

*На правах рукописи*



**ПОПИНАКО Екатерина Алексеевна**

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

Научная специальность 5.3.9. Юридическая психология и психология  
безопасности (психологические науки)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание учёной степени

кандидата психологических наук

Рязань – 2023

Работа выполнена в федеральном государственном казенном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации».

**Научный руководитель:** **Белов Василий Васильевич**  
доктор психологических наук, доцент

**Официальные оппоненты:** **Ульянина Ольга Александровна**  
доктор психологических наук, доцент;  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет», федеральный координационный центр по обеспечению психологической службы в системе образования Российской Федерации, руководитель;

**Забегалина Светлана Викторовна**  
кандидат психологических наук;  
военная комендатура (гарнизона, 2 разряда)  
(г. Ульяновск), психолог.

**Ведущая организация:** **Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя»**

Защита состоится «1» июня 2023 года в 14 ч. 00 мин. на заседании диссертационного совета 11.2.001.01, созданного на базе федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний», по адресу: 390000, г. Рязань, ул. Сенная, 1, зал заседаний диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний» (<https://apu.fsin.gov.ru>).

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Гаврина Елена Евгеньевна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**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<sup>1</sup>, в 2019 году некомплект составил 7,9 %<sup>2</sup>, в 2021 году 9,6 %<sup>3</sup>.

На расширенном заседании коллегии МВД России (28 февраля 2020 года) министр внутренних дел Российской Федерации генерал полиции Российской Федерации В. А. Колокольников 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»<sup>4</sup>. Данная проблема не утратила своей актуальности в 2021 году<sup>5</sup>. В 2022 году значительный некомплект признан «самой серьезной проблемой» ведомства<sup>6</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Расширенное заседание коллегии МВД России. Президент России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://kremlin.ru/events/president/news/62860> (дата обращения 15.03.2020).

<sup>5</sup> Расширенное заседание коллегии МВД России. Президент России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/65090> (дата обращения 05.03.2021).

<sup>6</sup> Расширенное заседание коллегии МВД России. Президент России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/67795> (дата обращения 09.10.2022).

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 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. Соболев, 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. Марьяина, 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. Бульгиной, 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 профессиональной 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. Мягих, 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 (МЛЮ); 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 (точечной) 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».

**На защиту выносятся следующие положения:**

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), 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.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность темы, определяются цель, задачи, объект и предмет исследования, формулируются гипотезы, раскрываются теоретические основы и методы исследования, определяются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, приводятся сведения о достоверности и обоснованности результатов исследования.

**В первой главе диссертации «Теоретико-методологические основы исследования прогнозирования успешности адаптации сотрудников органов внутренних дел»** представлен теоретический анализ литературных источников по проблеме прогнозирования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение. Глава состоит из пяти параграфов и выводов.

*В первом параграфе* представлен контент-анализ диссертационных исследований по проблеме прогнозирования. Установлено, что прогнозирование адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел выступает в качестве значимого направления психологического обеспечения служебной деятельности, позволяет учитывать динамику личностных изменений в работе с кадровым составом и производить своевременную профилактику дезадаптации, что особенно важно на этапе профессионального становления.

*Во втором параграфе* представлено теоретико-методологическое обоснование понимания адаптации в философских, естественно-научных, социологических и психологических исследованиях. На основе анализа литературных источников обосновано использование в качестве методологической основы системного, субъектно-деятельностного, личностного и деятельностного подходов к исследованию успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

*В третьем параграфе* описываются основные характеристики подходов к определению понятия «адаптация к профессиональной деятельности». На основе результатов теоретического исследования, опираясь на уровневую концепцию «человекознания», предложенную Б. Г. Ананьевым (в части рассмотрения личности как индивида, субъекта деятельности, личности), концепцию динамической структуры личности К. К. Платонова, а также с учетом концепций Г. С. Никифорова, А. Г. Маклакова уточнено понятие «адаптация к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел».

*В четвертом параграфе* описаны подходы к периодизации адаптации к профессиональной деятельности. Предложено обоснование периодизации адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел. Отмечена важность профессионального обучения в период адаптации к профессиональной деятельности.

*В пятом параграфе* на основании системного анализа, концепции личности А. Ф. Лазурского, концепции отношений человека В. Н. Мясищева разработана теоретическая модель успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение. Данная модель включает в себя субъективные и объективные показатели, способствующие успешности адаптации данной категории сотрудников к профессиональной деятельности. 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.

