствованию ($Z = -2,110$; $p = 0,035$), а также выделение свободного времени увлечениям ($Z = -2,045$; $p = 0,041$), повышение значимости профессиональной сферы ($Z = -2,099$; $p = 0,036$) и уровня образованности ($Z = -1,964$; $p = 0,050$) (рисунок 49).

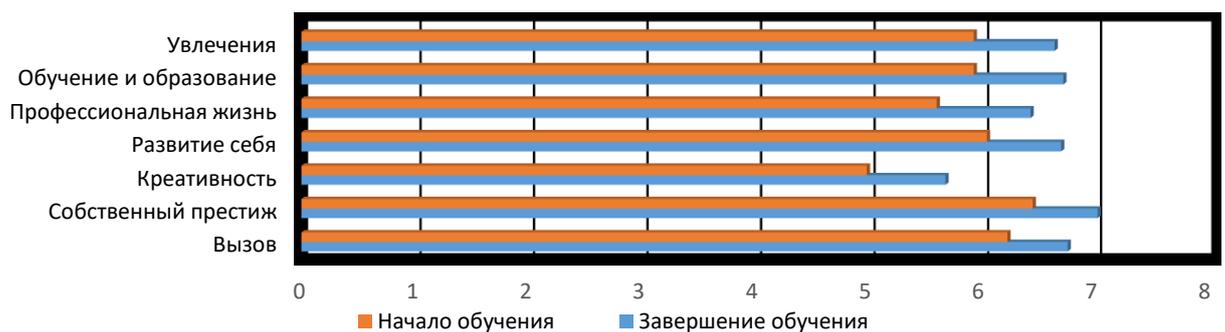


Рисунок 49 – Динамика ценностно-смысловой сферы личности сотрудников органов внутренних дел мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники мужского пола со средним уровнем успешности адаптации в процессе профессионального обучения достоверно характеризуются снижением адаптационных способностей ($Z = -3,627$; $p = 0,000$), поведенческой регуляции ($Z = -3,625$; $p = 0,000$), повышением эмоциональной напряженности ($Z = 2,240$; $p = 0,025$) ($Z = -2,300$; $p = 0,021$), тревожности ($Z = -3,174$; $p = 0,002$), нестандартности в решении проблем ($Z = -2,528$; $p = 0,011$). Сотрудники к завершению профессионального обучения стали более замкнутыми ($Z = -5,743$; $p = 0,000$), наблюдается снижение эффективности психической саморегуляции ($Z = -2,756$; $p = 0,006$) (рисунок 50).

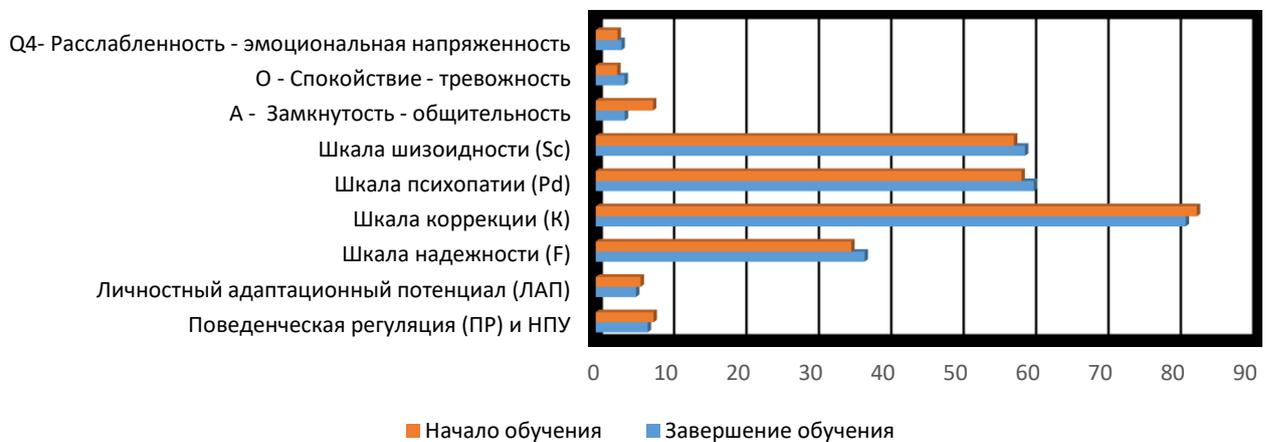


Рисунок 50 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 34$) в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е. Сотрудники женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности достоверно характеризуются уменьшением адаптивных ($Z = -1,976$; $p = 0,048$) и коммуникативных ($Z = -2,165$; $p = 0,030$) способностей, потребности в общении ($Z = -2,611$; $p = 0,009$), способностей к установлению контактов ($Z = -4,383$; $p = 0,000$), личностного адаптационного потенциала ($Z = 2,712$; $p = 0,007$) и восприятия морально-нравственных норм ($Z = -2,976$; $p = 0,003$) (рисунок 51).

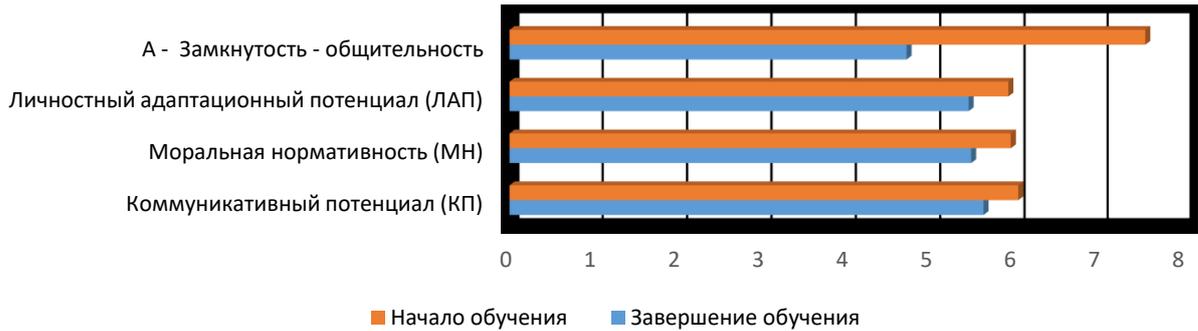


Рисунок 51 – Динамика личностных характеристик сотрудников органов внутренних дел женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

В мотивационно-потребностной сфере сотрудники женского пола характеризуются повышением мотивации к смене профессии ($Z = -2,866$; $p = 0,004$) и уменьшением адекватности оценивания результатов своей деятельности ($Z = -2,107$; $p = 0,035$). Достоверно значимые различия по показателям ценностно-смысловой сферы свидетельствуют об уменьшении стремления в оказании помощи людям ($Z = -2,059$; $p = 0,039$), повышении стремления к сохранению автономии и своей независимости ($Z = -1,959$; $p = 0,050$) (рисунок 52).

В процессе профессионального обучения женщины достоверно менее критичны в самооценивании себя ($Z = -1,961$; $p = 0,050$).

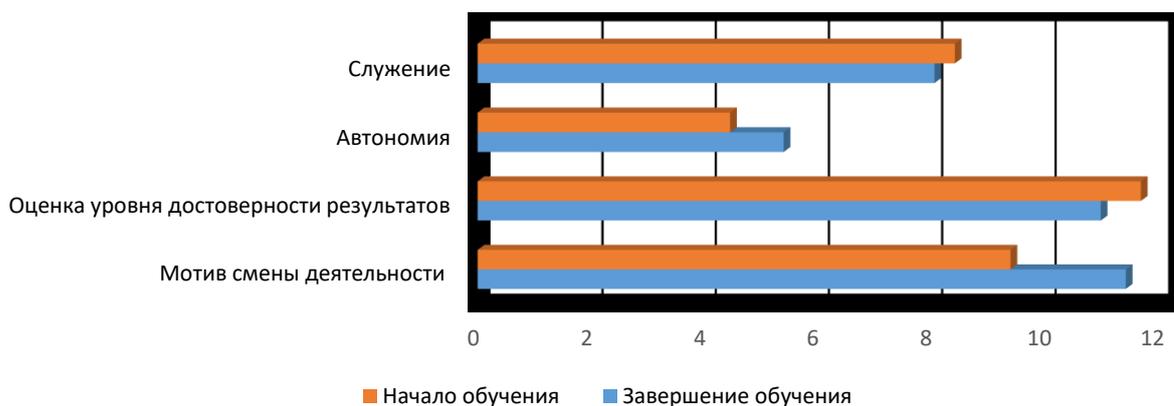


Рисунок 52 – Динамика ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сфер сотрудников органов внутренних дел женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е. Сотрудники мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности к завершению профессионального обучения достоверно характеризуются снижением способности согласования своих мотивов с требованиями общества ($Z = -2,875$; $p = 0,004$), самооценки ($Z = -2,160$; $p = 0,031$), ожидания позитивного отношения к своей личности ($Z = -2,555$; $p = 0,011$), эмоционального комфорта ($Z = -2,981$; $p = 0,003$), ощущения собственной активности ($Z = -2,981$; $p = 0,003$), повышением дисгармонии личности ($Z = -3,408$; $p = 0,001$), враждебности по отношению к окружающим ($Z = 3,558$; $p = 0,000$), уровня экстернального контроля ($Z = -3,594$; $p = 0,000$), эмоционального дискомфорта ($Z = -3,029$; $p = 0,003$) (рисунок 53).

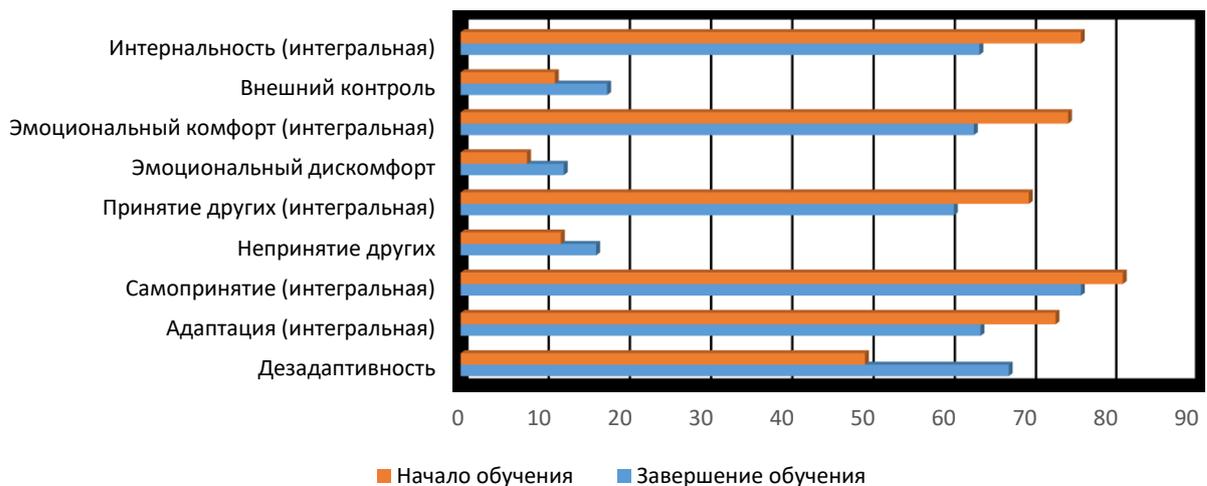


Рисунок 53 – Динамика социально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники в процессе профессионального обучения стали самопрезентовать себя в процессе знакомства с лучшей стороны ($Z = -2,595$; $p = 0,009$) и готовы защищать собственное мнение любым способом ($Z = -2,000$; $p = 0,046$), таким образом, у сотрудников проявляются защитные механизмы.

В мотивационно-потребностной сфере сотрудники достоверно характеризуются снижением интереса к результатам своего труда ($Z = -2,137$; $p = 0,033$), оценки своих возможностей ($Z = -2,041$; $p = 0,041$) и личного потенциала ($Z = -2,373$; $p = 0,018$) и усилий, необходимых для достижения поставленной цели ($Z = -2,508$; $p = 0,012$), инициативности ($Z = -2,164$; $p = 0,003$), а также повышением личной значимости результатов деятельности ($Z = -2,412$; $p = 0,016$), сложности выполняемых заданий ($Z = -1,971$; $p = 0,049$) (рисунок 54).

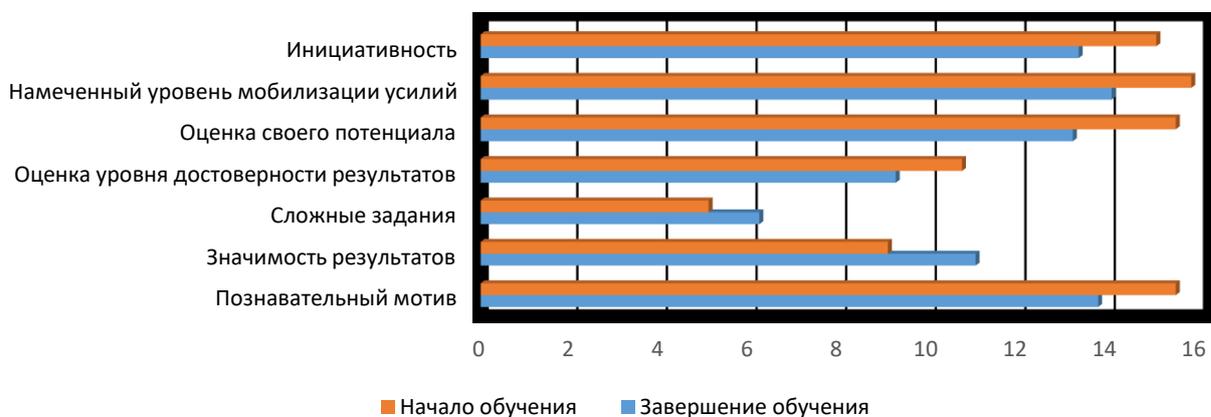


Рисунок 54 – Динамика мотивационно-потребностной сферы сотрудников органов внутренних дел мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности к завершению профессионального обучения достоверно происходит снижение адекватности восприятия действительности ($Z = -2,917$; $p = 0,004$), появляются трудности в установлении контактов ($Z = -3,241$; $p = 0,001$), снижение адаптивных способностей ($Z = -2,388$; $p = 0,017$); проявляются признаки дезадаптационных нарушений ($Z = -2,945$; $p = 0,0013$: происходит снижение способности к умственным и физическим напряжениям, расстройство сна ($Z = -2,280$; $p = 0,023$), возможно проявление делинквентного поведения и агрессии ($Z = -2,881$; $p = 0,004$).

Сотрудники данной группы к завершению обучения нуждаются в положительной оценке со стороны окружения ($Z = -3,110$; $p = 0,002$), более мнительны и склонны к ненавязчивому анализу состояния своего организма

($Z = -2,037$; $p = 0,042$), более эмоционально напряжены и вспыльчивы ($Z = -2,400$; $p = 0,016$), чувствительны к критике ($Z = -2,976$; $p = 0,003$), тревожны и нерешительны ($Z = -2,385$; $p = 0,017$), замкнуты и соблюдают дистанцированность в взаимодействии ($Z = -3,008$; $p = 0,000$), более безответственно относятся к решению поставленных задач ($Z = -2,607$; $p = 0,009$), характерно повышение склонности к беспричинному беспокойству ($Z = -2,840$; $p = 0,005$), зависимы от мнения окружающих ($Z = -2,177$; $p = 0,030$) (рисунок 55).

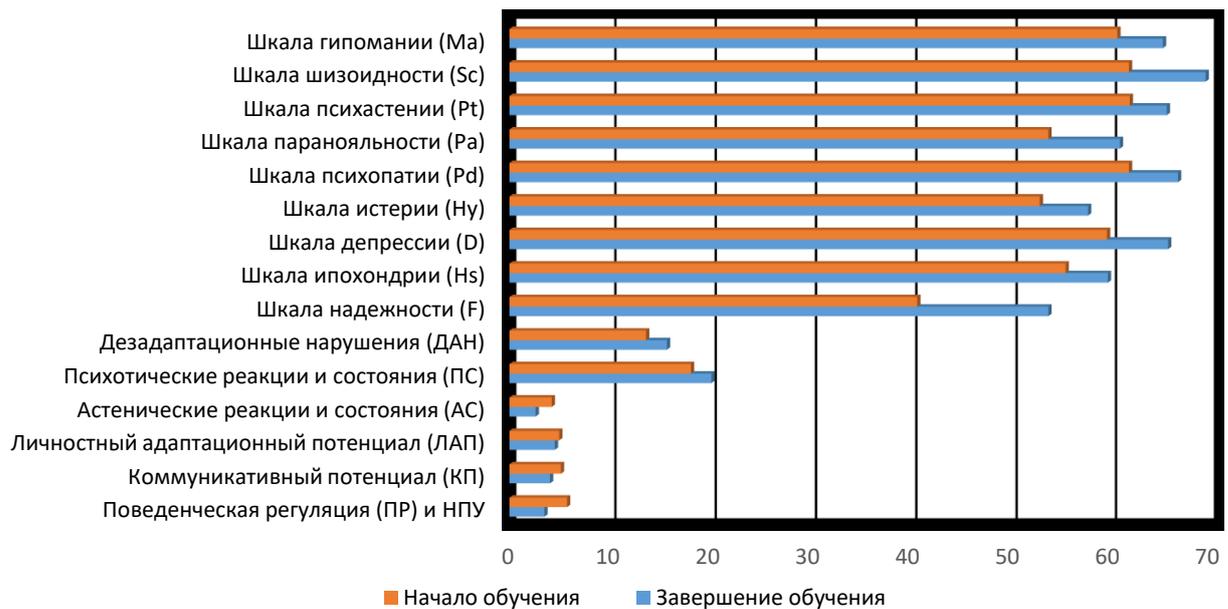


Рисунок 55 – Динамика индивидуально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники менее общительны ($Z = -3,749$; $p = 0,008$), более подвержены настроению ($Z = -2,447$; $p = 0,143$), проявляют повышенную чувствительность к возможным угрозам ($Z = -2,574$; $p = 0,010$), более беспокойны и склонны к депрессиям ($Z = -2,198$; $p = 0,028$), не уверены в себе ($Z = -1,973$; $p = 0,048$) и насторожены в процессе взаимодействия ($Z = -2,413$; $p = 0,016$) (рисунок 56).

Достоверно в процессе профессионального обучения обнаружено снижение уровня правосознания на бытовом уровне ($Z = -2,635$; $p = 0,008$).

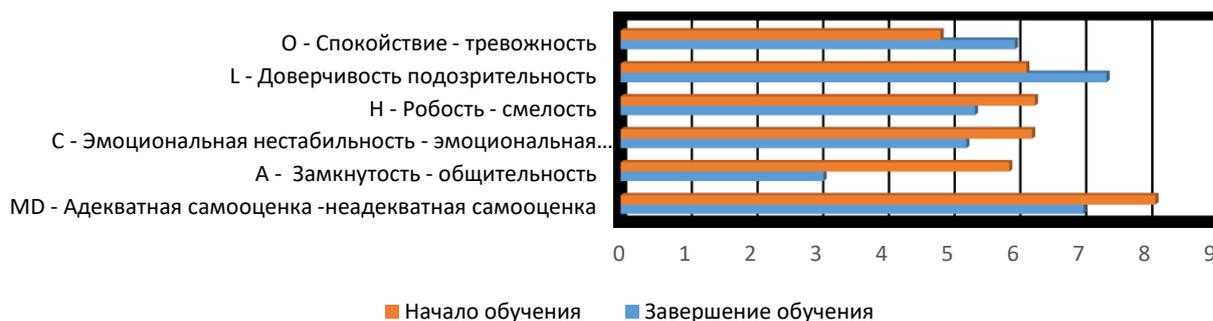


Рисунок 56 – Динамика индивидуально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Для сотрудников мужского пола с низким уровнем успешности адаптации в процессе профессионального обучения достоверно характерна отрицательная динамика доминирующего состояния, проявляющаяся в снижении готовности к профессиональной деятельности, появлении частой усталости ($Z = -2,578$; $p = 0,010$), повышении склонности к беспокойству и отсутствию уверенности в себе ($Z = -3,303$; $p = 0,001$), неустойчивости и преобладании негативных эмоциональных состояний ($Z = -3,304$; $p = 0,001$), неудовлетворенности собой и жизнью ($Z = -3,533$; $p = 0,000$), повышении критичности к оценке собственных возможностей ($Z = -3,667$; $p = 0,000$) (рисунок 57).

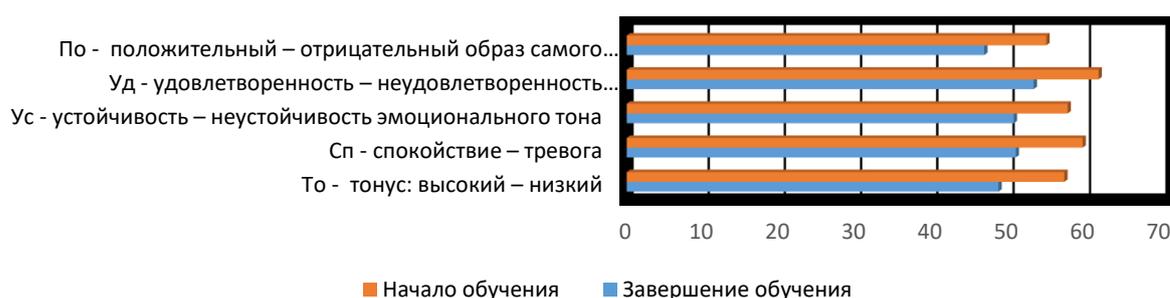


Рисунок 57 – Динамика доминирующего состояния сотрудников органов внутренних дел мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Данные о динамике психологических характеристик сотрудников женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения представлены в приложении Е.

Сотрудники женского пола с низким уровнем успешности адаптации к завершению профессионального обучения характеризуются снижением адаптивных способностей ($Z = -2,135$; $p = 0,033$), уровня приспособления к существованию в социуме ($Z = -2,402$; $p = 0,016$), самооценки ($Z = -2,004$; $p = 0,045$) и потребности в совместной деятельности ($Z = -2,048$; $p = 0,041$), эмоционального комфорта ($Z = -2,395$; $p = 0,017$), повышением уровня дезадаптивности ($Z = -2,139$; $p = 0,032$) и эмоционального дискомфорта ($Z = -2,524$; $p = 0,012$) (рисунок 58).

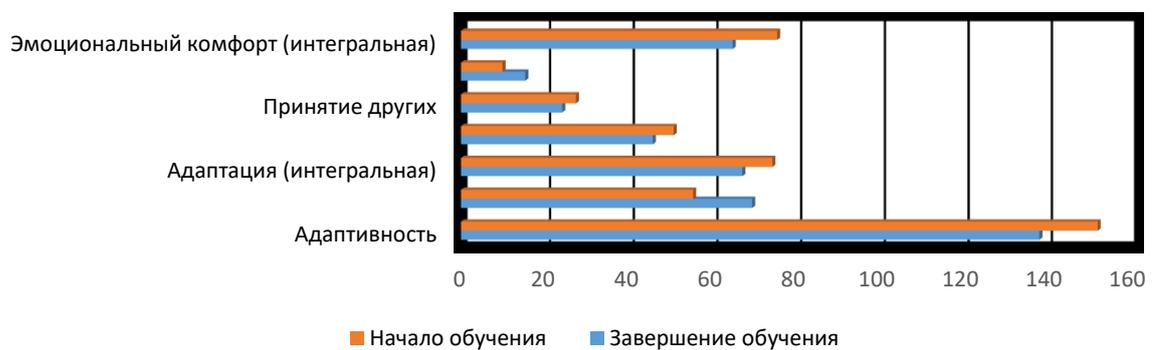


Рисунок 58 – Динамика социально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Сотрудники женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в мотивационно-потребностной сфере к завершению профессионального обучения характеризуются повышением мотивации к смене профессиональной деятельности ($Z = -2,677$; $p = 0,007$) и важности высоких результатов труда коллег ($Z = -2,038$; $p = 0,042$) (рисунок 59).

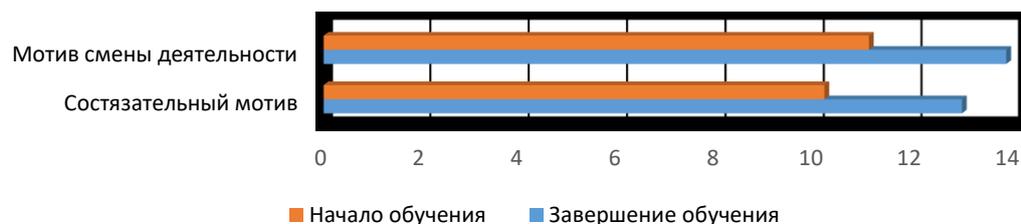


Рисунок 59 – Динамика мотивационно-потребностной сферы личности сотрудников органов внутренних дел женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Для сотрудников женского пола достоверно характерно в процессе профессионального обучения снижение адекватности восприятия действительности ($Z = -1,992$; $p = 0,046$), способности к установлению контактов в процессе взаимодействия ($Z = -2,124$; $p = 0,034$), стремления к соблюдению общепринятых правил и предписаний ($Z = -2,157$; $p = 0,031$). К завершению профессионального обучения женщины-сотрудники становятся более тревожными и неуверенными в себе ($Z = -2,203$; $p = 0,028$), замкнутыми ($Z = -2,673$; $p = 0,008$), склонными к излишней строгости в оценке людей ($Z = -2,203$; $p = 0,028$), сдержанными в проявлении эмоций ($Z = -2,102$; $p = 0,036$) (рисунок 60).

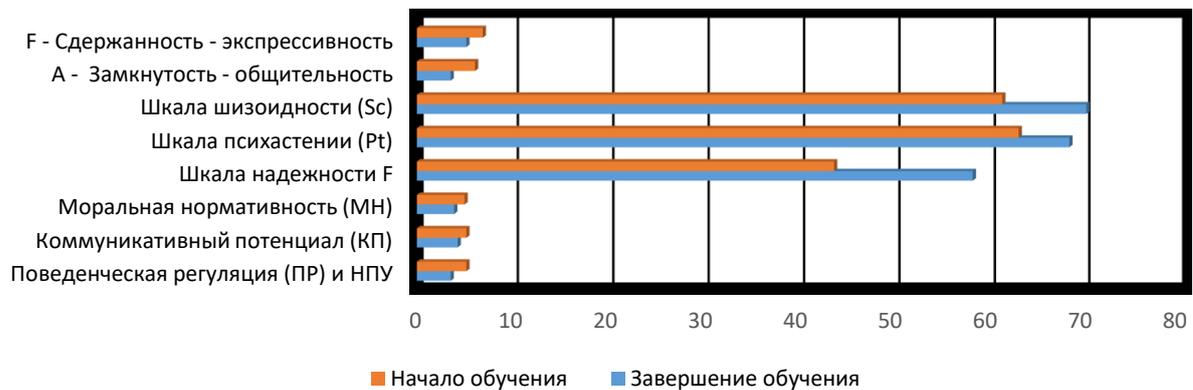


Рисунок 60 – Динамика индивидуально-психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Достоверно значимые различия, обнаруженные в динамике доминирующего состояния сотрудников женского пола, свидетельствуют о склонности к беспокойству ($Z = -2,043$; $p = 0,041$), повышению раздражительности вследствие негативных эмоциональных реакций ($Z = -2,567$; $p = 0,010$), снижению удовлетворенностью жизнью ($Z = -2,312$; $p = 0,021$), а также к более критичному отношению к себе ($Z = -2,193$; $p = 0,028$) (рисунок 61).

