

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(национальный исследовательский университет)»  
Институт социально-гуманитарных наук  
Факультет «Психология»  
Кафедра «Психология развития и возрастное консультирование»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ 2019г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

д-р психол.н., доцент

\_\_\_\_\_ Е.А.Рыльская  
\_\_\_\_\_ 2019г.

**ОСОБЕННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ И ВТОРИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ СЛЕДСТВЕННОГО КОМИТЕТА**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ – 37.05.02.2019.061.ПЗ ВКР

Руководитель работы

к. психол. н., доцент

\_\_\_\_\_ Ю.Е.Дьячкова  
\_\_\_\_\_ 2019г.

Автор работы

студент группы СГ–570

\_\_\_\_\_ Е.И.Лебедева  
\_\_\_\_\_ 2019г.

Нормоконтролер

зав.уч.лабораторией

\_\_\_\_\_ А.А.Колмогорцева  
\_\_\_\_\_ 2019г.

Челябинск 2019

## АННОТАЦИЯ

Лебедева Е.И. Особенности первичной и вторичной профессиональной адаптации сотрудников Следственного комитета Челябинск: ЮурГУ, – СГ-570. – 84 с., 10 табл., 1 рис., библиогр. список – 63 наим., 5 прил.

Выпускная квалификационная работа посвящена изучению особенностей первичной и вторичной профессиональной адаптации на примере сотрудников Следственного комитета.

Актуальность темы обусловлена тем, что молодые следователи испытывают определенные трудности в первые месяцы работы и именно от успеха на этапе адаптации зависит, останется ли работник в следственном органе, эффективен ли он будет при выполнении профессиональных задач. Изучение особенностей первичной и вторичной адаптации следователей Следственного комитета позволит организовать качественное психологическое сопровождение процесса адаптации молодых сотрудников данной организации.

В рамках данного исследования изучены особенности профессиональной адаптации молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией, выявлены различия в показателях профессиональной адаптации у молодых следователей с разным видом адаптации, а также выявлены различия в структуре показателей профессиональной адаптации у следователей с первичной и вторичной адаптацией.

Полученные результаты могут способствовать прогнозированию успешности профессиональной адаптации следователей к служебной деятельности и разработке комплексных программ сопровождения адаптационного периода в зависимости от опыта работы сотрудника ранее.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	7
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ К СЛЕДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ .....	10
1.1. Основные психологические подходы к пониманию феномена адаптации	10
1.1.1. Профессиональная адаптации: сущность, виды и стадии.....	15
1.1.2. Особенности первичной и вторичной профессиональной адаптации .....	19
1.2. Психологические особенности профессиональной деятельности следователей .....	21
1.3. Особенности профессиональной адаптации следователей.....	26
1.4. Основные показатели профессиональной адаптации.....	32
ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ .....	38
2.1. Цель, задачи, предмет и объект исследования .....	38
2.2. Методы исследования .....	39
2.3. Методы математической обработки .....	41
ГЛАВА 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗЛИЧИЙ В ПОКАЗАТЕЛЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ У МОЛОДЫХ СЛЕДОВАТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ ВИДОМ АДАПТАЦИИ.....	42
3.1. Анализ особенностей профессиональной адаптации к служебной деятельности у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией .....	42
3.2. Выявление различий в показателях профессиональной адаптации у молодых следователей с разным видом адаптации .....	54
3.3. Определение структуры показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией.....	63
ВЫВОДЫ .....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	70
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	76

ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	79
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	80
ПРИЛОЖЕНИЕ Г.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ Д.....	83

## ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная деятельность работников следственных органов протекает в особых условиях и характеризуется воздействием значительного числа стрессогенных факторов. Молодые сотрудники испытывают определенные трудности в первые месяцы работы. Экстремальные условия труда, вхождение в новый коллектив, недостаток времени на принятие важных решений, повышенная ответственность, сложность профессиональных задач и многое другое накладывают некоторый отпечаток на психологическое состояние сотрудника.

Процесс адаптации персонала важен как молодому сотруднику, так и самой организации. От того, насколько эффективно прошел адаптационный период, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей, как самого сотрудника, так и достижения целей всей организации. При успешной адаптации сотрудник будет чувствовать себя увереннее, возникнет чувство удовлетворенности работой и снизится уровень тревоги, а значит, он будет наиболее эффективен при выполнении служебных задач. От успеха на этапе адаптации зависит, останется ли работник в следственном органе, станет ли он со временем его приверженцем. Исходя из этого, в первую очередь, возникает актуальность вопросов, связанных с изучением профессиональной адаптации молодых сотрудников, повышения эффективности адаптации и снижения вероятности их увольнения. Именно поэтому экспериментальное изучение особенностей профессиональной адаптации молодых сотрудников Следственного комитета к служебной деятельности, на сегодняшний день вызывает большой интерес.

Подходы к исследованию проблемы адаптации весьма разнообразны и достаточно подробно представлены в опубликованных работах. Адаптацию к профессиональной деятельности изучали: Е.М. Борисова, М.А. Дмитриева, С.Т. Джанерьян, Г.Д. Долинский, А.Я. Кибанов, Т.А. Кухарева, А.К. Маркова и другие авторы. Несмотря на значительное количество исследований, по-прежнему

не были изучены особенности первичной и вторичной профессиональной адаптации к следственной деятельности.

Практическая актуальность и недостаточная теоретическая разработанность проблемы первичной и вторичной адаптации следователей Следственного комитета обусловили избрание ее в качестве темы исследования.

**Цель исследования:** изучение особенностей профессиональной адаптации молодых следователей Следственного комитета.

В соответствии с целью были поставлены следующие **задачи:**

1) определить особенности профессиональной адаптации к служебной деятельности у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией;

2) выявить значимые различия в показателях адаптивности, жизнестойкости, стрессоустойчивости, удовлетворенности жизнью, оценки работы сотрудника руководителем отдела и результативности выполняемой работы у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией;

3) определить структуру показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией.

**Объект исследования:** профессиональная адаптация.

**Предмет исследования:** первичная и вторичная профессиональная адаптация сотрудников Следственного комитета.

**Гипотезы исследования:**

1. Существуют различия в протекании процессов первичной и вторичной адаптации у следователей Следственного комитета.

2. Существуют различия в структуре показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией.

**Методы исследования:** многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин), тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева, методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге, опросник «Удовлетворенность жизнью» Н.Н. Мельниковой, экспертная оценка деятельности сотрудника в

период прохождения испытания (адаптационный период), критерий Колмогорова -Смирнова, критерий Манна-Уитни и факторный анализ.

Статистическая обработка данных проводилась с использованием стандартного пакета статистической программы «IBM SPSS Statistics 23.0».

Научная новизна работы определяется тем, что впервые осуществлено изучение психологических особенностей процессов первичной и вторичной адаптации молодых следователей Следственного комитета, выявлены различия в показателях профессиональной адаптации у молодых следователей с разным видом адаптации, а также выявлены различия в структуре показателей профессиональной адаптации у следователей с первичной и вторичной адаптацией.

Результаты исследования могут быть использованы при оценке и отборе молодых следователей, поступающих на работу, при прогнозировании успешности их профессиональной адаптации к служебной деятельности и разработке комплексных программ сопровождения адаптационного периода в зависимости от опыта работы сотрудника ранее.

Апробация работы. Основные положения выпускной квалификационной работы представлены в статье и опубликованы в сборнике Международной студенческой научно-практической конференции «Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, исследования» (Челябинск, 2019 г.).

По теме выпускной квалификационной работы опубликована 1 работа.

Объем и структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, выводов, заключения, списка литературы (всего 63 наименования) и 5 приложений. В тексте работы имеется 10 таблиц, 1 рисунок. Общий объем работы составляет 84 страницы.

# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ К СЛЕДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

## 1.1. Основные психологические подходы к пониманию феномена адаптации

Феномен адаптации изучается в разных сферах науки как отечественными, так и зарубежными авторами. Несмотря на многочисленность исследований в рамках этой проблемы, не утрачиваются вопросы, связанные с пониманием сущности этого процесса, видов и факторов, определяющих адаптацию.

А.А. Реан и Н.А. Свиридов, исследовав проблему адаптации [42, 45], отметили, что впервые поднял вопрос о ее изучении древнегреческий философ и ученый Аристотель. Он считал, что во взаимодействии факторов приспособления организмов к внешним условиям существует некоторая целостность. Изначально термин «адаптация» возник в биологии и определялся, как приспособление организма к постоянно меняющимся условиям жизнедеятельности [58].

Введение в научный оборот термина «адаптация» связывают с именем немецкого физиолога Х. Ауберта (1865 г.), который использовал его для характеристики приспособления органов зрения (или слуха) к раздражителю [9]. Это и положило начало всестороннему изучению проблемы, которая вышла за рамки общей биологии и начала проникать в технические, естественные и гуманитарные науки. На данный момент существует разнообразие определений «адаптации», которые трактуются в зависимости от контекста и аспектов использования [2].

Следует обратиться к точке зрения различных психологических школ о проблеме адаптации, чтобы, в дальнейшем, перейти к исследованию феномена профессиональной адаптации.

В психологии адаптация рассматривается в различных психологических школах. Психоаналитическое направление (Г. Гартманн, А. Фрейд, З. Фрейд), бихевиоризм и необихевиоризм (Д. Уотсон, Р. Хэнки), интеракционистское



направление (Л. Филлипс), когнитивная психология (Ж. Пиаже) и другие школы рассматривали феномен адаптации, и ее функции.

Психоаналитическое направление рассматривало вопросы адаптации, опираясь на теорию защитных механизмов (З.Фрейд, А. Фрейд, А. Адлер). В рамках этого направления рассматривались идеи З. Фрейда о структуре психической сферы личности, компонентами которой являлись «Ид», «Эго» и «Суперэго» [60]. Он рассматривал адаптацию как определенный процесс восстановления динамического баланса между требованиями среды и личностью. З. Фрейд полагал, что устанавливая это равновесие, расходуется энергия, которая появляется в «Ид» [52].

Г. Гартманн, приверженец теории А. Фрейд, считает, что заинтересованность к феномену адаптации возникла из-за увеличения внимания к личности и ее приспособлению к окружающей среде. Автор считает, что адаптация включает в себя те процессы, которые связаны с конфликтными ситуациями и теми процессами, которые не входят в конфликтную сферу, а наоборот способствуют нормальной адаптации [61].

Психоаналитический подход рассматривают адаптацию как процесс, а адаптированность, в свою очередь, как ее результат. При этом они считают, что адаптированный человек – это тот, который способен наслаждаться жизнью, характеризуется психическим равновесием и высокой продуктивностью. Адаптация приводит к изменениям, как личности, так и среды, а как следствие, отношения между средой и личностью становятся отношениями адаптированности. При этом социально-психологическая адаптация личности не всегда сводится к конформизму. По мнению представителей психоаналитического направления, стратегия конформизма – лишь одна из адаптивных стратегий; ставить знак равенства между успешным и адаптированным человеком некорректно, поскольку успешность и адаптированность – разные социально-психологические явления.

В рамках необихевиористического направления адаптация понимается, с одной стороны, как процесс достижения гармоничного состояния, а с другой стороны, как состояние, при котором потребности личности и требования среды достигают равновесия, то есть наступает гармоничное состояние между индивидом и природной или социальной средой [1].

С точки зрения бихевиористов, адаптация представляет собой процесс (состояние), напрямую связанный с изменениями в социальной среде, само понятие социальной адаптации отражает информацию не об адаптации индивидов, не об их личностных изменениях, а об адаптации групп. Представители этого направления корректно отмечают, что механизмы научения, заучивания, обучения являются важными условиями формирования качеств личности и приобретения ею адаптивных способностей в процессе социализации.

Р. Хэнки понимает адаптацию как процесс, принимающий форму изменений в организме и среде, через применение ответных реакций, которые соответствуют текущим условиям. При этом, изменения носят биологический характер, и не затрагивают изменения в психике человека [34].

Д. Уотсон при этом полагает, что человек, как и животное, приспособливается к окружающей среде при помощи задатков и привычек, сформировавшихся в результате воздействия внешних стимулов. Стимул, который вызывает реакцию, исходит из объектов окружающей среды. Кроме того, на людей действуют стимулы, возникающие во внутренней среде организма. Внешние и внутренние стимулы вызывают реакции, заставляющие организм изменяться до такой степени, что стимулы перестают вызывать реакцию [1].

В бихевиоризме адаптацию рассматривают с двух сторон, с первой, адаптация обозначается как состояние, при котором потребности личности и требования среды сходятся, со второй, как процесс, целью которого является достижение этого гармоничного состояния. Адаптация является результатом изменений (физических, организационных или социально-экономических) в групповом

поведении и отношениях. Действенность адаптационного процесса в этом случае определяют внешние воздействия [21].

Представители интеракционистского направления рассматривают адаптацию как достаточно сформированные приемы и способы жизнедеятельности, дающие возможность приспособиться к новым условиям и преодолевать возникающие трудности. Соответственно, адаптивное поведение характеризуется четким определением своего будущего, успешным принятием решений, проявлением инициативы. С точки зрения Л. Филлипса, к характерным чертам эффективного процесса адаптации относятся наличие чувства эмпатии, способность подчеркивать изменения во взаимоотношениях, распознавание мотивов поведения окружающих, успешность в профессиональной деятельности, способность выстраивать эмоциональные связи в области личных отношений [63].

Интеракционисты считают, что в процессе адаптации организм приспособляется к текущим обстоятельствам. Адаптивность, в таком случае, выражается в следующих реакциях на влияние среды: в гибкости по отношению к новым и рискованным ситуациям, в принятии социальных ожиданий и эффективном ответе на них, в умении привносить событиям нужное для себя направление.

Такое представление поддержал в своих работах Т. Шибутани. Он различал ситуативную и общую адаптацию к противоречивым ситуациям. По общей адаптацией он понимал результат ряда ситуативных адаптаций к систематически повторяющимся условиям [55].

Автор теории когнитивного диссонанса Л. Фестингер считает, что процесс адаптации вызывает сложные изменения в структуре личности, поскольку новая информация и представления человека о предметах и явлениях тесно связаны между собой. Если социальные сигналы соответствуют уже сформировавшимся ранее представлениям личности о предметах и явлениях, то это вызывает состояние психологического комфорта (когнитивного консонанса), что, в свою очередь, позитивно влияет на эмоциональный фон, настроение и мировосприятие.

Противоположное состояние «психологический дискомфорт» («когнитивный диссонанс») возникает тогда, когда социальные сигналы не соответствуют взглядам, убеждениям личности, что вызывает отрицательные эмоции, чувство неуверенности и неудовлетворенности жизнью. Как следствие, актуализируется потребность в адаптации, которая помогает снять напряжение между внутренней мотивацией и внешней социальной ситуацией. При этом основным средством адаптации становятся защитные механизмы личности. Если такой конфликт грозит самому процессу развития личности, сохранению ее целостности, то защитные механизмы должны, прежде всего, обеспечить идентичность и устойчивость ее самосознания [59].