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.

**Во второй главе «Организация и методы исследования»** описываются этапы проведенного исследования, характеристика выборки исследования. Разработаны критерии оценки успешности адаптации к профессиональной деятельности с опорой на концепции А. Ф. Лазурского и В. Н. Мясищева: субъективный критерий (субъективная оценка успешности адаптации сотрудника), объективный критерий (социально-психологический аспект, результаты профессиональной деятельности, психофизиологический аспект (наличие (отсутствие) временной нетрудоспособности вследствие болезни). Дается обоснование выбора психодиагностических методик исследования, методов статистического анализа, полученных в процессе эмпирического исследования данных.

**В третьей главе «Результаты эмпирического исследования успешности адаптации сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих профессиональное обучение»** представлены описание и анализ результатов эмпирического исследования успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, в процессе профессионального обучения.

*В первом параграфе* представлены результаты разделения сотрудников органов внутренних дел на группы по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности с помощью кластерного анализа (методом k-средних) на основании теоретической модели, субъективного и объективных критериев (Таблица 1). Достоверность различения кластеров оценивалась с помощью F-критерия Фишера ( $p < 0,001$ ).

Таблица 1 – 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

Во втором параграфе представлены результаты сравнительного анализа психологических характеристик личности сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности. Использовался критерий Краскела – Уоллиса для независимых выборок. Были сформированы психологические профили сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности.

Сотрудники с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отличаются высоким уровнем личностной ответственности ( $p = 0,005$ ). Проявляют интерес к профессиональной деятельности ( $p = 0,029$ ), высоко оценивают свой потенциал в достижении поставленных целей ( $p = 0,003$ ), стремятся к служению обществу ( $p = 0,000$ ). Характеризуются достоверно высоким уровнем личностного адаптационного потенциала ( $p = 0,000$ ), нервно-психической и эмоциональной устойчивости ( $p = 0,000$ ), коммуникативными способностями ( $p = 0,001$ ), моральной нормативностью ( $p = 0,006$ ), целенаправленностью ( $p = 0,016$ ).

Сотрудники со средним уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характеризуются высоким уровнем потребности во взаимодействии в коллективе ( $p = 0,004$ ), увлеченностью деятельностью ( $p = 0,002$ ), высоким уровнем общительности и готовности к сотрудничеству ( $p = 0,001$ ); стремятся к стабильности в профессиональной деятельности ( $p = 0,009$ ).

Сотрудники с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отличаются подавленностью ( $p = 0,035$ ), экстернальным локусом контроля ( $p = 0,005$ ), мотивацией к смене вида деятельности ( $p = 0,021$ ), наличием признаков дезадаптации ( $p = 0,002$ ), в том числе высоким уровнем нервно-психического напряжения ( $p = 0,001$ ), повышенным уровнем фиксации на себе ( $p = 0,019$ ), импульсивностью ( $p = 0,001$ ), тревожностью ( $p = 0,001$ ) и замкнутостью ( $p = 0,000$ ), раздражительностью ( $p = 0,001$ ).

*В третьем параграфе* представлены результаты сравнительного анализа психологических характеристик в группах сотрудников с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности с учетом половой принадлежности. Применялся U-критерия Манна – Уитни для независимых выборок.

Сотрудники мужского пола с высоким уровнем адаптации стремятся к признанию в коллективе ( $p = 0,003$ ), реализации своей социальной роли ( $p = 0,000$ ), к самостоятельному принятию решений ( $p = 0,006$ ), к моральному удовлетворению ( $p = 0,012$ ), воспринимают общество как доброжелательное ( $p = 0,013$ ). Для сотрудников женского пола менее значимы вовлеченность в жизнь общества ( $p = 0,000$ ) и семейная жизнь ( $p = 0,013$ ). Сотрудники женского пола чаще подвержены смене настроения ( $p = 0,011$ ) и более чувствительны ( $p = 0,002$ ), чувствуют свою востребованность ( $p = 0,016$ ). Сотрудники мужского пола более пассивны ( $p = 0,043$ ) и инертны ( $p = 0,030$ ).

У сотрудников мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности достоверно выше значения адекватности самооценки по сравнению с сотрудниками женского пола ( $p = 0,014$ ) и более выражен состязательный мотив ( $p = 0,006$ ). Сотрудники женского пола с низким уровнем успешности адаптации импульсивны ( $p = 0,011$ ) и склонны к демонстративности поведения ( $p = 0,045$ ).