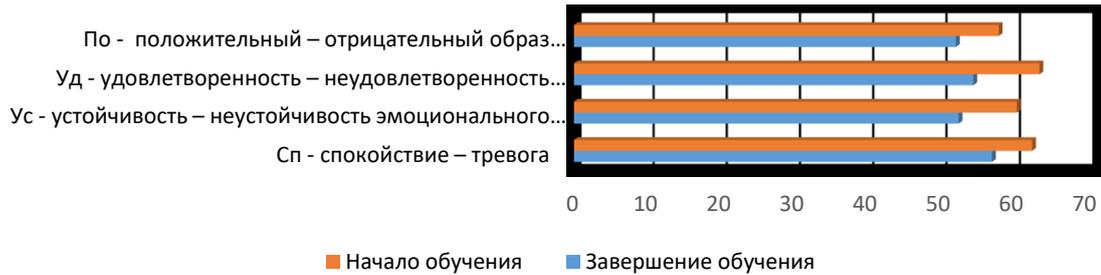


Рисунок 61 – Динамика доминирующего состояния сотрудников органов внутренних дел женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в период профессионального обучения

Таким образом, в процессе профессионального обучения у сотрудников, впервые принимаемых на службу, отмечается отрицательная динамика, направленная на снижение адаптационных способностей, социально-психологических и личностных характеристик, ухудшение доминирующего состояния, проявление акцентуаций характера, однако наблюдаются положительные изменения в ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сферах; также важным аспектом является увеличение круга взаимодействия в процессе профессиональной деятельности.

Для сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характерны положительная динамика ценностно-смысловой сферы (повышение ценности семьи ($p = 0,037$), стабильности места жительства ($p = 0,000$), реализация творческих возможностей ($p = 0,007$), расширение благоприятного социального взаимодействия ($p = 0,028$), трансформация восприятия социального пространства, выраженного в темпоральном изменении представления о себе ($p = 0,024$), повышение ощущения доброжелательности окружающих ($p = 0,007$) и мотивации к усложнению деятельности ($p = 0,043$). Изменения индивидуально-психологических характеристик личности указывает на повышение самостоятельности ($p = 0,01$) и независимости ($p = 0,036$), обучаемости данной группы сотрудников ($p = 0,000$), однако отмечаются негативные изменения, связанные со снижением общительности ($p = 0,000$). Наблюдается отрицательная динамика в доминирующем состоянии эмоциональной устойчивости ($p = 0,02$). Отсутствуют

изменения в социально- и индивидуально-психологических характеристиках личности, указывающих на снижение уровня адаптации.

Сотрудники мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности стремятся к отстаиванию своего мнения в социуме ($p = 0,041$), характерно отсутствие динамики в мотивации смены деятельности и доминирующем состоянии. Для сотрудников женского пола отмечается повышение ценности вовлеченности в общественную жизнь ($p = 0,046$), среди индивидуально-психологических характеристик отмечается повышение энергичности и активности ($p = 0,034$).

Полученные в результате исследования материалы свидетельствуют об успешном протекании адаптационного процесса к профессиональной деятельности у сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации.

У сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отмечается отрицательная динамика, указывающая на снижение социально-психологической адаптивности ($p = 0,000$), поведенческой регуляции ($p = 0,000$) и общительности ($p = 0,01$), личностного адаптационного потенциала ($p = 0,000$), эмоционального комфорта ($p = 0,043$), проявлений акцентуаций личности, связанных с повышением тревожности ($p = 0,017$), замкнутости в себе ($p = 0,022$), эмоциональной напряженности ($p = 0,003$). В мотивационно-потребностной сфере отмечается негативная динамика – снижение привлекательности деятельности ($p = 0,037$) и оценки своих возможностей в процессе ее осуществления ($p = 0,043$) и позитивная динамика в повышении сложности задач ($p = 0,047$). Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются отрицательной динамикой в доминирующем состоянии – снижением удовлетворенности ($p = 0,006$) и устойчивости эмоционального тона ($p = 0,026$). Положительная динамика в ценностно-смысловой сфере сотрудников данной группы указывает на повышение важности признания в обществе ($p = 0,025$), стремления к автономии ($p = 0,047$) и творческой активности ($p = 0,04$).

Для сотрудников мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характерны положительная динамика в ценностно-смысловой сфере (повышении ценности профессиональной деятельности ($p = 0,036$), стремление к повышению уровня образованности ($p = 0,05$) и увлечений ($p = 0,041$), развитие своих личностных качеств ($p = 0,035$)), положительная динамика в восприятии социального пространства заключается в повышении значимости общественного мнения ($p = 0,025$).

Сотрудники женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуется в ценностно-смысловой сфере отрицательной динамикой по показателю «Служение» ($p = 0,039$) и положительной динамикой по показателю «Автономия» ($p = 0,05$). У сотрудников данной группы отсутствует динамика по показателям восприятия социального пространства.

У сотрудников со средним уровнем адаптации к профессиональной деятельности имеются трудности в процессе адаптации, которые чаще проявляются в акцентуации личности у мужчин, а также сниженных адаптивных способностях и ухудшении доминирующего состояния как у мужчин, так и у женщин. Полученные результаты в группах мужчин и женщин со средним уровнем успешности адаптации свидетельствуют о разнообразии протекающих процессов и указывают на незавершенность адаптации сотрудников к профессиональной деятельности, а на также необходимость большего временного интервала для успешного завершения адаптационного процесса к профессиональной деятельности и о наличии индивидуально-личностных особенностей, которые препятствуют адаптации сотрудников.

У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отмечается отрицательная динамика, направленная на снижение индивидуально-психологических и социально-психологических показателей адаптации, доминирующего состояния, уровня бытовой ($p = 0,003$) и правовой ($p = 0,03$) сфер правосознания. Отмечается тенденция к повышению дезадаптивности ($p = 0,000$), акцентуаций личности,

выраженных в повышении тревожности ($p = 0,002$), сверхконтроля ($p = 0,01$) депрессивности ($p = 0,005$), демонстративности поведения ($p = 0,009$), ригидности ($p = 0,001$), к снижению общительности ($p = 0,000$), нервно-психической ($p = 0,000$) и эмоциональной устойчивости ($p = 0,023$), снижению ценности семейной жизни ($p = 0,046$), инициативности ($p = 0,025$) и повышению мотивации к усложнению профессиональной деятельности ($p = 0,026$).

У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отмечается снижение познавательной активности ($p = 0,033$), оценки достоверности результатов ($p = 0,041$) и своего потенциала ($p = 0,018$), повышение значимости результатов деятельности ($p = 0,016$), повышение эмоционального дискомфорта ($p = 0,002$), снижение самооценки ($p = 0,048$), повышение импульсивности ($p = 0,016$). Сотрудники женского пола с низким уровнем успешности адаптации характеризуются сдержанностью ($p = 0,036$), повышением мотивации к изменению деятельности ($p = 0,007$) и важности высоких результатов деятельности коллег ($p = 0,042$).

Полученные результаты негативной динамики психологических характеристик сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности указывают на дезадаптацию данных сотрудников, их неспособность противостоять возникающим трудностям, использование защитных механизмов.

Полученные результаты динамики психологических характеристик в процессе профессионального обучения указывают на использование различных механизмов адаптации к профессиональной деятельности у мужчин и женщин с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

3.5. Факторная структура индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

С целью выявления структуры индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, был проведен факторный анализ.

На данном этапе исследования факторному анализу подверглись показатели по шкалам, имеющие достоверно значимые различия с высоким уровнем значимости. Количество показателей, используемых в факторном анализе, составило 31 из общего числа.

В исследовании участвовали сотрудники, отнесенные к полярным группам (132 сотрудника: 98 сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности и 34 сотрудника с низким уровнем).

Изучение структуры успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, осуществлялось с помощью факторного анализа методом главных компонент с вращением эквимакс, который объединяет в себе как вращение варимакс, так и квартимакс.

Оценка качества модели проверялась с помощью критерия адекватности выборки Кайзера – Мейера – Олкина, который составляет 0,795, что указывает на приемлемую адекватность применимости факторного анализа к данной выборке (приложение Ж).

С целью определения количества исходных факторов был применен критерий «каменистой осыпи» Р. Кеттелла, который позволил найти точку, где убывание собственных значений замедляется более выраженно и определить

оптимальное количество факторов. В данном случае было выбрано 6 факторов (рисунок 62).

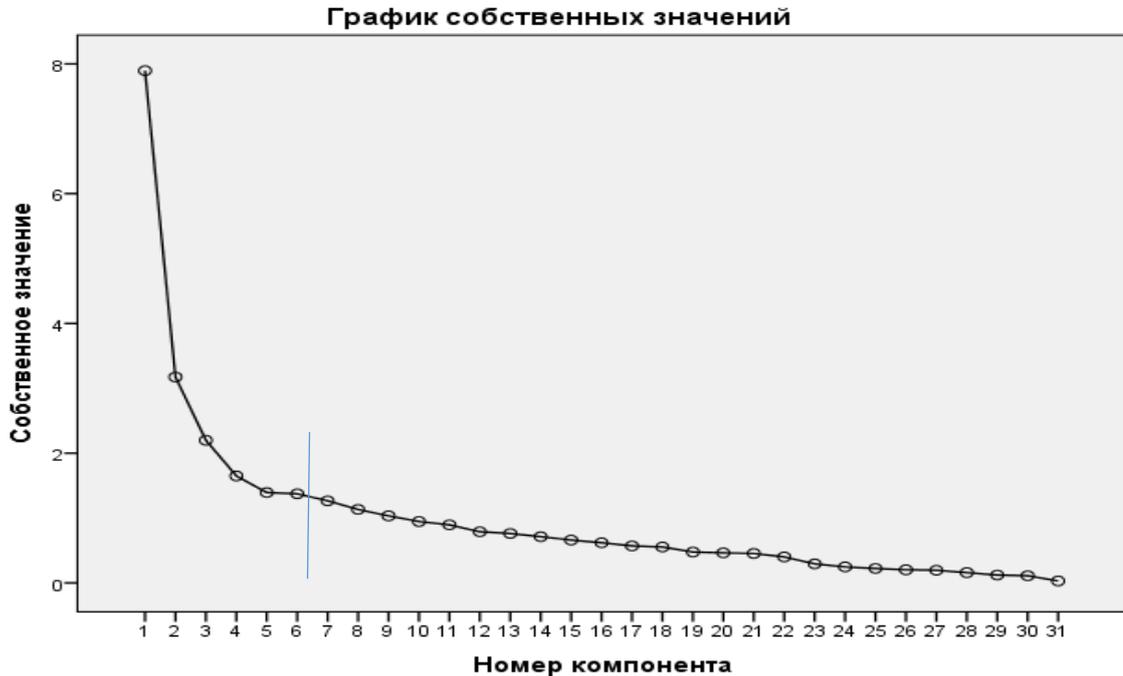


Рисунок 62 – График собственных значений

Как следует из рисунка 62, количество факторов составляет 6.

Если задать фиксированное количество факторов, равное 6, то это охватит 57 % объяснимой дисперсии, что вполне приемлемо (таблица 9).

Таблица 9 – Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальное собственное значение			Извлечение суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	7,896	25,470	25,470	7,896	25,470	25,470
2	3,174	10,238	35,707	3,174	10,238	35,707
3	2,198	7,091	42,798	2,198	7,091	42,798
4	1,649	5,319	48,117	1,649	5,319	48,117
5	1,392	4,492	52,609	1,392	4,492	52,609
6	1,373	4,430	57,039	1,373	4,430	57,039

Фактор с наибольшей мощностью (25,480 %), включающий 10 признаков, определен как «Фактор I» (F1) (таблица 10).

Таблица 10 – Состав первого фактора по результатам факторного анализа признаков у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Фактор; факторный вес, %	Признак, методика	Факторная нагрузка признака
F1 – %ДП = 25,480 «Психофизиологический»	Состояние Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	,880
	Состояние Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации) (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	,816
	Состояние То – тонус: высокий – низкий (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	,802
	Состояние Сп – спокойствие – тревога (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	,795
	Поведенческая регуляция (МЛО)	,697
	С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность (16-ФЛО)	,592
	Психотические реакции и состояния (МЛО)	–,573
	К (МЛО)	,548
	Оценка эмоционального состояния (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	–,416
	О – Спокойствие – тревожность (16-ФЛО)	–,415

Смысловые характеристики, входящие в данный фактор, позволяют определить его как «психофизиологический».

Совокупность показателей первого фактора указывает на важность доминирующего состояния, эмоциональной и нервно-психической устойчивости, уровня тревожности в оценке успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение.

Вторым по мощности (10,238 %) определен «Фактор II» (F2), объединяющий в себе 6 признаков (таблица 11)

Таблица 11 – Состав второго фактора по результатам факторного анализа признаков у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Фактор; факторный вес, %	Признак, методика	Факторная нагрузка признака
F2 – %ДП = 10,238 «Направленность на социум»	Адаптация (интегральный показатель) (СПА)	,942
	Интернальность (интегральный показатель) (СПА)	,903
	Эмоциональный комфорт (интегральный показатель) (СПА)	,862
	Принятие других (интегральный показатель) (СПА)	,787
	Самопринятие (интегральный показатель) (СПА)	,746
	Стремление к доминированию (интегральный показатель) (СПА)	,564

Смысловые характеристики, входящие в данный фактор, позволяют определить его как «направленность на социум».

Данный фактор состоит из показателей, характеризующих уровень приспособления к требованиям и нормам общества, уровень одобрения действий как себя в социуме, так и окружающих, ощущение своей социальной активности и доминирования в межличностных отношениях.

Третьим по мощности (7,091 %) определен «Фактор III» (F3), объединяющий в себе 7 признаков (таблица 12).

Смысловые характеристики, входящие в данный фактор, позволяют определить его как «мотивационно-деятельностный».

Третий фактор указывает на важность в оценке успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников наличия мотивации к постановке более сложных целей, адекватной оценке своих возможностей по их достижению, проявления интереса к результатам как своего труда, так и коллег, отсутствия демонстрации своих успехов.

Таблица 12 – Состав третьего фактора по результатам факторного анализа признаков у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Фактор; факторный вес, %	Признак, методика	Факторная нагрузка признака
F3 – %ДП = 7,091 «Мотивационно- деятельностный»	Мотив самоуважения (методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского)	,819
	Оценка своего потенциала (методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского)	,757
	Познавательный мотив (методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского)	,609
	Ну (МЛО)	–,566
	Состязательный мотив (методика оценки уровня притязаний В.К. Гербачевского)	,542
	Сложные задания (методика оценки уровня притязаний В.К. Гербачевского)	–,443
	Представление о себе сейчас и в будущем (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,272

Четвертым по мощности (5,319 %) определен «Фактор IV» (F4), объединяющий в себе 3 признака (таблица 13).

Таблица 13 – Состав четвертого фактора по результатам факторного анализа признаков у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Фактор; факторный вес, %	Признак, методика	Факторная нагрузка признака
F4 – %ДП = 5,319 «Восприятие и ориентация на социальное пространство»	Собственное мнение (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	–,600
	Самостоятельность деятельности в социуме (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,593
	Оценка полученного опыта (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,482

Смысловые характеристики, входящие в данный фактор, позволяют определить его как «восприятие и ориентация социального пространства».

Данный фактор указывает на важность в процессе адаптации к профессиональной деятельности возможности самостоятельного выполнения профессиональных обязанностей, сохранение собственного мнения, возможности положительной оценки опыта, полученного в процессе прохождения профессионального обучения.

Пятым по мощности (4,492 %) определен «Фактор V» (F5), объединяющий в себе 2 признака (таблица 14).

Таблица 14 – Состав пятого фактора по результатам факторного анализа признаков у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Фактор; факторный вес, %	Признак, методика	Факторная нагрузка признака
F5 – %ДП = 4,492 – «Стилевой показатель профессиональной деятельности (характеристика стиля деятельности)»	I – Жесткость – чувствительность (16-ФЛО)	,718
	Интеграция стилей (методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры»)	,636

Смысловые характеристики, входящие в данный фактор, позволяют определить его как «стилевой показатель профессиональной деятельности».

Данный фактор указывает на уровень профессиональной культуры личности, способности к пониманию других людей, балансу в профессиональной и иных сферах жизнедеятельности.

Шестым по мощности (4,430 %) определен «Фактор VI» (F6), объединяющий в себе 3 признака (таблица 15).

Смысловые характеристики, входящие в данный фактор, позволяют определить его как «оценку взаимодействия».

Данный фактор указывает на важность в период адаптации к профессиональной деятельности того, как сотрудник воспринимает и оценивает отношение к себе со стороны окружающих, как выстраивает взаимоотношения в коллективе, важность проявления сдержанности в процессе общения.

Таблица 15 – Состав шестого фактора по результатам факторного анализа признаков у сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Фактор; факторный вес, %	Признак, методика	Факторная нагрузка признака
F6 – %ДП = 4,430 «Оценка взаимодействия»	Взаимодействие (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,650
	Восприятие отношения к себе (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,562
	F – Сдержанность – экспрессивность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	–,412

Результаты проведенного факторного анализа свидетельствуют о том, что важными психологическими детерминантами успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников являются психофизиологический фактор, фактор оценки динамики взаимодействия, фактор восприятия и ориентации социального пространства, фактор направленности на социум, мотивационно-деятельностный фактор и стилевой показатель профессиональной деятельности.

Полученные результаты позволяют утверждать, что структура адаптации к профессиональной деятельности сотрудников представляет собой совокупность психофизиологических, социально-психологических и профессионально-деятельностных показателей. При этом социально-психологический показатель необходимо рассматривать как комплекс факторов оценки динамики взаимодействия, восприятия и ориентации социального пространства, направленности на социум, а профессионально-деятельностный показатель представлен стилевым показателем профессиональной деятельности и мотивационно-профессиональным фактором.

3.6. Разработка и обоснование психодиагностических критериев оценки и прогнозирования успешности адаптации сотрудников, проходящих профессиональное обучение

С целью повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности, поддержания стабильности кадрового состава правоохранительной системы, а также способности к приспособлению к меняющимся условиям службы и к работе в напряженных условиях особое внимание следует уделить прогнозу адаптивных способностей молодых сотрудников в период профессионального обучения, так как именно в процессе получения новых знаний, умений и навыков, способствующих успешности дальнейшей профессиональной деятельности и повышению ее эффективности, а также в процессе ее практической отработки происходит формирование новообразований, необходимых для адаптации к профессиональной деятельности.

Решение поставленной задачи возможно посредством применения методов многомерной статистики, которые позволяют с помощью минимального количества факторов разрабатывать высокоточный прогноз. В рамках психологических исследований наиболее часто для решения данной проблемы применяются дискриминантный [90, 135] и регрессионный анализ [79, 142, 203].

С целью выявления психологических характеристик, которые выступают в качестве предикторов успешности адаптации сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, использовался дискриминантный анализ, так как данный анализ представляет собой альтернативу регрессионному анализу, но позволяет использовать в качестве зависимой номинальную переменную, а также характеризуется отсутствием требования в нормальности распределения данных. Задачами данного анализа являются предсказание зависимой переменной и определение независимых переменных, способствующих наилучшему предсказанию изучаемого явления, а также возможность прогнозирования принадлежности к группам исследуемых объектов.

В соответствии с целями применялся пошаговый метод, особенностью которого является последовательное введение в прогностическую модель предикторов в зависимости от их вклада в способность различения групп. В качестве метода составления уравнения использовался метод Лямбда Уилкса, так как основой данного метода является минимизация коэффициента Уилкса после включения в уравнение регрессии каждого нового предиктора [140].

В связи с разной численностью групп был задан параметр «вычислить по размерам группы» при задании априорных вероятностей отнесения объектов исследования к группе, что в процессе дискриминантного анализа будет способствовать вычислению вероятностной принадлежности исследуемых объектов к каждой из групп пропорционально размерам группы [140].

В качестве зависимой переменной был использован показатель «уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности» (высокий и низкий). На данном этапе из выборки была исключена группа со средним уровнем успешности адаптации, так как полученные по данной группе результаты анализа могут исказить дискриминантные модели полярных групп.

Независимыми переменными выступали психологические характеристики сотрудников органов внутренних дел (138 переменных).

Составление прогностических дискриминантных моделей осуществлялось как в целом для сотрудников с высоким и низким уровнями успешности адаптации ($N = 132$), так и отдельно для мужской ($N = 82$) и женской ($N = 50$) выборок, так как в процессе исследования были обнаружены достоверно значимые различия в группах с различным уровнем успешности адаптации с учетом половой принадлежности.

Таким образом, применение дискриминантного анализа с пошаговым методом позволило оценить возможность использования независимых переменных, представленных для анализа с целью предсказания уровня выраженности успешности адаптации к профессиональной деятельности.

С целью исключения ошибочности в интерпретации полученных результатов проведено вычисление основных групповых статистик переменных, с

целью проверки нулевой гипотезы о равенстве средних значений дискриминантных функций совокупности проведено вычисление критериев равенства групповых средних для полярных групп (приложение 3).

На основании вычисленных критериев равенства групповых средних были выделены наиболее значимые предикторы (переменные), вносящие наибольший вклад в различительную способность групп сотрудников по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности (представлены в таблице 16).

Таблица 16 – Итоговая таблица пошагового дискриминантного анализа для сотрудников с высоким и низким уровнем успешности адаптации

№ шага	Переменная (предиктор)	λ Уилкса	F- критерий	P- уровень
1	Поведенческая регуляция (ПР) (МЛЮ)	,630	76,188	,000
2	Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	,569	48,879	,000
3	С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	,540	36,388	,000
4	Восприятие отношения к себе (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,518	29,589	,000
5	Собственное мнение (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,494	25,837	,000
6	Интеграция стилей (методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер)	,473	23,199	,000
7	Оценка полученного опыта (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,450	21,677	,000
8	О – Спокойствие – тревожность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	,435	19,976	,000
9	І – Жесткость – чувствительность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	,419	18,759	,000
10	Сложные задания (методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского)	,406	17,683	,000

Согласно данной таблице, для разделения по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности наибольшей дискриминативной способностью обладают показатели «Поведенческая регуляция» (МЛО), «Устойчивость эмоционального фона» и «Эмоциональная стабильность».

Изменение значения λ Уилкса в сторону уменьшения на каждом шаге свидетельствует об увеличении дискриминативной способности данных предикторов, а значение F-критерия на уровне $p \leq 0,0001$ указывает на высокий уровень статистической значимости в различении групп на основе набора полученных дискриминантных переменных.

С целью определения обоснованности группировки и сравнения показателей проводилась проверка равенства дисперсионно-ковариационных матриц по критерию М. Бокса для полярных групп (высокий и низкий уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности). Полученные результаты свидетельствуют о достоверном различии ковариационных матриц ($p = 0,000$) (приложение 3).

Результаты проверки обоснованности и статистической значимости полученных дискриминантных функций для сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности представлены в таблицах 17 и 18.

Таблица 17 – Собственные значения дискриминантной функции для сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Функция	Собственное значение	% дисперсии	Суммарный %	Каноническая корреляция
1	1,461 ^a	100,0	100,0	,771

Таблица 18 – Лямбда Уилкса дискриминантной функции для сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Критерий для функций	λ Уилкса	Хи-квадрат	Ст. св.	Значимость
1	,406	112,593	10	,000

Из представленных таблиц видно, что полученная для полярных групп дискриминантная функция достаточно сильно различает группы по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности, что показывает высокое качество проведенной классификации и ее состоятельность.

В процессе проведения дискриминантного анализа пошаговым методом для группы сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности были выбраны 10 переменных (предикторов), способствующих лучшему разделению сотрудников на группы по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности (таблица 19).

Таблица 19 – Коэффициенты стандартизованной канонической дискриминантной функции переменных для сотрудников с разным уровнем успешности адаптации

Переменная (предиктор)	Функция
	1
Сложные задания (методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского)	,253
Интеграция стилей (методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер)	,334
Поведенческая регуляция (ПР) (МЛО)	,423
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	,286
І – Жесткость – чувствительность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	,285
О – Спокойствие – тревожность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	–,313
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	,375
Восприятие отношения к себе (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,355
Собственное мнение (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	–,262
Оценка полученного опыта (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)	,345

Наибольший вклад в разделение групп вносят показатели «Поведенческая регуляция», «Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона».

Структурная матрица со значениями функций всех переменных и априорные вероятности для групп представлены в приложении 3. Компоненты линейных классификационных функций для определения прогноза успешности

адаптации к профессиональной деятельности сотрудников представлены в таблице 20.

Таблица 20 – Линейные классификационные функции (ЛКФ) для сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Показатель	Коэффициент	
	ЛКФ-1 Высокий уровень успешности адаптации к профессио- нальной деятельности	ЛКФ-3 Низкий уровень успешности адаптации к профессио- нальной деятельности
Сложные задания (методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского)	4,011	3,686
Интеграция стилей (методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер)	5,956	5,365
Поведенческая регуляция (ПР) (МЛЮ)	1,010	,282
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	4,301	3,702
І – Жесткость – чувствительность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	2,253	1,830
О – Спокойствие – тревожность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	1,708	2,200
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	2,943	2,737
Восприятие отношения к себе (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) – (ВОкС)	6,844	5,736
Собственное мнение (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) – (СМн)	2,324	3,198
Оценка полученного опыта (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) – (ОПЫТ)	9,028	7,660
(Константа)	-186,410	-153,651

Далее проводился анализ эффективности классификаций для выборок. В таблице 21 представлены результаты дискриминантного анализа для выборки сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Таблица 21 – Результаты различения групп сотрудников по уровню успешности адаптации

Вид проверки		Уровень успешности адаптации	Предсказанная принадлежность к группе		Всего
			1 – высокий	3 – низкий	
Исходный	Количество	1 – высокий	95	3	98
		3 – низкий	9	25	34
	%	1 – высокий	96,9	3,1	100,0
		3 – низкий	26,5	73,5	100,0
Перекрестно проверенный	Количество	1 – высокий	95	3	98
		3 – низкий	12	22	34
	%	1 – высокий	96,9	3,1	100,0
		3 – низкий	35,3	64,7	100,0

Примечание:

- а. 90,9% выбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.
- б. При анализе перекрестная проверка производится только для этих наблюдений. При перекрестной проверке каждое наблюдение классифицируется с помощью функций, полученных из всех остальных наблюдений, кроме данного.
- с. 88,6% выбранных перекрестно проверенных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

В представленной таблице видно, что 95 из 98 сотрудников из группы с высоким уровнем успешности адаптации (96,9 %) и 25 из 34 сотрудников из группы с низким уровнем (73,5 %) были классифицированы корректно. Таким образом 90,9 % наблюдений классифицированы правильно.

Для уточнения прогностической способности классификаций была проведена перекрестная проверка, которая способствовала уточнению прогностической способности. В результате 88,6 % наблюдений общей выборки были классифицированы правильно.

В связи с наличием достоверно значимых различий, полученных в процессе проведения сравнительного анализа, а также с наличием в научной литературе данных о важности половой принадлежности в рамках прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности помимо общего (1-й уровень) было разработано уточняющее решающее правило прогнозирования с учетом половой принадлежности (для сотрудников мужского и женского пола (2-й уровень)).

В процессе дискриминантного анализа также было произведено вычисление основных групповых статистик переменных, проведена проверка нулевой гипотезы о равенстве средних значений во всех дискриминантных функциях совокупности посредством вычисления критериев равенства групповых средних с учетом половой принадлежности (приложение 3).

На основании вычисленных критериев равенства групповых средних были выделены наиболее значимые предикторы (переменные), вносящие наибольший вклад в различительную способность групп сотрудников мужского пола по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности (таблица 22) и групп сотрудников женского пола по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности (таблица 23).

Таблица 22 – Итоговая таблица пошагового дискриминантного анализа для сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации

№ шага	Переменная (предиктор)	λ Уилкса	F- критерий	P- уровень
1	С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	,588	56,042	,000
2	Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л.В. Куликова)	,499	39,600	,000
3	Обычно во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (восприятие отношения к себе – ВОкС)	,471	29,194	,000
4	Поведенческая регуляция (ПР) (МЛО)	,446	23,901	,000
5	Психотические реакции и состояния (ПС) (МЛО)	,420	21,010	,000

Согласно данной таблице, для разделения по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности наибольшей дискриминативной способностью обладают показатели «С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность» (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла

(форма С), «Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона» (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова).