Ж. Пиаже внес свой вклад в научное описание механизмов личностной адаптации. С его точки зрения, адаптация – это гармоничное сочетание противоположных по сути процессов аккомодации и ассимиляции. Аккомодация понимается им как изменение схем действий согласно новым требованиям, ассимиляция – как процесс включения новой проблемной ситуации в уже сформировавшиеся схемы действий. В процессе аккомодации изменяются нормы поведения личности в сторону соответствия особенностям среды, а при ассимиляции меняется сама среда в соответствии с особенностями жизнедеятельности личности. В рамках этого подхода психическая деятельность в целом понимается как проявление адаптивной активности личности [37].

У. Джемс, исследуя трансперсональный опыт, полагал, что определенные отличия между личностью и окружающим миром условны. Соответственно, допустимы всевозможные приспособительные реакции исходя из состояния персонального сознания и способности к селективности, т.е. того, что значимо для человека в данный момент. Адаптация является непрерывным процессом, который зависит от того, в каких пределах воспринимает себя человек. Таким образом, в данном аспекте были сформированы представления об идентичности как одному из критериев адаптации [62]. Психология сознания Джемса положила начало для изучения восприятия индивидом своего места в окружающем мире,

своих границ и самоидентичности. Эта концепция подразумевает то, что процесс адаптации сопряжен с идентичностью, которая способствует человеку сформировать и сохранить самоуважение и целостность своего Я [4].

Если говорить о современном представлении адаптации, то в широком смысле, она понимается как динамический процесс приспособления организма или личности к условиям внешней среды. Это определение рассматривается на уровне социально-психологического, педагогического, философского, психолого-педагогического анализа [35].

Таким образом, существует множество подходов и взглядов на феномен адаптации. В психологии адаптация рассматривается в различных психологических школах, таких как психоаналитическое направление, бихевиоризм и необихевиоризм, интеракционистское направление, когнитивная психология и других школах. Проанализировав выше изложенные определения представителей отечественных и зарубежных научных школ можно сделать вывод, что в самом общем смысле адаптация – это приспособление.

Особое значение в становлении личности имеет процесс профессиональной адаптации. Самостоятельным вопросом методологического и содержательного характера является вопрос о видах и стадиях профессиональной адаптации.

### **1.1.1. Профессиональная адаптации: сущность, виды и стадии**

Различное понимание процесса адаптации человека в разных психологических школах в целом распространяется и на социально-психологическую адаптацию, частным случаем которой является адаптация к профессиональной деятельности.

Исследуя процесс профессиональной адаптации, многие ученые вкладывают собственное видение к определению данного феномена. Например, М.А. Кибанов, считает, что профессиональная адаптация – это активное вхождение в профессию, усвоение ее специфики, навыков, способов и приемов, необходимых для эффективного выполнения служебных задач. С его точки зрения, трудности в

профессиональной адаптации могут зависеть от содержания работы, интереса к ней, разнообразия задач, психических свойств того или иного человека [22].

М.А. Дмитриева под профессиональной адаптацией понимает процесс формирования и поддержания изменяющегося баланса в системе «человек и профессиональная среда». В профессиональную среду входят объект и предмет труда, используемые средства, цели и задачи, условия труда и социальная среда [13].

Близкое определение дает С.Т. Джанерьян. Он понимает профессиональную адаптацию как процесс установления изменяющегося равновесия между индивидом и его профессиональной деятельностью через индивидуальные для человека стратегии [12].

По мнению А.К. Марковой, профессиональная среда – это приспособление индивида к новым для него условиям профессиональной деятельности [30].

Г.Д. Долинский считает, что профессиональная адаптация – это процесс активного вхождения индивида в роль, формирование им необходимых качеств и умений для оптимального выполнения профессиональных требований [14]. Схожее определение в своей работе предоставляет Т.А. Кухарева. Она считает, что это процесс модификации структуры личности, коррелирование её особенностей с требованиями социальной среды [26].

А также более существенные изменения в своем определении отмечает Е.М. Борисова. Профессиональная адаптация, по ее мнению, характеризуется отождествлением (слиянием) индивида с профессией, при котором приобретенные характерные черты начинают выражаться в других сферах жизнедеятельности, помимо профессиональной деятельности [6].

Таким образом, представления авторов о феномене профессиональной адаптации в целом совпадают. Профессиональная адаптация – процесс вхождения индивида в новую для него социальную среду, усвоение специфики деятельности и принятие нового статуса; а так же результат взаимовлияния личностных особенностей и особенностей служебной деятельности, профессиональной роли.

Адаптационный процесс достаточно многогранен. В связи с этим возникает сложность в выделении его единой классификации. Поэтому в литературных источниках различные виды данного процесса систематизируют по-разному в зависимости от выбранных параметров, основные из них представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные классификации видов профессиональной адаптации

Основные классификации	Виды адаптации	Содержание
По субъекту адаптации	Адаптация сотрудника	Процесс приспособления сотрудника к организации
	Адаптация организации	Процесс приспособления трудовой среды к сотруднику
По отношению субъект – объект	Активная	Молодой сотрудник стремится изменить трудовую среду и воздействовать на нее
	Пассивная	Сотрудник или организация не стремятся изменять трудовую среду
По результату воздействия	Прогрессивная	Адаптация начинающего сотрудника с благоприятным воздействием трудовой среды
	Регрессивная	Пассивная адаптация к среде с отрицательным содержанием
По уровню	Первичная	Адаптация сотрудников, без трудового опыта
	Вторичная	Адаптация сотрудников, имеющих трудовой стаж
По сфере воздействия	К новой должности	Введение сотрудника в новую должность
	К понижению в должности	Адаптация сотрудников, пониженных в должности
	К увольнению	Адаптация увольняемых сотрудников
	Реадаптация	Адаптация сотрудников, вторично приступивших к выполнению своих обязанностей
По степени завершенности процесса	Полная	Характеризуется высокими показателями адаптации сотрудника во всех ее аспектах
	Частичная	Сотрудник приспособился лишь к отдельным аспектам профессиональной деятельности
	Дезадаптация	Сотрудник не смог приспособиться ни к одному из аспектов данной профессиональной деятельности

В то время как существуют различия в выделении единой классификации профессиональной адаптации, все вышеперечисленные виды соприкасаются и находятся в регулярном взаимодействии. Собственно, поэтому необходимо разрабатывать систему введения сотрудника в должность, учитывая данные виды в совокупности, что обеспечит быстроту и успешность адаптации и эффективность в выполнении профессиональных обязанностей [23].

Процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

1 этап. Оценка компетентности начинающего сотрудника для разработки наиболее эффективной программы введения в должность. Если работник имеет опыт работы в аналогичной должности, то промежуток его адаптации будет минимальным.

2 этап. Знакомство начинающего сотрудника с его профессиональными обязанностями и требованиями, которые к нему будут предъявляться. К этой работе могут привлекаться руководители компаний, наставники и сотрудники служб по управлению персоналом. Э.Ф. Зеер характеризует этот этап перестройкой психики личности, сопровождающийся психическим напряжением и требующим мобилизации всех внутренних ресурсов [20].

3 этап. Приспособление сотрудника к профессиональному статусу и включение его в межличностные отношения с коллегами.

4 этап. Постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе [44].

Особое место в изучении теоретических основ понятия адаптации занимает понимание ее целей и задач, которые могут быть направлены как со стороны организации, так и со стороны молодого сотрудника.

О.И. Марченко полагает, что основной целью адаптации со стороны организации является быстрое приспособление нового сотрудника к условиям профессиональной деятельности. Согласно этому, автор выделяет следующие задачи адаптации: повышение эффективности профессиональной деятельности молодых сотрудников; сокращение возможности увольнения сотрудников; увеличение эффективности самой организации; способствование сотруднику в формировании чувства удовлетворенности работой [31].

С точки зрения В.В. Смирнова, главной целью адаптации со стороны сотрудника является максимально быстрое и успешное вступление в должность, сохранение своего рабочего места в организации на длительный срок.



В соответствии с этим, основными задачами адаптации персонала являются:

1. готовность продолжать работать в данной организации;
2. начало успешного выполнения своих профессиональных обязанностей в установленные сроки;
3. понимание специфики данной работы и своих обязанностей;
4. снижение уровня стресса;
5. закрепление деловых и межличностных отношений в коллективе;
6. формирование удовлетворенности профессиональной деятельностью [46].

На осуществление этих задач и направлена поэтапная адаптация персонала.

Таким образом, протекание профессиональной адаптации молодого сотрудника выражается в начальном освоении индивидом профессиональной деятельности и в дальнейшем – формировании собственного, индивидуального стиля, в чем и проявляется адаптированность работника и привнесение в работу нововведений.

### **1.1.2. Особенности первичной и вторичной профессиональной адаптации**

В.М. Маслова считает, что к основным видам адаптации относятся первичная и вторичная адаптация, а они в свою очередь рассматриваются по 3 направлениям: профессиональному, психофизиологическому и социально-психологическому [32].

Первичная адаптация представляет собой приспособление к организационной среде молодых работников, которые ранее не имели опыта профессиональной деятельности. Чаще всего такому виду адаптации подвергаются выпускники образовательных учреждений. Вторичная адаптация обозначает приспособление кадров с трудовым опытом, но, как правило, меняющим вид деятельности.

Первичная и вторичная адаптация рассматриваются в рамках 3 направлений адаптации:

- Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новому виду профессиональной деятельности, новым особенностям конкретной

специальности, условиям труда и социальному окружению. Успех профессиональной адаптации зависит от склонности человека к конкретной профессиональной деятельности, совпадения личной и общественной мотивации труда и других причин [51]. Она состоит в активном изучении особенностей работы, ее специфики, а также принятии необходимых умений и навыков, которые требуются для эффективной деятельности в данной организации. Такой вид ориентирован на исследование человеком технологических стандартов, процессов, действующих на предприятии. Данный процесс характеризуется формированием профессионально необходимых качеств личности, позитивного отношения к своей работе.

- Психофизиологическая адаптация – приспособление нового кадра к условиям деятельности, режиму труда и отдыха, которые могут оказывать на человека психофизиологическое воздействие в течение выполнения им обязанностей. К таким условиям можно отнести уровень монотонности деятельности, физиологические и психические нагрузки, удобство рабочего места.

- Социально-психологическая адаптация направлена на установление внутренних коммуникаций и отношений с коллективом. В ходе данного процесса происходит включение нового сотрудника в систему отношений команды с ее ценностными ориентациями, традициями, а также привыкание к новой социальной среде [50].

Следует предположить, что у сотрудника, не имеющего опыта работы, возникнут сложности в процессе адаптации. Это может объясняться тем, что молодой сотрудник еще не имеет опыта работы в конкретной деятельности, ему необходимо привыкать к непривычному для него графику работы и непривычным условиям. Также, при вторичной адаптации социально-психологическая адаптация будет осуществляться легче, так как сотрудник уже имеет необходимые знания и умения, навыки общения в коллективе [14].

Таким образом, можно судить о том, что вторичная адаптация персонала протекает быстрее и эффективнее, так как этому способствует предшествующий опыт работы, осведомленность о нормах и ценностях, организм уже привык к аналогичным физическим и психофизиологическим нагрузкам. В то же время нельзя забывать и о сотрудниках, не имеющих опыта работы, так как они представляют собой весьма интересную категорию рабочей силы. Эта группа специалистов может быть чрезвычайно полезной для работодателя в условиях дефицита работников многих профессий. Но необходимо учитывать, что сотрудники без опыта работы, нуждается в повышенном внимании и заботе со стороны организации. Следует отметить, что изучение конкретного вида адаптации предполагает рассмотрение особенностей той среды, к которой адаптируется субъект.

## **1.2. Психологические особенности профессиональной деятельности следователей**

При исследовании профессиональной адаптации молодых сотрудников Следственного комитета необходимо учитывать влияние индивидуально-психологических особенностей следователя и особенностей его служебной деятельности. Профессиональная деятельность следователя является напряженной и весьма разносторонней, предъявляет высокие требования к выполнению профессиональных задач и личностным особенностям в целом.

Основные цели, задачи, направления и служебные обязанности следователей определяются основными функциями органов Следственного комитета, перечисленными в Положении о Следственном комитете [49]. Проанализировав данные функции и содержание трудовой деятельности следователя, можно выявить ряд психологических особенностей следственной деятельности, и на основе этого, выделить внешние факторы профессиональной адаптации, т.е. к чему должен адаптироваться молодой следователь.

На данный момент психологические особенности следственной деятельности достаточно подробно изучены в юридической психологии. В работах Е.В. Чернышевой, Ю.В. Чуфаровского, А.Р. Ратинова, Г.Г. Шиханцова представлено описание психологических особенностей профессиональной деятельности следователя [41, 53, 54, 56].

При всем многообразии описаний следственной работы, более подробное описание психологических особенностей следственной деятельности предложено А.Р. Ратиновым [40]. Собственно, эту модель возьмем для определения основных областей профессиональной адаптации молодых сотрудников Следственного комитета.

Итак, можно выделить следующие психологические особенности профессиональной деятельности следователя:

1. Государственный и политический характер профессиональной деятельности следователя.

Государство ставит перед правоохранительными органами определенные цели и задачи, направленные на снижение преступности в стране. Все работники таких органов, в том числе сотрудники Следственного комитета, способствуют осуществлению определенных функций государства, таких как защита основ конституционного строя, здоровья, нравственности, прав других граждан, обеспечение обороны страны, защита государства, быстрое и полное раскрытие преступлений и обнаружение виновных. Выполнение этих функций способствует укреплению законности и правопорядка, предупреждению и искоренению правонарушений.

2. Жесткая правовая регламентация деятельности.

Почти все свои действия, направленные на сбор необходимой информации о событии преступления, следователь мысленно согласовывает с уголовно-процессуальным законом. Этот закон представляет собой программу деятельности следователя и ее алгоритмы [7]. Поэтому, все действия и решения следователя протекают в определенных рамках, которые предусмотрены нормами

УПК РФ. Таким образом, закон устанавливает общие условия предварительного следствия. А также все действия следователя влекут за собой серьезные правовые последствия [17].

### 3. Наличие властных полномочий.

Следователь имеет широкий круг властных полномочий, которые могут нередко затрагивать интересы граждан и ограничивать их права. Например, следователь имеет право выдвинуть меру процессуального принуждения, предусмотренную законом, если у него достаточно оснований полагать, что обвиняемый может препятствовать раскрытию уголовного дела или скрыться от следствия [15].

### 4. Процессуальная самостоятельность.

Несмотря на то, что следователь работает в определенном коллективе, его деятельность имеет свои конкретные цели и задачи, которых он достигает самостоятельно. Деятельность следователя контролируется только тогда, когда принимаются основные решения по делу и оцениваются конечные итоги его работы. В остальном, он самостоятельно устанавливает пути и средства расследования каждого дела.

### 5. Коллегиальное и индивидуальное начала в следственной работе.

Следователи самостоятельно выполняют большую часть различных по своему характеру профессиональных задач, так как следователь является основным работником по делу. При этом, это не значит, что он работает исключительно в одиночку. Следователи сотрудничают со служащими органов внутренних дел, возглавляют работу экспертов, используют помощь представителей общественности и других лиц.

### 6. Сохранение служебной тайны.

Специфической особенностью следствия является сохранение служебной тайны. В силу своей должности, следователь имеет доступ к внутренней информации, связанной с расследуемыми преступлениями. Некоторые из них обладают определенной степенью секретности или составляют государственную тайну. В соответствии с

этим, следователю необходимо держать в секрете как конкретные сведения о расследуемом преступлении, так и данные общего порядка о борьбе с преступностью [40].