*В четвертом параграфе* представлены результаты сравнительного анализа динамики психологических характеристик сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности как в целом по выборке, так и с учетом половой принадлежности. Использовался непараметрический критерий Уилкоксона для связанных выборок.

Для сотрудников с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности характерно повышение ценности семьи ( $p = 0,037$ ), стабильности места жительства ( $p = 0,000$ ), расширение благоприятного социального взаимодействия ( $p = 0,028$ ), трансформация восприятия социального пространства, выраженного в темпоральном изменении представления о себе ( $p = 0,024$ ), мотивации к усложнению деятельности ( $p = 0,043$ ), повышение самостоятельности ( $p = 0,01$ ) и независимости ( $p = 0,036$ ), однако отмечаются негативные изменения, связанные со снижением общительности ( $p = 0,000$ ). Сотрудники мужского пола с высоким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности стремятся к отстаиванию своего мнения в социуме ( $p = 0,041$ ). У сотрудников женского пола отмечается повышение энергичности и активности ( $p = 0,034$ ), ценности вовлеченности в общественную жизнь ( $p = 0,046$ ).

У сотрудников с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности 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 ( $p = 0,001$ ), снижению общительности ( $p = 0,000$ ), нервно-психической ( $p = 0,000$ ) и эмоциональной устойчивости ( $p = 0,023$ ), снижению ценности семейной жизни ( $p = 0,046$ ), инициативности ( $p = 0,025$ ). У сотрудников мужского пола с низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности отмечается снижение познавательной активности ( $p = 0,033$ ), самооценки ( $p = 0,048$ ), оценки достоверности результатов ( $p = 0,041$ ) и своего потенциала ( $p = 0,018$ ), при этом отмечается повышение значимости результатов деятельности ( $p = 0,016$ ), эмоционального дискомфорта ( $p = 0,002$ ), 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 внимания к высоким результатам деятельности коллег ( $p = 0,042$ ).

В пятом параграфе 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, был проведен факторный анализ методом главных компонент с вращением эквимакс.