Таблица 23 – Итоговая таблица пошагового дискриминантного анализа для сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации

№ шага	Переменная (предиктор)	λ Уилкса	F-критерий	P-уровень
1	Поведенческая регуляция (ПР) (МЛЮ)	,644	26,589	,000
2	Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (оценка полученного опыта - ОПЫТ)	,463	27,214	,000
3	Шкала истерии (Ну) (МЛЮ)	,393	23,702	,000
4	Интернальность (интегральная) (СПА)	,340	21,819	,000
5	Поведенческая регуляция (ПР) (МЛЮ) –удаление	,357	27,654	,000
6	F – Сдержанность – экспрессивность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)	,296	26,700	,000
7	I – Жесткость – чувствительность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)	,269	23,925	,000
8	Состязательный мотив (методика оценки уровня притязаний В.Г. Гербачевского)	,242	22,485	,000
9	Шкала коррекции (К) (МЛЮ)	,215	21,865	,000
10	Обычно в течение одного дня я взаимодействую (работаю, учусь)... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (взаимодействие – ВЗ)	,189	21,956	,000
11	Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (самостоятельность деятельности в социуме - СД)	,169	21,862	,000

Согласно данной таблице, для разделения по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности наибольшей дискриминативной способностью обладают показатели «Оценка полученного опыта» (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова), «Шкала истерии (Ну)» (МЛЮ), интегральный показатель «Интернальность» (СПА).

С целью определения обоснованности группировки и сравнения показателей проводилась проверка равенства дисперсионно-ковариационных матриц по критерию М. Бокса для полярных групп (высокий и низкий уровни

успешности адаптации к профессиональной деятельности) с учетом половой принадлежности. Полученные результаты свидетельствуют о достоверном различии ковариационных матриц во всех группах ($p = 0,000$) (приложение 3).

Результаты проверки обоснованности и статистической значимости полученных дискриминантных функций для сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности представлены в таблицах 24 и 25

Таблица 24 – Собственные значения дискриминантной функции для сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Функция	Собственное значение	% дисперсии	Суммарный %	Каноническая корреляция
1	1,382 ^a	100,0	100,0	,762

Таблица 25 – Лямбда Уилкса дискриминантной функции для сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Критерий для функций	λ Уилкса	Хи-квадрат	Ст. св.	Значимость
1	,420	67,274	5	,000

Полученная дискриминантная функция для сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности достаточно сильно различает группы по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности, что показывает высокое качество проведенной классификации и ее состоятельность.

Результаты проверки обоснованности и статистической значимости полученных дискриминантных функций для сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности представлены в таблицах 26 и 27.

Полученная дискриминантная функция для сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности сильно различает группы по уровню успешности адаптации к профессиональной

деятельности, что показывает высокое качество проведенной классификации и ее состоятельность.

Таблица 26 – Собственные значения дискриминантной функции для сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Функция	Собственное значение	% дисперсии	Суммарный %	Каноническая корреляция
1	4,919 ^a	100,0	100,0	,912

Таблица 27 – Лямбда Уилкса дискриминантной функции для сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Критерий для функций	λ Уилкса	Хи-квадрат	Ст. св.	Значимость
1	,169	77,350	9	,000

В процессе проведения дискриминантного анализа пошаговым методом для группы сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности были выбраны 5 переменных (предикторов), способствующих лучшему разделению сотрудников на группы по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности (таблица 28).

Таблица 28 – Коэффициенты стандартизованной канонической дискриминантной функции переменных для сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации

Переменная (предиктор)	Функция
	1
Поведенческая регуляция (ПР) и НПУ (МЛО)	,613
Психотические реакции и состояния (ПС) (МЛО)	,425
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	,403
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	,427
Обычно во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (восприятие отношения к себе – ВОкС)	,391

Наибольшей различительной способностью обладают и вносят вклад в разделение групп предикторы «Поведенческая регуляция» (МЛО), «Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона» (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова), «Психотические реакции и состояния» (МЛО).

В процессе проведения дискриминантного анализа пошаговым методом для группы сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности были выбраны 9 переменных (предикторов), способствующих лучшему разделению сотрудников на группы по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности (таблица 29).

Таблица 29 – Коэффициенты стандартизованной канонической дискриминантной функции переменных для сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации

Переменная	Функция
	1
Интернальность (интегральная) (СПА)	,873
Состязательный мотив (методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского)	,600
Шкала коррекции (К) (МЛО)	,550
Шкала истерии (Ну) (МЛО)	-,766
F – Сдержанность – экспрессивность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)	-,510
I – Жесткость – чувствительность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)	,731
Обычно в течение одного дня я взаимодействую (работаю, учусь)... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (взаимодействие – ВЗ)	,500
Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К.В. Злоказова) (самостоятельность деятельности в социуме - СД)	,413
Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (оценка полученного опыта – ОПЫТ)	1,327

Наибольшей различительной способностью обладают и вносят вклад в разделение групп предикторы «I – Жесткость – чувствительность» (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С), интегральный показатель «Интернальность» (СПА), «Шкала истерии (Ну)» (МЛО).

Структурная матрица со значениями функций всех переменных и априорные вероятности для групп с учетом половой принадлежности представлены в приложении 3. Компоненты линейных классификационных функций для определения прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников мужского пола представлены в таблице 30.

Таблица 30 – Линейные классификационные функции (ЛКФ) для сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Показатель	Коэффициент	
	ЛКФ – 1 Высокий уровень успешности адаптации к профессио- нальной деятельности	ЛКФ – 3 Низкий уровень успешности адаптации к профессио- нальной деятельности
Поведенческая регуляция (ПР) и НПУ (МЛО)	7,822	6,807
Психотические реакции и состояния (ПС) (МЛО)	10,625	10,081
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	2,516	1,669
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)	2,983	2,765
Обычно во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) (восприятие отношения к себе - ВОкС)	29,498	26,515
(Константа)	-250,475	-209,158

Компоненты линейных классификационных функций для определения прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников женского пола представлены в таблице 31.

Таблица 31 – Линейные классификационные функции (ЛКФ) для сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности

Показатель	Коэффициент	
	ЛКФ – 1 Высокий уровень успешности адаптации к проф. деятельности	ЛКФ – 3 Низкий уровень успешности адаптации к проф. деятельности
Интернальность (интегральная) (СПА)	1,677	1,265
Состязательный мотив (методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского)	4,433	3,543
Шкала коррекции (К) (МЛЮ)	2,960	2,521
Шкала истерии (Ну) (МЛЮ)	–,341	,538
F – Сдержанность – экспрессивность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	–3,231	–1,583
I – Жесткость – чувствительность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))	10,348	8,313
Обычно в течение одного дня я взаимодействую (работаю, учусь)... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми») – (взаимодействие - ВЗ)	14,847	11,883
Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) – (самостоятельность деятельности в социуме - СД)	17,443	14,453
Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать... (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова) – (оценка полученного опыта - ОПЫТ)	42,636	31,469
(Константа)	–351,367	–270,359

Далее проводился анализ эффективности классификаций для выборок. В таблице 32 представлены результаты дискриминантного анализа для выборки сотрудников мужского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

В представленной таблице видно, что 58 из 59 сотрудников мужского пола из группы с высоким уровнем успешности адаптации (98,3 %) и 17 из 23 сотрудников из группы с низким уровнем (73,9 %) были классифицированы корректно. Таким образом, 91,5 % наблюдений классифицированы правильно.

Таблица 32 – Результаты различения групп сотрудников мужского пола по уровню успешности адаптации

Вид проверки		Уровень успешности адаптации	Предсказанная принадлежность к группе		Всего
			1 – высокий	3 – низкий	
Исходный	Количество	1 – высокий	58	1	59
		3 – низкий	6	17	23
	%	1 – высокий	98,3	1,7	100,0
		3 – низкий	26,1	73,9	100,0
Перекрестно проверенный	Количество	1 – высокий	57	2	59
		3 – низкий	7	16	23
	%	1 – высокий	96,6	3,4	100,0
		3 – низкий	30,4	69,6	100,0

Примечание:

а. 91,5% выбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

б. При анализе перекрестная проверка производится только для этих наблюдений. При перекрестной проверке каждое наблюдение классифицируется с помощью функций, полученных из всех остальных наблюдений, кроме данного.

с. 89,0% выбранных перекрестно проверенных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

В таблице 33 представлены результаты дискриминантного анализа для выборки сотрудников женского пола с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Таблица 33 – Результаты различения групп сотрудников женского пола по уровню успешности адаптации

Вид проверки		Уровень успешности адаптации	Предсказанная принадлежность к группе		Всего
			1 – высокий	3 – низкий	
Исходный	Количество	1 – высокий	39	0	39
		3 – низкий	0	11	11
	%	1 – высокий	100,0	0,0	100,0
		3 – низкий	0,0	100,0	100,0
Перекрестно проверенный	Количество	1 – высокий	38	1	39
		3 – низкий	1	10	11
	%	1 – высокий	97,4	2,6	100,0
		3 – низкий	9,1	90,9	100,0

Примечание:

а. 100,0% выбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

б. При анализе перекрестная проверка производится только для этих наблюдений. При перекрестной проверке каждое наблюдение классифицируется с помощью функций, полученных из всех остальных наблюдений, кроме данного.

с. 96,0% выбранных перекрестно проверенных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

Согласно данным таблицы, 39 из 39 сотрудников женского пола из группы с высоким уровнем успешности адаптации (100 %) и 11 из 11 сотрудников из группы с низким уровнем успешности адаптации (100 %) классифицированы корректно. Таким образом, 100 % наблюдений классифицировано правильно.

Для уточнения прогностической способности классификаций была проведена перекрестная проверка, которая способствовала уточнению прогностической способности. В результате 89,0 % наблюдений мужской выборки и 96,0 % наблюдений женской выборки были классифицированы правильно.

Таким образом, в процессе процедуры дискриминантного анализа были выявлены индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности, позволяющие прогнозировать успешность адаптации к профессиональной деятельности. Установлено, что имеются различия в наборе психологических характеристик сотрудников мужского и женского пола, способствующих оценке перспектив успешности адаптации к профессиональной деятельности. В рамках прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников предложен двухуровневый психодиагностический алгоритм прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности, состоящий из общего и уточненного решающих правил, полученных на основании разделения с учетом половой принадлежности.

3.7. Результаты апробации психодиагностического алгоритма прогнозирования успешности адаптации сотрудников, проходящих профессиональное обучение

Разработанный психодиагностический алгоритм прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников был апробирован на сотрудниках, проходящих профессиональное обучение на базе Института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского университета МВД России в количестве 127 человек, из них 19 сотрудников не смогли закончить

профессиональное обучение по различным причинам, были отчислены и откомандированы в территориальные подразделения.

На основании субъективного и объективных критериев с помощью кластерного анализа (методом к-средних) сотрудники (N = 108) были поделены на 3 группы по уровню успешности адаптации: высокий, средний и низкий. График средних значений показателей при разделении исходной совокупности сотрудников на три кластера (группы) представлен на рисунке 63.

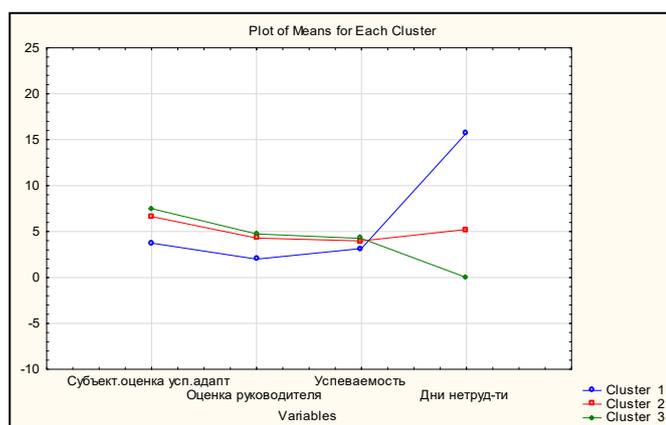


Рисунок 63 – Группы сотрудников с разным уровнем успешности адаптации (по результатам кластерного анализа)

Сформированные группы значительно различались по всем индивидуальным показателям (таблица 34).

Таблица 34 – Проверка правильности выделения кластеров

Показатели	Сумма квадратов между группами	Ст. св.	Сумма квадратов внутри группы	F	Значимость
Субъективная оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности	259,554	2	74,2430	183,5401	0,000
Успеваемость (балл)	22,194	2	12,5361	92,9450	0,000
Дни нетрудоспособности	4247,560	2	816,2923	273,1826	0,000
Экспертная оценка	147,513	2	39,0053	198,5489	0,000

Примечание: ст. св – степень свободы.

Для оценки эффективности двухуровневого психодиагностического алгоритма были использованы только группы с высоким ($N = 31$) и низким ($N = 34$) уровнями успешности адаптации к профессиональной деятельности. Отчисленные сотрудники были отнесены к группе с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности ($N = 19$) (из них 13 мужчин и 6 женщин).

Таким образом, к группе сотрудников с высоким уровнем относится 31 сотрудник, с низким – 53 сотрудника; среди сотрудников мужского пола к группе с высоким уровнем относятся 23 сотрудника, с низким – 46 сотрудника, среди сотрудников женского пола – 8 и 7 соответственно.

Точность прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности представлена в таблице 35. Точность прогноза успешности адаптации для сотрудников мужского и женского пола представлена в таблице 36.

Таблица 35 – Оценка эффективности прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, проходящих профессиональное обучение

Прогноз	Расчет прогноза	Сотрудники	
		n	%
Благоприятный прогноз (ЛКФ-1 – высокий уровень успешности адаптации к проф. деятельности)	Тп	31	77,5
	Ошп	9	22,5
	N	40	100
Неблагоприятный прогноз (ЛКФ-3 низкий уровень успешности адаптации к проф. деятельности)	Тп	44	100
	Ошп	0	0
	N	44	100
Итог	Тп	75	89,3
	Ошп	9	10,7
	N	84	100

Примечание: Тп – точность прогноза; Ошп – ошибка прогноза; N–количество сотрудников.

Таким образом, точность общего прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности на основании разработанных психодиагностических алгоритмов для сотрудников, проходящих профессиональное обучение, составляет 89,3 %.

Таблица 36 – Оценка эффективности прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности для сотрудников мужского и женского пола

Прогноз	Расчет прогноза	Сотрудники мужского пола		Сотрудники женского пола	
		N	%	N	%
Благоприятный прогноз (ЛКФ-1 – высокий уровень успешности адаптации к проф. деятельности)	Тп	23	82,1	8	100
	Ошп	5	17,9	0	0
	N	28	100	8	100
Неблагоприятный прогноз (ЛКФ-3 низкий уровень успешности адаптации к проф. деятельности)	Тп	41	100	7	100
	Ошп	0	0	0	0
	N	41	100	7	100
Итог	Тп	64	92,8	15	100
	Ошп	5	7,2	0	0
	N	69	100	15	100

Примечание: Тп – точность прогноза; Ошп – ошибка прогноза; N – количество сотрудников.

Точность прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности на основании разработанных психодиагностических алгоритмов для сотрудников мужского и женского пола, проходящих профессиональное обучение составляет 92,8 % и 100 % соответственно.

Выводы по третьей главе

1. Оценка успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, осуществляется на основании субъективного и объективных критериев. Объективные критерии представлены оценкой руководителей, успеваемостью, наличием (отсутствием) временной нетрудоспособности вследствие болезни. Субъективный критерий – субъективная оценка успешности адаптации к профессиональной деятельности.

2. На основе данных критериев с помощью кластерного анализа (методом k-средних) сформировано три группы сотрудников: с высоким (N = 98), средним (N = 86) и низким (N = 34) уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности. Согласно полученным результатам, сотрудники, отнесенные к первой группе (с высоким уровнем успешности адаптации к

профессиональной деятельности), характеризуются хорошей успеваемостью, высоким значением экспертной оценки, низким уровнем заболеваемости и высокой субъективной оценкой успешности адаптации. Сотрудники, отнесенные ко второй группе, субъективно оценивают успешность адаптации как оптимальную, отличаются высокой оценкой руководителем их способностей к адаптации, сниженной успеваемостью и средним уровнем нетрудоспособности. Третья группа сотрудников отличается высоким уровнем нетрудоспособности, низкой оценкой руководителя, низкой успеваемостью и субъективно более низкой оценкой успешности адаптации к профессиональной деятельности.

3. С помощью сравнительного анализа обнаружены достоверно значимые различия между сотрудниками с высоким, средним и низким уровнями успешности адаптации к профессиональной деятельности в показателях потребностно-мотивационной и ценностно-смысловой сфер, индивидуально-психологических и социально-психологических особенностях, уровне правосознания и доминирующего состояния.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются высоким уровнем нервно-психической устойчивости ($p = 0,000$) и личностного адаптационного потенциала ($p = 0,000$), устойчивости эмоционального тона ($p = 0,000$), уверенностью в собственных силах ($p = 0,000$) (психофизиологический критерий); высокой социально-психологической адаптированностью ($p = 0,007$), принятием себя ($p = 0,018$), эмоциональным комфортом ($p = 0,032$), интернальностью ($p = 0,005$), ориентацией на служение ($p = 0,000$), положительной оценкой полученного опыта ($p = 0,001$), восприятия отношения к себе ($p = 0,002$), оптимальным уровнем правосознания ($p = 0,05$), удовлетворенностью ($p = 0,000$) (социально-психологический критерий); высоким уровнем познавательного мотива ($p = 0,029$), оценки своего потенциала ($p = 0,003$), высокой коммуникативностью ($p = 0,001$), нормативностью поведения ($p = 0,006$), эмоциональной стабильностью ($p = 0,000$), адекватной самооценкой ($p = 0,026$), способностью к самоконтролю ($p = 0,016$),

активным отношением к жизненной ситуации ($p = 0,001$) (профессионально-деятельностный критерий).

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются высокими показателями потребности личности в общении ($p = 0,004$), стремлении к стабильности в профессиональной деятельности ($p = 0,009$) (социально-психологический критерий); высоким уровнем мотивации привлекательности деятельности ($p = 0,002$), оценки достигнутых результатов в профессиональной деятельности ($p = 0,002$) и намеченного уровня мобилизации прилагаемых для достижения цели усилий ($p = 0,010$), высоким уровнем общительности ($p = 0,001$).

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются социально-психологической дезадаптивностью ($p = 0,018$), неудовлетворенностью собой ($p = 0,027$) и окружающими людьми ($p = 0,036$), эмоциональным дискомфортом ($p = 0,035$), экстернальным локусом контроля ($p = 0,012$), стремлением к рискованным поступкам ($p = 0,003$) (социально-психологический критерий), высоким уровнем психотических реакций и состояний ($p = 0,001$), проявлением дезадаптационных нарушений ($p = 0,002$) (психофизиологический компонент); эмоциональной напряженностью ($p = 0,001$), тревожностью ($p = 0,000$), поглощенностью своим внутренним миром ($p = 0,018$), выраженной мотивацией к смене деятельности ($p = 0,021$), акцентуациями личности, выраженными в повышенном контроле ($p = 0,019$), импульсивности ($p = 0,001$), отстраненности от внешнего мира ($p = 0,000$).

4. Выявлены достоверно значимые различия психологических особенностей личности сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности с учетом половой принадлежности. Сотрудники мужского пола стремятся к признанию в коллективе ($p = 0,003$), реализации своей социальной роли ($p = 0,000$), к моральному удовлетворению ($p = 0,012$), более пассивны ($p = 0,043$) и инертны ($p = 0,030$). В восприятии социального пространства сотрудники мужского пола чувствуют себя более спокойными ($p = 0,012$), воспринимают общество как доброжелательное ($p = 0,013$), стремятся

к самостоятельному принятию решений ($p = 0,006$). Для сотрудников женского пола с высоким уровнем успешности адаптации менее значимы вовлеченность в жизнь общества ($p = 0,000$) и семейная жизнь ($p = 0,013$), они чаще подвержены смене настроения ($p = 0,011$) и более чувствительны ($p = 0,002$), тревожны ($p = 0,000$), эмоционально неустойчивы ($p = 0,001$), менее зависимы от общественного мнения ($p = 0,005$), чувствуют свою востребованность ($p = 0,016$).

Сотрудники мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности достоверно выше оценивают свой потенциал ($p = 0,040$), возможности ($p = 0,041$) и результаты деятельности ($p = 0,002$), склонны к доминированию в общении ($p = 0,002$) и адекватной поведенческой регуляции ($p = 0,001$), в процессе выполнения служебных задач не всегда ощущают поддержку от коллектива ($p = 0,011$). Сотрудники женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности более ведомы ($p = 0,013$), чувствительны ($p = 0,000$), ранимы ($p = 0,000$) и тревожны ($p = 0,013$), более заинтересованы в оценке коллективом своих поступков ($p = 0,044$), адекватно оценивают свою роль в социуме ($p = 0,016$), стремятся к получению новых знаний ($p = 0,048$), достижению поставленных целей ($p = 0,019$), к материальному благополучию ($p = 0,014$).

У сотрудников мужского и женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отсутствуют различия в ценностно-смысловой сфере, доминирующем состоянии. Однако у сотрудников мужского пола достоверно выше значения адекватности самооценки ($p = 0,014$) и более выражен состязательный мотив ($p = 0,006$). Сотрудники женского пола достоверно более адаптивны ($p = 0,049$), дружелюбны ($p = 0,010$), импульсивны ($p = 0,011$), чувствительны ($p = 0,008$) и склонны к демонстративности поведения ($p = 0,045$).

5. Выявлены достоверно значимые различия в направленности динамики психологических особенностей личности сотрудников с учетом уровня успешности адаптации к профессиональной деятельности и половой принадлежности. У сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к

профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения наблюдаются динамика, направленная на снижение устойчивости эмоционального тона ($p = 0,02$) (психофизиологический критерий), снижение общительности ($p = 0,000$), повышение мотивации самоуважения ($p = 0,043$) и смены деятельности ($p = 0,000$), доминантности ($p = 0,01$), конформизма ($p = 0,036$), активности ($p = 0,016$) (профессионально-деятельностный критерий); повышение стремления к реализации творческих способностей ($p = 0,007$), к расширению межличностного взаимодействия ($p = 0,028$), повышение значимости семейных ценностей ($p = 0,037$) и стабильности места проживания ($p = 0,000$), стремления к риску ($p = 0,016$) и конкуренции ($p = 0,026$), расширение благоприятного социального взаимодействия ($p = 0,028$), трансформации восприятия социального пространства, выраженного в изменении представления о себе ($p = 0,024$), повышении ощущения доброжелательности окружающих ($p = 0,007$) (социально-психологический критерий).

Сотрудники мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются стремлением в отстаивании в своего мнения в социуме ($p = 0,041$) (социально-психологический критерий), отсутствии динамики в мотивации смены деятельности (профессионально-деятельностный критерий) и доминирующем состоянии (психофизиологический критерий). Для сотрудников женского пола отмечается повышение ценности вовлеченности в общественную жизнь ($p = 0,046$) (социально-психологический критерий); среди индивидуально-психологических характеристик отмечается повышение энергичности и активности ($p = 0,034$) (профессионально-деятельностный критерий).

У сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отмечается динамика, направленная на снижение поведенческой регуляции ($p = 0,000$), личностного адаптационного потенциала ($p = 0,000$), устойчивости эмоционального тона ($p = 0,026$), повышение астенических реакций и состояний ($p = 0,035$), дезадаптационных нарушений ($p = 0,044$) (психофизиологический критерий); снижение привлекательности

деятельности ($p = 0,037$) и оценки своих возможностей в процессе ее осуществления ($p = 0,043$), позитивная динамика в повышении сложности задач ($p = 0,047$), снижение коммуникативности ($p = 0,01$) и общительности ($p = 0,000$), моральной нормативности ($p = 0,001$), повышение эмоциональной фрустрированности ($p = 0,006$), проявление акцентуаций личности, связанных с повышением тревожности ($p = 0,017$), замкнутости в себе ($p = 0,022$), эмоциональной напряженности ($p = 0,003$) (профессионально-деятельностный критерий); снижение социально-психологической адаптивности ($p = 0,000$), принятия себя ($p = 0,000$) и удовлетворенности взаимодействия в коллективе ($p = 0,000$), эмоционального комфорта ($p = 0,043$), интернального локус контроля ($p = 0,015$), удовлетворенности жизнью ($p = 0,006$); повышение важности признания в обществе ($p = 0,025$), стремления к автономии ($p = 0,047$) и творческой активности ($p = 0,04$) (социально-психологический критерий).

Для сотрудников мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характерна положительная динамика в ценностно-смысловой сфере (повышении ценности профессиональной деятельности ($p = 0,036$), стремление к повышению уровня образованности ($p = 0,05$) и увлечений ($p = 0,041$), развитие своих личностных качеств ($p = 0,035$)); положительная динамика в восприятии социального пространства заключается в повышении значимости общественного мнения ($p = 0,025$) (социально-психологический критерий). Сотрудники женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуется в ценностно-смысловой сфере отрицательной динамикой по показателю «Служение» ($p = 0,039$) и положительной динамикой по показателю «Автономия» ($p = 0,05$) (социально-психологический критерий). У сотрудников данной группы отсутствует динамика по показателям восприятия социального пространства.

У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности выражена динамика, направленная на снижение нервно-психической устойчивости ($p = 0,000$), личностного адаптационного потенциала ($p = 0,002$), устойчивости эмоционального тона ($p = 0,000$),

спокойствия ($p = 0,000$), субъективного ощущения силы ($p = 0,002$), повышение астенических ($p = 0,009$) и психотических ($p = 0,007$) реакций и состояний, дезадаптационных нарушений ($p = 0,001$) (психофизиологический критерий); снижение инициативности ($p = 0,025$), намеченного уровня мобилизации усилий ($p = 0,044$), коммуникативного потенциала ($p = 0,000$), общительности ($p = 0,000$), моральной нормативности ($p = 0,036$), эмоциональной стабильности ($p = 0,023$), проявление акцентуаций личности, выраженных в повышении тревожности ($p = 0,002$), сверхконтроля ($p = 0,01$) депрессивности ($p = 0,005$), демонстративности поведения ($p = 0,009$), ригидности ($p = 0,001$), повышение мотивации к усложнению профессиональной деятельности ($p = 0,026$) (профессионально-деятельностный критерий); снижение адаптивности ($p = 0,01$), удовлетворенности личностными характеристиками ($p = 0,009$), уровня доброжелательности к окружающим ($p = 0,009$), эмоционального комфорта ($p = 0,000$), интернального локус контроля ($p = 0,020$), интернальности ($p = 0,001$), уровня бытовой ($p = 0,003$) и правовой ($p = 0,03$) сфер правосознания, ценности семейной жизни ($p = 0,046$), повышение дезадаптивности ($p = 0,000$), эмоционального дискомфорта ($p = 0,000$), экстернального локус контроля ($p = 0,000$), неприятия других ($p = 0,002$) (социально-психологический критерий).

У сотрудников мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отмечается снижение познавательной активности ($p = 0,033$), оценки достоверности результатов ($p = 0,041$) и своего потенциала ($p = 0,018$), значимости результатов деятельности ($p = 0,016$) (профессионально-деятельностный критерий), снижение самооценки ($p = 0,048$), повышение импульсивности ($p = 0,016$), повышение эмоционального дискомфорта ($p = 0,002$) (социально-психологический критерий). Сотрудники женского пола с низким уровнем успешности адаптации характеризуются сдержанностью ($p = 0,036$), повышением мотивации к изменению деятельности ($p = 0,007$) и важности высоких результатов деятельности коллег ($p = 0,042$) (профессионально-деятельностный критерий).

6. Выявлена структура индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, которая включает в себя три компонента: психофизиологический, социально-психологический и профессионально-деятельностный. Социально-психологический компонент представлен совокупностью комплекса факторов оценки динамики взаимодействия, восприятия и ориентации социального пространства, направленности на социум, а профессионально-деятельностный – стилевым показателем профессиональной деятельности и мотивационно-профессиональным фактором.