#### 7. Противодействие заинтересованных лиц.

Профессиональная деятельность следователя является специфичной как по своему содержанию, так и по условиям протекания этой деятельности. Характерной особенностью следственной деятельности является противодействие ведению следствия от участников расследования, а также неразглашение интересующей следователя информации. При этом противодействие всегда характеризуется конфликтностью [27]. Таким образом, в деятельности следователя могут возникать как внешние конфликты (при неразглашении интересующей следователя информации), так внутренние конфликты (противоречия, возникающие у самого следователя) [48].

#### 8. Дефицит времени, своеобразие внешних условий работы и перегрузки в деятельности.

Деятельность следователя строго регламентируется временем расследования. Под процессуальным сроком понимают установленное законом время для выполнения определенных процессуальных действий. Следовательно, большую роль играет быстрота расследования и оперативность в выполнении профессиональных задач. Таким образом, постоянный дефицит времени является специфичным для работы следователя [53].

#### 9. Общественно-психологическая атмосфера расследования.

Профессиональная деятельность следователя находится в фокусе общественного внимания [18]. Резкие, критические выступления СМИ создают неблагоприятную атмосферу расследования и вызывают негативные психические состояния работников [16].

#### 10. Разнообразие и творческий характер следственной работы.

Следователь в своей деятельности выполняет множество различных профессиональных задач. Он вынужден сталкиваться как с простыми, так и со

сложными, творческими задачами. При выполнении простых задач следователь опирается на различный опыт и, соответственно, применяет его в возникшей ситуации в виде имеющихся у него схем решения. Творческие задачи встают перед следователем при решении проблемных ситуаций. Отметим, что проблемной называется такая ситуация, в которой обнаруживается противоречие между условиями и требованиями какой-либо деятельности.

Н.Л. Гранат выделяет два основных типа проблемных ситуаций: закрытые и открытые. Под «открытой» он понимает ситуацию, при которой нет ограничений в поиске ее решения, а под «закрытой», наоборот, понимает ситуацию, в которой число решений ограничено. При этом в ситуации закрытого типа – решение находится путем рассмотрения возможных версий и постепенного приближения к цели, а в ситуации же открытого типа – решение ситуаций находится путем избирательного поиска через выдвижение версий и их проверку [10]. Соответственно, при решении творческих задач на основе анализа проблемы специально для этого случая создается новая схема действий.

#### 11. Наличием опасности, риска.

При выполнении своих профессиональных обязанностей, следователь может сталкиваться с проявлением агрессии, а также с различными угрозами в свою сторону от преступников и участников следственного процесса. В связи с этим может увеличиваться эмоциональное напряжение, появиться беспокойство о своей жизни и близких.

12. Оперативностью, внезапными изменениями ситуаций расследования (практические результаты одного действия определяют выбор другого).

В рамках расследования может возникнуть внезапное изменение событий, что может поменять картину происходящего в целом (например, выявление новых обстоятельств дела и лиц, причастных к преступлению) [53].

Итак, специфический комплекс психологических особенностей, присущих этой деятельности, может быть выражен сочетанием следующих факторов: государственным и политическим характером деятельности, жесткой правовой

регламентацией деятельности, наличием властных полномочий, процессуальной самостоятельностью, сочетанием коллегиальных и индивидуальных начал в работе, сохранением служебной тайны, противодействием заинтересованных лиц, дефицитом времени, общественно-психологической атмосферой расследования, творческим и нестандартным характером профессиональной деятельности, наличием опасности и риска, внезапным изменением ситуации расследования.

Проанализировав основные особенности профессиональной деятельности следователей, адаптацию можно рассматривать как регламентированный процесс активного включения в служебную деятельность граждан, поступивших на государственную службу в Следственный комитет, включающий усвоение им установленных норм и правил, вхождение в коллектив, принятие установленных норм взаимоотношений, овладение системой профессиональных знаний, навыков и умений и их эффективное применение на практике.

### **1.3. Особенности профессиональной адаптации следователей**

Исходя из проведенного психологического анализа следственной деятельности, можно выделить основные компоненты процесса профессиональной адаптации молодых сотрудников Следственного комитета: адаптацию к содержанию деятельности и адаптацию к условиям службы [28].

В процесс адаптации к содержанию деятельности следователей входят:

1. адаптация к государственно-правовой форме деятельности, что предполагает знание нормативных документов, умение осуществить деятельность в строгих рамках закона, не превышая должностных полномочий;
2. адаптация к социальной форме деятельности, что предполагает умение следователя налаживать общение с гражданами, устанавливать психологический контакт;
3. адаптация к правоохранительной форме деятельности, что предполагает умение быстро оценить сложившуюся ситуацию, профессиональную память, наблюдательность, развитое мышление;



4. адаптация к выполнению определенных, малопривлекательных профессиональных действий (осмотр трупов, работа с асоциальными лицами и т.п.). Это предполагает наличие выдержки, самообладания, собранности, физической выносливости, ловкости, психологической готовности к службе следователя;

5. адаптация к форме деятельности, связанной с наличием властных полномочий. Так как следователю случается выполнять профессиональные задачи, требующие проявления власти по отношению к гражданам, ему необходимо действовать только в интересах службы и быть принципиальным к возможным соблазнам и подкупам.

Соответственно, адаптация молодых сотрудников направлена на достижение определенных целей:

- усвоить нормы и правила организации;
- войти в новый коллектив;
- принять и придерживаться нормы взаимоотношений и поведения, установленной Кодексом этики [24];
- овладеть профессиональными знаниями и навыками и эффективно их применять в своей деятельности;
- перейти к самостоятельному выполнению профессиональных задач.

Адаптационный период для каждого вновь назначенного работника может быть разным по длительности, при этом он включает в себя период прохождения испытательного срока и осуществления наставничества.

Адаптация следователей состоит из трех этапов: вводного, основного и завершающего.

#### 1) Вводный этап.

Вводный этап предполагает документальное оформление приема на службу, определением места выполнения должностных обязанностей, проведение вводных инструктажей, формирование общего представления у вновь назначенного сотрудника о следственном органе, его структуре, задачах,

особенностях прохождения службы в Следственном комитете, знакомство с коллективом.

Проводится в первые две недели работы работника и состоит из 2-х периодов: ознакомительного и введения в должность.

- Ознакомительный период (1-2-й день служебной деятельности).

На данном этапе оформляются трудовые отношения с молодым сотрудником. При заключении трудового договора (служебного контракта) о прохождении федеральной государственной службы сотрудник кадрового подразделения доводит до работника правила внутреннего трудового распорядка дня [38].

Сотрудники кадрового подразделения осуществляют ориентацию вновь поступающего работника: знакомят его со структурой следственного органа, размещением основных подразделений, с информацией о руководителях, правилами внутреннего трудового распорядка, основными нормативными правовыми актами, регулирующих деятельность следственного органа, краткой историей и традициями следственного органа, перспективами профессионального и карьерного роста, подробно разъясняют систему мотивации и демотивации, особенности материального и социального обеспечения пакетом, дают рекомендации по психологической адаптации в коллективе.

- Введение в должность (1 неделя служебной деятельности).

Сотрудник отдела кадров представляет нового работника руководителю и коллективу структурного подразделения следственного органа.

Руководитель отдела: знакомит сотрудника с его рабочим местом, местами хранения документов и особенностями работы (возможной ночной, сверхурочной работы и т.д.), разъясняет работнику специфику выполнения должностных обязанностей, определяет задачи сотрудника на период адаптации, знакомит с другими членами служебного коллектива; разъясняет механизмы решения наиболее характерных возникающих проблем и способы коммуникации внутри коллектива; предъявляет требования по отношению к внешнему виду и правилам ношения форменной одежды; подбирает наставника.

## 2) Основной этап.

Основной этап начинается со 2-й недели служебной деятельности, длится от полугода (до проведения аттестации) до одного года (окончания наставничества).

Он заключается в полном освоении работником своих должностных обязанностей, приобретении необходимых, профессиональных знаний навыков и умений, ориентации в деятельности структурного подразделения и Следственного комитета в целом, усвоении принятых в системе Следственного комитета норм поведения, установлении дружеских и деловых контактов с другими сотрудниками служебного коллектива.

На данном этапе процесс адаптации сотрудника осуществляет непосредственный руководитель структурного подразделения, а также наставник. Сотрудники кадровых подразделений осуществляют периодический контроль за процессом адаптации сотрудников.

На данном этапе осуществляются следующие мероприятия:

- утверждение наставника, издание организационно-распорядительного документа следственного органа;
- подготовка и утверждение руководителем структурного подразделения индивидуального плана обучения и воспитания;
- вручение работнику «Справочника (памятки) молодому специалисту», с исторической справкой о регионе и следственном органе, выдержки из основных руководящих документов, регламентирующих прохождение службы в системе Следственного комитета, права, льготы и меры социальной защиты сотрудников, перечень руководителей и сотрудников следственного органа (Ф.И.О.), их рабочие телефоны и др. необходимые сведения;
- непосредственное исполнение обязанностей: самостоятельное и под руководством наставника (проведение следственных мероприятий, выезды на места совершения преступлений, выполнение поручений и заданий руководителя или наставника совместно с другими сотрудниками и т.д.)

- прохождение стажировок в структурных подразделениях аппарата следственного органа;
- участие в семинарах, групповых занятиях, проводимых в масштабе структурного подразделения или следственного органа;
- обучение в Институте повышения квалификации Следственного комитета, его филиалах и отделах образования (учебных центрах) (при необходимости);
- заслушивания наставника и молодого специалиста о ходе адаптации и наставничества;
- индивидуальные беседы с молодым специалистом по различным аспектам служебной деятельности;
- осуществление контроля усвоения изученных нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов путем опроса, заслушиванием на служебном совещании, изучение и анализ качества конспектов, рефератов, докладов, исполненных заданий и поручений, подготовленных молодым специалистом документов;
- участие в торжественных мероприятиях воспитательного и патриотического характера и встречи с ветеранами следствия;
- оказание индивидуальной помощи, проведение консультации при решении сложных и нестандартных ситуаций;
- программы обучения, тренинги и деловые игры;
- посещение учреждений культуры, исторических мест, музеев, выставок;
- проведение текущих психологических тестирований и анкетирований;
- изучение бытовых условий и места проживания молодого специалиста;
- встречи с членами семей, родственниками работника;
- оказание практической помощи по трудоустройству детей в детские дошкольные учреждения, поиску жилых помещений;
- участие в спортивных и других коллективных мероприятиях.

В ходе основного этапа адаптации руководитель структурного подразделения, наставник и сотрудник кадрового подразделения осуществляют предварительный анализ работы вновь принятого работника.

На этом этапе происходит приспособление работника к своему статусу и новому коллективу. Важно давать молодому сотруднику возможность активно проявлять себя в различных сферах. Итоговой целью этого этапа является уменьшение внешней помощи.

### 3) Завершающий этап.

Как правило, этот этап завершается после прохождения испытательного срока или по окончании наставничества (к концу первого года работы сотрудника).

На этом этапе подводятся итоги выполнения индивидуального плана обучения и воспитания, оцениваются результаты деятельности работника, эффективность проведенных мероприятий, роль руководителя и наставника в ходе адаптации. Кроме этого, проводится оценка потенциала работника и перспектив его служебного роста. Руководитель принимает решение о положительных (отрицательных) итогах адаптации и прохождения испытания.

Период адаптации принято считать успешным, если сотрудник усвоил то объем знаний и навыков, требующийся для работы, принят коллективом, принял и соблюдает требования Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Следственного комитета, норм поведения и традиций, принятых в следственном органе.

Таким образом, существуют компоненты процесса профессиональной адаптации молодых сотрудников Следственного комитета: адаптация к содержанию деятельности и адаптация к условиям службы. В свою очередь, в процесс адаптации к содержанию деятельности следователей входят: адаптация к государственно-правовой форме деятельности; адаптация к социальной форме деятельности; адаптация к правоохранительной форме деятельности; адаптация к выполнению определенных, малопривлекательных профессиональных действий; адаптация к форме деятельности, связанной с наличием властных полномочий.

Итак, следственная деятельность относится к категории профессий, которые предъявляют повышенные требования к психике человека, его характеру, интеллекту и нравственным качествам, а также часто сказываются на личности и образе жизни сотрудника. В связи с этим, руководителю подразделения необходимо знать, что может помешать адаптации работника в процессе овладения ими профессиональными обязанностями и как этого можно избежать.

#### **1.4. Основные показатели профессиональной адаптации**

Проблема выделения показателей профессиональной адаптации на данный момент остается дискуссионной. Существуют различные точки зрения к выделению данных показателей. Так, например, исследователи Б.Н. Безносиков, Л.Л. Шпак, А.Н. Жмыриков и др. объединили все показатели на 2 группы: объективные и субъективные.

В рамках такого подхода, В.Н. Безносиков к объективным показателям профессиональной адаптации относит: стаж работы, уровень образования, норму выработки, процент ошибок и т.д. В субъективных показателях, в свою очередь, он выделяет собственно субъективные показатели (удовлетворенность трудом, ценностные ориентации, мотивацию к деятельности и т.д.) и субъективно объективные (соблюдение трудовой дисциплины, общественную активность, стремление к профессиональному росту и т.д) [3].

Л.Л. Шпак к субъективным показателям социокультурной адаптированности относит: удовлетворенность своим положением в системе социальных отношений, сознательное поддержание норм и традиций социокультурной среды. К основным объективным показателям адаптированности автор относит: рост творческой активности, обогащение содержания и характера деятельности, стабильность субъекта адаптации в данной социокультурной среде [57].

А.Н. Жмыриков выделяет следующие показатели адаптированности: выходные параметры деятельности личности, степень интеграции личности со средой, уровень реализации внутриличностного потенциала, эмоциональное

самочувствие [19]. Подчеркивая в целом успешность подхода А.Н. Жмырикова, А.А. Реан внутренний критерий связывает с психоэмоциональной стабильностью, состоянием удовлетворенности, отсутствием дистресса, ощущения угрозы и т.д. Внешний критерий, с его точки зрения, отражает соответствие реального поведения личности установкам общества [43].

В.В. Гриценко дифференцирует показатели адаптированности в зависимости от группового или индивидуального аспекта. В качестве показателей продуктивности адаптации на групповом уровне автор выделяет: удовлетворенность отношениями с новым окружением, позитивную социальную идентичность, позитивный образ «Мы» и позитивный образ «Они», межгрупповую толерантность. Среди показателей адаптации на личностном уровне автором выделяются: актуализация развитых потребностей в самоуважении и самоактуализации, удовлетворенность профессиональной деятельностью, удовлетворенность жизнью и оптимистическая оценка жизненной ситуации, высокая активность, эмоциональная стабильность [11].

Необходимо отметить, что большинство исследователей склонны выделять ключевые показатели эффективности адаптационного процесса. Так, И.К. Кряжева отмечает, что ведущими социально-психологическими критериями адаптированности личности на производстве являются ее «диспозиционные характеристики, ценностно-ориентационная направленность, а также социально-психологический климат производственного коллектива» [25, с.206]. О.Ф. Гефеле к показателям адаптации личности в сфере труда относит, с одной стороны, уровень эффективности функционирования личности как работника и члена коллектива; с другой, уровень удовлетворенности условиями [8].

