

ПСИХОГРАММЫ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

В соответствии с российским законодательством прием на службу в правоохранительные органы проводится на основе отбора, включающего в себя медицинское обследование и всестороннюю оценку профессионально-личностных компетенций претендентов¹.

Современные технологии отбора кандидатов на службу в правоохранительные органы отличаются высокой эффективностью. В то же время выявление соответствия профессионально-личностных компетенций кандидатов на вакантные должности требованиям профессионального стандарта не может гарантировать соответствующего ожиданиям качества работы, а также закрепления сотрудника в организации на продолжительный период. В литературе имеются работы, основанные на анализе кадровых процессов по контингенту молодых специалистов, в которых отмечается проблема текучести кадров в правоохранительных органах. Эта тенденция объясняется тем, что существующая система профотбора не позволяет выявить ряд компонентов «... из составляющих психологического потенциала личности...»².

Основываясь на данных проведенного теоретического анализа информационных источников и результатах эмпирического исследования, можно констатировать, что изучение причин увольнения молодых специалистов и механизмов личностной адаптации/деадаптации к деятельности представляет актуальность для психологии и может иметь практическую значимость для кадровых служб правоохранительных органов и образовательных учреждений, обеспечивающих подготовку юристов.

Целью проведенного исследования являлось изучение особенностей адаптационного потенциала (как интегральной характеристики, включающей в себя личностные особенности и поведенческие стратегии) молодых сотрудников, уволившихся в течение года после первого трудоустройства из правоохранительных органов.

¹ Душкин А.С. Оценка социально-психологической компетенции кадрового резерва руководителей органов внутренних дел // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур : сб. материалов Третьей Всерос. науч.-практ. конф. специалистов ведомств. психол. и кадр. служб с междунар. участием. СПб., 2014. С. 185.

² Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журн. 2001. № 1. Т. 22.

В исследовании приняли участие 236 студентов в возрасте от 21 до 25 лет, поступившие после окончания академии на службу в правоохранительные и правоприменительные органы. Все респонденты проходили тестирование в оценочном центре социально-психологической службы академии. Для каждого студента составлен психологический профиль (психограмма) личности, составными элементами которого являлись следующие факторы: коммуникативные, когнитивные, эмоциональные, мотивационные, волевые качества, а также адаптационный потенциал и поведенческие стратегии.

Молодые сотрудники принимали участие в исследовании в течение первого года после трудоустройства. Уволившиеся проходили консультирование в социально-психологической службе академии по поводу дальнейшего трудоустройства.

В выборке выделены три группы: уволившиеся в течение первого года работы (составляет 12 %); прошедшие адаптационный период успешно, но не в полной мере удовлетворенные деятельностью (26 %); прошедшие адаптационный период успешно и довольные своей деятельностью (62 %).

Полученные в исследовании данные были подвергнуты математико-статистической обработке с использованием программы SPSS 17.0, применялись кластерный и факторный анализ, анализ различий. Сбор данных тестирования проводился с использованием программы Psychometric Expert 6, SurveyMonkey.

Исследование основано на сравнительно-лонгитюдном, системном и личностно-ориентированном подходах. Для проведения сравнительных анализов в выборке выделены группы по фактору «успешность адаптации» (адаптировавшиеся к профессиональной деятельности и уволившиеся в течение первого года после трудоустройства).

Мнение респондентов о причинах увольнения и трудностях, с которыми они столкнулись в процессе деятельности, взаимодействия с руководителем и коллективом, изучали с помощью специально составленного авторского опросника, состоящего из 45 вопросов, отражающих влияние организационных, социальных и психологических факторов на принятие решения об увольнении.

Личностный адаптационный потенциал, стратегии и механизмы адаптации определялись с помощью ряда опросников и методик (в том числе и авторских), выявляющих разноуровневые свойства личности¹.

¹ Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журн. 2001. № 1. Т. 22.