7. На основе дискриминантного анализа определены дискриминантные переменные, имеющие наибольшую значимость при классификации сотрудников органов внутренних дел на группы «высокий уровень успешности адаптации» и «низкий уровень успешности адаптации»; для выборки в целом – показатели ценностно-мотивационной сферы, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности, доминирующее состояние. В процессе дискриминантного анализа были определены предикторы, обеспечивающие разделение участников исследования с учетом половой принадлежности. Для сотрудников мужского пола – индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности, показатели доминирующего состояния; для сотрудников женского пола – показатели мотивационно-потребностной сферы и доминирующего состояния, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности.

8. Предложен двухуровневый психодиагностический алгоритм, входящий в прогностическую модель успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, характеризующийся высокой прогностической способностью (общее решающее правило – 88,6 %, уточненное решающее правило для сотрудников мужского пола – 89 %, для сотрудников женского пола – 96 %).

9. Произведена апробация на независимой выборке разработанного двухуровневого психодиагностического алгоритма прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, которая показала высокую точность: для общего уровня – 89,3 %, для сотрудников мужского и женского пола – 92,8 % и 100 % соответственно.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

На основании проведенного эмпирического исследования предложены следующие практические рекомендации:

Психологам образовательных организаций и территориальных органов МВД России рекомендуется:

1. Для оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности использовать психофизиологический, социально-психологический и профессионально-деятельностный критерии, описание которых представлено в главе 2.

Для формирования групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе организации психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел целесообразно использование следующих психодиагностических методик:

Общий уровень:

– методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского, многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО), методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла, методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова, анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова, методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер;

Второй уровень (с учетом половой принадлежности):

– для сотрудников мужского пола – многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО), методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла, методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова, анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова;

– для сотрудников женского пола – методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд), анкета «Представление

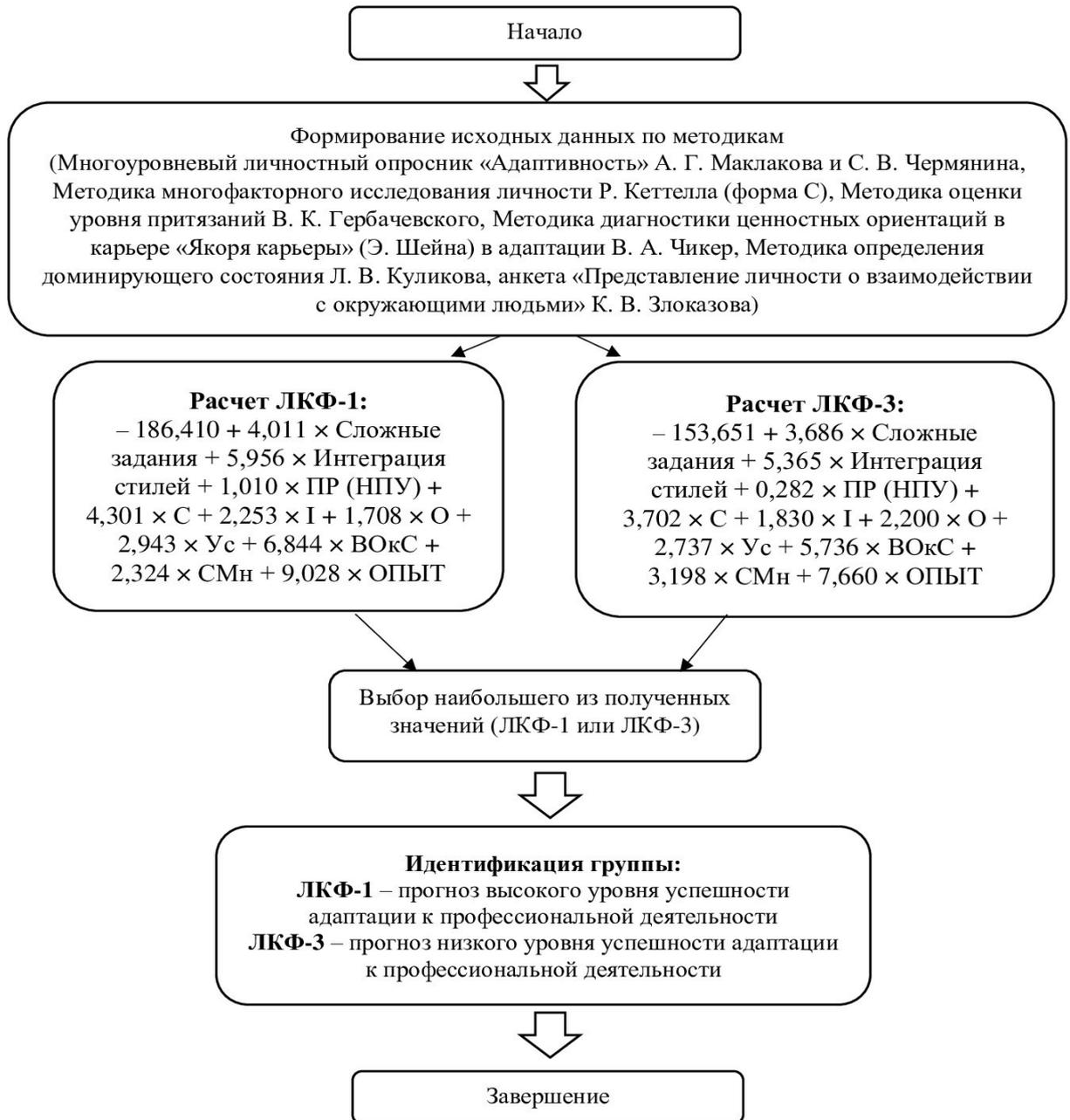
личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова, методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского, методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла.

С целью прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников в период профессионального обучения производится расчет по двум разработанным формулам линейных классификационных функций (ЛКФ). Верной является та ЛКФ, которая имеет более высокий результат.

Прогноз успешности адаптации к профессиональной деятельности производится на основании общего (рисунок 64) и уточненного (с учетом половой принадлежности: для сотрудников мужского пола (рисунок 65) и сотрудников женского пола (рисунок 66)) решающих правил.

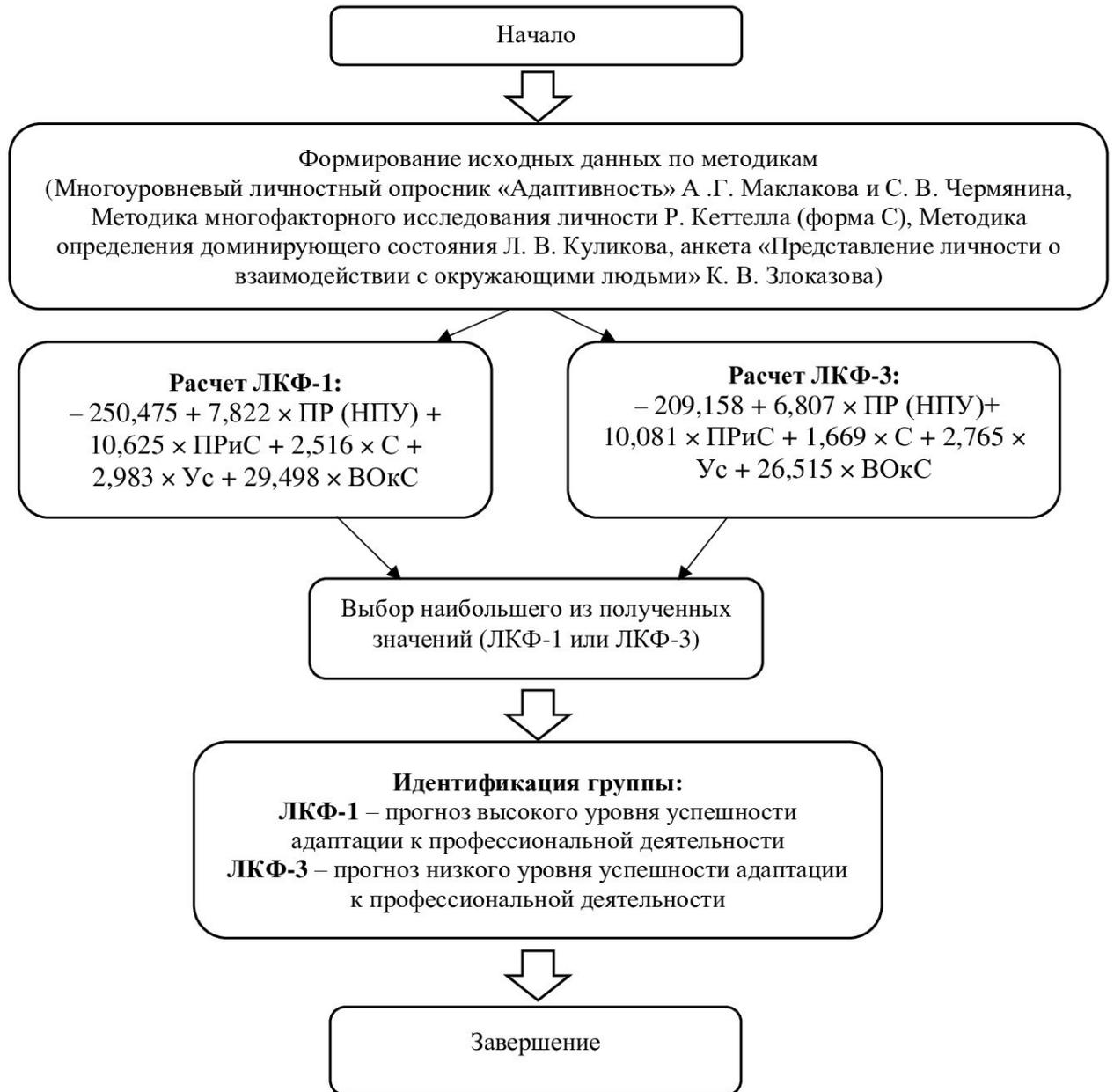
Таким образом, причисление сотрудников к одной из групп успешности адаптации к профессиональной деятельности осуществляется на основании следующих ЛКФ (линейных классификационных функций): либо ЛКФ-1 – высокий уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности, либо ЛКФ-3 – низкий уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности.

В процессе профессионального психологического отбора для повышения эффективности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, целесообразно использовать разработанные для прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности общее и уточненное решающие правила с учетом половой принадлежности.



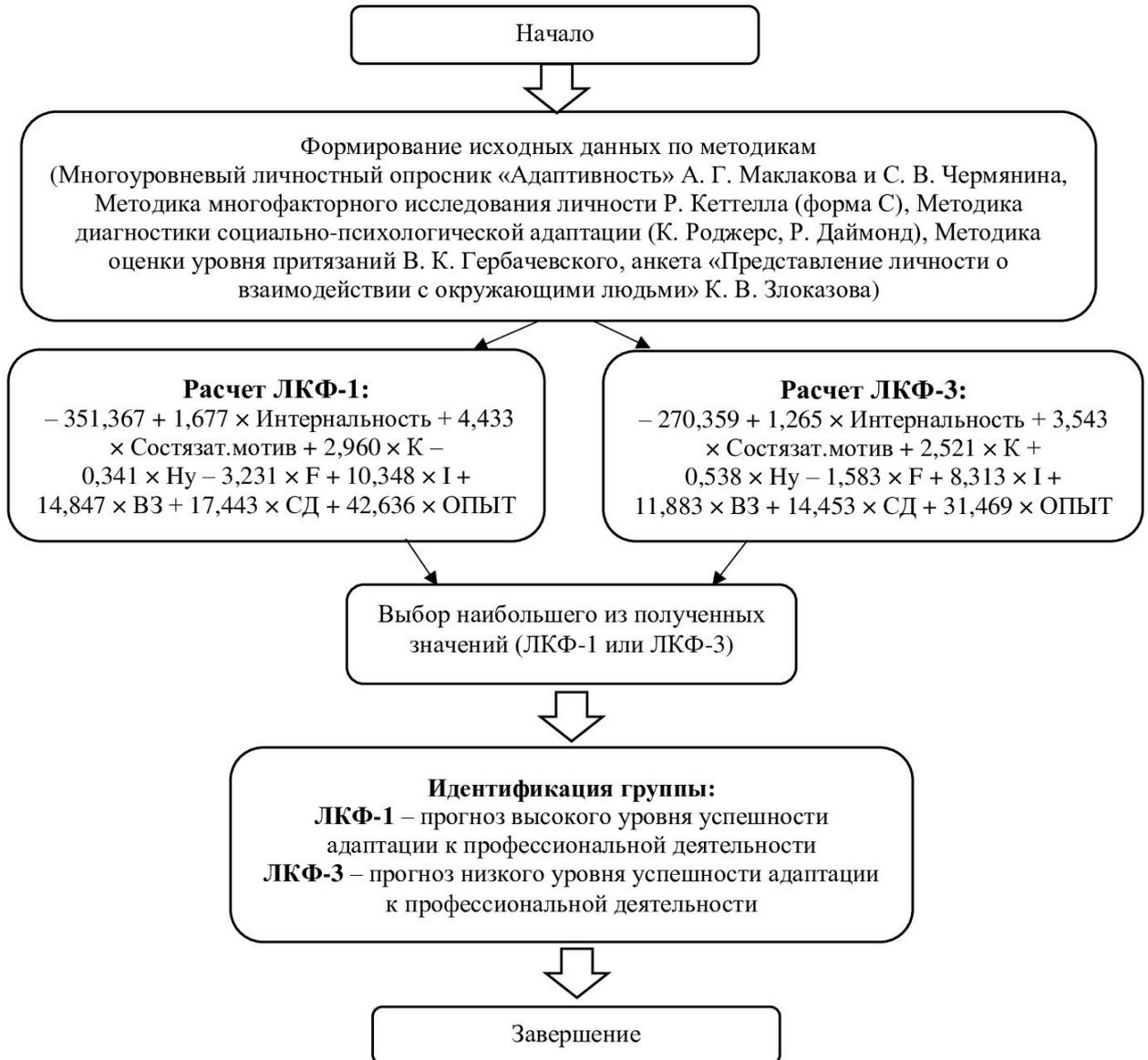
Примечание: ЛКФ – линейная классификационная функция; Сложные задания (Методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского); Интеграция стилей жизни (Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейна) в адаптации В. А. Чикер); ПР (НПУ) – поведенческая регуляция (Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина); С – Эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность, I – Жесткость – чувствительность, O – Спокойствие - тревожность (Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)); Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова); ВОкС - Восприятие отношения к себе (Обычно, во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю), СМн – Собственное мнение (Собственное мнение о себе я ...), ОПЫТ - Оценка полученного опыта (Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать...) (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова).

Рисунок 64 – Алгоритм прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел



Примечание: ЛКФ – линейная классификационная функция; ПР (НПУ) – поведенческая регуляция, ПРиС – Психотические реакции и состояния (Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина); С – Эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность (Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)); Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова); ВОкС – Восприятие отношения к себе (Обычно, во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю) (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова).

Рисунок 65 – Алгоритм прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников мужского пола



Примечание: ЛКФ – линейная классификационная функция; Интернальность – интегральный показатель интернальности (Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд); Состязательный мотив (Методика оценки уровня притязаний В. К. Гербачевского); К – Шкала коррекции (К), Ну – Шкала истерии (Ну) (Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина); F – Сдержанность – экспрессивность, I – Жесткость – чувствительность (Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)); Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (Методика определения доминирующих состояний Л. В. Куликова); ВЗ – Взаимодействие (Обычно, в течении одного дня я взаимодействую (работаю, учусь)...), СД – Самостоятельность деятельности в социуме (Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я...), ОПЫТ – Оценка полученного опыта (Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать...) (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова).

Рисунок 66 – Алгоритм прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников женского пола

2. В процессе психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел целесообразно проводить работу по повышению уровня адаптации к профессиональной деятельности (таблица 37).

Таблица 37 – Мероприятия психологического сопровождения, направленные на повышение успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности	
Низкий уровень	Высокий уровень
<p><i>Повышение:</i> мотивации к службе в органах внутренних дел, ответственности, стремления к преодолению затруднений, стремления к получению знаний умений и навыков с целью повышения уровня профессионализма, уровня саморегуляции.</p> <p><i>Снижение:</i> стремления к независимости от правил и норм, принятых в правоохранительных органах</p>	
<p><i>Повышение:</i> поведенческой регуляции, уровня социального взаимодействия, самооценки, эмоциональной устойчивости, уровня правосознания, удовлетворённости деятельностью</p>	<p><i>Повышение</i> мотивационной направленности и значимости профессиональной деятельности</p>
<p><i>Снижение</i> тревожности и эмоциональной напряженности</p>	

Психологам образовательных организаций МВД России для повышения объективности полученной в процессе психодиагностического исследования информации целесообразно:

- постоянно взаимодействовать с руководством факультета и курсовыми офицерами;
- в рамках проведения исследования включить наблюдение и анализ результатов учебной и служебной деятельности в период прохождения профессионального обучения;
- проводить с руководством факультета и курсовыми офицерами занятия в рамках морально-психологической подготовки, направленные на повышение компетентности по проблеме адаптации к профессиональной деятельности.

В период профессионального обучения систему психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел целесообразно ориентировать на развитие мотивационных, социально-психологических, регуляторных

компонентов адаптации к профессиональной деятельности посредством увеличения учебного времени на проведение практических занятий в рамках морально-психологической подготовки, а также проведения тренингов, направленных на развитие данных компонентов.

Профессорско-преподавательскому составу, в том числе преподавателям – кураторам учебных групп целесообразно проведение следующих мероприятий:

- обеспечение благоприятного психологического климата в учебном коллективе; при наличии межличностных конфликтов оказание помощи в их разрешении;
- формирование направленности на профессиональную деятельность;
- развитие профессионально важных качеств;
- помощь в преодолении трудностей, возникающих в процессе профессионального обучения;
- передача положительного опыта профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При обобщении результатов теоретического и эмпирического исследования по проблеме прогнозирования успешности адаптации сотрудников органов внутренних дел, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, были получены следующие выводы и практические рекомендации:

1. Адаптация к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, представляет собой многомерный динамический процесс приспособления индивида, субъекта труда и личности к изменяющейся профессиональной среде, определяющий активность в устранении неравновесного состояния в социально-психологическом, психофизиологическом и профессионально-деятельностном аспектах, и является важным условием успешности дальнейшего осуществления профессиональных обязанностей.

Критериями оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников выступают субъективная оценка процесса адаптации, результаты профессиональной деятельности (успеваемость) (профессионально-деятельностный критерий), оценка социально-психологического взаимодействия (социально-психологический критерий), наличие (отсутствие) временной нетрудоспособности вследствие болезни (психофизиологический критерий).

2. Теоретическая модель прогнозирования успешности адаптации включает объективные (особенности взаимодействия в организационной среде, особенности профессиональной деятельности и оценка её успешности, пол, наличие (отсутствие) временной нетрудоспособности вследствие болезни) и субъективные (удовлетворенность деятельностью, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личности, показатели мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сфер, доминирующего состояния) показатели успешности адаптации к

профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел.

3. Этап профессионального обучения сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, является наиболее психологически насыщенным, так как задает высокий уровень ситуационной тревожности, эмоциональной включенности в учебно-профессиональную деятельность, характеризуется повышенной стрессогенностью для сотрудников, проходящих профессиональное обучение.

4. Успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, обусловлена: высоким уровнем нервно-психической и эмоциональной устойчивости, низким уровнем тревожности, высоким уровнем нервно-психической устойчивости и личностного адаптационного потенциала, устойчивости эмоционального тона, уверенностью в собственных силах (психофизиологический критерий); высокой социально-психологической адаптированностью, принятием себя, эмоциональным комфортом, интернальностью, ориентацией на служение, положительной оценкой полученного опыта, восприятия отношения к себе, удовлетворенностью (социально-психологический критерий); высоким уровнем познавательного мотива, оценки своего потенциала, высокой коммуникативностью, нормативностью поведения, адекватной самооценкой, способностью к самоконтролю, активным отношением к жизненной ситуации, оптимальным уровнем правосознания (профессионально-деятельностный критерий).

5. Для сотрудников мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характерны проявление состязательной мотивации, мотивации ожидаемого уровня результатов осуществляемой деятельности (профессионально-деятельностный критерий), значимости признания своих достижений в обществе, межличностного взаимодействия, духовного удовлетворения, ценности семьи, вовлеченность в жизнь социума; оценка собственного мнения (социально-психологический

критерий). Для сотрудников женского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характерны устойчивость эмоционального тона, готовность к деятельности, спокойствие (психофизиологический критерий); активное отношение к жизненной ситуации, чувствительность, низкий уровень тревожности (профессионально-деятельностный критерий), положительная оценка дружелюбности в восприятии социального пространства (социально-психологический критерий).

6. Факторная структура индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, включает в себя три фактора: «психофизиологический», «социально-психологический» и «профессионально-деятельностный». При этом «социально-психологический» фактор представлен совокупностью комплекса элементов оценки динамики взаимодействия, восприятия и ориентации социального пространства, направленности на социум, а «профессионально-деятельностный» – стилевым показателем профессиональной деятельности и мотивационно-профессиональным элементом. Данная структура согласуется с тремя критериями успешности адаптации к профессиональной деятельности: психофизиологическим, социально-психологическим и профессионально-деятельностным.

7. Выявлены достоверно значимые различия ($p \leq 0,01$) в направленности динамики психологических особенностей личности сотрудников с учетом уровня успешности адаптации к профессиональной деятельности и половой принадлежности. В группах сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности результаты свидетельствуют об успешном протекании адаптационного процесса к профессиональной деятельности у данных сотрудников. У сотрудников со средним уровнем адаптации к профессиональной деятельности имеются трудности в процессе адаптации, которые чаще проявляются в акцентуации личности у мужчин, а также в сниженных адаптивных способностях и ухудшении доминирующего

состояния как у мужчин, так и у женщин, что указывает на незавершенность адаптации сотрудников к профессиональной деятельности, а также на необходимость большего временного интервала для успешного завершения адаптационного процесса к профессиональной деятельности. У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отмечается отрицательная динамика, направленная на снижение индивидуально-психологических и социально-психологических показателей адаптации, доминирующего состояния, уровня правосознания, что указывает на дезадаптацию данных сотрудников (мужчин и женщин), их неспособность противостоять возникающим трудностям.

8. Разработана и апробирована прогностическая модель успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, которая включает в себя:

- критерии оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности: психофизиологический, социально-психологический и профессионально-деятельностный;
- предикторы, позволяющие прогнозировать успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников с высоким и низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности;
- общее решающее правило: поведенческая регуляция, устойчивость – неустойчивость эмоционального тона, мотивация к повышению сложности выполняемых задач, эмоциональная стабильность, уровень жесткости – чувствительности (восприимчивости личности), уровень тревожности, ценностная ориентация на интеграцию стилей жизни, оценка восприятия отношения к себе, оценка собственного мнения, оценка полученного опыта в процессе взаимодействия в коллективе;
- уточненное решающее правило (с учетом половой принадлежности): для сотрудников мужского пола: устойчивость – неустойчивость эмоционального тона, поведенческая регуляция, психотические реакции и состояния,

эмоциональная стабильность, оценка восприятия отношения к себе в коллективе; для сотрудников женского пола: оценка взаимодействия в коллективе, оценка самостоятельности деятельности, оценка полученного опыта, уровень интернальности, состязательный мотив, уровень жесткости – чувствительности (восприимчивости личности), сдержанности, эмоциональной лабильности, открытости;

– двухуровневый психодиагностический алгоритм, позволяющий прогнозировать успешность адаптации к профессиональной деятельности на этапе профессионального обучения, характеризующийся высокой прогностической способностью (общий алгоритм – 88,6 %, алгоритм для сотрудников мужского пола – 89% и алгоритм для сотрудников женского пола – 96 %).

9. Точность двухуровневого психодиагностического алгоритма прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, проверенная на независимой выборке, составляет: общий уровень – 89,3 %, для сотрудников мужского и женского пола – 92,8 % и 100 % соответственно.

В целом, проведенное диссертационное исследование позволяет констатировать, что гипотеза исследования подтвердилась, поставленные цели и задачи реализованы.

В качестве основных рекомендаций по применению результатов исследования предлагается:

1. Использовать разработанный двухуровневый психодиагностический алгоритм прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности для повышения эффективности психологического сопровождения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в период профессионального обучения.

2. Результаты диссертационного исследования широко использовать в учебном процессе, а также при повышении квалификации и переподготовке

ведомственных психологов, профессорско-преподавательского состава, в том числе преподавателей – кураторов учебных групп.

Проведенное исследование может служить теоретической основой для совершенствования технологии прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности, перспективой для совершенствования различных направлений психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел. Не менее перспективной является разработка методики, способствующей диагностике успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, одним из существенных преимуществ которой должна быть способность на основе индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей составить психологический профиль молодого сотрудника и спрогнозировать возможные нарушения в период адаптации к профессиональной деятельности (пролонгированный профессиональный психологический отбор).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К. С. Стратегия жизни / К. С. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Аванесов, Г. А. Криминология. Прогностика. Управление [Текст]: учебное пособие / Г. А. Аванесов. – Горький: Горьковская высшая школа МВД СССР, 1976. – 423 с.
3. Агаджанян, Н. А. Учение о здоровье и проблемы адаптации [Текст]: / Н. А. Агаджанян, Р. М. Баевский, А. А. Берсенева. – Ставрополь : Изд-во СГУ, 2000. – 204 с.
4. Адаев, А. И. Оценка и прогноз психологической готовности сотрудников органов внутренних дел МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Адаев Александр Иванович. – СПб., 2004. – 21 с.
5. Аксенова, Г. И. Эмпирическое исследование процесса адаптации сотрудников уголовно-исполнительной системы к учебно-служебной деятельности на этапе обучения в вузе [Текст] / Г. И. Аксенова, П. Ю. Аксенова, Ю. А. Постика // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 1(50). – С. 36-45. – DOI 10.33463/2072-8336.2020.1(50).036-045.
6. Александровский, Ю. А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация (пограничные нервно-психические расстройства) [Текст]: / Ю. А. Александровский. – М. : АН СССР, Институт психологии, 1976. – 272 с.
7. Ананьев, Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность [Текст] / Б. Г. Ананьев. – М. : Директ-Медиа, 2008. – 209 с.
8. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / ред. В. Усманов. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
9. Андреева, Г. М. Социальная психология [Текст]: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 290 с.

10. Андреева, Д. А. О понятии адаптации. Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе [Текст] / Д. А. Андреева // Человек и общество. Вып. 13 – Л. : ЛГУ, 1973. – С. 62–68.
11. Анохин, П. К. Очерки по физиологии функциональных систем [Текст] / П. К. Анохин. – М. : Медицина, 1975. – 477 с.
12. Антилогова, Л. Н. Интеллект и альтруистическая направленность личности / Л. Н. Антилогова, Н. Ю. Ражина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 4 (71). – С. 29–34.
13. Анциферова, Л. И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности / Л. И. Анциферова // Психологический журнал. – 1981. – № 2. – С. 52–50.
14. Асеев, В. Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации / В. Г. Асеев // Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности. – Иркутск: Иркутский гос. пед. ин-т, 1986. – С. 3–17.
15. Асмолов, А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров [Текст] / А.Г. Асмолов. – М. : Институт практической психологии ; Воронеж : ППО «МОДЭК», 1996. – 768 с.
16. Ахметзянова, А. И. Прогнозирование и социально-психологическая адаптация при девиантном поведении : монография [Текст] / А.И. Ахметзянова. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2018. – 220 с.
17. Бауэр, А. Философия и прогностика: Мировоззренческие и методологические проблемы общественного прогнозирования [Текст]: пер. с нем. / А. Бауэр, В. Эйхгорн, Г. Кребер. – М. : Прогресс, 1971. – 424 с.
18. Бауэр, Э. С. Теоретическая биология [Текст] / Э. С. Бауэр. – СПб. : Росток, 2002. – 350 с.
19. Березин, Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека [Текст] / Ф. Б. Березин. Л. : Наука, 1988. – 270 с.
20. Берестнева, О. Г., Шаропин, К. А. Построение моделей адаптации студентов к обучению в вузе [Текст] / О. Г. Берестнева, К. А. Шаропин // Известия Томского политехнического университета. – 2004. – Т. 307. – № 5. – С. 131–135.