Ф.Б. Березин формулирует три показателя оценки профессиональной деятельности [5]:

- 1) успешность деятельности (выполнение профессиональных задач, повышение карьерного роста, взаимодействие с коллективом);

2) способность избегать ситуаций, создающих угрозу для трудового процесса и эффективное устранение этих угроз;

3) осуществление деятельности без значимых нарушений здоровья.

Итак, рассмотрев основные подходы к исследованию факторов адаптированности и учитывая специфику деятельности сотрудников Следственного комитета, были выделены следующие показатели профессиональной адаптации, по которым можно оценить насколько эффективно прошел процесс адаптации:

1. Высокая результативность выполняемой работы молодого специалиста (достигнутые результаты в работе, например, количество расследованных уголовных дел). Количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации (6 месяцев) позволяет судить о том, насколько молодой следователь принял специфику служебной деятельности, ознакомился с целями и задачами организации и способен выполнять свои профессиональные обязанности в установленные сроки.

2. Положительная оценка работы сотрудника руководителем отдела. Соответственно, на этапе экспертной оценки деятельности сотрудника в период прохождения испытания (адаптационного периода) руководитель отдела оценивает справляется ли сотрудник со своими служебными обязанностями, как качественно выполняет свою работу, уровень профессиональной подготовки, способен ли к совместной работе и деловому общению, научился ли следователь заполнять отчеты и служебные записки, самостоятелен он при выполнении этих обязанностей или нет, доводит ли начатое дело до конца, обладает ли организаторскими и коммуникативными способностями, способен ли к поисковой деятельности (сбор информации о событии преступления), реконструктивной деятельности (анализу собранной информации и выдвижению на основе этого версий преступления) и социальной деятельности (принципиальность, патриотизм, соблюдение норм профессиональной этики). Все это позволяет оценить, насколько молодой сотрудник приспособился к новому



коллективу, успешен ли в выполнении своих обязанностей, удалось ли освоить основные виды профессиональной деятельности следователя.

3. Удовлетворенность жизнью. Профессиональная деятельность следователя предполагает повышенную самоотдачу, нередко в ущерб другим сторонам своей жизни, а удовлетворенность жизнью личности задает контекст для функционирования всей системы регуляции, обуславливая полноценное профессиональное и личностное развитие. Диагностика жизненной включенности позволяет оценить, насколько сотрудник активен, выражены ли позитивные состояния, такие как радость, удовольствие. Если процесс профессиональной адаптации протекает успешно, то сотрудник должен ощущать душевное равновесие, испытывать позитивные эмоции и желание работать и развиваться в данной сфере. Если же сотрудник не удовлетворен своей профессиональной деятельностью и не видит перспектив в дальнейшей работе, это будет значительно отражаться на желании выполнять какие-либо профессиональные задачи, негативно сказываться на результатах работы и на его психологическом состоянии в целом.

4. Хорошо развитые такие психологические особенности следователя, как эмоциональная устойчивость, жизнестойкость, адаптивность.

- Стрессоустойчивость. На следователя, во время выполнения профессиональной деятельности, действует множество стресс-факторов, которым необходимо, изо дня в день несения службы, противостоять. Все это неизбежно предъявляет более высокие требования к устойчивости психики сотрудников Следственного комитета. Так как, например, при выполнении своих профессиональных обязанностей, следователь может сталкиваться с проявлением агрессии, а также с различными угрозами в свою сторону от преступников и участников следственного процесса. В результате успешного преодоления стресса, сотрудник приобретает опыт, в связи с этим формирует для себя определенные стратегии совладания со стрессом. Таким образом, на этапе профессиональной адаптации сотрудник учится противостоять действию стресс-

факторов для того, что бы поддерживать оптимальную работоспособность и эффективность деятельности в напряженных ситуациях при дальнейшем выполнении своих служебных обязанностей.

- **Жизнестойкость.** Понятие «жизнестойкость» является интегральной характеристикой личности, позволяющей выдерживать стрессовые ситуации, трансформируя их в ситуации развития, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности. Если процесс адаптации протекает успешно, то молодой сотрудник получает удовольствие от своей деятельности, формируется интерес к своей работе (вовлеченность), а значит, следовательно больше настроен на успешное выполнение задач. Так как специфика деятельности следователей предполагает необходимость принимать решения в условиях неопределенности исхода, у следователя во время адаптации формируется готовность действовать независимо от гарантий на успех (принятие риска). Такое качество является особенно важным, так как принимать решения и брать на себя за них ответственность следователю, как правило, приходится в условиях дефицита времени.

- **Адаптивность.** Процесс профессиональной адаптации следователей направлен на достижение адаптированности, как правило, в экстремальных, непривычных условиях деятельности. Исходя из уровня нервно-психической устойчивости, поведенческой регуляции, реальности восприятия действительности следователем, развития коммуникативных способностей и легкости устанавливать контакты с коллегами, реальной оценки своей роли в коллективе и соблюдении общепринятых норм поведения можно судить о успешности процесса адаптации. Важно обращать внимание на развитие этих качеств на заключительном этапе адаптации, и для того, чтобы в дальнейшем следователь легко адаптировался к новым условиям деятельности, достаточно легко и адекватно ориентировался в ситуациях и быстро вырабатывал стратегии поведения.

Таким образом, были выделены следующие показатели профессиональной адаптации, по которым можно оценить насколько эффективно прошел процесс адаптации у следователей: высокая результативность выполняемой работы молодого специалиста, положительная оценка работы сотрудника руководителем отдела, удовлетворенность жизнью, хорошо развитые такие психологические особенности следователя, как стрессоустойчивость, жизнестойкость и адаптивность.

Соответственно, оценка показателей профессиональной адаптации сотрудника является неотъемлемой частью профессиональной деятельности, поскольку позволяет сокращать текучесть кадров, способствует закреплению на службе сотрудников, улучшает профессиональную подготовку в целом всего личного состава Следственного комитета.

## ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Цель, задачи, предмет и объект исследования

**Цель исследования:** изучение особенностей профессиональной адаптации у молодых следователей Следственного комитета.

Исходя из цели исследования, были поставлены следующие **задачи:**

- 1) определить особенности профессиональной адаптации к служебной деятельности у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией;
- 2) выявить значимые различия в показателях адаптивности, жизнестойкости, стрессоустойчивости, удовлетворенности жизнью, оценки работы сотрудника руководителем отдела и результативности выполняемой работы у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией;
- 3) определить структуру показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией.

**Гипотезы исследования:**

1. Существуют различия в протекании процессов первичной и вторичной адаптации у следователей Следственного комитета.
2. Существуют различия в структуре показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией.

**Объект исследования:** профессиональная адаптация.

**Предмет исследования:** первичная и вторичная профессиональная адаптация сотрудников Следственного комитета.

Характеристика выборки: В качестве выборки эмпирического исследования были задействованы 68 молодых следователей Следственного комитета Челябинской области со стажем 6 месяцев в данной организации, в возрасте от 22 до 27 лет, мужского пола. Из них 34 человека до этого имели опыт работы в следственной деятельности другой организации (вторичная адаптация) и 34 человека без опыта работы ранее (первичная адаптация).

## 2.2. Методы исследования

Для исследования использовались следующие методики: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин), тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева, методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге, опросник «Удовлетворенность жизнью» Н.Н. Мельниковой, экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания (адаптационный период).

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» разработан А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным в 1993 году. Данный опросник позволяет оценить адаптационные возможности личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических особенностей. Фундаментом данной методики является понимание адаптации как непрерывного процесса активного приспособления личности к постоянно меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Данный опросник содержит 165 вопросов, на которые испытуемый должен ответить «да» или «нет». В его структуре выделены следующие шкалы: «достоверность», «нервно-психическая устойчивость», «коммуникативные способности», «моральная нормативность» и «личностный адаптивный потенциал». Обработка результатов производится согласно ключу, при этом каждое совпадение оценивается в 1 балл. Обработка, как правило, начинается со шкалы достоверности, для того, чтобы оценить желание респондента представить себя в наиболее привлекательном виде [39].

Тест жизнестойкости является русскоязычной адаптацией англоязычного опросника Hardiness Survey, который был разработан американским психологом С. Мадди (Maddi) в 1984 году. Данный тест был переведен и адаптирован Д.А. Леонтьевым и Е.И. Рассказовой в 2006 году. Методика предназначена для диагностики особенностей жизнестойкости – системы убеждений личности о себе, о мире, об отношениях с ним, которые дают возможность человеку

переносить стрессовые ситуации и эффективно их преодолевать. Выделяются следующие шкалы: вовлечённость, контроль, принятие риска и общий показатель жизнестойкости. Опросник состоит из 45 утверждений, на которые испытуемый должен ответить согласием или несогласием по 4-балльной шкале («нет», «скорее нет», «скорее да», «да»). Обработка результатов производится согласно ключу по прямым и обратным пунктам. В результате суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из 3 шкал. Значения по шкалам, соответствующие средним и выше среднего свидетельствуют о выраженности измеряемых показателей [29].

Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации была разработана в 1967 году Т. Холмсом и Р. Раге. Она предназначена для оценки актуального уровня стресса в течение последнего года. Основой методики является шкала, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности. Стимульный материал представлен 43 утверждениями. Респонденту предлагается прочитать список ситуаций и отметить те, которые происходили в течение последнего года. Затем, набранные баллы по этим пунктам суммируются. Полученный балл сопоставляется с известными уровнями переживания стресса: достаточно большой сопротивляемости стрессу, высокой сопротивляемости, пороговой сопротивляемости и низкой (ранимости) [47].

Опросник «Удовлетворенность жизнью» разработан Мельниковой Н.Н. в 2001 году. Методика позволяет оценить степень удовлетворенности жизнью. Стимульный материал представлен 46 утверждениями. Испытуемому необходимо оценить утверждения по 5-балльной шкале («почти никогда»; «редко»; «периодически»; «достаточно часто»; «постоянно»). В основе опросника лежат четыре шкалы: «жизненная включенность», «разочарование в жизни», «усталость от жизни», «беспокойство о будущем». Обработка результатов производится согласно ключу. По каждой шкале подсчитывается общая сумма набранных баллов и отдельно считается общий балл по всему опроснику. Полученные сырые

величины переводятся в баллы при помощи специальных таблиц. Полученные результаты могут расцениваться как общий показатель адаптированности к жизни по внутреннему критерию [33].

Экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания предназначен для оценки принятого сотрудника Следственного комитета по истечении 6 месяцев службы. Данный опрос заполняется руководителем отдела, в котором работает сотрудник. Используется 7-балльная шкала для оценки следующих критериев: качество работы, уровень профессиональной подготовки, сотрудничество с коллегами, способность к деловому общению, самостоятельность, умение доводить начатое дело до конца, организаторские способности, поисковая деятельность, реконструктивная деятельность и социальная деятельность. По полученным результатам выносится решение руководителя следственного отдела о дальнейшей службе и аттестации сотрудника. Экспертный лист представлен в приложении А.

### **2.3. Методы математической обработки**

В качестве метода математической обработки данных в исследовании использовались: критерий Колмогорова-Смирнова, критерий Манна-Уитни и факторный анализ [36]. Все вычисления производились с помощью программы IBM SPSS Statistics 23.0.

## ГЛАВА 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗЛИЧИЙ В ПОКАЗАТЕЛЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ У МОЛОДЫХ СЛЕДОВАТЕЛЕЙ С РАЗНЫМ ВИДОМ АДАПТАЦИИ

### 3.1. Анализ особенностей профессиональной адаптации к служебной деятельности у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией

Для анализа особенностей профессиональной адаптации к служебной деятельности у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией использовался многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин), тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева, методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Т. Холмса и Р. Раге, опросник «Удовлетворенность жизнью» Н.Н. Мельниковой, экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания (адаптационный период).

По результатам методик, было подсчитано количество испытуемых с разным уровнем выраженности личностных качеств и процентное соотношение этих сотрудников. Результаты по компонентам профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной адаптацией представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение уровней выраженности компонентов профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной адаптацией

Переменная	Низкие значения		Средние значения		Высокие значения	
	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %
<b>МЛЮ «Адаптивность»</b>						
Нервно-психическая устойчивость	2	5,9%	17	50%	15	44,1%
Коммуникативные способности	0	0%	19	55,9%	15	44,1%
Моральная нормативность	2	5,9%	24	70,6%	8	23,5%
Личностный адаптивный потенциал	2	5,9%	14	41,2%	18	52,9%
<b>Тест жизнестойкости</b>						
Вовлеченность	5	14,7%	24	70,6%	5	14,7%
Контроль	1	2,9%	28	82,4%	5	14,7%



## Окончание таблицы 2

Переменная	Низкие значения		Средние значения		Высокие значения	
	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %
Тест жизнестойкости						
Принятие риска	0	0%	25	73,5%	9	26,5%
Жизнестойкость	0	0%	32	94,1%	2	5,9%
Определение стрессоустойчивости и социальной адаптации						
Степень сопротивляемости стрессу	0	0%	5	14,7%	29	85,3%
Опросник «Удовлетворенность жизнью»						
Жизненная включенность	0	0%	20	58,8%	14	41,2%
Разочарование в жизни	4	11,7%	21	61,8%	9	26,5%
Усталость от жизни	0	0%	20	58,8%	14	41,2%
Беспокойство о будущем	0	0%	19	55,9%	15	44,1%
Экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания						
Выполнение порученной работы	0	0%	23	67,6%	11	32,4%
Качество работы	0	0%	24	70,6%	10	29,4%
Уровень профессиональной подготовки	0	0%	21	61,8%	13	38,2%
Совместная работа	0	0%	13	38,2%	21	61,8%
Способность к деловому общению	0	0%	13	38,2%	21	61,8%
Письменная речь	0	0%	11	32,4%	23	67,6%
Самостоятельность	0	0%	27	79,4%	7	20,6%
Умение доводить начатое дело до конца	0	0%	10	29,4%	24	70,6%
Организационная деятельность	0	0%	25	73,5%	9	26,5%
Коммуникативная деятельность	0	0%	13	38,2%	21	61,8%
Поисковая деятельность	0	0%	23	67,6%	11	32,4%
Реконструктивная деятельность	0	0%	10	29,4%	24	70,6%
Социальная деятельность	0	0%	9	26,5%	25	73,5%

Из таблицы 2 видно, что следователи с первичной адаптацией, преимущественно, обладают средним уровнем (50%) и высоким уровнем (44,1%) нервно-психической устойчивости. Среднее значение по показателю коммуникативные способности имеет 55,9% сотрудников, и соответственно, высокие значения у 44,1%. Для большинства испытуемых (70,6%) характерны средние значения ответов по шкале моральная нормативность, высокие значения имеет 23,5% сотрудников и наименьшее количество человек (5,9%) имеет низкий уровень. По показателю «личностный адаптивный потенциал» количество следователей с высокими значениями (52,9%) незначительно выше, чем количество следователей со средним уровнем (41,2%), остальные имеют низкий уровень личностного адаптивного потенциала.

Большинство следователей имеют средний уровень вовлеченности (70,6%), и равное количество человек имеют низкий и высокий уровень вовлеченности. Для большей части следователей характерен средний уровень контроля (82,4%), для 14,7% – высокий и для одного человека – низкий. Умеренное принятие риска характерно для 73,5% и высокое для 26,5%. Почти все следователи имеют средний уровень жизнестойкости в целом (94,1%), остальные имеют высокий уровень (5,9%). Высокую степень сопротивляемости стрессу имеет 85,3% испытуемых и 14,7% обладают средним показателем.