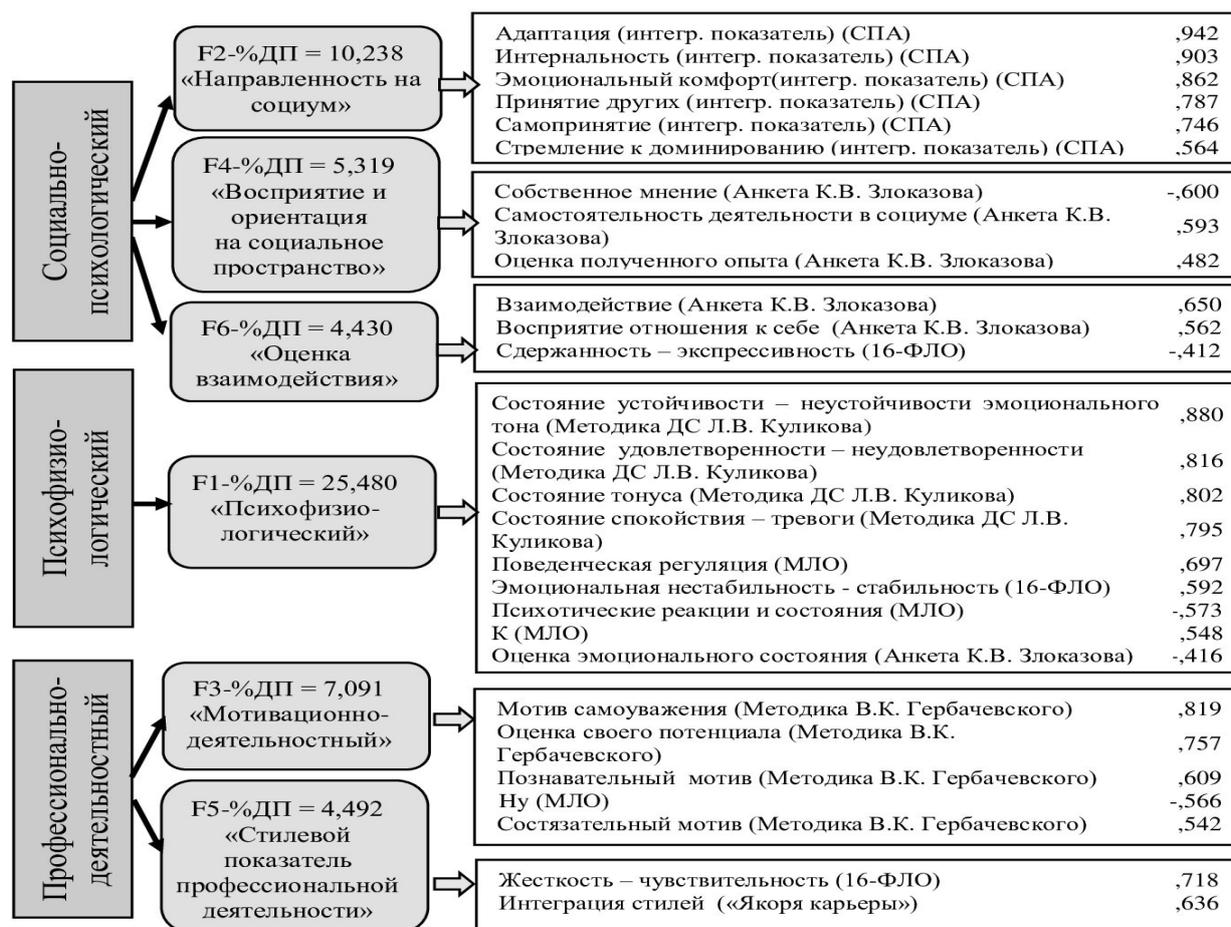


Рисунок 1 – Факторная структура индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

На рисунке 1 представлена факторная структура индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей личности, способствующих успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел. Полученные результаты позволяют утверждать, что структура адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел данной категории, представляет собой совокупность психофизиологических, социально-психологических и профессионально-деятельностных показателей.

*Шестой параграф* посвящен выявлению с помощью дискриминантного анализа пошаговым методом на выборке респондентов в 132 человека (полярные группы – высокий и низкий уровень) психологических характеристик, которые выступают в качестве предикторов успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, проходящих профессиональное обучение, и вносят наибольший вклад в различительную способность групп сотрудников по уровню успешности адаптации к профессиональной деятельности, что позволило разработать двухуровневый психодиагностический алгоритм прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, состоящий из общего (1 уровень) и уточненного (2 уровень) решающих правил (с учетом половой принадлежности).

Предикторами успешности адаптации к профессиональной деятельности на первом уровне являются показатели: сложные задания (методика оценки уровня притязаний В. Г. Гербачевского<sup>1</sup>); интеграция стилей (методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры»), поведенческая регуляция (ПР) (МЛО), С – эмоциональная нестабильность – стабильность, I – Жесткость – чувствительность, O – Спокойствие – тревожность (методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С)<sup>2</sup>), Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика определения доминирующего состояния Л. В. Куликова<sup>3</sup>), восприятие отношения к себе (ВОкС), собственное мнение (СМн), оценка полученного опыта (ОПЫТ) (анкета «Представление личности о взаимодействии с окружающими людьми» К. В. Злоказова<sup>4</sup>).

Предикторы успешности адаптации к профессиональной деятельности для мужской выборки представлены показателями: поведенческая регуляция (ПР), психотические реакции и состояния (ПС) (МЛО), С – эмоциональная нестабильность – стабильность (16 ФЛО), Ус – устойчивость – неустойчивость эмоционального тона (методика ДС), восприятие отношения к себе (ВОкС) (анкета К. В. Злоказова). Предикторы успешности адаптации к профессиональной деятельности для сотрудников женского пола – интернальность (СПА), состязательный мотив (методика В. Г. Гербачевского),

<sup>1</sup> Далее – методика В.Г. Гербачевского.

<sup>2</sup> Далее – 16-ФЛО.

<sup>3</sup> Далее – методика ДС.

<sup>4</sup> Далее – анкета К.В. Злоказова

шкала коррекции (К), шкала истерии (Ну) (МЛО), F – сдержанность – экспрессивность, I – жесткость – чувствительность (16-ФЛО), взаимодействие (ВЗ), самостоятельность деятельности в социуме (СД), оценка полученного опыта (ОПЫТ) (анкета К. В. Злоказова).