21. Беспалая, С. Г. Психологический прогноз склонности к делинквентному поведению у сотрудников органов внутренних дел [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Беспалая Светлана Геннадьевна. М., 2007. – 24 с.
22. Бестужев-Лада, И. В. Окно в будущее: Современные проблемы социального прогнозирования [Текст] / И. В. Бестужев-Лада. М. : Мысль, 1970. – 268 с.
23. Бовин, Б. Г. Психодиагностика психологической готовности кандидатов к управленческой деятельности в исправительных учреждениях / Б. Г. Бовин, Е. М. Федорова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2019. – Т. 16. – № 3. – С. 416–434. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2019-16-3-416-434>.
24. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Текст]: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – 2-е изд. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
25. Бодров, В. А. Психологические исследования профессионализации личности [Текст] // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / под ред. В.А. Бодрова. – М. : Институт психологии РАН, 1991. – С. 3–26.
26. Бодров, В. А. Психологические механизмы адаптации человека [Текст] // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – 624 с.
27. Большой энциклопедический словарь [Текст] / ред. А. М. Прохоров. – М. : Большая российская энциклопедия ; СПб. : Норинт. – 2-е, изд., перераб. и доп., 2002. – 516 с.
28. Борисов, А. М. Прогнозирование успешности обучения и адаптации воспитанников средних образовательных организаций с учетом их психофизиологических особенностей [Текст] : автореф. дис. ... канд. мед. наук: 19.00.02 / Борисов Александр Михайлович. – Санкт-Петербург, 2018. – 23 с.

29. Будякина, М. Н., Русалинова, А. А. Некоторые вопросы адаптации новичков на производстве [Текст] / М. Н. Будякина, А. А. Русалинова // Человек и общество. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1971. – Вып.8. – С. 51–55.
30. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике [Текст] / Л. Ф. Бурлачук. СПб. : Питер, 2007. – 688 с.
31. Вавилов, М. В. Оперативный психологический контроль и прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 05.26.02 / Вавилов Михаил Владимирович. – Санкт-Петербург, 2003. – 17 с.
32. Васильев, В. Л. Юридическая психология: учебник для вузов [Текст] / В. Л. Васильев. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 608 с.
33. Вахнина, В. В. Особенности социально-психологической адаптации впервые принятых на службу сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие [Текст] / В. В. Вахнина, О. И. Кравцов ; под ред. В. В. Вахниной; Академия управления МВД России; Кафедра психологии, педагогики и организации работы с кадрами. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2022. – 64 с.
34. Вебер, М. Избранные произведения [Текст] / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 880 с.
35. Верещагин, В. Ю. Философские проблемы адаптации человека [Текст] / В. Ю. Верещагин. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 1988. – 164 с.
36. Вероятностное прогнозирование в деятельности человека: сборник статей [Текст] / под ред. И. М. Фейгенберга, Г. Е. Журавлева. – М. : Наука, 1977. – 391 с.
37. Вершинина, Т. Н. Производственная адаптация рабочих кадров [Текст] / Т.Н. Вершинина // Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии. – Новосибирск : Наука, 1979. – 303 с.

38. Вершловский, С. Г. Психолого-педагогические проблемы деятельности молодого учителя. – Л. : Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1983. – 32 с.
39. Виноградов, В. Г. Научное предвидение: гносеологический анализ: учебное пособие для филос. фак. [Текст] / В. Г. Виноградов. – М. : Высшая школа, 1973. – 188 с.
40. Виноградов, М. В. Основные направления психологической работы с курсантами и слушателями, а также сотрудниками, впервые принятыми на службу, в период профессионального обучения, в образовательных организациях системы МВД России (Часть 1) [Текст] / М. В. Виноградов, О. А. Ульянина // Психология и право. – 2019. – Т. 9. – № 2. – С. 1–14. – DOI 10.17759/psylaw.2019090318.
41. Виноградов, М. В. Основные направления психологической работы с курсантами и слушателями, а также сотрудниками, впервые принятыми на службу, в период профессионального обучения в образовательных организациях системы МВД России (Часть 2) [Текст] / М. В. Виноградов, О. А. Ульянина // Психология и право. – 2019. – Т. 9. – № 3. – С. 245–260. – DOI 10.17759/psylaw.2019090318.
42. Витенберг, Е. В. Социально-психологические факторы адаптации к социальным и культурным изменениям [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Витенберг Елена Владимировна. – СПб., 1994. – 16 с.
43. Воложанин, А. И., Субботин, Ю. К. Болезнь и здоровье: две стороны приспособления [Текст] / А. И. Воложанин, Ю. К. Субботин. – М. : Медицина, 1998. – 480 с.
44. Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации : [Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900] [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>(дата обращения 10.02.2021).

45. Габуева, Ф. А. Психофизиологическое прогнозирование военно-профессиональной адаптации военнослужащих женского [Текст] : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 19.00.02 / Габуева Фатима Абдулбариевна. – Санкт-Петербург, 2018. – 24 с.
46. Гайворонская, И. Б. Психологическое прогнозирование эффективности управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Гайворонская Ирина Борисовна. – Санкт-Петербург, 2008. – 215 с.
47. Гайнуллина, А. В. Психолого-педагогические проблемы адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к условиям профессиональной деятельности [Текст] / А. В. Гайнуллина // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 6. – С. 324–329.
48. Гвишиани, Д. М. Прогностика [Текст] / Д. М. Гвишиани, В. А. Лисичкин. – М. : Знание, 1968. - 91 с.
49. Гегель, Г. В. Ф. Работы разных лет: В 2 т. Т. 2. М. : Мысль, 1971. – 630 с.
50. Гендин, А. М. Предвидение и цель в развитии общества: философско-социологические аспекты социального прогнозирования [Текст] / А. М. Гендин. – Красноярск : [б. и.], 1970. – 436 с.
51. Гордиенко, Д. А. Психологическая адаптация сотрудников органов внутренних дел – участников боевых действий [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Гордиенко Денис Александрович. – Ставрополь, 2005. – 25 с.
52. Гуревич, К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы [Текст] / К.М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 274 с.
53. Даниленко, А. Н. Диагностический прогноз профессиональной эффективности летчика [Текст] / А. Н. Даниленко, С. Г. Ихсанова, В. В. Комаков // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2012. – № 7. – С. 207–214.

54. Диденко, И. В. Психофизиологические и психологические особенности адаптации военнослужащих на различных этапах служебно-боевой деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.02 / Диденко Ирина Валерьевна. – Ростов-на-Дону, 2007. – 23 с.

55. Дикая, Л. Г. Адаптация: методологические проблемы и основные направления исследования [Текст] // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – 624 с.

56. Дмитриева, М. А., Столярук, Е. А. Адаптация персонала [Текст] // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. проф. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2010. – 816 с.

57. Дмитриева, Н. Ю. Особенности адаптации работников высшей школы на территории с разной степенью урбанизации (на примере городов Москвы и Ельца) [Текст] : монография / Н. Ю. Дмитриева, В. В. Глебов. – М. : РУДН, 2018. – 141 с.

58. Добров, Г. М. Прогнозирование науки и техники [Текст] / Г. М. Добров. М. : Наука, 1969. – 208 с.

59. Дорофеев, И. И. Состояние нервной системы у военнослужащих с признаками нервно-психической неустойчивости на начальном этапе военно-профессиональной адаптации [Текст] : дис. канд. мед. наук : 03.00.13, 14.00.13 / Дорофеев Иван Иванович. – СПб., 2005. – 175 с.

60. Дружилов, С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития [Текст] / С. А. Дружилов. – Новокузнецк : ИПК, 2002. – 242 с.

61. Дубнякова, А. И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Дубнякова Анастасия Игоревна. – СПб., 2009. – 197 с.

62. Дунин, Г. С. Психологическая готовность сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России к деятельности в чрезвычайных ситуациях: феноменология, оценка, прогноз и

формирование [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Дунин Геннадий Семенович. – М., 2006. – 38 с.

63. Дьяченко, М. И., Алешенкова, В. Н. Морально-психологическая устойчивость многонационального военного коллектива [Текст] // Военная мысль. – 1988. – № 4. – С. 14–25.

64. Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение [Текст] / Э. Дюркгейм; пер. с фр., сост., послесл. и примеч. А. Б. Гофмана. – М. : Канон, 1995. – 352 с.

65. Егоров, В. А. Прогнозирование профессиональной успешности к деятельности в экстремальных условиях моряков [Текст] / В. А. Егоров, В. В. Белов // Военно-медицинский журнал. – 1992. – № 12. – С. 62–69.

66. Еникеев, М. И. Юридическая психология : учебник [Текст] / М. И. Еникеев. – Москва : Норма, 2009. – 501 с.

67. Ершова, Н. А. Творческая активность педагогической деятельности молодых учителей, как фактор профессиональной адаптации [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.07 / Ершова Надежда Анатольевна. – М., 1987. – 16 с.

68. Жданов, И. А. Адаптация и прогнозирование деятельности [Текст] / И. А. Жданов. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1991. – 254 с.

69. Жданов, И. А. Прогнозирование успешности профессиональной деятельности: методические рекомендации для экспериментальной работы [Текст] / И. А. Жданов. – М. : ВНИИ, 1988. – 64 с.

70. Жидкова, О. А. Развитие способностей к эмоционально-волевой саморегуляции сотрудников полиции на начальном этапе профессионального обучения [Текст] / О.А. Жидкова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2020. – Т. 25. – № 1 (80). – С. 32–36. – DOI: 10. 24411/1999-6241-2020-11005.

71. Жуков, А. С. Особенности военно-профессиональной адаптации и психического здоровья иностранных военнослужащих, обучающихся в военных образовательных учреждениях Российской Федерации [Текст] : автореф. дис. ...

канд. мед. наук : 19.00.02, 14.00.18 / Жуков Андрей Сергеевич. Санкт-Петербург, 2009. – 26 с.

72. Забегалина, С. В. Адаптивные и прогностические способности в структуре поведенческие и когнитивных особенностей личности военнослужащего [Текст] / С. В. Забегалина, А. В. Чигарькова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2016. – № 1 (64). – С. 29–33.

73. Забегалина, С. В. Психологическое состояние военнослужащих в период их адаптации [Текст] / С. В. Забегалина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2022. – Т. 27. – № 1 (88). – С. 71-78. – DOI 10.24412/1999-6241-2022-188-71-78.

74. Забегалина, С. В. Обоснование модели прогнозирования адаптации личности как субъекта экстремальной деятельности [Текст] / С. В. Забегалина, Н. И. Калаков // Спортивный психолог. – 2016. – № 2 (41). – С. 14–19.

75. Забегалина, С. В. Условия и факторы прогнозирования адаптации личности будущих субъектов экстремальной деятельности [Текст] / С. В. Забегалина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2020. – Т. 25. – № 4 (83). – С. 402–409. – DOI 10.24411/1999-6241-2020-14006.

76. Завалишина, Д. Н. Динамический аспект профессиональной адаптации // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы [Текст] / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2007. – 624 с.

77. Завалишина, Д. Н. Динамический аспект профессиональной адаптации [Текст] // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Д. Н. Завалишина. – М. : Институт психологии РАН, 2005. – 376 с.

78. Завалишина, Д. Н., Барабанщиков, В. А. Детерминация и развитие психики [Текст] // Принцип системности в психологических исследованиях. М. : Наука, 1990. – 182 с.

79. Зайцев, А. Г. Математическая модель прогноза успешности военно-профессиональной адаптации курсантов Военно-морской академии им.

Н. Г. Кузнецова [Текст] / А. Г. Зайцев, М. В. Резванцев, В. Ю. Тегза, А. Н. Ятманов, В. Б. Дергачев // Вестник Российской военно-медицинской академии. – 2018. – № 1 (61). – С. 160–163.

80. Зеер, Э. Ф. Психология профессий [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М. : Академический центр, Фонд «Мир», 2008. – 336 с.

81. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Е. М. Иванова. – М. : Пер СЭ, 2006. – 382 с.

82. Ильин, Е. П. Обеспечение надежности деятельности в связи с учетом типологических особенностей свойств нервной системы. Проблемы инженерной психологии [Текст] / Е. П. Ильин. – Ярославль : ЯрГУ; ИП АН СССР, 1976. – 253 с.

83. Ильин, Е. П., Фукин А. И. Дифференциальная психофизиология профессиональной и учебной деятельности [Текст] / Е.П. Ильин, А.И. Фукин. – Казань: Университет экономики, управления и права, 1997. – 103 с.

84. Казак, Т. В. Концептуальные основания психологического сопровождения психосоциальной адаптации субъектов учебной и профессиональной деятельности системы органов внутренних дел [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Казак Тамара Владимировна. – Тверь, 2012. – 43 с.

85. Казначеев, В. П. Современные аспекты адаптации [Текст] / В. П. Казначеев. – Новосибирск : Наука, 1980. – 192 с.

86. Калиниченко, И. А. Психологические особенности адаптации к служебной деятельности выпускников образовательных организаций МВД России [Текст] / И. А. Калиниченко, В. Л. Цветков, Т. А. Хрусталева // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 5. – С. 305-308. – DOI 10.24412/2073-0454-2021-5-305-308.

87. Капустина, А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла: учебно-методическое пособие [Текст]. – СПб. : Речь, 2006. – 104 с.

88. Караяни, А. Г. Психологическая подготовка личного состава подводных лодок [Текст] / А. Г. Караяни, И. Н. Королева, Ю. Б. Волошина // Юридическая психология. – 2020. – № 1. – С. 27-33.

89. Каталог Российской государственной библиотеки [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.rsl.ru/> (дата обращения: 11.05.2019).

90. Кириллова, Е. Б. Личностные психологические детерминанты предрасположенности подростков к девиантному поведению [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Кириллова Елена Борисовна. – СПб., 2019. – 231 с.

91. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для студентов вузов по специальностям: 031000 – Педагогика и психология, 031300 – Социальная педагогика, 033400 – Педагогика [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Academia, 2004. – 301 с.

92. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие для вузов [Текст] / Е. А. Климов. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 509 с.

93. Кобозев, И. Ю. Влияние стажа службы на стрессоустойчивость, копинг-стратегии и волевые качества сотрудников органов внутренних дел [Текст] / И. Ю. Кобозев, В. А. Золотенко // Вестник психотерапии. – 2021. – № 79 (84). – С. 93-104.

94. Кон, И. С. Социология личности [Текст] / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1967. – 383 с.

95. Контент-анализ: сущность, задачи, процедуры / И. В. Дмитриев. 2005 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://psyfactor.org/lib/k-a.htm> (дата обращения: 20.03.2019).

96. Корель, Л. В. Социология адаптации: вопросы теории, методологии и методики [Текст] / Л. В. Корель. – Новосибирск : Наука, 2005. – 424 с.

97. Корнева, Ю. Ю. Влияние личностно-средовых ресурсов на успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников экспертно-криминалистических подразделений МВД России [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Корнева Юлия Юрьевна. – М., 2019. – 195 с.

98. Короленко, Ц. П. Психофизиология человека в экстремальных условиях [Текст] / Ц. П. Короленко. – Л.: Медицина, 1978. – 271 с.
99. Косенко, В. В. Прогнозирование психологической компенсации и поведенческой адаптации у курсантов высших военных учебных заведений [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Косенко Виталий Викторович. – Ставрополь, 2006. – 23 с.
100. Косолапов, В. В. Информационное обеспечение и прогнозирование науки [Текст] / В. В. Косолапов. Киев : Изд-во Киевского ун-та, 1970. – 226 с.
101. Котенев, И. О. Технология психологического консультирования слушателей академии управления МВД России по вопросам адаптации к управленческой деятельности [Текст] / И. О. Котенев, И. В. Жуковская // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. – 2018. – № 2. – С. 41-43.
102. Котенева, А. В. Прогностическая модель профессиональной успешности водолазов-спасателей / А. В. Котенева, А. В. Кокурин, В. И. Екимова, А. А. Фролова // Психологический журнал. – 2020. – Т. 41. – № 1 [Электронный ресурс]. Доступ для зарегистрированных пользователей. URL: <http://ras.jes.su/psy/s020595920007314-1-1> (дата обращения: 25.09.2020). DOI: 10.31857/S020595920007314-1.
103. Кравцов, А. В. Динамика оценки и самооценки профессионализма преподавателя вуза МВД [Текст] / А. В. Кравцов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. Аспирантские тетради. – СПб., – 2007. – С. 308–311.
104. Кравцова, Ю. А. Организационно-культурная адаптация молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Кравцова Юлия Анатольевна. – Ярославль, 2012. – 26 с.
105. Крыштановский, А. О. Анализ социологических данных с помощью пакета SPSS [Текст] / А. О. Крыштановский. – М. : Издат. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 281 с.

106. Кряклин, К. В. Психодинамика личности сотрудников в процессе профессиональной адаптации в учреждениях ФСИН России [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Кряклин Константин Викторович. – Рязань, 2015. – 27 с.
107. Кубышко, В. Л. К проблеме психологического обеспечения профессиональной надежности специалиста силовых структур [Текст] / В. Л. Кубышко, В. М. Крук, В. В. Вахнина, А. Ю. Федотов // Психология и право. – 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 18–32. – DOI 10.17759/psylaw.2020100402.
108. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности [Текст] / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51–60.
109. Куликов, Л. В. Психология настроения [Текст] / Л. В. Куликов. СПб. : Изд-во СПбГУ, 1997. – 234 с.
110. Куликов, Л. В. Руководство к методикам диагностики психических состояний, настроений и сферы чувств. Описание методик, инструкции по применению [Текст] / Л. В. Куликов. – СПб. : СПбГУ. – 2003. – 64 с.
111. Лазурский, А. Ф. Классификация личностей [Текст] / А. Ф. Лазурский ; под ред. М. Я. Басова и В. Н. Мясищева; вступ. статья М. Я. Басова. Изд. 4-е, стер. М. : URSS, 2017. – 290 с.
112. Латкова, И. А. Педагогические условия профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Латкова Ирина Александровна. – М., 1987. – 20 с.
113. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – 2-е изд., стер. – М.: Смысл; Академия, 2005. – 352 с.
114. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
115. Лопухин, Б. М. Оценка и прогнозирование личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников ГПС МЧС России в период адаптации к профессиональной деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд.

психол. наук : 05.26.03 / Лопухин Борис Михайлович. – Санкт-Петербург, 2013. – 23 с.

116. Лукашевич, Н. П. Молодежь и труд: проблемы производственной адаптации [Текст] / Н. П. Лукашевич. – Харьков : Вища школа: Изд-во при Харьк. гос. ун-те, 1987. – 183 с.

117. Маклаков, А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях [Текст] / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16–24.

118. Марищук, В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса [Текст] / В. Л. Марищук, В. И. Евдокимова. – СПб.: Питер, 2001. – 228 с.

119. Марищук, В. Л. К вопросу о переносе качеств как механизме и результате адаптации [Текст] / В. Л. Марищук, Л. В. Марищук // Актуальные вопросы помощи личности в кризисных состояниях: материалы Республиканского научно-методического семинара с международным участием / редколлегия: А. В. Северин, И. В. Лыбко. – Брест : БрГУ имени А.С. Пушкина, 2019. – С. 60-64.

120. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.

121. Марчукова, С. Ф. Саногенная рефлексия как фактор оптимизации социально-психологической адаптации курсантов образовательных учреждений МВД России [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Марчукова Светлана Федоровна. – М., 2005. – 15 с.

122. Марчукова, Ю. И. Ключевые характеристики и факторы формирования субъектно-профессиональной идентичности курсантов на этапе адаптации в образовательной организации МВД России [Текст] / Ю. И. Марчукова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 1(77). – С. 209 – 214.

123. Марьин, М. И. Психологическая подготовка сотрудников полиции к профессиональной деятельности: учебно-методическое пособие [Текст] / М. И.

Марьин, В. Е. Петров, А. Д. Сафронов. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2014. – 156 с.

124. Марьин, М. И. Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России [Текст] / М. И. Марьин, В. Е. Петров, О. А. Ульянина // Труды академии управления МВД России. – 2016. – № 1 (37). – С. 85–90.

125. Маслова, Ж. М. Психологические факторы адаптации и профессионального роста сотрудников ГИБДД [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Маслова Жанна Михайловна. – СПб., 2010. – 227 с.

126. Медведев, В. И. Адаптация [Текст] / В.И. Медведев. СПб. : Институт мозга человека РАН, 2003. – 584 с.

127. Медведев, В. И. Устойчивость физиологических и психологических функций человека при действии экстремальных факторов [Текст] / В. И. Медведев. Л. : Наука, 1982. – 103 с.

128. Меерсон, Ф. З. Адаптация, стресс и профилактика [Текст] / Ф. З. Меерсон. – М. : Наука, 1981. – 284 с.

129. Милославова, И. А. Понятие и структура социальной адаптации [Текст] : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.01 / Милославова Ирина Александровна. – Л., 1974. – 18 с.

130. Милославова, И. А. Роль социальной адаптации в условиях современной НТР [Текст] / И. А. Милославова // Философия и социальная психология: науч. докл. – Л., 1979. – С. 132–136.

131. Милютин, С. Г. Психофизиологическое обоснование критериев профессионального отбора студентов-фармацевтов и прогнозирования успешности их деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. мед. наук : 19.00.02 / Милютин Сергей Геннадьевич. - Санкт-Петербург, 2013. - 21 с.

132. Митина, Л. М. Психология профессионального развития учителя [Текст] / Л. М. Митина. – М. : Флинта, 1998. – 200 с.

133. Молокова, О. А. Прогностическая модель адаптированности студентов в новой образовательной среде с позиций личностно-центрированного

подхода [Текст] / О. А. Молокова // Известия Иркутского государственного университета. Серия «Психология». – 2017. – Т. 22. – С. 55–65.

134. Мостиков, С. В. Личностные особенности женщин с различным уровнем эмиграционных намерений [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Мостиков Сергей Владимирович. – М., 2020. – 205 с.

135. Мудрик, А. В. Социализация человека: учебное пособие для студентов высших учебных заведений [Текст] / А. В. Мудрик. – 2-е изд., испр и доп. – М. : Академия, 2006. – 304 с.

136. Мясищев, В. Н. Психология отношений: избр. психол. тр. [Текст] / В. Н. Мясищев ; под ред., [вступ. ст.] А. А. Бодалева. Рос. акад. образования, Моск. психол.-социал. ин-т. – М. : Изд-во Моск. психол.-социального ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 398 с.

137. Налчаджян, А. А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии [Текст] / А. А. Налчаджян. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2010. – 368 с.

138. Налчаджян, А. А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) [Текст] / А.А. Налчаджян. – Ереван: Издательство АН Армянской ССР, 1988. – 345 с.

139. Наследов, А. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных [Текст] / А. Наследов. – СПб. : Питер, 2013. – 416 с.

140. Нежкина, Л. Ю. Личностные и деловые качества сотрудников органов внутренних дел как факторы профессиональной адаптации [Текст] / Л. Ю. Нежкина, И. В. Ярославцева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 3 (71). – С. 200–205.

141. Несмелова, Н. Н. Прогностическая модель адаптации человека к информационной нагрузке [Текст] / Н. Н. Несмелова // Доклады Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники. – 2019. – Т. 22. – № 2. – С. 114–118.

142. Никитина, О. В. Психологические особенности мотивационных диспозиций в контексте профессиональной адаптации: на материале сотрудников

МВД [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Никитина Оксана Викторовна. – М., 2004. – 21 с.

143. Никонов, В. В. Стресс: Современный патофизиологический подход к лечению [Текст] / В. В. Никонов. – Харьков : Консум, 2002. – 240 с.

144. О полиции [Текст] : [федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ : ред. от 21 ноября 2011 г.] // Российская газета.– 2011. – № 5401.

145. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст] : [федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ] // Российская газета. – 2011. – № 5651.

146. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации [Приказ МВД России от 05 мая 2018 г. № 275 : ред. от 25.01.2021] [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 22.02.2019).

147. Олейников, В. С. Методологический анализ социально-психологической адаптации личности [Текст] : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.01 / Олейников Владимир Стефанович. – Л., 1977. – 18 с.

148. Осницкий, А. В. Проблемы психического здоровья и адаптации личности [Текст] / А. В. Осницкий. СПб. : Серебряный век, 2004. – 384 с.

149. Павлов, И. П. Полное собрание сочинений / АН СССР. Изд. 2-е, доп. – М. : Изд-во АН СССР. Т. 5 : Лекции по физиологии / ред. Э. Ш. Айрапетянц. – 1952. – 567 с.

150. Панченко, Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности: учебное пособие [Текст] / Л. Л. Панченко. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.

151. Парсонс, Т. О социальных системах [Текст] / Т. Парсонс ; под общ. ред. В. Ф. Чесноковой и С. А. Белановского. – М. : Акад. Проект, 2002. – 830 с.

152. Парсонс, Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения [Текст] / Т. Парсонс // THESIS. Весна. – 1993. – Т. 1. Вып. 2. – С. 94–122.

153. Парыгин, Б. Д. Основы социально-психологической теории [Текст] / Б. Д. Парыгин. – М. : Мысль, 1971. – 351 с.
154. Пашечко, Е. Б. Оценка и прогноз успешности социально-психологической адаптации выпускников образовательных учреждений МВД России [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Пашечко Елена Борисовна. – СПб., 2005. – 212 с.
155. Перлз, Ф. Практика гештальттерапии [Текст] / Ф. Перлз ; пер. М. П. Папуш. – М. : Ин-т общегуманитар. исслед., 2005. – 469 с.
156. Петров, В. Е. Система психологического обеспечения профессиональной деятельности в МВД России (генезис и перспективы развития) [Текст] : монография. – Москва: Группа АБСОЛЮТ, 2007. – 208 с.
157. Петрова, А. С. Профессиональная адаптация молодых специалистов органов внутренних дел: понятие и пути совершенствования / А. С. Петрова, М. А. Шелепова, // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 3 (46). – С. 29–33.
158. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды [Текст] / Жан Пиаже. – М. : Международная педагогическая академия, 1994. – 680 с.
159. Платонов, К. К. Структура и развитие личности [Текст] / К. К. Платонов ; отв. ред. А. Д. Глоточкин. – М. : Наука, 1986. – 254 с.
160. Поваренков, Ю. П. Психология становления профессионала [Текст] / Ю. П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 159 с.
161. Поздняков, В. М. Особенности социально-психологической адаптации сотрудников отдела безопасности к условиям службы в исправительных учреждениях [Текст] / В. М. Поздняков // Актуальные психолого-педагогические проблемы в деятельности уголовно-исполнительной системы: Сборник научных статей по итогам круглого стола / под общ. ред. С. В. Маришина. – Вологда : Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний, 2018. – С. 23-34.

162. Пономарев, И. Б., Трубочкин, В. Л. Введение в специальность и обучение практического психолога органов внутренних дел: Лекция / И. Б. Пономарев, В. Л. Трубочкин. – М. : Академия МВД России, 1995. – 78 с.
163. Посохова, С. Т. Психология адаптирующейся личности: монография [Текст] / С.Т. Посохова. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2001. – 240 с.
164. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [Текст] / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова и др. – СПб. : Речь, 2001. – 444 с.
165. Практикум по психологии состояний: учебное пособие [Текст] / под ред. А. О. Прохорова. – СПб. : Речь, 2004. – С. 32–62.
166. Практикум по экспериментальной и прикладной психологии: учебное пособие [Текст] / Вансовская Л. И., Гауда В. К., Гербачевский В. К. и др. ; под ред. А.А. Крылова. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1990. – 272 с.
167. Прикладная юридическая психология: учебное пособие для вузов [Текст] / под ред. проф. А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с.
168. Профессиональное самоотношение и адаптация сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. В. Котенева, А. В. Кокурин, А. В. Литвинова, А. В. Гончаренко // Психология и право. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 20–35. – DOI 10.17759/psylaw.2020100302.
169. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности «Психология» [Текст] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2001. – 476 с.
170. Психологическая работа в органах внутренних дел / В. В. Вахнина, Т. Мальцева, О. А. Ульянина, Н. В. Ложкина. – М. : Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2019. – 108 с.
171. Психологическая энциклопедия [Текст] / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. 2-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 1096 с.