Средний уровень жизненной включенности имеет 58,8%, а высокий уровень – 41,2%. Небольшое количество человек имеют низкий уровень разочарования в жизни (11,7%), средний уровень имеет 61,8% и 26,5% испытуемых характеризуются высоким уровнем разочарования в жизни. Все следователи, не имеющие опыт работы, обладают средним (58,8%) и высоким уровнем (41,2%) усталости от жизни. Средний уровень беспокойства о будущем имеет 55,9% и высокий уровень 44,1% испытуемых.

Как видно из таблицы, руководители отделов оценивают выполнение порученной работы 67,6% следователей средним уровнем и высоко оценивают выполнение работы 32,4%. Качество работы также оценивается средне у

большинства следователей (70,6%) и высоко у 29,4%. Средний уровень профессиональной подготовки отмечается у 61,8% следователей и высокий у 38,2%. Совместная работа и способность к деловому общению оцениваются высоко у 61,8% испытуемых и средне у 38,2% следователей. Способности к письменной речи высокоразвиты у 67,6% сотрудников и средне у 32,4%. Средний уровень самостоятельности имеет большинство следователей (79,4%) и высокий уровень имеет 20,6%. Умение доводить начатое дело до конца высокоразвито у большинства работников (70,6%) и среднеразвито у 29,4%. Организационная деятельность большинства сотрудников (73,5%) оценивается на среднем уровне, у остальных сотрудников (26,5%) оценивается высоко у 26,5%. Коммуникативная деятельность оценивается у 61,8% испытуемых высоко и у 38,2% на среднем уровне. Способности к поисковой деятельности высокоразвиты у 32,4% сотрудников и у 67,6% – среднеразвиты. Реконструктивная деятельность следователей оценивается высоко у 70,6% и на среднем уровне у 29,4%. По показателю социальной деятельности большинство следователей (73,5%) имеет высокие значения, остальные сотрудники (26,5%) имеют средние значения.

Таким образом, для большинства молодых следователей с первичной адаптацией характерны средние значения по следующим показателям: нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, моральная нормативность, вовлеченность, контроль, принятие риска, общий уровень жизнестойкости, жизненная включенность, разочарование в жизни, усталость от жизни, беспокойство о будущем, выполнение порученной работы, качество работы, уровень профессиональной подготовки, самостоятельность, организационная и поисковая деятельность. По показателям стрессоустойчивости, совместная работа, способность к деловому общению, письменной речи, умение доводить начатое дело до конца, коммуникативная деятельность, реконструктивная и социальная деятельность преобладающее количество следователей имеет высокие значения. Обобщенный психологический портрет молодого следователя с первичной адаптацией представлен в приложении Б.

Результаты по компонентам профессиональной адаптации у молодых следователей с вторичной адаптацией представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Распределение уровней выраженности компонентов профессиональной адаптации у молодых следователей с вторичной адаптацией

Переменная	Низкие значения		Средние значения		Высокие значения	
	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %
<b>МЛЮ «Адаптивность»</b>						
Нервно-психическая устойчивость	0	0%	5	14,7%	29	85,3%
Коммуникативные способности	0	0%	16	47%	18	53%
Моральная нормативность	0	0%	7	20,6%	27	79,4%
Личностный адаптивный потенциал	0	0%	4	11,8%	30	88,2%
<b>Тест жизнестойкости</b>						
Вовлеченность	0	0%	23	67,6%	11	32,4%
Контроль	5	14,7%	17	50%	12	35,3%
Принятие риска	0	0%	24	70,6%	10	29,4%
Жизнестойкость	0	0%	21	61,8%	13	38,2%
<b>Определение стрессоустойчивости и социальной адаптации</b>						
Степень сопротивляемости стрессу	0	0%	1	3%	33	97%
<b>Опросник «Удовлетворенность жизнью»</b>						
Жизненная включенность	0	0%	17	50%	17	50%
Разочарование в жизни	1	2,9%	21	61,8%	12	35,3%
Усталость от жизни	0	0%	20	58,8%	14	41,2%
Беспокойство о будущем	8	23,5%	19	55,9%	7	20,6%
<b>Экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания</b>						
Выполнение порученной работы	0	0%	20	58,8%	14	41,2%
Качество работы	0	0%	21	61,8%	13	38,2%
Уровень профессиональной подготовки	0	0%	15	44,1%	19	55,9%
Совместная работа	0	0%	10	29,4%	24	70,6%

Переменная	Низкие значения		Средние значения		Высокие значения	
	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %	Кол-во чел.	Кол-во чел., %
Экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания						
Способность к деловому общению	0	0%	12	35,3%	22	64,7%
Письменная речь	0	0%	11	32,4%	23	67,6%
Самостоятельность	0	0%	5	14,7%	29	85,3%
Умение доводить начатое дело до конца	0	0%	7	20,6%	27	79,4%
Организационная деятельность	0	0%	14	41,2%	20	58,8%
Коммуникативная деятельность	0	0%	11	32,4%	23	67,6%
Поисковая деятельность	0	0%	15	44,1%	19	55,9%
Реконструктивная деятельность	0	0%	10	29,4%	24	70,6%
Социальная деятельность	0	0%	9	26,5%	25	73,5%

Из таблицы 3 видно, что большинство молодых следователей (85,3%) с вторичной адаптацией обладают высоким уровнем нервно-психической устойчивости и 14,7% следователей средним уровнем. Количество следователей с высокими (53%) и средними (47%) уровнями выраженности показателя коммуникативных способностей в исследуемой выборке почти одинаково. Для большей части сотрудников характерен высокий уровень моральной нормативности (79,4%) и для 20,6% испытуемых – средний уровень. В целом, преобладающее количество следователей (88,2%) имеют высокий личностный адаптивный потенциал, и всего 11,8% имеют средний уровень.

Вовлеченность находится на высоком уровне у 32,4% следователей и на среднем уровне у 67,6%. По показателю «контроль» есть низкие результаты у 14,7% выборки, средние у 50% и высокие у 35,3%. Умеренное принятие риска характерно для 70,6% следователей и высокое для 29,4%. Средний уровень жизнестойкости характерен для 61,8% сотрудников и высокий для 38,2%. Почти все сотрудники (97%) имеют высокий уровень сопротивляемости стрессу,

средние значения по показателю стрессоустойчивости имеет, соответственно, 3% исследуемых.

Низкий и средний уровень жизненной включенности имеет равное количество сотрудников (50%). 2,9% следователей имеют низкий уровень разочарования в жизни, средний уровень имеет 61,8% (преобладающее большинство) и 35,3% испытуемых характеризуются высоким уровнем разочарования в жизни. Все следователи данной выборки обладают средним (58,8%) и высоким уровнем (41,2%) усталости от жизни. Низкий уровень беспокойства о будущем имеет 23,5% сотрудников, средний уровень имеет 55,9% и высокий уровень 20,6% следователей.

Как видно из рисунка, руководители отделов оценивают выполнение порученной работы 58,8% следователей средним уровнем и высоко оценивают выполнение работы 41,2% следователей. Качество работы также оценивается средне у большинства следователей (61,8%) и высоко у 38,2%. Средний уровень профессиональной подготовки отмечается у 44,1% следователя и высокий у 55,9%. Совместная работа и способность к деловому общению оцениваются высоко у 70,6% и средне у 29,4% следователей. Способности к письменной речи высокоразвиты у 67,6% сотрудников и средне у 32,4% человек. Высокий уровень самостоятельности имеет большинство следователей (85,3%) и средний уровень имеет 14,7%. Умение доводить начатое дело до конца высокоразвито у большинства работников (79,4%) и среднеразвито у 20,6% следователей. Средне оценивается организационная деятельность 41,2% сотрудников и высоко у 58,8%. Коммуникативная деятельность оценивается у большинства следователей (67,6%) высоко и у 32,4% на среднем уровне. Способности к поисковой деятельности высокоразвиты у 55,9% сотрудников и у 44,1% – среднеразвиты. Реконструктивная деятельность следователей оценивается высоко у 70,6% и на среднем уровне у 29,4%. Социальная деятельность большинства следователей (73,5%) оценивается высоко и средне у 26,5%.

Таким образом, для большинства молодых следователей с вторичной адаптацией характерны высокие значения по следующим показателям: нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, моральная нормативность, личностный адаптивный потенциал, стрессоустойчивость, уровень профессиональной подготовки, совместная работа, способность к деловому общению, письменная речь, самостоятельность, умение доводить начатое дело до конца, организационная деятельность, коммуникативная деятельность, поисковая деятельность, реконструктивная и социальная деятельность. Низкий и средний уровень жизненной включенности имеет одинаковое количество сотрудников. По показателям вовлеченность, контроль, принятие риска, жизнестойкость, разочарование в жизни, усталость от жизни, беспокойство о будущем, выполнение порученной работы и качества работы преобладающее количество следователей имеет средние значения. Обобщенный психологический портрет молодого следователя с вторичной адаптацией представлен в приложении В.

Следовательно, по результатам первичного статистического анализа, были выявлены различия в уровнях показателей: нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, моральная нормативность, жизненная включенность, уровень профессиональной подготовки, самостоятельность, организационная деятельность и поисковая деятельность у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией.

По результатам диагностики молодых следователей Следственного комитета были посчитаны средние значения и стандартные отклонения, а также определен тип распределения каждой переменной, соответствующей каждой шкале психодиагностических методик многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», тест жизнестойкости, методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации, опросник «Удовлетворенность жизнью», экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания и количество расследованных и переданных дел в суд. Проверка на

нормальность распределения осуществлялась с помощью критерия Колмогорова-Смирнова. Полученные результаты по опроснику «Адаптивность» и методики определения стрессоустойчивости и социальной адаптации представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Данные по методике Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» и методике определения стрессоустойчивости и социальной адаптации

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень значимости
Нервно-психическая устойчивость	6,8824	1,66195	4-6	0,175	<b>0,000</b>
Коммуникативные способности	6,6471	1,18151	4-6	0,223	<b>0,000</b>
Моральная нормативность	6,5588	1,43914	4-6	0,143	<b>0,001</b>
Личностный адаптивный потенциал	7,0441	1,48056	4-6	0,197	<b>0,000</b>
Степень сопротивляемости стрессу	149,7647	42,46021	200-299	0,100	0,089

Результаты исследования нормальности распределения шкал нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, моральная нормативность личностный адаптивный потенциал, степень сопротивляемости стрессу методик данного эмпирического исследования показали, что почти все шкалы имеют распределение отличное от нормального.

Средние значения показателей нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, моральная нормативность личностный адаптивный потенциал выше средних значений, полученных при стандартизации методик. При этом степень сопротивляемости стрессу имеет среднее значение ниже нормы. Исходя из этого, можно сделать вывод о высоком уровне адаптивности личности и устойчивости к стрессовым ситуациям в служебной деятельности.



Результаты проверки на нормальность распределения показателей методики «Тест жизнестойкости» представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Данные по методике «Тест жизнестойкости»

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень значимости
Вовлеченность	41,0735	6,57066	37,64 ±8,08	0,141	<b>0,002</b>
Контроль	32,8382	6,05598	29,17 ±8,43	0,119	<b>0,018</b>
Принятие риска	16,2353	4,03018	13,91 ±4,39	0,127	<b>0,008</b>
Жизнестойкость	90,1471	10,91249	80,72 ±18,53	0,067	0,200

Из таблицы 5 можно сделать вывод о том, что почти все шкалы методики «Тест жизнестойкости» имеют ненормальное распределение. Средние значения показателей вовлеченность, контроль, принятие риска и жизнестойкость соответствуют средним значениям, полученным при стандартизации методик.

Результаты проверки на нормальность распределения показателей методики «Удовлетворенность жизнью» представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Данные по опроснику «Удовлетворенность жизнью»

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень значимости
Жизненная включенность	6,2647	1,19223	4-6	0,197	<b>0,000</b>
Разочарование в жизни	5,6471	1,48389	4-6	0,138	<b>0,003</b>
Усталость от жизни	6,2206	1,24404	4-6	0,159	<b>0,000</b>
Беспокойство о будущем	5,4412	1,67851	4-6	0,147	<b>0,001</b>

Результаты исследования нормальности распределения шкал жизненная включенность, разочарование в жизни, усталость от жизни, беспокойство о будущем методики данного эмпирического исследования показали, что все шкалы имеют распределение отличное от нормального. Средние значения показателей жизненной включенности и усталости от жизни незначительно выше средних значений, полученных при стандартизации методики. Средние значения показателей разочарование в жизни и беспокойство о будущем соответствуют средним значениям, полученным при стандартизации методики.

Результаты проверки на нормальность распределения показателей экспертной оценки деятельности сотрудника, в период прохождения испытания, представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Данные по экспертной оценке деятельности сотрудника в период прохождения испытания

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень значимости
Выполнение порученной работы	5,1618	0,89126	3-5	0,207	<b>0,000</b>
Качество работы	5,1912	1,02589	3-5	0,236	<b>0,000</b>
Уровень профессиональной подготовки	5,4265	0,86931	3-5	0,218	<b>0,000</b>
Совместная работа	5,8971	0,83111	3-5	0,211	<b>0,000</b>
Способность к деловому общению	5,7647	0,79396	3-5	0,249	<b>0,000</b>
Письменная речь	6,0000	0,88098	3-5	0,225	<b>0,000</b>
Самостоятельность	5,5000	1,21557	3-5	0,189	<b>0,000</b>
Умение доводить начатое дело до конца	5,9706	0,73242	3-5	0,266	<b>0,000</b>
Организационная деятельность	5,3235	1,08506	3-5	0,191	<b>0,000</b>
Коммуникативная деятельность	6,7794	0,86120	3-5	0,248	<b>0,000</b>
Поисковая деятельность	5,4118	1,08222	3-5	0,207	<b>0,000</b>
Реконструктивная деятельность	5,9118	0,92616	3-5	0,244	<b>0,000</b>
Социальная деятельность	6,0441	0,83637	3-5	0,214	<b>0,000</b>

По результатам исследования на нормальность распределения шкал экспертной оценки видно, что все шкалы имеют распределение отличное от нормального. Средние показатели всех шкал незначительно выше средних значений экспертной оценки. Это может говорить о том, что молодые следователи хорошо справляются с выполнением порученной работы, ориентируются в предмете своей деятельности, сотрудничают с коллегами при решении задач, способны четко высказывать свои мысли, подготавливать письменные сообщения

и служебные записки, самостоятельны в выполнении профессиональных задач, имеют достаточно развитые организаторские, коммуникативные, поисковые (развитая наблюдательность, устойчивость внимания), реконструктивные (развитая память, мышление, и т.д.) способности и развитый патриотизм, соблюдение норм профессиональной этики.

Результаты проверки на нормальность распределения количества расследованных и переданных уголовных дел в суд представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Данные по количеству расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптационного периода (6 месяцев)

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень значимости
Количество расследованных и переданных уголовных дел в суд	12,0882	2,8793	0,133	<b>0,004</b>

По таблице 8 видно, что данная переменная имеет ненормальное распределение.

Итак, по результатам полученных данных о нормальности распределения методик данного эмпирического исследования было принято решение использовать непараметрический критерий Мана-Уитни для сравнения переменных у следователей без опыта работы ранее и следователей с опытом работы в следственной деятельности.