Причисление сотрудников к одной из групп успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников осуществляется на основании следующих ЛКФ (линейных квалификационных функций):

*Общее решающее правило:*

ЛКФ-1 (высокий уровень) =  $-186,410 + 4,011 \times \text{сложные задания} + 5,956 \times \text{интеграция стилей} + 1,010 \times \text{ПР} + 4,301 \times \text{С} + 2,253 \times \text{I} + 1,708 \times \text{O} + 2,943 \times \text{Ус} + 6,844 \times \text{ВОкС} + 2,324 \times \text{СМн} + 9,028 \times \text{ОПЫТ}$ ;

ЛКФ-3 (низкий уровень) =  $-153,651 + 3,686 \times \text{сложные задания} + 5,365 \times \text{интеграция стилей} + 0,282 \times \text{ПР} + 3,702 \times \text{С} + 1,830 \times \text{I} + 2,200 \times \text{O} + 2,737 \times \text{Ус} + 5,736 \times \text{ВОкС} + 3,198 \times \text{СМн} + 7,660 \times \text{ОПЫТ}$ ;

*Уточненное решающее правило (с учетом половой принадлежности):*

для сотрудников мужского пола:

ЛКФ-1 (высокий уровень) =  $-250,475 + 7,822 \times \text{ПР} + 10,625 \times \text{ПС} + 2,516 \times \text{С} + 2,983 \times \text{Ус} + 29,498 \times \text{ВОкС}$ ;

ЛКФ-3 (низкий уровень) =  $-209,158 + 6,807 \times \text{ПР} + 0,081 \times \text{ПС} + 1,669 \times \text{С} + 2,765 \times \text{Ус} + 26,515 \times \text{ВОкС}$ ;

для сотрудников женского пола:

ЛКФ-1 (высокий уровень) =  $-351,367 + 1,677 \times \text{интернальность} + 4,433 \times \text{состязательный мотив} + 2,960 \times \text{К} - 0,341 \times \text{Ну} - 3,231 \times \text{F} + 10,348 \times \text{I} + 14,847 \times \text{ВЗ} + 17,443 \times \text{СД} + 42,636 \times \text{ОПЫТ}$ ;

ЛКФ-3 (низкий уровень) =  $-270,359 + 1,265 \times \text{интернальность} + 3,543 \times \text{состязательный мотив} + 2,521 \times \text{К} + 0,538 \times \text{Ну} - 1,583 \times \text{F} + 8,313 \times \text{I} + 11,883 \times \text{ВЗ} + 14,453 \times \text{СД} + 31,469 \times \text{ОПЫТ}$ .

Эффективность классификаций сотрудников с высоким и низким уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты различения групп сотрудников по уровню успешности адаптации

Вид проверки	Уровень успешности адаптации	Предсказанная принадлежность к группе		Всего	Предсказанная принадлежность к группе (мужчины)		Всего	Предсказанная принадлежность к группе (женщины)		Всего	
		1 – высокий	3 – низкий		1 – высокий	3 – низкий		1 – высокий	3 – низкий		
Исходный	Кол-во	1 – высокий	95	3	98	58	1	59	39	0	39
		3 – низкий	9	25	34	6	17	23	0	11	0
	%	1 – высокий	96,9	3,1	100,0	98,3	1,7	100,0	100,0	0,0	100,0
		3 – низкий	26,1	73,9	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0

Таким образом, 90,9 % наблюдений классифицированы правильно, 91,5 % в группе сотрудников мужского пола и 100 % в группе сотрудников женского пола, выбранных исходных сгруппированных наблюдений классифицированы правильно.

*Седьмой параграф* посвящен апробации на сотрудниках, проходящих профессиональное обучение на базе Института-факультета профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Санкт-Петербургского университета МВД России (127 человек), разработанной прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (независимая выборка).

Для оценки эффективности прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел были использованы только группы с высоким ( $N = 31$ ) и низким ( $N=53$ ) уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности: среди сотрудников мужского пола к группе с высоким уровнем относятся 23 сотрудника, с низким – 46 сотрудников, среди сотрудников женского пола – 8 и 7 соответственно.

Точность прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Оценка точности прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности для сотрудников органов внутренних дел

Прогноз по ЛКФ	Расчет прогноза	Общая выборка сотрудников		Сотрудники мужского пола		Сотрудники женского пола	
		n	%	n	%	N	%
Итог	Тп	75	89,3	64	92,8	15	100
	Ошп	9	10,7	5	7,2	0	0
	N	84	100	69	100	15	100

*Примечание:* Тп – точность прогноза; Ошп – ошибка прогноза; N–количество сотрудников.

Итак, точность общего прогноза успешности адаптации к профессиональной деятельности для сотрудников, проходящих профессиональное обучение, составляет 89,3 %, для сотрудников мужского и женского пола составляет 92,8 % и 100 % соответственно.