172. Психологические механизмы регуляции социального поведения: сборник статей [Текст] / отв. ред. М. И. Бобиева, В. В. Шорохова. – М. : Наука, 1979. – 335 с.
173. Психологический словарь [Текст] / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
174. Психологическое сопровождение выбора профессии [Текст] / под ред. Л. М. Митиной. – М. : Флинта, 1998. – 396 с.
175. Психология здоровья: учебник для вузов [Текст] / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Питер, 2006. – 607 с.
176. Психология прогнозирования и предвидения будущего: учебное пособие [Текст] / А. А. Козионов, М. Г. Потапова. – Астрахань : Изд-во АГТУ, 2017. – 160 с.
177. Психология развивающейся личности [Текст] / под ред. А. В. Петровского. – М. : Педагогика, 1987. – 238 с.
178. Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия : коллективная монография [Текст] / под ред. А. Л. Журавлева, Т. А. Жалагиной, Е. Д. Короткиной, Л. Ж. Каравановой. – Тверь : Тверской государственный университет, 2016. – 280 с.
179. Психология управления руководителей органов внутренних дел Российской Федерации: учебник [Текст] / В. В. Вахнина, О. А. Ульянина, Т. В. Мальцева [и др.] ; Академия управления МВД России. – М. : Академия управления МВД России, 2021. – 343 с.
180. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом [Текст] / под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2001. – 640 с.
181. Расширенное заседание коллегии МВД России. Президент России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://kremlin.ru/events/president/news/62860> (дата обращения 15.03.2020).

182. Расширенное заседание коллегии МВД России. Президент России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/65090> (дата обращения 05.03.2021).

183. Расширенное заседание коллегии МВД России. Президент России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения 09.10.2022).

184. Реан, А. А. Психология адаптации личности: учебно-научное издание [Текст] / А. А. Реан, А. П. Кудашев, А. А. Баранов. СПб. : Медицинская пресса, 2002. – 352 с.

185. Регуш, Л. А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего [Текст] / Л.А. Регуш. – СПб. : Речь, 2003. – 352 с.

186. Реутова, В. И. Психологическая диагностика в прогнозировании профессиональной успешности руководителей органов внутренних дел [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Реутова Валентина Ивановна. – М., 2020. – 24 с.

187. Роджерс, К. Р. Становление личности: взгляд на психотерапию [Текст] / К. Р. Роджерс; пер. с англ. М. Злотник. М. : ЭКСМО-Пресс, 2001. – 415 с.

188. Ромм, М. В. Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект [Текст] / М. В. Ромм. – Новосибирск : Наука. Сибирская издательская фирма РАН, 2002. – 275 с.

189. Румянцева, Т. М. Будущее наступает сегодня [Текст] / Т. М. Румянцева. Л. : Лениздат, 1968. – 319 с.

190. Русакова, Е. И. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб [Текст] / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова // науч. ред. М. Г. Синякова. – Екатеринбург : Уральский гос. пед. ун-т, 2012. – 118 с.

191. Рыбников, В. Ю. Индивидуально-психологические предикторы адаптации [Текст] / В. Ю. Рыбников, А. А. Дубинский, В. Г. Булыгина // Экология человека. – 2017. – № 3. – С. 3–9.

192. Рыбников, В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Рыбников Виктор Юрьевич. – СПб., 2000. – 44 с.
193. Рыбников, В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности и пептидная регуляция состояния специалистов экстремального профиля : монография [Текст] / В. Ю. Рыбников. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2000. – 205 с.
194. Сартр, Ж. П. Экзистенциализм – это гуманизм [Текст] // Сумерки бога. – М. : Наука, 1989. – С. 319–344.
195. Сафонова, Е. В. Проявления самоотношения личности в период адаптации к воинской службе [Текст]: автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Сафонова Елена Васильевна. – Хабаровск, 2011. – 22 с.
196. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2019 год: Сборник аналитических и информационных материалов. – М. : ДГСК МВД России, 2020. – 72 с.
197. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2021 год: Сборник аналитических и информационных материалов. – М. : ДГСК МВД России, 2022. – 70 с.
198. Свенцицкий, А. Л. Понятие о производственной адаптации личности [Текст] / А. Л. Свенцицкий // Организационная психология: хрестоматия / сост. и общ. ред. Л. В. Винокуров, И. И. Скрипюк. – СПб. : Питер, 2000. – 511 с.
199. Северцов, А. Н. Собрание сочинений. Т. 3. Общие вопросы эволюции [Текст] / под общ. ред. акад. И. И. Шмальгаузена. – М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1945. – 530 с.
200. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме [Текст] / Г. Селье. М. : Медгиз, 1960. – 225 с.
201. Сенин, И. Г. Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ): Руководство [Текст]. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», ФГИ «Содействие», 1991. – 20 с.
202. Сергета, И. В. Прогностическая оценка особенностей течения процессов психофизиологической и психической адаптации студентов

медицинских высших учебных заведений [Текст] / И. В. Сергета, А. Е. Панчук, Н. В. Стоян, Е. Е. Александрова, И. Л. Дреженкова, С. Ю. Макаров // Здоровье и окружающая среда. – 2015. – Т. 1. – № 25. – С. 164–168.

203. Сеченов, И. М. Избранные произведения [Текст] / под ред. В. М. Каганова. – М. : Учпедгиз, 1953. – 335 с.

204. Слостенин, В. А. Педагогика и психология: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / В. А. Слостенин, В. П. Каширин. М. : Академия, 2001. – 480 с.

205. Слостенин, В. А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Слостенина. – М. : Академия, 2002. – 576 с.

206. Сложеникин, А. П. Особенности социально-психологической адаптации сотрудников органов внутренних дел к экстремальным условиям служебно-боевой деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 05.26.02, 19.00.04 / Сложеникин Андрей Павлович. – СПб., 2009. – 22 с.

207. Слоним, А. Д. Среда и поведение: Формирование адаптивного поведения [Текст] / А. Д. Слоним. – Л. : Наука, 1976. – 212 с.

208. Соболев, Н. Г. К вопросу о разграничении понятий психологического обеспечения и психологического сопровождения адаптации молодых специалистов к службе в уголовно-исполнительной системе [Текст] / Н. Г. Соболев // Актуальные психолого-педагогические проблемы в деятельности уголовно-исполнительной системы: сборник научных статей / под общ. ред. Н. Г. Соболева. – Вологда : Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний, 2020. – С. 66–69.

209. Солдатов, В. И. Особенности и прогнозирование стресс-преодолевающего поведения в деятельности оперуполномоченных криминальной милиции МВД России [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 05.26.02, 19.00.13 / Солдатов Василий Иванович. – СПб., 2009. – 23 с.

210. Статистические сведения о состоянии кадрового обеспечения органов внутренних дел Российской Федерации за 2013–2017 гг.: Сборники

аналитических и информационных материалов. – М. : ДГСК МВД России, 2013–2018.

211. Степанова, О. Н. Психологические средства адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Степанова Ольга Николаевна. – Рязань, 2013. – 22 с.

212. Степанова, С. И. Биоритмические аспекты адаптации [Текст] / С. И. Степанова. – М. : Наука, 1986. – 244 с.

213. Стефанов, Н. Управление, моделирование, прогнозирование [Текст] / Н. Стефанов, С. Качаунов, Н. Яхиел ; пер. с болг. М. : Экономика, 1972. – 143 с.

214. Столповская, Т. А. Социально-психологический портрет молодого сотрудника органов внутренних дел и адаптация в профессиональной деятельности [Текст] / Т.А. Столповская, Ю.И. Исакова // Социология сегодня: сборник материалов межвузовского студенческого круглого стола. – Иркутск : Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2017. – С. 71–76.

215. Тарасиков, М. С. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников ФСИН России и пути ее стабилизации [Текст] / М. С. Тарасиков // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 2. – С. 115–121.

216. Тихомиров, А. В. Метод дифференциации профессиональных выборов в практике профконсультирования / А.В. Тихомиров // Персонал-profі, Екатеринбург, 2001. – Вып. 2. Ч. 1. – С. 41–46.

217. Тузова, О. Н. Зависимость успешности адаптации к деятельности в особых условиях от социально-психологических характеристик личности военнослужащих [Текст] : автореферат дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Тузова Ольга Николаевна. – Самара, 2006. – 22 с.

218. Тутуков, А. Ю. Профессиональная адаптация сотрудников органов внутренних дел в новых условиях профессиональной деятельности: учебное пособие [Текст] / А. Ю. Тутуков, Ж. А. Тенгизова. – Краснодар : Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2014. – 84 с.

219. Ульянина, О. А. Концепция психологического сопровождения профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел / О. А. Ульянина // Психологическая наука и образование. – 2019. – Т. 24. – № 6. – С. 28–37. DOI: 10.17759/pse.2019240603.

220. Ульянина, О. А. Психологическая подготовка лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «полицейский»: учебно-методическое пособие [Текст] / О. А. Ульянина. – М. : Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. – 140 с.

221. Управление персоналом на производстве: учебное пособие для вузов [Текст] / под ред. проф. Н. И. Шаталовой, Н. М. Бурносова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 381 с.

222. Урсул, А. Д. Отражение и информация [Текст] / А. Д. Урсул. – М. : Мысль, 1973. – 231 с.

223. Федотов, С. Н. Психологические условия адаптации курсантов к условиям учебно-служебной деятельности при поступлении в образовательную организацию МВД России [Текст] / С. Н. Федотов, Ю. Д. Милюкова // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019. – № 1. – С. 83–85.

224. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 193–197.

225. Филиппова, И. А. Гендерные психологические особенности офицеров полиции [Текст] / И. А. Филиппова, Н. Н. Соловьев // Вестник Краснодарского университета МВД России. – 2018. – № 2 (40). – С. 113–115.

226. Философские проблемы теории адаптации [Текст] / под ред. Г. И. Царегородцева. – М. : Мысль, 1975. – 277 с.

227. Философский словарь [Текст] / под ред. И. Т. Фролова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Республика, 2001. – 719 с.

228. Фишер, В. И. Гендерные особенности сотрудников органов внутренних дел и роль психологических установок в их служебной деятельности

[Текст] / В. И. Фишер // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019. – № 2. – С. 9–11.

229. Фрейд, З. Введение в психоанализ: лекции [Текст] / Зигмунд Фрейд; пер. с нем. Г. Барышниковой. – М. : Э, 2018. – 478 с.

230. Фролов, Ю. В. Социально-профессиональная адаптация молодых педагогов в образовательных учреждениях : монография [Текст] / Фролов Ю. В., Вайнер М. Э. – М. : МГПУ, 2013. – 168 с.

231. Харин, В. В. Прогностическая модель успешности профессиональной деятельности выпускников образовательных учреждений высшего образования ГПС МЧС России [Текст] / В. В. Харин, О. В. Стрельцов, С. И. Рюмина // Подготовка кадров в системе предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: сборник материалов Международной научно-практ. конф. (1 июня 2017 года, Санкт-Петербург). – СПб., 2017. – С. 90–94.

232. Хартманн, Х. Эго-психология и проблема адаптации [Текст] / Х. Хартманн ; под общей редакцией М. В. Ромашкевича. – М. : Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 160 с.

233. Хасанова, Г. Б. Психофизиология профессиональной деятельности : учебное пособие [Текст] / Г. Б. Хасанова. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет, 2017. – 168 с.

234. Чермянин, С. В. Диагностика нервно-психической неустойчивости в клинической психологии: методическое пособие [Текст] / С. В. Чермянин, В. А. Корзунин, В. В. Юсупов. – СПб. : Речь, 2010. – 190 с.

235. Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала [Текст] / В. А. Чикер. СПб. : Речь, 2006. – 172 с.

236. Човдырова, Г. С. Этапы адаптации сотрудников органов внутренних дел к напряженным условиям профессиональной деятельности / Г. С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 4 (75). – С. 5–10. DOI: 10. 24411/1999-6241-2018-14001.

237. Чуев, Ю. В. Прогнозирование в военном деле [Текст] / Ю. В. Чуев, Ю. Б. Михайлов. – М. : Воениздат, 1975. – 279 с.

238. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Университетская книга, 2010. – 320 с.
239. Шамис, В.А. Психология труда: учебное пособие [Текст] / В. А. Шамис. – Омск : Изд-во ОмГА, 2015. – 168 с.
240. Шаповал, В. А. Инновационные подходы в разработке эффективных технологий для массовых психодиагностических обследований сотрудников правоохранительных органов [Текст] / В.А. Шаповал // Психологическое обеспечение деятельности силовых структур в современной России: сб. материалов I Всерос. науч.-практ. конф. специалистов вед. психол. служб. Т. I. – СПб., 2012. – С. 293.
241. Шаранов, Ю. А. Концепт «личностная компетентность» сотрудников органов внутренних дел: проблема границ и метода познания [Текст] / Ю. А. Шаранов // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики: материалы всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. А. С. Душкина, Н. Ф. Гейжан. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского университета МВД России, 2019. – С. 460–465.
242. Шаранов, Ю. А. Устюжанин, В. Н. Психология правоохранительной деятельности: системно-динамический подход [Текст] / Ю. А. Шаранов, В. Н. Устюжанин. – СПб. : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2018. – 176 с.
243. Шаранов, Ю. А. Темпоральная модель становления профессионального самосознания субъекта правоохранительной деятельности в образовательном дискурсе [Текст] / Ю. А. Шаранов, В. Н. Устюжанин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 1 (81). – С. 205–218.
244. Шибутани, Т. Социальная психология / Т. Шибутани; сокращенный пер. с англ. В. Б. Ольшанского. М. : Прогресс, 1969. – 534 с.
245. Шинакова, Г. И. Профессиональная адаптация молодежи [Текст] / Г. И. Шинакова, Л. С. Болкина, В. С. Немченко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1969. – 128 с.

246. Шиян, Л. К. Акмеологические основы управления педагогическими системами : учебное пособие для студентов педвузов, аспирантов, учителей и слушателей ФПК [Текст] / Л. К. Шиян. – М. : Альфа, 2003. – 228 с.
247. Шмыков, В. И. Профессиональная адаптация и психическая устойчивость юристов: учебное пособие [Текст] / В.И. Шмыков. – Пермь : Перм. ун-т. 2007. – 168 с.
248. Шуклин, М. С. Проблемы трудовой адаптации молодых кадров органов внутренних дел : монография [Текст] / М. С. Шуклин. – Екатеринбург : Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2007. – 105 с.
249. Щербаков, А. И. Мудрик А. В. Психология учителя // Возрастная и педагогическая психология / А. И. Щербаков, А. В. Мудрик; под ред. А. В. Петровского. – М. : Просвещение, 1979. – С. 259–284.
250. Энциклопедический словарь медицинских терминов: в 3 т. Т. I. [Текст] / гл. ред. Б. В. Петровский. – М. : Советская энциклопедия, 1982. – 464 с.
251. Юревиц, А. Ж. Адаптация к профессиональной деятельности [Текст] // Физиология трудовой деятельности (Основы современной физиологии) / А. Ж. Юревиц, В. С. Аверьянов, О. В. Виноградова; под ред. В. И. Медведева. – СПб. : Санкт-Петербургская издательская фирма «Наука» РАН, 1993. – 284 с.
252. Юридическая психология: учебное пособие [Текст] /авт.-сост.: Д. А. Головкин, П. И. Пархимович. – Минск : Академия МВД Республики Беларусь, 2004. – 44 с.
253. Якимчук, Н. А. Социально-психологические особенности эффективной профессиональной адаптации офицеров в вузах пограничного профиля : на примере офицеров курсового звена [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Якимчук Наталия Александровна. – Москва, 2010. – 23 с.
254. Ясюкова, Л. А. Правосознание: диагностика и закономерности развития [Текст] / Л. А. Ясюкова // Прикладная психология. – 2000. – № 4. – С. 1–13.
255. Cannon, W. B. The wisdom of the body. – L.: Kegan Paul, 1932. – 294 p.

256. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences / S. E. Hobfoll, J. Halbesleben, J. P. Neveu, M. Westman // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. – 2018. – Vol. 5. – P. 103-128. – DOI 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640.
257. Durkheim, E. *Über soziale Arbeitsteilung: Studie über die Organisation höherer Ges.* / Emile Durkheim; Mit einem Einl. von Niklas Luhmann; Mit einem Nachw. von Hans-Peter Müller u. Michael Schmid. – Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1992. – 544 s.
258. *Encyclopedia of Psychology* / Eysenck H.J., Arnold W. and Meili R. (Eds.). – New York: Herder and Herder, 1972. – vol. 1. – P. 25.
259. Hobfoll, S. E. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*. 2002. Vol. 6(4). P. 307–324.
260. Lazarus, R. S. and Folkman, S. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer. 1984. – 465 p.
261. Maslow, A. H. *Motivation and personality* (3 rd ed.). N.Y.: Harper and Row, 1987. – 356 p.
262. Nevels T. L., Burch J. B., Wirth M. D., Ginsberg J. P., McLain A. C., Andrew M. E., Allison P., Fekedulegn D., Violanti J. M. Shift Work Adaptation Among Police Officers: The BCOPS Study // *Chronobiol Int.* – 2021. – Vol. 30. – P. 1-17. [https:// doi.org/10.1080/07420528.2021.1895824](https://doi.org/10.1080/07420528.2021.1895824)
263. Philips, L. *Human adaptation and his failures* / L. Philips. – NY&London: Academic Press, 1968. – 278 p.
264. Rogers, C. *On Becoming a Person: A herapists View of Psychotherapy*. Boston, 1961. – 420 p.
265. Shibusani, T. *Society and personality: An interactionist approach to social psychology* / Tamotsu Shibusani. – Englewood Cliffs (N. J.): Prentice-Hall, Cop. 1961. – 630 p.

Приложение А

Анкета для экспертной оценки

Уважаемый коллега!

В рамках исследования, направленного на изучение и совершенствование процесса адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, просим Вас дать оценку участвующим в исследовании респондентам.

Критерии оценивания:

Восприятие и усвоение учебного материала, а также формирование профессиональных навыков	
<i><u>1 балл</u></i>	<i><u>0 баллов</u></i>
Восприятие адекватно возрасту и уровню образования, проявляет интерес к обучению	Безынициативность, необходимость постоянного контроля за выполнением заданий
Поведение и взаимодействие в коллективе, с преподавателями и командирами	
<i><u>1 балл</u></i>	<i><u>0 баллов</u></i>
Нормативное, просоциальное	Конфликтное, агрессивное, противоречивое
Общение во время и вне учебных занятий	
<i><u>1 балл</u></i>	<i><u>0 баллов</u></i>
Конструктивное, уважительное, активное	Отстраненное, неконструктивное, неуважительное
Выполнение служебных обязанностей по охране общественного порядка	
<i><u>1 балл</u></i>	<i><u>0 баллов</u></i>
Ответственное, инициативное	Безответственное, отстраненное
Реакция на индивидуальное поручение, задание и изменение условий учебной и служебной деятельности	
<i><u>1 балл</u></i>	<i><u>0 баллов</u></i>
Адекватная, положительная	Деструктивная, противоречивая

	ФИО	Восприятие и усвоение учебного материала, а также формирование профессиональных навыков	Поведение и взаимодействие в коллективе, с преподавателями и командирами	Общение во время и вне учебных занятий	Выполнение служебных обязанностей по охране общественного порядка	Реакция на индивидуальное поручение, задание и изменение условий учебной и служебной деятельности
1						
2						
3						
4						

Приложение В

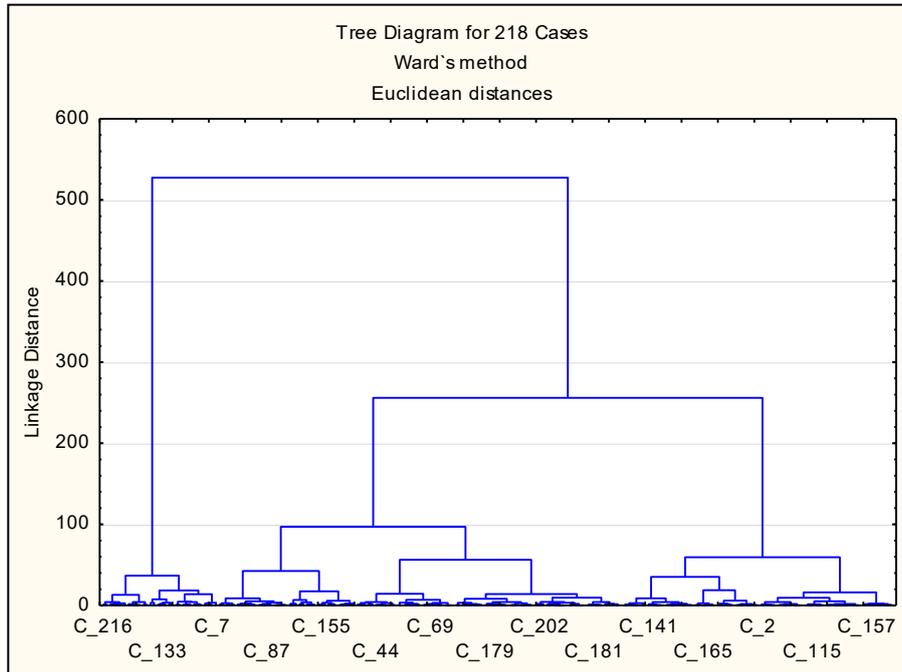
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова

Инструкция: Далее на листе представлены вопросы о взаимоотношениях с другими людьми. После каждого вопроса представлены варианты ответа. Выберите наиболее подходящий, пометьте его.

1. Обычно в течение одного дня я взаимодействую (работаю, учусь)...			
<input type="checkbox"/> В одиночестве	<input type="checkbox"/> С несколькими людьми	<input type="checkbox"/> С одной группой людей	<input type="checkbox"/> С несколькими группами людей
2. В целом весь служебный (либо учебный) день я чувствую себя...			
<input type="checkbox"/> Спокойно	<input type="checkbox"/> Немного взволнованным	<input type="checkbox"/> Беспokoйным	<input type="checkbox"/> Сильно переживающим
3. Обычно во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю			
<input type="checkbox"/> Враждебность к себе	<input type="checkbox"/> Безразличие к себе	<input type="checkbox"/> Внимание к себе	
4. Люди, с которыми я общаюсь, учусь или работаю...			
<input type="checkbox"/> Очень похожи друг на друга	<input type="checkbox"/> Немного отличаются друг от друга	<input type="checkbox"/> Сильно отличаются друг от друга	<input type="checkbox"/> Вообще не похожи друг на друга
5. Если все знакомые мне люди соберутся вместе, то ...			
<input type="checkbox"/> Все подружатся	<input type="checkbox"/> Большинство из них подружится	<input type="checkbox"/> Большинство их будет конфликтовать	<input type="checkbox"/> Все будут конфликтовать
6. Мое поведение в разных группах знакомых мне людей...			
<input type="checkbox"/> Одинаково	<input type="checkbox"/> Немного отличается	<input type="checkbox"/> В некоторых группах отличается сильно	<input type="checkbox"/> Разное в каждой группе
7. В течение всего дня, я руководствуюсь правилами, которые я...			
<input type="checkbox"/> Устанавливаю сам	<input type="checkbox"/> Сам не устанавливаю, но все могу менять	<input type="checkbox"/> Могу изменить только некоторые правила, соблюдаю остальные	<input type="checkbox"/> Изменять ничего не могу, все правила соблюдаю
8. Людей, которые руководят моими действиями в течение дня...			
<input type="checkbox"/> Нет. Я сам управляю собой утром, днем и вечером	<input type="checkbox"/> Нет. Но я советуюсь с людьми, как мне поступить	<input type="checkbox"/> Есть несколько человек, которые руководят мной в разные периоды дня	<input type="checkbox"/> Утром, днем и вечером мной руководят много разных людей
9. Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я...			
<input type="checkbox"/> Полностью все делаю так, как другие	<input type="checkbox"/> Почти все делаю так, как другие	<input type="checkbox"/> Много делаю так, как считаю нужным	<input type="checkbox"/> Полностью все делаю так, как считаю нужным
10. Посчитав людей, чье мнение меня интересует, можно сказать, что их...			
<input type="checkbox"/> Нет	<input type="checkbox"/> Менее 5 человек	<input type="checkbox"/> Менее 15 человек	<input type="checkbox"/> Более 15 человек
11. За последние четыре месяца возникали ситуации, в которых (можно выбрать несколько вариантов)...			
<input type="checkbox"/> Приходилось ставить людей "на место", в том числе и силой	<input type="checkbox"/> Приходилось ссориться, чтобы отстоять свою честь и достоинство	<input type="checkbox"/> Приходилось вредить своему здоровью ради развлечения или своих амбиций	<input type="checkbox"/> Приходилось проявлять справедливость в ущерб хорошим отношениям
12. Знать о том, каким меня считают люди:			
<input type="checkbox"/> меня вообще не интересует	<input type="checkbox"/> меня слабо интересует	<input type="checkbox"/> меня периодически интересует	<input type="checkbox"/> меня постоянно интересует
13. Думаю, что мнение обо мне ...			
<input type="checkbox"/> Совпадает у всех знакомых мне людей	<input type="checkbox"/> У большинства знакомых мнение обо мне схожее	<input type="checkbox"/> В разных группах знакомых мнение обо мне отличается	<input type="checkbox"/> Разное. У каждого знакомого свое мнение обо мне
14. Уважение к себе я ощущаю (можно выбрать несколько вариантов ответа)...			
<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> С близкими людьми	<input type="checkbox"/> В служебном (учебном) коллективе	<input type="checkbox"/> В обществе незнакомых людей
15. Справедливое отношение к себе я чувствую (можно выбрать несколько вариантов)...			
<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> С близкими людьми	<input type="checkbox"/> В служебном (учебном) коллективе	<input type="checkbox"/> В обществе незнакомых людей
16. Поддержку я получаю (можно выбрать несколько вариантов)...			
<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> С близкими людьми	<input type="checkbox"/> В служебном (учебном) коллективе	<input type="checkbox"/> В обществе незнакомых людей
17. Возможность улучшить отношения я (можно выбрать несколько вариантов)...			
<input type="checkbox"/> Не имею ни с кем	<input type="checkbox"/> Имею с близкими людьми	<input type="checkbox"/> В служебном (учебном) коллективе	<input type="checkbox"/> В обществе незнакомых людей
18. Агрессию к себе я встречаю (можно выбрать несколько вариантов)...			
<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> С близкими людьми	<input type="checkbox"/> В служебном (учебном) коллективе	<input type="checkbox"/> В обществе незнакомых людей
19. Возможность реализовать себя я получаю (можно выбрать несколько вариантов)...			
<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> С близкими людьми	<input type="checkbox"/> В служебном (учебном) коллективе	<input type="checkbox"/> В обществе незнакомых людей
20. Я мысленно сравниваю себя с окружающими...			
<input type="checkbox"/> Никогда	<input type="checkbox"/> Редко	<input type="checkbox"/> Часто	<input type="checkbox"/> Постоянно
21. То, как я рассказываю о себе людям в процессе знакомства...			
<input type="checkbox"/> Не меняется	<input type="checkbox"/> Незначительно различается	<input type="checkbox"/> Отличается частично	<input type="checkbox"/> Отличается полностью
22. Мои представления о себе в служебное (учебное) время и время отдыха...			
<input type="checkbox"/> Никак не связаны	<input type="checkbox"/> Слабо связаны друг с другом	<input type="checkbox"/> Достаточно похожи	<input type="checkbox"/> Полностью похожи
23. Мое представление о себе сейчас и в будущем:			
<input type="checkbox"/> Сильно отличается	<input type="checkbox"/> Скорее отличается	<input type="checkbox"/> Скорее совпадает	<input type="checkbox"/> Полностью совпадает
24. В последнее время мнение людей обо мне и мое мнение о себе...			
<input type="checkbox"/> Совпадают полностью	<input type="checkbox"/> Не совпадают частично	<input type="checkbox"/> Не совпадают значительно	<input type="checkbox"/> Вообще не совпадают
25. Мнение обо мне у других людей я...			
<input type="checkbox"/> Меняю бы не стал	<input type="checkbox"/> Изменил бы у некоторых людей	<input type="checkbox"/> Изменил бы в некоторых группах людей	<input type="checkbox"/> Изменил бы у всех знакомых
26. Собственное мнение о себе, я...			
<input type="checkbox"/> Сохраняю, защищая силой от любых изменений	<input type="checkbox"/> Готов изменить ради важных для меня людей	<input type="checkbox"/> Готов изменить, если этого требуют обстоятельства жизни	
27. В период служебного (учебного) времени я чувствую себя...			
<input type="checkbox"/> Не могу ответить	<input type="checkbox"/> Типичным, безликим	<input type="checkbox"/> Ценным, востребованным	
28. Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать...			
<input type="checkbox"/> Не могу ответить	<input type="checkbox"/> Ненужным, бесполезным	<input type="checkbox"/> Отчасти нужным и полезным	<input type="checkbox"/> Нужным и полезным
29. В отношении службы в органах внутренних дел, после окончания обучения мне хотелось бы:			
<input type="checkbox"/> Отказаться от службы	<input type="checkbox"/> Облегчить условия службы	<input type="checkbox"/> Проходить службу, не меняя ничего	<input type="checkbox"/> Не могу ответить
30. Мое состояние за время заполнения анкеты было...			
<input type="checkbox"/> Болезненным	<input type="checkbox"/> Утомленным	<input type="checkbox"/> Бодрым	