В целом, большинство молодых следователей обладают высоким уровнем стрессоустойчивости, готовностью сотрудничать с коллегами при решении профессиональных задач, способны к деловому общению и письменной речи, умеют доводить начатое дело до конца, имеют хорошо развитые коммуникативные качества, способны к реконструктивной и социальной деятельности. Данную выборку сотрудников можно охарактеризовать как адаптированных и устойчивых к стрессовым ситуациям, склонных ощущать насыщенность и полноту жизни, активность, душевное равновесие. При этом возможно нахождение в состоянии усталости, истощения, физической слабости.

### 3.2. Выявление различий в показателях профессиональной адаптации у молодых следователей с разным видом адаптации

Для выявления значимых различий в показателях адаптивности, жизнестойкости, стрессоустойчивости, удовлетворенности жизнью, оценки работы сотрудника руководителем отдела и результативности выполняемой работы у следователей с первичной и вторичной адаптацией, обратимся к методам математической статистики. Для начала исследуем выборку на нормальность распределения, затем произведем сравнение групп по необходимым статистическим критериям.

Результаты выявленных статистически значимых различий в показателях профессиональной адаптации у субъектов разных групп представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Различия в уровнях показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с разным видом адаптации

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Мана-Уитни
	Молодые следователи с первичной адаптацией	Молодые следователи с вторичной адаптацией	
<b>МЛЮ «Адаптивность»</b>			
Нервно-психическая устойчивость	881,50	1464,50	<b>286,500**</b>
Коммуникативные способности	1102,50	1243,50	507,500
Моральная нормативность	783,50	1562,50	<b>188,500**</b>
Личностный адаптивный потенциал	919,50	1426,50	<b>324,500**</b>
<b>Определение стрессоустойчивости и социальной адаптации</b>			
Степень сопротивляемости стрессу	977,50	1368,50	<b>382,500*</b>
<b>Тест жизнестойкости</b>			
Вовлеченность	930,50	1415,50	<b>335,500**</b>
Контроль	911,00	1435,00	<b>316,000**</b>
Принятие риска	1034,50	1311,50	439,500
Жизнестойкость	791,50	1554,50	<b>196,500**</b>
<b>Опросник «Удовлетворенность жизнью»</b>			
Жизненная включенность	1084,50	1261,50	489,500
Разочарование в жизни	1272,00	1074,00	479,000
Усталость от жизни	1141,00	1205,00	546,000
Беспокойство о будущем	1395,00	951,00	<b>356,000**</b>

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Мана-Уитни
	Молодые следователи с первичной адаптацией	Молодые следователи с вторичной адаптацией	
Экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания			
Выполнение порученной работы	1105,50	1239,50	511,500
Качество работы	1125,00	1221,00	530,000
Уровень профессиональной подготовки	1034,50	1311,50	439,500
Совместная работа	1080,50	1265,50	485,500
Способность к деловому общению	1153,50	1192,50	558,500
Письменная речь	1173,00	1173,00	578,000
Самостоятельность	726,00	1620,00	<b>131,000**</b>
Умение доводить начатое дело до конца	1130,50	1215,50	535,500
Организационная деятельность	951,00	1395,00	<b>356,000*</b>
Коммуникативная деятельность	1120,50	1225,50	525,500
Поисковая деятельность	1015,00	1331,00	<b>420,000*</b>
Реконструктивная деятельность	1173,00	1173,00	578,000
Социальная деятельность	1160,50	1185,50	565,500
Количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации (6 мес.)	909,50	1436,50	<b>314,500**</b>

Условные обозначения: \* –  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$

Результаты, представленные в таблице, иллюстрируют наличие значимых различий между показателями профессиональной адаптации по шкалам нервно-психическая устойчивость, моральная нормативность, личностный адаптивный потенциал, степень сопротивляемости стрессу, вовлеченность, контроль, жизнестойкость, беспокойство о будущем, самостоятельность, организационная деятельность, поисковая деятельность и количество расследованных и переданных уголовных дел в суд.

На рисунке 1 представлены суммы рангов тех показателей профессиональной адаптации, в которых обнаружены статистически значимые различия в группах молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией.

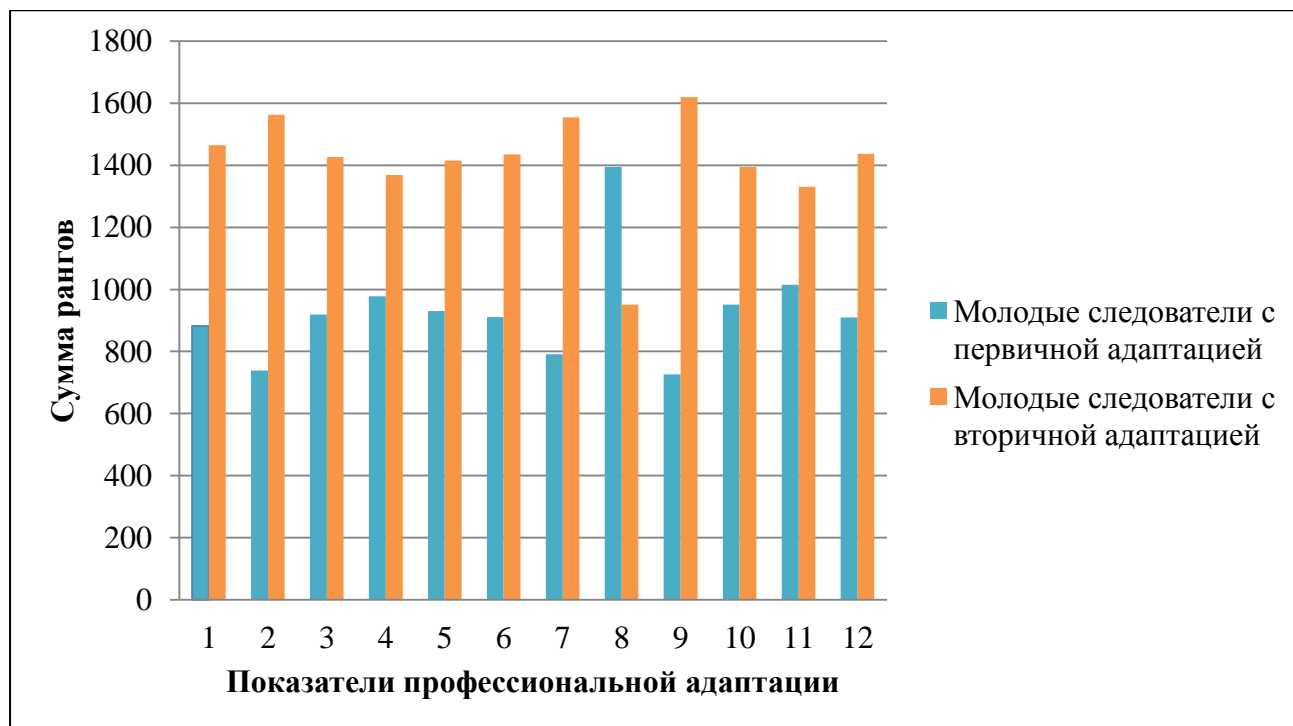


Рисунок 1 – Суммы рангов по показателям профессиональной адаптации, которые имеют статистически значимые различия

Условные обозначения: 1 – нервно-психическая устойчивость, 2 – моральная нормативность, 3 – личностный адаптивный потенциал, 4 – степень сопротивляемости стрессу, 5 – вовлеченность, 6 – контроль, 7 – жизнестойкость, 8 – беспокойство о будущем, 9 – самостоятельность, 10 – организационная деятельность, 11 – поисковая деятельность, 12 – количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации.

Из рисунка 1 видно, что ранговые суммы по различиям в уровне выраженности показателя нервно-психическая устойчивость у молодых следователей с опытом работы (вторичная адаптация) значимо больше, чем ранговые суммы по различиям в уровне выраженности нервно-психической устойчивости у молодых следователей без опыта работы ( $U=286,500$ ;  $p \leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя нервно-психической устойчивости у молодых следователей с вторичной адаптацией больше, чем различия по данному показателю у следователей без опыта работы.

Таким образом, молодые следователи с вторичной адаптацией в большей степени обладают психической устойчивостью и поведенческой регуляцией, а также реальным восприятием действительности, чем следователи с первичной адаптацией. Полученные данные могут быть связаны с тем, что сотрудники, с опытом работы в следственной деятельности ранее, уже пребывали в

экстремальных ситуациях, находились в ситуации внешних конфликтов, сталкивались с перегрузками на рабочем месте, а следовательно, они стали более устойчивы к воздействию стрессовых факторов.

Суммы рангов по различиям в уровне выраженности показателя моральная нормативность у следователей с вторичной адаптацией значимо больше, чем суммы рангов по различиям в уровне выраженности данного показателя у молодых сотрудников с первичной адаптацией ( $U=188,500$ ;  $p\leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя моральной нормативности у молодых следователей с вторичной адаптацией больше, чем различия по данному показателю у следователей с первичной адаптацией.

Таким образом, выявлено, что молодые следователи с вторичной адаптацией в следственной деятельности в большей степени реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения, чем следователи без опыта работы. Вероятнее всего, такие различия связаны с тем, что следователи с опытом работы уже находились в трудовом коллективе и знакомы со спецификой организации деятельности в данной структуре.

Ранговые суммы по различиям в уровне выраженности показателя личностный адаптивный потенциал у молодых следователей с опытом работы (вторичная адаптация) значимо больше, чем ранговые суммы по различиям в уровне выраженности личностного адаптивного потенциала у молодых следователей без опыта работы ( $U=324,500$ ;  $p\leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя личностного адаптивного потенциала у молодых следователей с опытом работы ранее больше, чем различия по данному показателю у следователей без опыта работы.

Таким образом, молодые следователи с вторичной адаптацией легче адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Это может быть связано с тем, что сотрудник уже проходил когда-то этап адаптации на прошлом месте работы, также был опыт

вступления в новый коллектив, и соответственно это позволяет следователю быстрее включается в коллектив и уже знакомую для него профессиональную деятельность.

Ранговые суммы по различиям в уровне выраженности показателя степени сопротивляемости стрессу у молодых следователей с вторичной адаптацией значимо больше, чем ранговые суммы по различиям в уровне выраженности степени сопротивляемости стрессу у молодых следователей с первичной адаптацией ( $U=382,500$ ;  $p\leq 0,01$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя степени сопротивляемости стрессу у молодых следователей с вторичной адаптацией больше, чем различия по данному показателю у следователей без опыта работы.

Таким образом, молодые следователи с вторичной адаптацией обладают более высокой степенью стрессоустойчивости, чем сотрудники с первичной. Это так же может быть связано с тем, что сотрудник на прошлом месте работы уже накопил некоторый опыт в процессе профессиональной деятельности по приспособлению к внешним, напряженным условиям, мог испытывать различные негативные психологические состояния и, в соответствии с этим, уже не тратит свои ресурсы на борьбу с такими состояниями.

Суммы рангов по различиям в уровне выраженности показателя вовлеченности у следователей с вторичной адаптацией значимо больше, чем суммы рангов по различиям в уровне выраженности данного показателя у молодых сотрудников с первичной ( $U=335,500$ ;  $p\leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя вовлеченности у молодых следователей с вторичной адаптацией больше, чем различия по данному показателю у следователей с первичной адаптацией.

Таким образом, молодые следователи с вторичной адаптацией получают большее удовольствие от собственной работы, чем следователи с первичной адаптацией. Это может быть связано с тем, что они уже знают специфику деятельности, ее структуру, знакомы с целями и задачами своей работы, а значит



не испытывают дополнительного стресса и ориентированы больше на выполнение своих обязанностей. А также, исходя из того, что ранее они уже работали в следственной деятельности и вновь устроились на данную вакансию, означает, что интерес к этой сфере не пропал.

Суммы рангов по различиям в уровне выраженности показателя контроля у следователей с вторичной адаптацией значимо больше, чем суммы рангов по различиям в уровне выраженности данного показателя у молодых сотрудников с первичной адаптацией ( $U=316,000$ ;  $p \leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя контроля у молодых следователей с опытом работы ранее больше, чем различия по данному показателю у следователей без опыта работы.

Таким образом, молодые следователи с вторичной адаптацией в большей степени ощущают, что сами выбирают собственную деятельность, свой путь, чем следователи с первичной адаптацией. Это может быть связано с тем, что молодые сотрудники без опыта работы еще недавно обучались в университете, большинство из них проживало в студенческие годы или проживает до сих пор у родителей, что не позволяет полностью еще выбирать свой путь. Сотрудники же с опытом работы, как правило, уже живут отдельно, так как имели возможность обеспечивать себя самостоятельно, а значит ощущение того, что они сами выстраивают собственную линию поведения уже четко должно быть определено.

Ранговые суммы по различиям в уровне выраженности показателя жизнестойкости у молодых следователей с опытом работы (вторичная адаптация) значимо больше, чем ранговые суммы по различиям в уровне выраженности жизнестойкости у молодых следователей с первичной адаптацией ( $U=382,500$ ;  $p \leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя жизнестойкости у молодых следователей с вторичной адаптацией ранее больше, чем различия по данному показателю у следователей с первичной адаптацией.

Таким образом, сотрудники с опытом работы более склонны к нестандартному реагированию на стандартные жизненные ситуации, что повышает вероятность их

успешного разрешения. Можно предположить, что опыт работы позволил накопить определенные знания, способы поведения, в связи с чем, следователи могут выбирать тот или иной способ реагирования исходя из ситуаций.

Ранговые суммы по различиям в уровне выраженности показателя беспокойства о будущем у молодых следователей с первичной адаптацией значимо больше, чем ранговые суммы по различиям в уровне данного показателя у молодых следователей с вторичной адаптацией ( $U=356,000$ ;  $p \leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя беспокойства о будущем у молодых следователей без опыта работы ранее больше, чем различия по данному показателю у следователей с опытом работы.

Таким образом, молодые следователи с первичной адаптацией более склонны к неуверенности в завтрашнем дне, связанной с чувством нестабильности окружающего мира, чем следователи с вторичной адаптацией. Это, вероятнее всего, связано с тем, что молодые люди, закончившие университет, еще не имеют полной стабильности в жизни, нет полного ощущения своей востребованности, и не было возможности реализовать себя как профессионала.

Ранговые суммы по различиям в уровне выраженности показателя самостоятельности у молодых следователей с вторичной адаптацией значимо больше, чем ранговые суммы по различиям в уровне данного показателя у молодых следователей с первичной адаптацией ( $U=131,000$ ;  $p \leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя самостоятельности у молодых следователей с вторичной адаптацией больше, чем различия по данному показателю у следователей с первичной адаптацией.

Таким образом, молодые следователи с опытом работы, в основном, выполняют порученную работу без посторонней помощи. Это объясняется тем, что они уже знакомы с задачами и профессиональными обязанностями, предъявляемыми к ним. В свою очередь, молодые сотрудники без опыта работы могут в большей степени теряться в выполнении новых для них профессиональных задач.

Суммы рангов по различиям в уровне выраженности показателя организационной деятельности у следователей с вторичной адаптацией ранее значимо больше, чем суммы рангов по различиям в уровне выраженности данного показателя у молодых сотрудников с первичной адаптацией ( $U=356,000$ ;  $p\leq 0,01$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя организационной деятельности у молодых следователей с опытом работы ранее больше, чем различия по данному показателю у следователей без опыта работы.