Комплекс применяемых методик позволил выявить общие адаптивные способности (ОАС), нервно-психическую устойчивость (НПУ), коммуникативные особенности (КО), моральную нормативность (МН), а также адаптационный потенциал личности, способствующий адаптации к социально-ролевой структуре организации (СП), социальной адаптации (во внешних и внутренних образах «Я»), информационным потокам (ИП), взаимоотношениям в коммуникативной системе (КС), графику работы и энергетическим затратам (ЭЗ), переживанию времени (ПВ). С помощью авторской методики «Механизмы адаптации» определены 20 стратегий совладающего поведения в процессе профессиональной адаптации.

Адаптационный потенциал личности рассматривался как системное свойство, взаимосвязь физиологических, психологических, социально-психологических особенностей, наиболее значимых для регуляции психической деятельности и процесса адаптации. Адаптация рассматривалась как процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения личности к новым условиям деятельности.

Полученные в исследовании данные позволили сделать следующие выводы:

1. В результате сравнительного анализа групп с высокими и низкими показателями по фактору «успешность адаптации» обнаружены различия по нескольким личностным факторам, динамике профессиональной мотивации и поведенческим стратегиям.

2. Большинство молодых сотрудников принимают решение об увольнении в течение первых шести месяцев после трудоустройства.

3. В результате анализа причин увольнения (психологические, организационные и социальные) было выявлено, что главными являются психологические, а наименее значимые – экономические.

Выявленные закономерности позволили составить рекомендации по оптимизации процессов адаптации молодых сотрудников правоохранительных органов и усилению личностного адаптационного потенциала в период обучения в академии и в начале трудовой деятельности.

На основе полученных результатов составлены психogramмы и разрабатываются модели успешной и неуспешной личностной адаптации на этапе вхождения в должность при первом трудоустройстве молодых сотрудников в правоохранительных органах.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОГО СОЗНАНИЯ В ХОДЕ ОНТОГЕНЕЗА ПСИХИКИ

Правовая культура формируется в ходе индивидуального развития (онтогенеза) психики посредством применения воспитательных, образовательных и трудовых мероприятий. Соблюдение правовых норм немислимо без самоконтроля, когда человек осознанно действует в соответствии с усвоенной им системой социальных эталонов. Роль этих эталонов выполняют образцы поведения, указывающие на определенную направленность поведения людей и способствующие стабильности общества.

Формирование правового сознания происходит постепенно, по мере появления самосознания, понимания того, что часть индивидуальных потребностей не может быть удовлетворена без ущемления интересов других лиц. Соблюдение правовых норм должно становиться ценностным мотивом, который регулирует образ жизни человека. Этот мотив должен определять представления человека о себе, смысле жизни, отношении к миру.

Усвоение норм правовой культуры может происходить с учетом двух факторов: возрастного и деятельностного. Воспитание уважения к закону следует начинать с детства, по мере развития психики ребенка. Сначала это простейшие житейские правила (нельзя драться без причины, брать чужое, ломать игрушки и пр.), затем, по мере становления характера, развития интеллекта, совершенствования личности, мотивация поведения определяется сформированными потребностями, шкалой индивидуальных ценностей, приоритетными жизненными целями. Использование деятельностных факторов сводится к тому, что мотив правоупослушного поведения создается через правоознакомительную деятельность (информирование о социальных стандартах поведения, последствиях их нарушения и др.) в ходе игры, воспитательных мер, образовательной и трудовой деятельности.

Появившийся на свет ребенок не способен управлять своей психикой, а соответственно, целенаправленным поведением. В начале жизни он очень далек от проблематики права, его жизнь полностью зависит от матери. Только переход ребенка от случайных действий к целенаправленным поступкам знаменует начало организации самосознания, возможность планировать цели и достигать их. Полезный опыт откладывается в памяти, что позволяет избегать прошлых ошибок. С появлением и развитием самосознания появляется возможность формировать элемен-