Приложение Г

Дендрограмма (иерархический кластерный анализ, метод Варда)



Приложение Д

**Результаты сравнительного анализа психологических характеристик
сотрудников органов внутренних дел**

Таблица 1. – Результаты сравнительного анализа показателей социально-психологической адаптации групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд))

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Адаптивность	117,17	113,01	78,53	9,916	,007
Деадаптивность	96,92	116,24	128,72	8,041	,018
Адаптация (интегральная)	123,61	104,08	82,53	11,757	,003
Принятие себя	119,56	108,02	84,25	8,008	,018
Непринятие себя	97,87	115,16	128,71	7,233	,027
Самопринятие (интегральная)	121,42	104,23	88,49	7,910	,019
Принятие других	114,33	116,83	77,03	10,851	,004
Непринятие других	101,21	109,46	133,49	6,631	,036
Принятие других (интегральная)	118,19	112,47	76,94	11,112	,004
Эмоциональный комфорт	116,79	111,17	84,26	6,855	,032
Эмоциональный дискомфорт	97,41	118,27	122,16	6,697	,035
Эмоциональный комфорт (интегральная)	122,88	102,22	89,35	9,058	,011
Внешний контроль	96,05	117,4	128,29	8,878	,012
Интернальность (интегральная)	123,9	101,68	87,76	10,494	,005

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 2 – Результаты сравнительного анализа показателей выраженности представлений о социальном пространстве групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова)

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
В целом весь служебный (либо учебный) день я чувствую себя...	106,52	106,98	124,47	11,806	,003
Обычно во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю	113,79	112,7	89,06	12,251	,002
Если все знакомые мне люди соберутся вместе, то ...	103,4	108,44	129,76	8,039	,018
Мое поведение в разных группах знакомых мне людей...	104,61	106,15	132,06	6,603	,037

Продолжение таблицы 2

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Знать о том, каким меня считают люди, меня	99,98	113,08	127,88	6,493	,039
Возможность улучшить отношения я	111,99	97,62	132,37	8,932	,011
Агрессию к себе я встречаю	106,22	106,7	126,03	10,570	,005
Мое представление о себе сейчас и в будущем	122,08	102,61	90,68	9,609	,008
В последнее время, мнение людей обо мне и мое мнение о себе	103,38	104,24	140,44	12,796	,002
Мнение обо мне у других людей я	99,51	111,33	133,68	11,173	,004
Собственное мнение о себе я	105,68	104,36	133,5	6,693	,035
Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать	119,99	108,73	81,22	13,978	,001
Мое состояние за время заполнения анкеты было	113,39	112,91	89,65	8,365	,015

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 3. – Результаты сравнительного анализа показателей уровня притязаний групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского)

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Внутренний мотив	111,43	120,39	76,4	12,118	,002
Познавательный мотив	115,9	112,53	83,4	7,104	,029
Мотив смены деятельности	107,34	101,37	136,29	7,740	,021
Оценка уровня достоверности результатов	114,74	117,35	74,53	12,817	,002
Оценка своего потенциала	122,53	106,24	80,19	11,914	,003
Намеченный уровень мобилизации усилий	114,83	115,28	79,51	9,214	,010
Закономерность результатов	114,57	113,29	85,31	6,008	,050

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 4 – Результаты сравнительного анализа показателей карьерных ориентаций групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер)

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Стабильность места работы	113,35	116,97	79,51	9,397	,009
Служение	117,44	115,87	70,5	15,486	,000
Предпринимательство	99,41	108,2	141,88	11,520	,003

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 5 – Результаты сравнительного анализа показателей выраженности терминальных ценностей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина)

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Собственный престиж	105,6	112,05	114,31	,724	,696
Высокое материальное положение	104,3	112,93	115,82	1,298	,523
Креативность	103,89	112,45	118,19	1,632	,442
Активные социальные контакты	108,08	112,94	104,88	,498	,780
Развитие себя	109,94	110,48	105,76	,148	,929
Достижения	110,01	112,74	99,82	1,074	,584
Духовное удовлетворение	112,99	109,8	98,69	1,330	,514
Сохранение собственной индивидуальности	104,09	112,7	117,01	1,444	,486
Профессиональная жизнь	110,79	113,4	95,94	1,977	,372
Обучение и образование	110,1	114,08	96,18	2,006	,367
Семейная жизнь	102,13	110,67	127,76	4,286	,117
Общественная жизнь	106,6	111,63	112,46	,389	,823
Увлечения	102,94	114,88	114,78	1,952	,377

Таблица 6 – Результаты сравнительного анализа показателей адаптации групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина)

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Поведенческая регуляция (ПР)	134,59	101,86	56,5	42,508	,000
Коммуникативный потенциал (КП)	117,9	114,3	73,13	14,681	,001
Моральная нормативность (МН)	119,23	109,92	80,38	10,377	,006
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	130,27	106,44	57,38	35,776	,000
Психотические реакции и состояния (ПС)	95,93	112,48	141,06	13,586	,001
Деадаптационные нарушения (ДАН)	97,43	110,92	140,71	12,058	,002
Шкала надежности (F)	97,65	109,78	142,94	14,106	,001
Шкала коррекции (K)	117,73	113,48	75,71	13,109	,001
Шкала ипохондрии (Hs)	101,85	107,83	135,79	7,875	,019
Шкала психопатии (Pd)	97,07	110,33	143,24	13,990	,001
Шкала психастении (Pt)	95,39	112,55	142,46	15,057	,001
Шкала шизоидности (Sc)	91,2	117,19	142,78	19,971	,000

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 7 – Результаты сравнительного анализа показателей индивидуально-личностных показателей групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С))

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
MD – Адекватная самооценка – неадекватная самооценка	118,73	108,29	85,94	7,287	,026
A – Замкнутость – общительность	112,93	119,81	73,51	14,097	,001
C – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	129,35	109,43	52,46	39,397	,000
G – Низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения	124,12	98,83	94,34	9,994	,007
M – Практичность – мечтательность	101,46	108,09	136,22	8,034	,018
O – Спокойствие – тревожность	92,36	110,67	155,94	26,390	,000
Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль	117,03	111,72	82,19	8,300	,016

Продолжение таблицы 7

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность	99,12	107,38	144,79	13,953	,001

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 8 – Результаты сравнительного анализа показателей правосознания групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности (тест правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой)

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Деловая сфера	121,27	104,06	89,34	7,709	,021
Правовая сфера	118,17	107,53	89,47	5,980	,050

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 9 – Результаты сравнительного анализа показателей выраженности доминирующего состояния групп сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности на первом этапе исследования (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова)

Показатель	Средний ранг			Хи-квадрат	Асимптотическая значимость
	1-я группа	2-я группа	3-я группа		
Ак – активное – пассивное отношение к жизненной ситуации	121,01	110,32	74,25	13,933	,001
То – тонус: высокий – низкий	124,54	108,18	69,49	19,851	,000
Сп – спокойствие – тревога	126,95	104,98	70,63	21,604	,000
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	134,06	100,13	62,41	36,610	,000
Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом	128,42	101,04	76,35	19,852	,000

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 10 – Результаты сравнительного анализа психологических характеристик сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности мужского и женского пола

Показатель	Средний ранг		U Манна – Уитни	Z	Асимпто- тическая значимость (2-сторонняя)
	мужчины	женщины			
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского					
Состязательный мотив	54,65	41,71	846,500	-2,212	,027
Ожидаемый уровень результатов	56,12	39,49	760,000	-2,871	,004
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры»					
Предпринимательство	59,35	34,60	569,500	-4,221	,000
Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина					
Собственный престиж	56,38	39,09	744,500	-2,968	,003
Активные социальные контакты	59,64	34,15	552,000	-4,384	,000
Духовное удовлетворение	55,30	40,73	808,500	-2,511	,012
Семейная жизнь	55,27	40,77	810,000	-2,489	,013
Общественная жизнь	60,19	33,32	519,500	-4,632	,000
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)					
I – Жесткость – чувствительность	42,53	60,05	739,000	-3,024	,002
O – Спокойствие – тревожность	43,67	58,32	806,500	-2,547	,011
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова					
Ак – активное – пассивное отношение к жизненной ситуации	44,78	56,64	872,000	-2,024	,043
To – тонус: высокий – низкий	44,53	57,03	857,000	-2,176	,030
Sp – спокойствие – тревога	39,12	65,21	538,000	-4,577	,000
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	42,2	60,54	720,000	-3,206	,001
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова					
В целом весь служебный (либо учебный) день я чувствую себя...	47,50	52,53	1032,500	-2,498	,012
Если все знакомые мне люди соберутся вместе, то...	45,05	56,23	888,000	-2,491	,013
Людей, которые руководят моими действиями в течении дня...	44,06	57,73	829,500	-2,729	,006

Продолжение таблицы 10

Показатель	Средний ранг		U Манна – Уитни	Z	Асимпто- тическая значимость (2-сторонняя)
	мужчины	женщины			
Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я...	43,51	58,56	797,000	-2,783	,005
Посчитав людей, чье мнение меня интересует, можно сказать, что их...	55,33	40,68	806,500	-2,491	,013
То, как я рассказываю о себе людям в процессе знакомства	54,46	42,00	858,000	-2,407	,016
Собственное мнение о себе, я	54,85	41,41	835,000	-2,418	,016
В период служебного (учебного) времени я чувствую себя	44,85	56,54	876,000	-2,410	,016

Примечание: указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 11 – Результаты сравнительного анализа психологических характеристик сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности мужского и женского пола

Показатель	Средний ранг		U Манна – Уитни	Z	Асимпто- тическая значимость (2- сторонняя)
	мужчины	женщины			
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)					
Ведомость	38,11	51,75	603,500	-2,482	,013
Стремление к доминированию (интегральная)	50,31	33,09	530,000	-3,127	,002
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова					
Обычно во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю	40,56	48,00	731,000	-2,549	,011
Знать о том, каким меня считают люди, меня	39,55	49,54	678,500	-2,013	,044
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского					
Оценка своего потенциала	47,94	36,71	653,000	-2,056	,040
Ожидаемый уровень результатов	47,89	36,78	655,500	-2,043	,041
Закономерность результатов	50,14	33,34	538,500	-3,070	,002

Продолжение таблицы 11

Показатель	Средний ранг		U Манна – Уитни	Z	Асимпто- тическая значимость (2-сторонняя)
	мужчины	женщины			
Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина					
Высокое материальное положение	38,25	51,53	611,000	-2,451	,014
Достижения	38,48	51,18	623,000	-2,353	,019
Обучение и образование	39,23	50,03	662,000	-1,976	,048
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО)					
Поведенческая регуляция	50,72	32,46	508,500	-3,428	,001
Моральная нормативность	38,58	51,03	628,000	-2,404	,016
Шкала надежности F	39,06	50,29	653,000	-2,127	,033
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)					
I – Жесткость – чувствительность	35,17	56,24	451,000	-3,859	,000
O – Спокойствие – тревожность	35,51	55,72	468,500	-3,729	,000
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова					
Сп – спокойствие – тревога	38,15	51,68	606,000	-2,491	,013

Примечание: в таблице указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Таблица 12 – Результаты сравнительного анализа психологических характеристик сотрудников мужского и женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в начале профессионального обучения

Показатель	Средний ранг		U Манна – Уитни	Z	Асимпто- тическая значимость (2-сторонняя)
	мужчины	женщины			
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд).					
Адаптивность	15,17	22,36	73,000	-1,970	,049
Принятие других	14,48	23,82	57,000	-2,579	,010
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова					
В отношении службы в органах внутренних дел после окончания обучения мне хотелось бы:	15,28	22,14	75,500	-2,018	,044

Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского					
Состязательный мотив	20,70	10,82	53,000	-2,725	,006
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Черянина (МЛО)					
Шкала истерии (Hy)	15,15	22,41	72,500	-2,007	,045
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)					
MD – Адекватная самооценка – неадекватная самооценка	20,37	11,50	60,500	-2,463	,014
F – Сдержанность – экспрессивность	14,57	23,64	59,000	-2,529	,011
I – Жесткость – чувствительность	14,43	23,91	56,000	-2,651	,008

Примечание: в таблице указаны показатели, имеющие достоверно значимые различия.

Приложение Е

Динамика психологических характеристик сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения

Таблица 1 – Динамика психологических характеристик сотрудников органов внутренних дел в процессе профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)						
Адаптивность	108,53	104,45	14435	8356	-3,376	,001
Лживость	112,44	78,56	10681,5	7463,5	-2,124	,034
Принятие себя	103,06	101,71	12264,5	8645,5	-2,147	,032
Принятие других	93,98	83,94	10150	5960	-3,032	,002
Принятие других (интегральная)	109,54	101,42	13035,5	9330,5	-2,086	,037
Внутренний контроль	105,14	96,39	12406,5	8096,5	-2,595	,009
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
Людей, которые руководят моими действиями в течении дня...	37,04	46,4	1296,5	2273,5	-2,258	,024
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского						
Мотив смены деятельности	69,27	90,95	3463,5	10732,5	-5,777	,000
Сложные задания	58,81	69,96	3058	5457	-2,814	,005
Закономерность результатов	81,34	72,51	7076,5	4858,5	-2,008	,045
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер						
Стабильность места жительства	69,12	80,69	3801,5	7826,5	-3,705	,000
Вызов	79,82	90,28	5587,5	9118,5	-2,727	,006
Предпринимательство	82,21	93,77	6001	9752	-2,751	,006
Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина						
Собственный престиж	64,92	65,88	3376	5139	-2,090	,037
Креативность	65,43	66,31	3010	5636	-3,060	,002
Активные социальные контакты	59,61	61,94	2921	4460	-2,019	,043
Увлечения	71,89	64,24	3450,5	5460,5	-2,296	,022
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО)						
Поведенческая регуляция (ПР) и НПУ	67,14	53,51	5841,5	2033,5	-4,894	,000
Коммуникативный потенциал (КП)	57,2	46,82	4233	1545	-4,388	,000
Моральная нормативность (МН)	55,95	56,12	4308	1908	-3,755	,000

Продолжение таблицы 1

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	64,37	52,38	5600	1781	-5,193	,000
Астенические реакции и состояния (АС)	67,46	77,91	3710,5	7167,5	-3,386	,001
Психотические реакции и состояния (ПС)	79,02	81,54	5215,5	7664,5	-2,123	,034
Деадаптационные нарушения (ДАН)	84,95	88,12	5182	9869	-3,576	,000
Шкала надежности F	48,01	67,18	1872,5	5508,5	-4,855	,000
Шкала коррекции (K)	62,2	49,14	4229,5	2211,5	-2,942	,003
Шкала психопатии (Pd)	67,73	79,51	3454	7871	-4,153	,000
Шкала паранояльности (Pa)	59,85	75,72	3471,5	5981,5	-2,715	,007
Шкала психастении (Pt)	65,91	76,11	3361,5	7078,5	-3,758	,000
Шкала шизоидности (Sc)	71,93	80,89	3596,5	8493,5	-4,441	,000
Шкала гипомании (Ma)	60,26	76,61	3615,5	5975,5	-2,516	,012
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
MD – Адекватная самооценка – неадекватная самооценка	62,73	56,91	4642	2618	-2,692	,007
A – Замкнутость – общительность	92,73	39,57	15022	554	-10,717	,000
B – Интеллект	63,02	62,99	3088	4787	-2,130	,033
C – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	58,48	53,66	3859,5	2468,5	-2,080	,038
E – Подчиненность – доминантность	65,38	70,69	3661	5655	-2,191	,028
H – Робость – смелость	66,01	62,3	5016,5	3239,5	-2,155	,031
I – Жесткость – чувствительность	67,74	65,89	5419	3492	-2,190	,029
O – Спокойствие – тревожность	62,87	66,44	3269	5116	-2,201	,028
Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность	55,06	71,84	3083,5	5172,5	-2,525	,012
Тест правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой						
Правовая сфера	52,19	53,11	3601	1859	-2,874	,004
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
To – тонус: высокий – низкий	79,14	70,53	7597	3879	-3,459	,001
Sp – спокойствие – тревога	71,92	60,41	6401	2779	-3,989	,000

Продолжение таблицы 1

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	77,4	60,61	7894,5	2545,5	-5,348	,000
Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)	91,94	81,5	10849	4727	-4,530	,000
По – положительный – отрицательный образ самого себя	93,05	78,79	10515	4885	-4,198	,000

Таблица 2 –. Динамика психологических характеристик сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в начале и конце профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)						
Лживость	49,63	34,13	2580,5	1160,5	-3,062	,002
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
Если все знакомые мне люди соберутся вместе, то	9,21	8	129	24	-2,707	,007
За последние четыре месяца возникали ситуации, в которых	20,07	23,25	582	279	-1,983	,047
Мое представление о себе сейчас и в будущем	18,42	17,09	162,5	215,5	-2,258	,024
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского						
Мотив смены деятельности	24,43	37,38	537,5	1607,5	-3,509	,000
Мотив самоуважения	27,28	38,38	791	1420	-2,025	,043
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер)						
Стабильность места жительства	27,09	33,03	433,5	1519,5	-3,810	,000
Вызов	33,77	39,01	945,5	1755,5	-2,231	,026
Предпринимательство	35,41	41,17	1027	1976	-2,416	,016
Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина						
Креативность	25,71	25,42	360	915	-2,715	,007
Активные социальные контакты	29	26,81	493	992	-2,198	,028

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Семейная жизнь	25,77	31,03	461	715	-2,084	,037
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Черянина (МЛО)						
Шкала гипомании (Ма)	20,31	30,69	426,5	951,5	-2,410	,016
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
А – Замкнутость – общительность	39,66	18,06	2538,5	162,5	-6,559	,000
В – Интеллект	26,45	25,88	291	1035	-3,530	,000
Е – Подчиненность – доминантность	25,86	29,04	465,5	1074,5	-2,585	,010
Q2 – Конформизм – нонконформизм	24,95	29,88	524	1016	-2,093	,036
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	28,47	28,56	1082	514	-2,330	,020

Таблица 3 – Динамика психологических характеристик сотрудников со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)						
Адаптивность	44,72	37,56	2593,5	976,5	-3,607	,000
Принятие себя	38,14	44,02	2059,5	1100,5	-2,346	,000
Принятие других	39,24	29,24	1883,5	672,5	-3,489	,000
Эмоциональный комфорт	39,14	34,95	1761,5	1013,5	-2,022	,043
Внутренний контроль	43,56	36,87	2178	1143	-2,441	,015
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
В целом весь служебный (либо учебный) день я чувствую себя...	7	7	14	77	-2,496	,013
Людей, которые руководят моими действиями в течении дня...	13,23	18,89	145,5	415,5	-2,476	,013
Собственное мнение о себе, я	13,5	15,57	108	327	-2,601	,009

Продолжение таблицы 3

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского						
Внутренний мотив	32,8	30,61	1312	704	-2,088	,037
Мотив смены деятельности	30,25	40,82	605	2245	-4,345	,000
Сложные задания	21,4	32,38	513,5	971,5	-1,986	,047
Оценка уровня достоверности результатов	28,41	23,45	909	469	-2,022	,043
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер)						
Автономия	36,5	34,2	876	1539	-1,984	,047
Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина						
Собственный престиж	25,68	28,49	488	997	-2,245	,025
Креативность	27,21	30,04	571,5	1081,5	-2,053	,040
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Черянина (МЛО)						
Поведенческая регуляция (ПР)	30,17	25,39	1297,5	355,5	-3,940	,000
Коммуникативный потенциал (КП)	24,45	20,1	733,5	301,5	-2,565	,010
Моральная нормативность (МН)	21,32	20	661	200	-3,240	,001
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	23,78	21,93	927,5	153,5	-4,523	,000
Астенические реакции и состояния (АС)	24,59	31,99	565,5	1087,5	-2,107	,035
Деадаптационные нарушения (ДАН)	34,69	35,98	902	1583	-2,010	,044
Шкала надежности (F)	22,69	28,19	363	1015	-3,068	,002
Шкала психопатии (Pd)	29,39	32,43	558,5	1394,5	-2,938	,003
Шкала психастении (Pt)	30,2	32,96	664,5	1351,5	-2,384	,017
Шкала шизоидности (Sc)	36,66	33,47	806,5	1539,5	-2,285	,022
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
А – Замкнутость – общительность	40,25	13,6	2858	68	-7,241	,000
О – Спокойствие – тревожность	24,93	29,76	498,5	1041,5	-2,295	,022
Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность	18,86	28,56	339,5	885,5	-2,755	,006
Тест правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой						
Правовая сфера	21,83	18,04	567,5	252,5	-2,153	,031

Продолжение таблицы 3

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	32,03	26,05	1249	521	-2,756	,006
Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)	36,58	37,8	1756	945	-2,234	,026
По – положительный – отрицательный образ самого себя	34,29	37,81	1577,5	907,5	-1,963	,050

Таблица 4 – Динамика психологических характеристик сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)						
Адаптивность	18,71	14,6	449	146	-2,591	,010
Деадаптивность	10,33	19,04	62	533	-4,027	,000
Адаптация (интегральная)	18,21	14,17	510	85	-3,634	,000
Принятие себя	17,83	15,1	410	151	-2,316	,021
Самопринятие (интегральная)	17,98	14,39	431,5	129,5	-2,698	,007
Непринятие других	12,06	17,98	96,5	431,5	-3,146	,002
Принятие других (интегральная)	18,59	13,35	427,5	133,5	-2,627	,009
Эмоциональный дискомфорт	17,63	13,07	40	395	-3,843	,000
Эмоциональный комфорт (интегральная)	17,71	13	496	65	-3,851	,000
Внутренний контроль	17,66	13,95	388,5	139,5	-2,330 ^b	,020
Внешний контроль	19	16,14	76	452	-3,524	,000
Интернальность (интегральная)	19,21	11,11	461	100	-3,225	,001
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
То, как я рассказываю о себе людям в процессе знакомства	8,5	10,4	34	156	-2,645	,008
Собственное мнение о себе, я	11,36	8,5	159	51	-2,148	,032

Продолжение таблицы 4

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского						
Сложные задания	12,08	12,64	72,5	227,5	-2,226	,026
Намеченный уровень мобилизации усилий	14,97	10,72	254,5	96,5	-2,013	,044
Инициативность	14,44	9,94	245,5	79,5	-2,242	,025
Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина						
Семейная жизнь	13,85	11,19	235,5	89,5	-1,991	,046
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО)						
Поведенческая регуляция (ПР) и НПУ	12,37	6	235	18	-3,548	,000
Коммуникативный потенциал (КП)	12,48	7	262	14	-3,867	,000
Моральная нормативность (МН)	10,46	8,7	146,5	43,5	-2,101	,036
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	14,09	6,08	239,5	36,5	-3,112	,002
Астенические реакции и состояния (АС)	11,57	14,85	81	297	-2,602	,009
Психотические реакции и состояния (ПС)	10,05	19,28	110,5	385,5	-2,714	,007
Деадаптационные нарушения (ДАН)	9,3	14,5	46,5	304,5	-3,283	,001
Шкала надежности F	3	13,35	9	267	-3,933	,000
Шкала коррекции (К)	15,56	7,56	264,5	60,5	-2,761	,006
Шкала ипохондрии (Hs)	8,22	16,29	74	277	-2,585	,010
Шкала депрессии (D)	7,31	15,68	58,5	266,5	-2,809	,005
Шкала истерии (Hy)	8,1	11,91	40,5	190,5	-2,611	,009
Шкала психопатии (Pd)	12,86	15,68	90	345	-2,761	,006
Шкала паранояльности (Pa)	8,88	13,79	35,5	289,5	-3,423	,001
Шкала психастении (Pt)	11,6	14,55	58	320	-3,156	,002
Шкала шизоидности (Sc)	5,64	17,45	39,5	366,5	-3,739	,000
Шкала гипомании (Ma)	12,67	13,11	76	249	-2,331	,020
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
А – Замкнутость – общительность	14	0	378	0	-4,563	,000
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	13,22	9,21	211,5	64,5	-2,281	,023
Н – Робость – смелость	11,95	12,25	227	49	-2,748	,006
Тест правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой						
Бытовая сфера	12,59	5,9	201,5	29,5	-3,018	,003
Правовая сфера	9,83	10,63	147,5	42,5	-2,164	,030

Продолжение таблицы 4

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
То – тонус: высокий – низкий	17,19	9,25	361	74	-3,105	,002
Сп – спокойствие – тревога	15,98	8,88	399,5	35,5	-3,939	,000
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	16,34	6,63	408,5	26,5	-4,135	,000
Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)	15,92	7	414	21	-4,252	,000
По – положительный – отрицательный образ самого себя	16,37	7,67	442	23	-4,314	,000

Таблица 5 – Динамика психологических характеристик сотрудников мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в начале и конце профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)						
Лживость	32,39	18,22	907	419	-2,292	,022
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К.В. Злоказова						
Если все знакомые мне люди соберутся вместе, то ...	5,06	4,5	40,5	4,5	-2,309	,021
За последние четыре месяца возникали ситуации, в которых	12,75	16	255	96	-2,046	,041
Собственное мнение о себе, я...	9	7	108	28	-2,209	,027
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер)						
Стабильность места жительства	15,71	17,96	110	485	-3,210	,001
Вызов	17,35	22,7	225,5	635,5	-2,663	,008
Опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина						
Семейная жизнь	13,31	14,29	106,5	271,5	-2,008	,045
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
А – Замкнутость – общительность	24,08	7,83	1011,5	23,5	-5,606	,000

Таблица 6 – Динамика психологических характеристик сотрудников женского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в начале и конце профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц .	поло ж.	отриц .	поло ж.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)						
Лживость	18,17	17,64	436	194	-1,984	,047
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
Мое представление о себе сейчас и в будущем	5,75	4,5	46	9	-1,999	,046
Методика оценки уровня притязаний В.Г. Гербачевского						
Мотив смены деятельности	12,5	16,41	87,5	377,5	-3,001	,003
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер						
Стабильность места жительства	12,11	15,63	109	297	-2,142	,032
Предпринимательство	16,44	17,18	131,5	429,5	-2,669	,008
Опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина						
Креативность	12,83	12,39	77	223	-2,132	,033
Активные социальные контакты	15,17	12,7	45,5	279,5	-3,219	,001
Общественная жизнь	9,25	13,47	74	202	-1,992	,046
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО)						
Шкала гипомании (Ma)	6,17	11,17	37	134	-2,117	,034
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
А – Замкнутость – общительность	15,89	9,42	349,5	56,5	-3,352	,001
В – Интеллект	15,5	13,81	46,5	331,5	-3,485	,000
Е – Подчиненность – доминантность	9,29	14,44	65	260	-2,648	,008
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	11	13,2	187	66	-1,976	,048