Таким образом, научная задача, имеющая значение для развития юридической психологии, состоящая в определении надежных объективных и субъективных критериев оценки успешности адаптации в период профессионального обучения сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, и разработке прогностической модели успешности адаптации к профессиональной деятельности данной категории сотрудников органов внутренних дел, решена.

**Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:**

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 элементами. 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).

***Основные научные результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:***

*Публикации в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук:*

1. Попинако, Е. А. Анализ доминирующих состояний личности в прогнозе адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Н. А. Гончарова, Е. А. Попинако // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 2 (51). – С. 41–50. – 0,6 / 0,5 п. л.

2. Попинако, Е. А. Особенности структуры личностных свойств сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности / Е. А. Попинако // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 1. – С. 73 – 86. – 0,78 п. л.

3. Попинако, Е. А. Влияние представления о социальном пространстве на психологическую адаптацию к службе в органах внутренних дел /

Попинако Е. А., Злоказов К. В., Ситников В. Л. // Прикладная психология и педагогика. – 2021. – Т. 6. – № 3. – С. 1–14. – 0,69 / 0,5 п. л.

4. Попинако, Е. А. Прогностическая модель успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Е. А. Попинако // Прикладная юридическая психология. – 2022. – № 2(59). – С. 38–47. – 0,56 п. л.

*Научные публикации в иных изданиях:*

5. Попинако, Е. А. Проблема профессиональной адаптации в современных научных исследованиях: контент-анализ / Е. А. Попинако // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2019. – Выпуск 3 (48). – С. 240–247. – 0,42 п. л.

6. Попинако, Е. А. Психологические механизмы профессиональной адаптации сотрудников полиции / Е. А. Попинако // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2019)». Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2019. – С. 283–287. – 0,27 п. л.

7. Попинако, Е. А. К вопросу об адаптации сотрудников органов внутренних дел к служебной деятельности / Е. А. Попинако // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020. – № 4. – С. 92–93. – 0,18 п. л.

8. Попинако, Е. А. Проблема психологического прогнозирования в деятельности сотрудников органов внутренних дел / Е. А. Попинако // Материалы региональной научно-практической конференции «Правоохранительная деятельность органов внутренних дел в контексте современных научных исследований». Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации 2020. – С. 325–328. – 0,21 п. л.

9. Попинако, Е. А. Этапы адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Е. А. Попинако, И. А. Боброва // Сборник материалов Всероссийской конференции «Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности органов внутренних дел». Екатеринбург: Уральский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации Екатеринбург, 2020. – С. 114–118. – 0,22 / 0,2 п. л.

10. Попинако, Е. А. Нормативность поведения как фактор успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Е. А. Попинако // Правоохранительная деятельность органов внутренних дел в контексте современных научных исследований: материалы всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации 2021. – С. 294–297. – 0,19 п. л.

11. Попинако, Е. А. Нервно-психическая устойчивость как фактор успешности адаптации к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Е. А. Попинако, В. В. Белов // Актуальные проблемы

психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2021): материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. – С. 638–641. – 0,2 / 0,1 п. л.

12. Попинако, Е. А. Гендерные особенности мотивационной сферы личности сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем успешности адаптации к профессиональной деятельности / Е. А. Попинако, В. В. Белов // Психология XXI века. Психологические исследования: от теории к практике: Сборник тезисов участников международной научной конференции молодых ученых, Санкт-Петербург, 21–23 апреля 2021 года. – Санкт-Петербург: ООО "Скифия-принт", 2021. – С. 9-10. – 0,1 / 0,08 п. л.

13. Попинако, Е. А. Факторная структура ценностно-смысловой сферы сотрудников органов внутренних дел и ее динамика в процессе профессионального обучения / Е. А. Попинако // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сборник материалов III Всероссийского симпозиума психологов с международным участием, посвященного 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России, Рязань, 08–09 апреля 2021 года. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. – С. 57–63. – 0,41 п. л.

**ПОПИНАКО Екатерина Алексеевна**

**Прогнозирование успешности адаптации сотрудников, впервые  
принимаемых на службу в органы внутренних дел, проходящих  
профессиональное обучение**

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Подписано в печать 02.03.2023 Формат 60x90/16

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 1,5

Тираж 100 экз. Заказ № 57

---

Отпечатано в типографии «Адмирал»  
199155, г. Санкт-Петербург, В.О., ул. Уральская, д. 18