

## ТРУДНОЩІ У ПРОФЕСІЙНІЙ АДАПТАЦІЇ ПРАВООХОРОНЦІВ

*Добровольська О.О., викладач кафедри психології та педагогіки ОДУВС*

Підвищення інтересу до проблеми професійної адаптації та все більш активне вивчення її в руслі юридичної психології обумовлено інтенсивними змінами та реформами, що відбуваються в сучасному суспільстві та в країні загалом. Нестійкість і часто непередбачуваність цих процесів висуває підвищені вимоги до особистості, якій необхідно, з одного боку, відповідати цим вимогам, а з іншого, - бути готовою та вміти зберігати внутрішню стабільність і рівновагу, тим паче коли мова йде про правоохоронців.

На результат адаптації правоохоронців впливають різноманітні чинники, які взаємопов'язані між собою та прискорюють чи гальмують процес адаптації, однак, крім чинників, нами були з'ясовані і класифіковані й ті фактори, що ускладнюють процес професійної адаптації та можуть, в подальшому, призвести до звільнення молодих фахівців транспортної міліції з органів внутрішніх справ. В нашому дослідженні прийняли участь 120 випускників ВНЗ. Вони вважають, що на успішність служби в їх підрозділах найбільше впливають такі фактори,:

- добра професійна підготовка – (вказали 43% респондента);
- значний практичний досвід – (43% респондентів);
- дисциплінованість та слухняність – (50%).

У соціологічних та психологічних дослідженнях виділяють декілька груп труднощів адаптації працівників правоохоронних органів. Це, перш за все:

- труднощі в адаптації, пов'язані з перевантаженням протягом робочого тижня та у зв'язку зі складністю завдань як у професійному, так і в психологічному аспектах. В ході проведеного, нами, анкетування встановлено, що 25% фахівців працюють щодня до 10 год., 12% - до 12 год. і 25% - понад 12 год. щодня. 21% респондентів відмітили, що мають лише 1-2 вихідних днів на місяць та ще 58% - 3-4 дні. Саме це свідчить про наявність у молодих правоохоронців таких необхідних професійно важливих якостей, як фізична витривалість та психологічна стійкість;

- необхідність дотримання дисципліни та законності, знайомство з можливими ситуаціями порушення дисципліни та з покараннями і стягненнями (56 % фахівців мають дисциплінарні стягнення протягом другого року служби), які накладаються за це (найчастіше порушення відбуваються саме через незнання особливостей поведінки у тій чи іншій професійній ситуації).;

- недостатня обізнаність і володіння фахівцем правоохоронних органів інформацією про вже сформовані соціально-психологічні стосунки у колективі. Для того, щоб опанувати їх, потрібні зусилля як з боку молодого фахівця, так і з боку окремих членів колективу або колективу в цілому. Ось чому, на нашу думку, налагодження міжособистісних контактів та відповідальність за інформування молодого фахівця, перш за все, повинен узяти на себе керівник підрозділу;

- специфіка і труднощі роботи з документами також зумовлюють складність та обмеженість процесу адаптації молодого правника до професійної діяльності, вони не встигають швидко і повністю оволодіти всіма правилами оформлення документів. У цей час допомога наставника відіграє важливу, в тому числі і вирішальну роль (доцільно перенести частину відповідальності на наставника);

- труднощі адаптації, пов'язані з матеріально-економічними умовами професійної діяльності (від того, як правдиво фахівець буде проінформований про всі особливості служби, і перш за все про матеріально-економічні умови, звичайно, залежить термін адаптації до професійної діяльності, а також запобігання цілому ряду труднощів, пов'язаних з оманливими очікуваннями, з фінансовим та матеріальним забезпеченням, що у подальшому виявиться в недбалому відношенні до роботи, порушенні дисципліни і закону) [1, 46]. Згідно з результатами проведеного нами анкетування, саме відсутність перспективи отримання житла (50%), недостатнє матеріально-технічне забезпечення (31%) та недостатні розміри заробітної плати (44%) в подальшому можуть призвести випускників ВНЗ до бажання звільнитися з ОВС;

- особливості стосунків з керівництвом підрозділу теж мають неабиякий вплив на адаптацію молодого працівника до служби (для працівника, який адаптується, відношення до роботи, до колективу багато в чому залежить від ставлення керівника до нього та оцінки його діяльності). Як свідчить практика, дотримуватися формули "суворий, але справедливий" доцільно як з погляду оцінки дисципліни і результатів діяльності молодого працівника, так і з погляду його особистісних переживань, окрім того, не доцільно оцінювати діяльність молодого працівника за тими ж критеріями, що і професіонала [2, 143].

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

Згідно наших спостережень - систематичний контроль зайнятості молодого працівника та ретельного виконання доручень є умовою успішного подолання труднощів адаптації і підвищення ефективності професійної діяльності правоохоронця. Не на останньому місці знаходяться і вимоги про необхідність дотримання певних показників у своїй діяльності. Це, перш за все, залучення молодих працівників до завдань зростаючої складності. Саме у цей час поради старшого наставника по роботі та заохочування молодого працівника до неформальних стосунків з більш досвідченими колегами є найбільш ефективними.

### Література:

1. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
2. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 1991. – 152 с.