Таблица 7 – Динамика психологических характеристик сотрудников мужского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р.Даймонд)						
Адаптивность	27,42	22,6	987	339	-3,038	,002
Принятие себя	23,33	29,18	816,5	408,5	-2,032	,042
Принятие других	25,63	16,44	666,5	279,5	-2,350	,019
Эмоциональный комфорт	24,02	18,59	648,5	297,5	-2,127	,033
Внутренний контроль	27	22,31	918	357	-2,712	,007
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
Знать о том, каким меня считают люди, меня:	6,5	7,77	19,5	85,5	-2,236	,025
Собственное мнение о себе,	7,5	9,32	22,5	130,5	-2,737	,006
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского						
Мотив смены деятельности	16,65	24,95	216,5	773,5	-3,266	,001
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер						
Вызов	18,34	24,17	293,5	652,5	-2,170	,030
Опросник терминальных ценностей И. Г. Сенина						
Собственный престиж	15,86	18,28	174,5	420,5	-2,150	,032
Креативность	18,27	18,6	201	465	-2,090	,037
Развитие себя	16,71	19,4	200,5	465,5	-2,110	,035
Профессиональная жизнь	16,42	20,4	213,5	489,5	-2,099	,036
Обучение и образование	14,12	19,6	183,5	411,5	-1,964	,050
Увлечения	16,06	15,98	144,5	351,5	-2,045	,041
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛЮ)						
Поведенческая регуляция (ПР) и НПУ	17,63	14,17	476	85	-3,625	,000
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	15,63	12	375	60	-3,627	,000
Шкала надежности (F)	16,31	15,89	130,5	365,5	-2,394	,017
Шкала коррекции (K)	14,45	12,94	274,5	103,5	-2,095	,036
Шкала психопатии (Pd)	15,92	19,79	191	475	-2,240	,025
Шкала шизоидности (Sc)	19,95	19,34	199,5	541,5	-2,528	,011
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
A – Замкнутость – общительность	24,19	8,25	1064,5	16,5	-5,743	,000
O – Спокойствие – тревожность	12,5	17,02	87,5	408,5	-3,174	,002
Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность	11	19,16	132	364	-2,300	,021

Продолжение таблицы 7

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	20,82	14,86	458	208	-1,970	,049

Таблица 8 – Динамика психологических характеристик сотрудников женского пола со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд)						
Адаптивность	17,77	15,45	391	170	-1,976	,048
Принятие других	14,41	14,83	317	89	-2,611	,009
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского						
Мотив смены деятельности	14,64	16,4	102,5	393,5	-2,866	,004
Оценка уровня достоверности результатов	12,91	9,93	206,5	69,5	-2,107	,035
Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер						
Автономия	15,88	14,67	127	308	-1,959	,050
Служение	15,25	11,5	274,5	103,5	-2,059	,039
Многоуровневый личностный опросник А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛО)						
Коммуникативный потенциал (КП)	9,5	9,5	133	38	-2,165	,030
Моральная нормативность (МН)	8,64	7,5	121	15	-2,976	,003
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	8,67	11,5	130	23	-2,712	,007
Шкала надежности F	7,5	13,15	60	171	-1,974	,048
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
А – Замкнутость – общительность	16,48	6,67	445	20	-4,383	,000
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
По - положительный – отрицательный образ самого себя	15,03	11,94	270,5	107,5	-1,961	,050

Таблица 9 – Динамика психологических характеристик сотрудников мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в начале и конце профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р.Даймонд)						
Дезадаптивность	8,67	12,5	26	250	-3,408	,001
Адаптация (интегральная)	12,24	10,88	232,5	43,5	-2,875	,004
Самопринятие (интегральная)	12,29	11,17	209	67	-2,160	,031
Непринятие других	5,38	13,39	21,5	254,5	-3,558	,000
Принятие других (интегральная)	13,06	9	222	54	-2,555	,011
Эмоциональный дискомфорт	7,13	11,91	28,5	202,5	-3,029	,002
Эмоциональный комфорт (интегральная)	11,8	13,33	236	40	-2,981	,003
Внешний контроль	16	11,29	16	237	-3,594	,000
Интернальность (интегральная)	12,42	10	236	40	-2,981	,003
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
То, как я рассказываю о себе людям в процессе знакомства...	7	8,85	21	115	-2,595	,009
Собственное мнение о себе, я...	7,15	6,5	71,5	19,5	-2,000	,046
Методика оценки уровня притязаний В.Г. Гербачевского						
Познавательный мотив	10,8	9,6	162	48	-2,137	,033
Значимость результатов	5,08	11,71	30,5	140,5	-2,412	,016
Сложные задания	6,38	8,59	25,5	94,5	-1,971	,049
Оценка уровня достоверности результатов	12,13	6,36	145,5	44,5	-2,041	,041
Оценка своего потенциала	9,73	6,63	126,5	26,5	-2,373	,018
Намеченный уровень мобилизации усилий	12,08	5,5	157	33	-2,508	,012
Инициативность	9,8	4,4	98	22	-2,164	,030
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина (МЛЮ)						
Поведенческая регуляция (ПР) и НПУ	7,91	2	87	4	-2,917	,004
Коммуникативный потенциал (КП)	8,29	4	116	4	-3,241	,001
Личностный адаптационный потенциал (ЛАП)	10,32	4,5	113,5	22,5	-2,388	,017
Астенические реакции и состояния (АС)	7,13	9,58	28,5	124,5	-2,280	,023
Психотические реакции и состояния (ПС)	4,75	12,96	28,5	181,5	-2,881	,004

Продолжение таблицы 9

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Деадаптационные нарушения (ДАН)	6	10,2	18	153	-2,945	,003
Шкала надежности (F)	1,5	8,5	3	102	-3,110	,002
Шкала коррекции (K)	9,41	4,13	103,5	16,5	-2,486	,013
Шкала ипохондрии (Hs)	6,36	12,13	44,5	145,5	-2,037	,042
Шкала депрессии (D)	5,13	10,75	20,5	150,5	-2,840	,005
Шкала истерии (Hy)	6,5	9,17	26	110	-2,177	,030
Шкала психопатии (Pd)	8,88	10,3	35,5	154,5	-2,400	,016
Шкала паранояльности (Pa)	10,5	8,37	10,5	125,5	-2,976	,003
Шкала психастении (Pt)	11	8,14	22	114	-2,385	,017
Шкала шизоидности (Sc)	4,1	12,11	20,5	169,5	-3,008	,003
Шкала гипомании (Ma)	7,17	9,39	21,5	131,5	-2,607	,009
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
MD – Адекватная самооценка - неадекватная самооценка	7,88	8,5	94,5	25,5	-1,973	,048
A – Замкнутость – общительность	9,5	0	171	0	-3,749	,000
C – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	8,54	5,83	102,5	17,5	-2,447	,014
H – Робость – смелость	7,75	6	93	12	-2,574	,010
L – Доверчивость – подозрительность	6,5	9,77	26	127	-2,413	,016
O – Спокойствие – тревожность	5,38	8,95	21,5	98,5	-2,198	,028
Тест правового и гражданского сознания Л. А. Ясюковой						
Бытовая сфера	8,83	4,67	106	14	-2,635	,008
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
To – тонус: высокий – низкий	12,23	5,17	159	31	-2,578	,010
Sp – спокойствие – тревога	10,41	6,5	177	13	-3,303	,001
Us – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	11,06	4,33	177	13	-3,304	,001
Ud – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)	11,08	5,25	199,5	10,5	-3,533	,000
Po – положительный – отрицательный образ самого себя	11,28	3,5	203	7	-3,667	,000

Таблица 10 – Динамика психологических характеристик сотрудников женского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности в процессе профессионального обучения

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
Методика диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р.Даймонд)						
Адаптивность	6,33	4,5	57	9	-2,135	,033
Дезадаптивность	3	7,13	9	57	-2,139	,032
Адаптация (интегральная)	6,67	3	60	6	-2,402	,016
Принятие себя	6,94	3,5	55,5	10,5	-2,004	,045
Принятие других	7	3,33	56	10	-2,048	,041
Эмоциональный дискомфорт	0	4,5	0	36	-2,524	,012
Эмоциональный комфорт (интегральная)	6,38	2	51	4	-2,395	,017
Анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова						
Возможность улучшить отношения я	3,5	4,64	3,5	32,5	-2,126	,033
Методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского						
Состязательный мотив	1,75	5,42	3,5	32,5	-2,038	,042
Мотив смены деятельности	0	5	0	45	-2,677	,007
Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина						
Поведенческая регуляция (ПР) и НПУ	4,88	6	39	6	-1,992	,046
Коммуникативный потенциал (КП)	4,64	3,5	32,5	3,5	-2,124	,034
Моральная нормативность (МН)	4,71	3	33	3	-2,157	,031
Шкала надежности F	2	5,38	2	43	-2,446	,014
Шкала психастении (Pt)	2,5	7,31	7,5	58,5	-2,281	,023
Шкала шизоидности (Sc)	2	5,86	4	41	-2,203	,028
Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)						
А – Замкнутость – общительность	5	0	45	0	-2,673	,008
Ф – Сдержанность – экспрессивность	6	3,5	48	7	-2,102	,036
Методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова						
Сп – спокойствие – тревога	5,94	3,75	47,5	7,5	-2,043	,041
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	5,83	2,5	52,5	2,5	-2,567	,010
Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)	5,25	3	42	3	-2,312	,021

Продолжение таблицы 10

Показатель	Ранг		Сумма рангов		Z	Асимптотическая значимость (2-сторонняя)
	отриц.	полож.	отриц.	полож.		
По – положительный – отрицательный образ самого себя	5,44	6	49	6	-2,193	,028

Приложение Ж

**Факторная структура личностных особенностей, способствующих
успешности адаптации к профессиональной деятельности, сотрудников
органов внутренних дел**

Факторный анализ индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение

Таблица 1 – КМО и критерии Бартлетта

Мера адекватности выборки Кайзера – Майера – Олкина (КМО).		,795
Критерий сферичности Бартлетта	Примерная Хи-квадрат	2126,019
	т. св.	465
	Значимость	,000

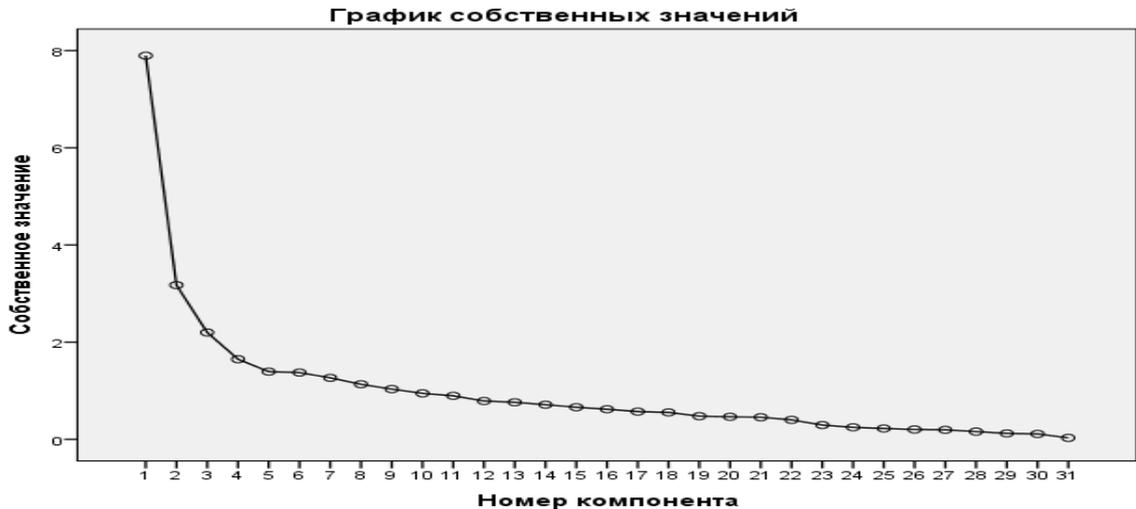


Таблица 2 – Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальное собственное значение			Извлечение суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	7,896	25,470	25,470	7,896	25,470	25,470
2	3,174	10,238	35,707	3,174	10,238	35,707
3	2,198	7,091	42,798	2,198	7,091	42,798
4	1,649	5,319	48,117	1,649	5,319	48,117
5	1,392	4,492	52,609	1,392	4,492	52,609
6	1,373	4,430	57,039	1,373	4,430	57,039
7	1,265	4,081	61,120			
8	1,133	3,654	64,774			
9	1,034	3,335	68,109			
10	,946	3,053	71,162			
11	,896	2,889	74,051			

Продолжение таблицы 2

Компонент	Начальное собственное значение			Извлечение суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
12	,789	2,544	76,595			
13	,762	2,457	79,052			
14	,712	2,298	81,350			
15	,661	2,132	83,482			
16	,619	1,997	85,479			
17	,570	1,839	87,318			
18	,554	1,786	89,104			
19	,476	1,536	90,640			
20	,464	1,496	92,135			
21	,454	1,465	93,600			
22	,401	1,293	94,893			
23	,294	,949	95,843			
24	,247	,795	96,638			
25	,223	,719	97,357			
26	,203	,654	98,011			
27	,195	,630	98,641			
28	,159	,513	99,154			
29	,122	,392	99,546			
30	,111	,358	99,905			
31	,030	,095	100,000			

Таблица 3 – Повернутая матрица компонентов^a

Шкала	Компонент					
	1	2	3	4	5	6
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	,880	,100	,099	-,018	-,008	,056
Уд – удовлетворенность – неудовлетворенность жизнью в целом (ее ходом, процессом самореализации)	,816	,242	-,002	-,182	-,051	,008
То – тонус: высокий – низкий	,802	,179	,234	,009	-,027	,123
Сп – спокойствие – тревога	,795	,186	,037	,118	,146	,156
Поведенческая регуляция	,697	,281	,358	-,001	-,016	-,078
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	,592	,324	,263	,207	,076	-,034
Психотические реакции и состояния	-,573	-,201	-,194	,005	-,077	,156
Шкала коррекции (К)	,548	,332	,137	-,114	-,184	,099
В целом весь служебный (либо учебный) день я чувствую себя...	-,416	-,084	-,136	,411	,216	,282
О – Спокойствие – тревожность	-,415	-,411	-,244	,040	,150	-,074

Продолжение таблицы 3

Показатель	Компонент					
	1	2	3	4	5	6
Адаптация (интегральная)	,201	,942	,053	,005	,073	-,009
Интернальность (интегральная)	,160	,903	,079	-,020	,073	,045
Эмоциональный комфорт (интегральная)	,222	,862	-,013	-,032	,034	-,003
Принятие других (интегральная)	,249	,787	,026	-,122	-,004	-,063
Самопринятие (интегральная)	,125	,746	,090	,039	,082	-,063
Стремление к доминированию(интегральная)	-,034	,564	-,014	,394	-,138	,223
Мотив самоуважения	,071	-,019	,819	-,019	-,056	,112
Оценка своего потенциала	,141	,218	,757	,172	,180	,059
Познавательный мотив	,078	,015	,609	-,231	,172	,289
Шкала истерии (Ну)	-,147	,139	-,566	-,162	,014	,237
Состязательный мотив	-,066	-,026	,542	-,165	-,275	-,022
Сложные задания	-,163	-,225	-,443	,033	-,242	,040
Мое представление о себе сейчас и в будущем:	,209	,171	,272	-,241	,171	-,170
Собственное мнение о себе я...	-,137	,036	-,071	-,600	-,080	,101
Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я...	-,244	,109	-,163	,593	-,073	-,003
Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать	,353	-,054	,162	,482	-,125	-,086
I – Жесткость – чувствительность	,011	,101	-,135	,031	,718	-,144
Интеграция стилей	-,173	-,185	,300	-,147	,636	,207
Обычно в течение одного дня я взаимодействую (работаю, учусь)...	,058	,097	-,107	-,193	-,216	,650
Обычно, во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю	,172	,102	,032	,026	,284	,562
F – Сдержанность – экспрессивность	,025	,255	-,221	-,089	,084	-,412

Примечание: Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: эквимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 8 итераций.

Таблица 4 – Матрица преобразований компонент

Компонент	1	2	3	4	5	6
1	,708	,628	,320	-,017	,025	,022
2	-,300	,680	-,660	,099	-,027	-,047
3	-,604	,350	,618	,036	,337	,126
4	-,055	,065	-,069	-,975	-,008	,195
5	,199	-,129	-,270	,028	,915	,181
6	,022	-,016	-,056	,194	-,218	,954

Примечание: Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: эквимакс с нормализацией Кайзера.

Приложение 3

Дискриминантный анализ переменных с группирующим показателем «Уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности»

Группирующий показатель – «Уровень успешности адаптации к профессиональной деятельности»

Анализ сводки обработки наблюдений. Для полярных групп. Общая выборка

Невзвешенные наблюдения		N	Процент
Валидные		132	100,0
Исключено	Отсутствующие или выходящие за пределы диапазона коды групп	0	,0
	По крайней мере одна дискриминирующая переменная	0	,0
	И отсутствующие или выходящие за пределы диапазоны коды групп, и по крайней мере одна дискриминирующая переменная	0	,0
	Всего	0	,0
Всего		132	100,0

Критерий Бокса на эквивалентность ковариационных матриц Логарифм детерминантов

Уровень успешности адаптации	Ранг	Логарифм детерминанта
Высокий	10	4,865
Низкий	10	7,569
объединенные внутригрупповые	10	6,880

Примечание: Выводятся ранги и натуральные логарифмы детерминантов групповых ковариационных матриц.

Проверка результатов

M Бокса		172,681
F	Примерная	2,768
	ст. св.1	55
	ст. св.2	13163,559
Значимость		,000

Примечание: Проверяет нулевую гипотезу об одинаковом заполнении ковариационных матриц.

Сводка канонических дискриминантных функций Собственные значения

Функция	Собственное значение	% дисперсии	Суммарный %	Каноническая корреляция
1	1,461 ^a	100,0	100,0	,771

Примечание: для анализа использовались первые 1 из канонических дискриминантных функций.

Лямбда Уилкса

Критерий для функций	Лямбда Уилкса	Хи-квадрат	Ст. св.	Значимость
1	,406	112,593	10	,000

Коэффициенты стандартизованной канонической дискриминантной функции

Показатель	Функция
	1
Сложные задания	,253
Интеграция стилей	,334
Поведенческая регуляция	,423
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	,286
I – Жесткость – чувствительность	,285
O – Спокойствие – тревожность	-,313
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	,375
Восприятие отношения к себе	,355
Собственное мнение о себе я	-,262
Оценка полученного опыта	,345

Функции в центроидах групп

Уровень успешности адаптации	Функция
	1
Высокий	,707
Низкий	-2,037

Примечание: Нестандартизованные канонические дискриминантные функции, вычисленные в групповых средних

Сводка обработки классификаций

Обработано		132
Исключено	Отсутствующие или выходящие за пределы диапазона коды групп	0
	По крайней мере одна дискриминирующая переменная	0
Использовано в выводе		132

Априорные вероятности для групп

Уровень успешности адаптации	Априорная	Используемые в анализе наблюдения	
		Невзвешенные	Взвешенные
Высокий	,500	98	98,000
Низкий	,500	34	34,000
Всего	1,000	132	132,000

Коэффициенты функции классификации

Показатель	Уровень успешности адаптации	
	Высокий	Низкий
Сложные задания	4,011	3,686
Интеграция стилей	5,956	5,365
Поведенческая регуляция	1,010	,282
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	4,301	3,702
I – Жесткость – чувствительность	2,253	1,830
O – Спокойствие - тревожность	1,708	2,200
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	2,943	2,737
Восприятие отношения к себе	6,844	5,736
Собственное мнение о себе я	2,324	3,198
Оценка полученного опыта	9,028	7,660
(Константа)	-186,805	-152,987

Результаты классификации ^{а,с}

Вид проверки		Уровень успешности и адаптации	Предсказанная принадлежность к группе		Всего
			1 – высокий	3 – низкий	
Исходный	Количество	1	95	3	98
		3	9	25	34
	%	1	96,9	3,1	100,0
		3	26,5	73,5	100,0
Перекрестно проверено ^b	Количество	1	95	3	98
		3	12	22	34
	%	1	96,9	3,1	100,0
		3	35,3	64,7	100,0

Примечание:

а. 90,9% исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

б. При анализе перекрестная проверка производится только для этих наблюдений. При перекрестной проверке каждое наблюдение классифицируется с помощью функций, полученных из всех остальных наблюдений, кроме данного.

с. 88,6% перекрестно проверенных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

Для полярных групп. Выборка мужская. Анализ сводки обработки наблюдений

Невзвешенные наблюдения		N	Процент
Валидные		82	62,1
Исключено	Отсутствующие или выходящие за пределы диапазона коды групп	0	,0
	По крайней мере одна дискриминирующая переменная	0	,0
	И отсутствующие или выходящие за пределы диапазоны коды групп, и по крайней мере одна дискриминирующая переменная	0	,0
	Неотобранные	50	37,9
	Всего	50	37,9
Всего		132	100,0

Критерий Бокса на эквивалентность ковариационных матриц Логарифм детерминантов

Уровень успешности адаптации	Ранг	Логарифм детерминанта
Высокий	5	-,406
Низкий	5	5,999
объединенные внутригрупповые	5	2,721

Примечание: Выводятся ранги и натуральные логарифмы детерминантов групповых ковариационных матриц.

Проверка результатов

M Бокса		109,276
F	Примерная	6,620
	ст. св.1	15
	ст. св.2	7275,322
	Значимость	,000

Примечание: Проверяет нулевую гипотезу об одинаковом заполнении ковариационных матриц.

Сводка канонических дискриминантных функций Собственные значения

Функция	Собственное значение	% дисперсии	Суммарный %	Каноническая корреляция
1	1,382 ^a	100,0	100,0	,762

Примечание: для анализа использовались первые 1 из канонических дискриминантных функций.

Лямбда Уилкса

Критерий для функций	Лямбда Уилкса	Хи-квадрат	Ст. св.	Значимость
1	,420	67,274	5	,000

Коэффициенты стандартизованной канонической дискриминантной функции

Показатель	Функция
	1
Поведенческая регуляция	,613
Психотические реакции и состояния	,425
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	,403
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	,427
Восприятие отношения к себе	,391

Сводка обработки классификаций

Обработано		132
Исключено	Отсутствующие или выходящие за пределы диапазона коды групп	0
	По крайней мере одна дискриминирующая переменная	0
Использовано в выводе		132

Априорные вероятности для групп

Уровень успешности адаптации	Априорная	Используемые в анализе наблюдения	
		Невзвешенные	Взвешенные
Высокий	,500	59	59,000
Низкий	,500	23	23,000
Всего	1,000	82	82,000

Коэффициенты функции классификации

Показатель	Уровень успешности адаптации	
	Высокий	Низкий
Поведенческая регуляция	7,822	6,807
Психотические реакции и состояния	10,625	10,081
С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность	2,516	1,669
Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона	2,983	2,765
Восприятие отношения к себе (ВОКС) (Обычно во время служебного (либо учебного) дня я ощущаю ...)	29,498	26,515
(Константа)	-250,839	-208,580

Результаты классификации ^{а,с}

Вид проверки		Уровень успешности и адаптации	Предсказанная принадлежность к группе		Всего
			1 – высокий	3 – низкий	
Исходный	Количество	1	56	3	59
		3	5	18	23
	%	1	94,9	5,1	100,0
		3	21,7	78,3	100,0
Перекрестно проверено ^b	Количество	1	31	8	39
		3	3	8	11
	%	1	79,5	20,5	100,0
		3	27,3	72,7	100,0

Примечание:

- а. 90,2% выбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.
 б. 78,0% невыбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

Для полярных групп. Выборка женская. Анализ сводки обработки наблюдений

Невзвешенные наблюдения		N	Процент
Валидные		50	37,9
Исключено	Отсутствующие или выходящие за пределы диапазона коды групп	0	,0
	По крайней мере, одна дискриминирующая переменная	0	,0
	и отсутствующие или выходящие за пределы диапазоны коды групп, и по крайней мере одна дискриминирующая переменная	0	,0
	Неотобранные	82	62,1
	Всего	82	62,1
Всего		132	100,0

Критерий Бокса на эквивалентность ковариационных матриц Логарифм детерминантов

Уровень успешности адаптации	Ранг	Логарифм детерминанта
Высокий	9	11,058
Низкий	9	6,663
объединенные внутригрупповые	9	12,990

Примечание: Выводятся ранги и натуральные логарифмы детерминантов групповых ковариационных матриц.

Проверка результатов

M Бокса		136,679
F	Примерная	1,914
	ст. св. 1	45
	ст. св. 2	1140,226
	Значимость	,000

Примечание: Проверяет нулевую гипотезу об одинаковом заполнении ковариационных матриц

Сводка канонических дискриминантных функций Собственные значения

Функция	Собственное значение	% дисперсии	Суммарный %	Каноническая корреляция
1	4,919 ^a	100,0	100,0	,912

Примечание: Для анализа использовались первые 1 из канонических дискриминантных функций.

Лямбда Уилкса

Критерий для функций	Лямбда Уилкса	Хи-квадрат	ст.св.	Значимость
1	,169	77,350	9	,000

Коэффициенты стандартизованной канонической дискриминантной функции

	Функция
	1
Интернальность (интегральная)	,873
Состязательный мотив	,600
Шкала коррекции (К)	,550
Шкала истерии (Ну)	-,766
F – Сдержанность – экспрессивность	-,510
I – Жесткость – чувствительность	,731
Взаимодействие (ВЗ) (Обычно в течение одного дня я взаимодействую (работаю, учусь))	,500
Самостоятельность деятельности в социуме (СД) (Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я...)	,413
Оценка полученного опыта (ОПЫТ) (Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать...)	1,327

Функции в центроидах групп

		Функция
Уровень успешности адаптации		1
Высокий		1,154
Низкий		-4,092
Нестандартизованные канонические дискриминантные функции, вычисленные в групповых средних		

Статистика классификаций. Сводка обработки классификаций

Обработано		132
Исключено	Отсутствующие или выходящие за пределы диапазона коды групп	0
	По крайней мере, одна дискриминирующая переменная	0
Использовано в выводе		132

Априорные вероятности для групп

Уровень успешности адаптации	Априорная	Используемые в анализе наблюдения	
		Невзвешенные	Взвешенные
Высокий	,780	39	39,000
Низкий	,220	11	11,000
Всего	1,000	50	50,000

Коэффициенты функции классификации

	Уровень успешности адаптации	
	Высокий	Низкий
Интернальность (интегральная)	1,677	1,265
Состязательный мотив	4,433	3,543
Шкала коррекции (К)	2,960	2,521
Шкала истерии (Ну)	-,341	,538
F – Сдержанность –экспрессивность	-3,231	-1,583
I – Жесткость – чувствительность	10,348	8,313
Взаимодействие (ВЗ) (Обычно в течение одного дня я взаимодействую (работая, учусь)...))	14,847	11,883
Самостоятельность деятельности в социуме (СД) (Действуя по общему плану и совместно с кем-либо, я...)	17,443	14,453
Оценка полученного опыта (ОПЫТ) (Полученный за служебное (учебное) время опыт можно считать...)	42,636	31,469
(Константа)	-351,367	-270,359

Результаты классификации^{a,b}

Вид проверки		Уровень успешности и адаптации	Предсказанная принадлежность к группе		Всего
			1 – высокий	3 – низкий	
Исходный	Количество	1	39	0	39
		3	0	11	11
	%	1	100,0	,0	100,0
		3	,0	100,0	100,0
Перекрестно проверено ^b	Количество	1	49	10	59
		3	12	11	23
	%	1	83,1	16,9	100,0
		3	52,2	47,8	100,0

Примечание:

- a. 100,0% выбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.
b. 73,2% невыбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.