Таким образом, у следователей с вторичной адаптацией лучше развиты организаторские способности и качества, чем у следователей с первичной адаптацией. Поскольку следователи с опытом работы ранее уже пребывали в коллективе и взаимодействовали с различными субъектами преступления, они обладают навыками самоорганизации и организации людей для коллективного решения профессиональной задачи.

Суммы рангов по различиям в уровне выраженности показателя поисковой деятельности у следователей с вторичной адаптацией ранее значимо больше, чем суммы рангов по различиям в уровне выраженности данного показателя у молодых сотрудников с первичной адаптацией ( $U=420,000$ ;  $p\leq 0,01$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя поисковой деятельности у молодых следователей с опытом работы ранее больше, чем различия по данному показателю у следователей без опыта работы.

Таким образом, следователи с вторичной адаптацией более наблюдательны, имеют больший объем внимания, устойчивости внимания и ориентации в деятельности. Это может быть связано с тем, что ранее следователь собирал информацию о событии преступлений, акцентировал свое внимание на важных деталях и событиях.

Ранговые суммы по различиям в уровне выраженности показателя количества расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации у молодых следователей с вторичной адаптацией значимо больше, чем ранговые суммы по различиям в уровне выраженности этого показателя у молодых

следователей с первичной адаптацией ( $U=382,500$ ;  $p\leq 0,05$ ). Следовательно, различия в уровне выраженности показателя количества расследованных и переданных уголовных дел в суд у молодых следователей с вторичной адаптацией больше, чем различия по данному показателю у следователей с первичной адаптацией.

Таким образом, следователи с вторичной адаптацией выполняют больший объем работы за такой же период времени (6 месяцев), чем сотрудники с первичной адаптацией. Это связано с тем, что период приспособления к новому коллективу, профессиональным целям и задачам проходит быстрее; следователь с опытом работы более стрессоустойчив к воздействию негативных факторов, а значит больше сил и ресурсов тратит на выполнение, непосредственно, своих профессиональных обязанностей.

Из чего можно заключить, что существуют значимые различия в показателях профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией. Значимые различия существуют по шкалам нервно-психической устойчивости, моральной нормативности, личностного адаптивного потенциала, степени сопротивляемости стрессу, вовлеченности, контролю, жизнестойкости, беспокойстве о будущем, самостоятельности, организационной деятельности, поисковой деятельности и количеству расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации (6 месяцев).

Выявлено, что молодые следователи с вторичной адаптацией в следственной деятельности, в большей степени психически устойчивы, склонны к поведенческой регуляции, реальному восприятию действительности, реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения, легче адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения, обладают более высокой степенью стрессоустойчивости, получают большее удовольствие от собственной работы, в большей степени ощущают, что сами выбирают

собственную деятельность, свой путь, чем следователи без опыта работы, более склонны к нестандартному реагированию на стандартные жизненные ситуации, выполняют порученную работу без посторонней помощи, имеют более развитые организаторские способности и качества, наблюдательность, имеют больший объем внимания, устойчивости внимания и ориентации в деятельности, а также выполняют больший объем работы за такой же период времени (6 месяцев), чем сотрудники с первичной адаптацией.

В то время как молодые следователи с первичной адаптацией в большей степени склонны к неуверенности в завтрашнем дне, связанной с чувством нестабильности окружающего мира, чем следователи с вторичной адаптацией.

Следовательно, гипотеза о существовании различий в протекании процессов первичной и вторичной адаптации у следователей Следственного комитета подтвердилась.

### **3.3. Определение структуры показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией**

По результатам исследования показателей профессиональной адаптации молодых следователей с разным видом адаптации (следователей без опыта работы и следователей с опытом работы ранее в следственной деятельности) был проведен факторный анализ. Была определена факторная структура показателей профессиональной адаптации, образованная 8 факторами как у молодых следователей без опыта работы, так и у молодых следователей с опытом работы ранее. Данные структуры представлены в приложении Г и Д. Так как данные структуры очень сложны в интерпретации, было принято решение провести факторный анализ только на тех шкалах, по которым были выявлены статистически значимые различия. По результатам обследования испытуемых двух групп молодых следователей, различающихся по виду адаптации (первичная и вторичная профессиональная адаптация), была определена факторная структура профессиональной адаптации. Результаты представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Сравнение факторной структуры показателей профессиональной адаптации молодых следователей с разным видом адаптации

Показатели профессиональной адаптации	Подгруппы							
	Молодые следователи с первичной адаптацией				Молодые следователи с вторичной адаптацией			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Личностный адаптивный потенциал	0,791				0,731			
Нервно-психическая устойчивость	0,758				0,831			
Моральная нормативность	0,737				-0,473	-0,548		
Вовлеченность		0,877						0,894
Контроль	-0,409	0,421		0,682		0,449	0,661	
Жизнестойкость		0,909						0,790
Степень сопротивляемости стрессу						0,682		
Беспокойство о будущем			0,687		-0,562	0,566		
Самостоятельность				-0,763			-0,529	
Организационная деятельность	-0,434		0,456			0,639		
Поисковая деятельности			-0,690		-0,720			
Количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации (6 мес.)			0,710	0,501				
<b>Доля дисперсии, %</b>	<b>19,294</b>	<b>16,935</b>	<b>13,597</b>	<b>13,415</b>	<b>17,050</b>	<b>16,551</b>	<b>15,328</b>	<b>14,194</b>

В целом отмечается, что группы имеют разные факторы, имеющие в своей структуре определенную специфику.

Так, в группе молодых следователей с первичной адаптацией были выделены 4 фактора, характеризующих показатель профессиональной адаптации. В первый фактор, имеющий самую максимальную долю дисперсии (19,294%), вошли 5 шкал методик данного эмпирического исследования. Это шкалы: «личностный адаптивный потенциал», «нервно-психическая устойчивость», «моральная нормативность», «контроль», «организационная деятельность». Ориентируясь на

шкалы, этот фактор переменных может быть интерпретирован как «готовность к служебной деятельности».

Второй фактор, с долей дисперсии 16,935%, представлен такими шкалами как «вовлеченность», «контроль», «жизнестойкость». Данный фактор можно назвать, как фактор «устойчивость к стрессовым ситуациям».

Шкалы «беспокойство о будущем», «организационная деятельность», «поисковая деятельность», «количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации» включаются в третий фактор, имеющий долю дисперсии 13,597%. Интерпретировать этот фактор можно как «профессиональная идентичность».

Четвертый фактор, имеющий долю дисперсии 13,415%, представлен следующими шкалами: «контроль», «самостоятельность», «количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации». Поэтому данный фактор можно интерпретировать как «процессуальная самостоятельность».

В группе молодых следователей с вторичной адаптацией также были выделены 4 фактора, характеризующих показатель профессиональной адаптации. В первый фактор, имеющий самую максимальную долю дисперсии (17,050%), вошли 5 шкал методик данного эмпирического исследования. Это шкалы: «личностный адаптивный потенциал», «нервно-психическая устойчивость», «моральная нормативность», «беспокойство о будущем», «поисковая деятельность». Данный фактор можно назвать как «психоэмоциональная стабильность».

Во второй фактор, с долей дисперсии 16,551%, вошли следующие шкалы: «моральная нормативность», «контроль», «степень сопротивляемости стрессу», «беспокойство о будущем», «организационная деятельность». Данный фактор можно назвать, как фактор «профессиональный субъективный контроль».

Шкалы «контроль» и «самостоятельности» включаются в третий фактор, имеющий долю дисперсии 15,328%. Интерпретировать этот фактор можно как «самоконтроль».

Четвертый фактор, имеющий долю дисперсии 14,194%, представлен следующими шкалами: «вовлеченность», «жизнестойкость». Поэтому данный фактор можно интерпретировать как «активность в профессиональной деятельности».

Таким образом, было выявлено, что структура профессиональной адаптации значительно отличается у молодых следователей с разным видом адаптации (первичной и вторичной адаптацией). В структуру профессиональной адаптации молодых следователей с первичной адаптацией вошли следующие факторы: «готовность к служебной деятельности», «устойчивость к стрессовым ситуациям», «профессиональная идентичность» и «процессуальная самостоятельность». В структуре профессиональной адаптации молодых следователей с вторичной адаптацией были выделены следующие факторы: «психоэмоциональная стабильность», «профессиональный субъективный контроль», «самоконтроль» и «активность в профессиональной деятельности». Итак, если учитывать эти факторы, например, при разработке комплексных программ сопровождения адаптационного периода в зависимости от опыта работы сотрудника ранее, процесс приспособления следователя к организации будет протекать быстрее, а эффективность выполнения профессиональных задач возрастет.

Соответственно, гипотеза о том, что существуют различия в структуре показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с разным опытом работы в следственной деятельности, подтвердилась.



## ВЫВОДЫ

1. В целом, большинство молодых следователей Следственного комитета обладают высоким уровнем стрессоустойчивости, готовностью сотрудничать с коллегами при решении профессиональных задач и консультироваться с более опытными сотрудниками, способны к деловому общению и письменной речи, умеют доводить начатое дело до конца, имеют хорошо развитые коммуникативные качества, способны к реконструктивной и социальной деятельности. Данную выборку сотрудников можно охарактеризовать как адаптированных и устойчивых к стрессовым ситуациям в служебной деятельности, склонных ощущать насыщенность и полноту жизни, активность, душевное равновесие. При этом возможно нахождение в состоянии усталости, истощения, физической слабости. По результатам первичного статистического анализа, были выявлены различия в уровнях показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией, таких как: нервно-психическая устойчивость, коммуникативные способности, моральная нормативность, жизненная включенность, уровень профессиональной подготовки, самостоятельность, организационная деятельность и поисковая деятельность.

2. Выявлено, что молодые следователи с вторичной адаптацией в следственной деятельности, в большей степени психически устойчивы, склонны к поведенческой регуляции, реальному восприятию действительности, реально оценивают свою роль в коллективе, ориентируются на соблюдение общепринятых норм поведения, легче адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения, обладают более высокой степенью стрессоустойчивости, получают большее удовольствие от собственной работы, в большей степени ощущают, что сами выбирают собственную деятельность, свой путь, более склонны к нестандартному реагированию на стандартные жизненные ситуации, выполняют порученную

работу без посторонней помощи, имеют более развитые организаторские способности и качества, наблюдательность, имеют больший объем внимания, устойчивости внимания и ориентации в деятельности, а также выполняют больший объем работы за такой же период времени (6 месяцев), чем сотрудники с первичной адаптацией.

В то время как молодые следователи с первичной адаптацией в большей степени склонны к неуверенности в завтрашнем дне, связанной с чувством нестабильности окружающего мира, чем следователи с вторичной адаптацией.

3. Установлено, что существуют различия в структуре показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией. В структуру профессиональной адаптации молодых следователей с первичной адаптацией вошли следующие факторы: «готовность к служебной деятельности», «устойчивость к стрессовым ситуациям», «профессиональная идентичность» и «процессуальная самостоятельность». В структуре профессиональной адаптации молодых следователей с вторичной адаптацией в следственной деятельности были выделены следующие факторы: «психоэмоциональная стабильность», «профессиональный субъективный контроль», «самоконтроль» и «активность в профессиональной деятельности».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная деятельность следователя Следственного комитета предъявляет повышенные требования к личности сотрудников. От того насколько быстро и успешно адаптируется молодой специалист к данной деятельности, зависит не только результативность его труда, но и профессиональное будущее.

В теоретической части работы проанализированы и обобщены основные подходы и взгляды на феномен адаптации с точки зрения различных психологических школ, представления авторов о феномене профессиональной адаптации, проведен сравнительный анализ особенностей первичной и вторичной профессиональной адаптации, выявлены психологические особенности профессиональной деятельности и адаптации следователей и выделены основные показатели профессиональной адаптации следователей.

В рамках данного исследования были изучены особенности профессиональной адаптации молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией, выявлены различия в показателях профессиональной адаптации у молодых следователей с разным видом адаптации, а также выявлены различия в структуре показателей профессиональной адаптации у молодых следователей с первичной и вторичной адаптацией. Таким образом, цель, поставленная в рамках исследования достигнута, задачи решены.

Результаты исследования могут быть использованы при оценке и отборе молодых следователей, поступающих на работу, при прогнозировании успешности их профессиональной адаптации к служебной деятельности и сопровождении адаптационного периода следователя, в зависимости от опыта работы сотрудника ранее. В дальнейшем рекомендуется разработать комплексную программу сопровождения адаптационного периода молодых следователей без опыта работы и с опытом работы ранее в следственной деятельности, с опорой на полученную структуру факторов профессиональной адаптации.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аксенова, Г.И. Проблема адаптации личности в зарубежной психологии / Г.И. Аксенова, П.Ю. Аксенова, И.И. Купцов // Прикладная юридическая психология. – 2018. – №4 (45). – С. 6-11.
2. Балл, Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – №1. – С. 92-100.
3. Безносиков, В.Н. Динамика первичной производственной адаптации молодых рабочих на промышленном предприятии: дис. канд. психол. наук / В.Н. Безносиков. – М., 1986. – 189 с.
4. Беляев, И.А. Адаптация как форма становления индивидуальной целостности человека / И.А. Беляев // Вестник Оренбургского государственного университета.– 2010. – № 2 (108). – С. 4-10.
5. Березин, Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л., 1988. – 270 с.
6. Борисова, Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е.М. Борисова // Психология формирования и развития личности. – М., 1981. – С. 68-75.
7. Волков, В.Н. Юридическая психология: учебное пособие / В.Н. Волков, С.И. Янаев. – Москва: ЦЮЛ Щит, 2001. – 218 с.
8. Гефеле, О.Ф. Социальная адаптация личности в ситуациях неопределенности / О.Ф. Гефеле // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. 25 - 28 июня 2003 года: в 8 т. – СПб.: Изд-во С.- Петерб. Ун-та, 2003. – Т.2.
9. Голуб, Л.Н. Адаптация как социальный процесс / Л.Н. Голуб // Вестник ФГОУ ВПО Брянская ГСХА. – 2018. – №1 (65). – С.64-68.
10. Гранат, Н.Л. Характеристика следственных задач и психологические механизмы их решения: автореф. дис. канд. юрид. наук / Н.Л. Гранат. – М., 1973. – 23 с.

11. Гриценко, В.В. Изучение социально-психологической адаптации соотечественников, переселяющихся из ближнего зарубежья в Россию: научно-методический аспект / В.В. Гриценко, Н.В. Муращенкова, Ю.В. Бражник // Акмеология образования. Психология развития. – 2016. – №1.
12. Джанерьян, С.Т. Методическое пособие к спецкурсу: «Профессиональное развитие личности и ее карьера» / С.Т. Джанерьян. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2006. – С. 20-37.
13. Дмитриева, М.А. Профессиональное долголетие / М.А. Дмитриева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб.: Наука, 1991. – С. 37-46.
14. Долинский, Г.Д. Особенности профессиональной адаптации в трудовом коллективе / Г.Д. Долинский // Психология коллективной деятельности. – Киев, 1977. – С. 45-48.
15. Еникеев, М.И. Общая, социальная и юридическая психология: краткий энциклопедический словарь / М.И. Еникеев, О.Л. Кочетков. – Москва: Юридическая литература, 1997. – 448 с.
16. Ефремова, Г.Х. Взаимодействие органов прокуратуры со средствами массовой информации / Г.Х. Ефремова, А.Р. Ратинов, М.В. Кроз. – М., 1999. – 144 с.
17. Ефремова, Г.Х. Престиж органов прокуратуры (социально-психологические аспекты): Научно-методическое пособие / Г.Х. Ефремова, М.С. Андрианов, М.В. Кроз. – М., 2001. – 120 с.
18. Ефремова, Г.Х. Общественное мнение о праве и практике его применения / Г.Х. Ефремова, М.С. Андрианов // Актуальные проблемы правосознания: в современной России. Сборник научных трудов. Часть II. – М., 2005. – С. 87-94.
19. Жмыриков, А.Н. Диагностика социально-психологической адаптированности личности в новых условиях деятельности и общения: дис. канд. психол. наук / А.Н. Жмыриков. – Л, 1989. – 249 с.

20. Зеер, Э.Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога / Э.Ф. Зеер. – Свердловск, 1988. – 105 с.
21. Иванова, М.В. Особенности социально-психологической адаптации подростков к условиям обучения в Суворовском военном училище / М.В. Иванова // Педагогическое образование в России. – 2016. – №1. – С. 175-178.
22. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: Экспо, 2005. – 176 с.
23. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: Изд. ИНФРА, 2003. – 359 с.
24. «Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации» (утв. Следственным комитетом РФ 11.04.2011).
25. Кряжева, И.К. Социально-психологические факторы адаптированности рабочего на производстве / И.К. Кряжева // Прикладные проблемы социальной психологии. – М., 1983. – С.203-213.
26. Кухарева, Т.А. Адаптация молодых специалистов-инженеров: дис. канд. психол. наук / Т.А. Кухарева. – Л, 1980. – 285 с.
27. Ларин, А.М. Криминалистика и паракриминалистика. Научно-практическое и учебное пособие / Ларин А.М. – М.: БЕК, 1996. – 192 с.
28. Латкова, И.А. Профессиональная адаптация молодых сотрудников к правоохранительной деятельности / И.А. Латкова // Преподавание юридической психологии. – М., 1986. – С.12-15.
29. Леонтьев, Д.А. Тест жизнестойкости / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. – М.: Смысл, 2006. – 63 с.
30. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд Знание, 1996. – 312 с.
31. Марченко, О.И. Управление персоналом: учебное пособие / О.И. Марченко. – М., 2012. – 129 с.

32. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для бакалавров / В.М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 492 с.
33. Мельникова, Н.Н. Диагностика социально-психологической адаптации личности: учебное пособие / Н.Н. Мельникова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 57 с.
34. Налчаджян, А.А.. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А. Налчаджян. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
35. Налчаджян, А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы, стратегии) / А.А. Налчаджян. – Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1988. – 263 с.
36. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие / А.Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.
37. Пиаже, Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. – М.: Международная пед. академия, 1994. – 680 с.
38. Приказ СК России от 30.09.2011 №138 «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Следственного комитета Российской Федерации».
39. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2006. – 672 с.
40. Ратинов, А.Р. Судебная психология для следователей / Ратинов А.Р. – М.: Юрлитинформ, 2001. – 352 с.
41. Ратинов, А.Р. Судебная психология как наука / Юридическая психология: Хрестоматия / Сост. В.В. Романов, Е.В. Романова. – М., 2000.
42. Реан, А.А. К проблеме социальной адаптации личности / А.А. Реан // Вестник СПбГУ. – 1995. – № 20 (3). – С. 74–79.
43. Реан, А.А. Психология личности / А.А. Реан. – СПб.: Питер, 2017. – 286 с.

44. Самыгин, С.И. Менеджмент персонала / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – М.: Изд. ЭКСМО, 2002. – 272 с.
45. Свиридов, Н.А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе / Н.А. Свиридов // Социологические исследования. – 1980. – № 3. – С. 47-48.
46. Смирнов, В.В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии / В.В. Смирнов // Аудит и финансовый анализ, 2013. – № 1. – С. 311-312.
47. Солдатова, Г.У. Психодиагностика толерантности личности / Г.У. Солдатова, Л.А. Шайгерова. – М.: Смысл, 2008. – 172 с.
48. Трухачев, В.В. Криминалистический анализ сокрытия преступной деятельности / В.В. Трухачев. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2000. – 219 с.
49. Указ Президента РФ от 14 января 2011 г. № 38 «Вопросы деятельности Следственного комитета Российской Федерации».
50. Федосеева, А.В. Организация профессиональной адаптации / А.В. Федосеева // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1. – С. 40-42.
51. Федосеева, А.В. Психологическое содержание адаптации к профессиональной деятельности / А.В. Федосеева // Молодой ученый, 2014. – №6. – С. 827-829.
52. Фрейд, З. Я и Оно / З. Фрейд. – Тбилиси: Изд-во Мерани, 1991. – 428 с.
53. Чернышева, Е.В. Полицейская психология: учеб. пособие / Е.В. Чернышева, К.В. Злоказов. – Екатеринбург, 2016. – 184 с.
54. Чуфаровский, Ю.В. Юридическая психология: учебное пособие / Ю.В. Чуфаровский. – М.: Право и Закон, 1997. – 320 с.
55. Шибутани, Т. Социальная психология / Т. Шибутани. – Ростов н/Д: Феникс, 1999. – 544 с.
56. Шиханцов, Г.Г. Юридическая психология / Г.Г. Шиханцов. – М.: ИКД ЗЕРЦАЛО-М, 2006. – 272 с.



57. Шпак, Л.Л. Социокультурная адаптация: сущность, направление, механизмы реализации: дис. д-ра социол. наук / Л.Л. Шпак. – Кемерово, 1992. – 398 с.
58. Юревиц, А.Ж. Адаптация к профессиональной деятельности / А.Ж. Юревиц, В.С. Аверьянов, О.В. Виноградова. – СПб., 1993. – 284 с.
59. Festinger L. A theory of cognitive dissonance. – Stanford, California : Stanford University Press, 1957. – p. 291.
60. Freud S. The Ego and the Id // The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud. – L: Hogarth Press and the Institute of Psycho-analysis, 1962. – 320 p.
61. Hartmann H. Ego psychology and the problem of adaptation. – New York: International Universities Press, 1958. – 121 p.
62. James W. Psychology: Briefer Course. – New York: H.Holt & Co, 1892. – 478 p.
63. Philips L. Human adaptation and its failures. – NY, London: Academic Press, 1968. – 288 p.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1 – Экспертная оценка деятельности сотрудника в период прохождения испытания (адаптационный период)

Ф.И.О. сотрудника								
Должность								
Дата выхода на службу								
Дата окончания испытания (адаптационного периода)								
1. Выполнение порученной работы (справляется ли работник с порученной работой за установленное время).								
На работу затрачивается гораздо больше времени	1	2	3	4	5	6	7	На работу затрачивается гораздо меньше времени
2. Качество работы (насколько тщательно, точно и добросовестно выполняется работа, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя).								
Работа должна постоянно существенно переделываться	1	2	3	4	5	6	7	Результаты работы всегда высокого качества
3. Уровень профессиональной подготовки (насколько хорошо работник ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными профессиональными навыками для выполнения своих обязанностей).								
Знание предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков
4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, консультируется ли с более опытными сотрудниками).								
Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь	1	2	3	4	5	6	7	Проявляет четко выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими
5. Способность к деловому общению (умеет ли работник четко высказать свои мысли, выслушать и понять собеседника).								
Высказывания воспринимаются с трудом, не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1	2	3	4	5	6	7	Хорошо воспринимается, убедителен, умеет выслушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания

Продолжение приложения А

Продолжение таблицы А.1

6. Письменная речь (умеет ли работник подготовить письменное сообщение, написать докладную (служебную записку), отчет, вести деловую переписку).								
Тексты должны постоянно переделываться, т. к. они трудны для восприятия, нелогичны, не соответствуют стандартам	1	2	3	4	5	6	7	Тексты всегда соответствуют поставленной цели, легко воспринимаются, соответствуют стандартам
7. Самостоятельность (может ли работник выполнять порученную работу без посторонней помощи).								
Теряется при малейших трудностях	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи
8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли работник довести начатое дело до конца без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства).								
Требует постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля
9. Организационная деятельность (насколько хорошо развиты организаторские способности и качества).								
Организаторские способности слабые; организованность, воля, собранность развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Организаторские способности высокие; организованность, воля, собранность развиты высоко
10. Коммуникативная деятельность (насколько хорошо развиты общительность, чуткость, эмоциональная устойчивость).								
Малообщителен; Чуткость, эмоциональная устойчивость развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Общителен; Чуткость, эмоциональная устойчивость развиты высоко

11. Поисковая деятельность (насколько хорошо развиты наблюдательность, любознательность, объем внимания, устойчивость внимания, ориентация в деятельности).								
Наблюдательность, любознательность, объем внимания, устойчивость внимания, ориентация в деятельности развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Наблюдательность, любознательность, объем внимания, устойчивость внимания, ориентация в деятельности развиты высоко
12. Реконструктивная деятельность (насколько хорошо развиты память, мышление, воображение, общий и специальный интеллект, интуиция).								
Память, воображение, специальный интеллект, интуиция развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Память, мышление, воображение, общий и специальный интеллект, интуиция развиты высоко
13. Социальная деятельность (насколько хорошо развиты патриотизм, профессиональная гордость, стремление к истине, соблюдение норм профессиональной этики, принципиальность).								
Патриотизм, профессиональная гордость, стремление к истине, соблюдение Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации, принципиальность развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Патриотизм, профессиональная гордость, стремление к истине, соблюдение Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации, принципиальность развиты высоко

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Психологический портрет молодого следователя с первичной адаптацией

Молодые следователи с первичной адаптацией обладают определенными качествами, которые способствуют эффективности профессиональной деятельности. Прежде всего, это стрессоустойчивость, умение доводить начатое дело до конца, способность к деловому общению и письменной речи.

Данные сотрудники имеют хорошо развитые память, мышление, воображение, общий и специальный интеллект. Соблюдают нормы профессиональной этики, принципиальны.

Развиты наблюдательность, любознательность, объем внимания, устойчивость внимания и ориентация в деятельности. Хорошо выполняют порученную работу, при этом могут, в некоторой степени, теряться при выполнении новых для них профессиональных задач. Нуждаются в помощи коллег, при выполнении своих обязанностей.

Данная категория следователей проявляет себя как общительных, чутких и эмоционально устойчивых сотрудников. Молодые следователи готовы сотрудничать с коллегами при решении профессиональных задач и консультироваться с более опытными сотрудниками. Придерживаются общепринятых норм и правил организации. Активны, получают удовольствие от собственной деятельности, при этом, может возникать тревожность и неуверенность в завтрашнем дне.

В целом, следователям с первичной адаптацией требуется помощь руководителей отдела и коллег для вхождения в новую для них профессиональную деятельность, новый коллектив для того, чтобы в дальнейшем выполнять свои профессиональные обязанности более качественно и самостоятельно.

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

### Психологический портрет молодого следователя с вторичной адаптацией

Молодые следователи с вторичной адаптацией обладают определенными качествами, которые способствуют эффективности профессиональной деятельности. Прежде всего, это стрессоустойчивость, наблюдательность, устойчивость внимания, способность к деловому общению и письменной речи, умение доводить начатое дело до конца, принципиальность. Хорошо развиты память, мышление, воображение, общий и специальный интеллект.

Данная категория сотрудников, преимущественно, нестандартно реагирует на стандартные жизненные ситуации, что повышает вероятность их успешного разрешения. Склонны ощущать, что сами выбирают собственную деятельность, свой путь. Имеют в своем арсенале накопленные знания, способы поведения, в связи с чем, они могут выбирать тот или иной способ реагирования исходя из ситуаций. В основном, выполняют порученную работу без посторонней помощи.

Они склонны реально оценивать свою роль в коллективе, имеют хорошо развитые организаторские способности и качества. Обладают навыками самоорганизации и организации людей для коллективного решения профессиональных задач. Молодые следователи готовы сотрудничать с коллегами при решении профессиональных задач и консультироваться с более опытными сотрудниками. Придерживаются общепринятых норм поведения.

Все это говорит о том, что они легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения, а также склонны ощущать насыщенность и полноту жизни, активность, душевное равновесие.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица Г.1. – Факторная структура показателей профессиональной адаптации  
в группе молодых следователей без опыта работы

Показатели профессиональной адаптации	Молодые следователи без опыта работы							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Нервно-психическая устойчивость	0,723							
Коммуникативные способности								
Моральная нормативность	0,803							
Личностный адаптивный потенциал	0,650		0,494					
Степень сопротивляемости стрессу					0,404			
Вовлеченность		0,691		0,445				
Контроль	-0,491	0,561						
Принятие риска	0,607	0,562						
Жизнестойкость		0,971						
Жизненная включенность				-0,558			0,565	
Разочарование в жизни								
Усталость от жизни						0,468		0,485
Беспокойство о будущем							-0,766	
Выполнение порученной работы			-0,684					
Качество работы				0,609				
Уровень профессиональной подготовки					0,785			
Совместная работа						0,723		
Способность к деловому общению						0,585		
Письменная речь			0,815					
Самостоятельность				0,520		-0,460		
Умение доводить начатое дело до конца			0,666					

Показатели профессиональной адаптации	Молодые следователи без опыта работы							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Организационная деятельность					0,578			
Коммуникативная деятельность		0,415	0,448					
Поисковая деятельность					0,707			
Реконструктивная деятельность				0,749				
Социальная деятельность								
Количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации (6 мес.)							-0,590	
Доля дисперсии	9,507	9,435	9,161	8,351	8,045	7,806	6,836	6,817



## ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Таблица Д.1. – Факторная структура показателей профессиональной адаптации  
в группе молодых следователей с опытом работы ранее

Показатели профессиональной адаптации	Молодые следователи с опытом работы ранее							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Нервно-психическая устойчивость	0,671							
Коммуникативные способности	0,709							
Моральная нормативность							-0,520	
Личностный адаптивный потенциал	0,815							
Степень сопротивляемости стрессу	-0,429							
Вовлеченность				0,747	0,484			
Контроль			0,861					
Принятие риска		-0,552			0,475			
Жизнестойкость			0,702		0,415			
Жизненная включенность				-0,631				
Разочарование в жизни							0,550	0,430
Усталость от жизни			-0,535					
Беспокойство о будущем	-0,447	-0,466						
Выполнение порученной работы			0,746					
Качество работы					0,532			
Уровень профессиональной подготовки			0,524					
Совместная работа		0,595						
Способность к деловому общению				-0,802				
Письменная речь				0,460				
Самостоятельность						-0,663		
Умение доводить начатое дело до конца						0,768		

## Окончание приложения Д

## Окончание таблицы Д.1

Показатели профессиональной адаптации	Молодые следователи с опытом работы ранее							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Организационная деятельность								0,699
Коммуникативная деятельность						0,579		
Поисковая деятельность			0,798					
Реконструктивная деятельность					0,801			
Социальная деятельность								0,875
Количество расследованных и переданных уголовных дел в суд за период адаптации (6 мес.)							0,820	
Доля дисперсии	11,451	10,536	9,171	8,543	8,331	8,003	7,617	6,566