

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники

УДК 333.1:159.9:351.74

ВАНЕЦКИЙ
Николай Андреевич

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОПРОВОЖДЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА СИСТЕМЫ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание академической степени магистра техники и технологии

по специальности 1-59 81 01 – Управление безопасностью производственных
процессов

Минск 2019

Работа выполнена на кафедре инженерной психологии и эргономики учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Научный руководитель:

Казак Тамара Владимировна,
доктор психологических наук,
профессор, профессор кафедры
инженерной психологии и
эргономики учреждения
образования «Белорусский
государственный университет
информатики и радиоэлектроники»

Рецензент:

Гусев Александр Петрович,
доктор технических наук,
главный научный сотрудник
Института прикладной физики
НАН Беларуси

Защита диссертации состоится 28 января 2019 года в 9.00 часов на заседании Государственной комиссии по защите магистерских диссертаций в учреждении образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» по адресу: 220013, г.Минск, ул. П.Бровки, 6, 2 уч. корп., ауд. 611, тел. 293-85-44, e-mail: kafipie@bsuir.by

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

ВВЕДЕНИЕ

Эффективная реализация государственной кадровой политики в органах внутренних дел Республики Беларусь, которые входят в систему обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь и призваны осуществлять борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечивать общественную безопасность Республики Беларусь, является одним из факторов укрепления национальной безопасности Республики Беларусь. Эффективность выполняемых задач органами внутренних дел во многом зависит от профессионализма и компетентности сотрудников.

В современных политических и экономических условиях необходимы совершенствование существующих, а также поиск новых подходов к решению кадровых проблем в ОВД. В настоящее время в условиях системной трансформации общества сотрудник обязан обладать широким набором профессиональных знаний, общей культурой, чтобы грамотно и компетентно ориентироваться во всех сферах государственной и общественной жизни, делать обоснованные выводы и давать аргументированную, объективную оценку происходящего для последующего принятия необходимых решений, активно и творчески решать поставленные задачи.

В наше время использование информационных технологий при управлении производством является необходимым условием успешного ведения деятельности любой организации. Это относится и к работе кадровых служб. Данные технологии помогают автоматизировать и систематизировать шаблонные процессы, освобождая тем самым время и силы для решения стратегических задач.

Работа с кадрами является одним из конфликтогенных типов деятельности, т. к. относится к системе взаимодействия «человек – человек». При оптимизации органов внутренних дел все более актуальными становится разработка новых подходов к сопровождению проводимых организационно-штатных изменений, разрешению и минимизации последствий социальных конфликтов в работе с кадрами в органах внутренних дел.

Научный анализ современных реалий формирования кадров ОВД и имеющиеся исследования отдельных его сторон некоторыми специалистами не устраняют пробел в ее теоретическом комплексно-системном исследовании.

Целью исследования является разработка соответствующих современным реалиям предложений по совершенствованию направлений и содержания работы с кадрами в органах внутренних дел.

Сформулированные и обоснованные в настоящей диссертационной работе выводы и предложения позволяют системно урегулировать процесс формирования кадров и обеспечения сопровождения кадрового резерва ОВД, устранить некоторые существующие в законодательстве пробелы и включить в сферу административно-правового регулирования новые, исходя из

требований к кадрам ОВД, предъявляемых руководством страны и Министерством внутренних дел Республики Беларусь.

Таким образом, необходимость комплексного изучения проблем формирования кадров и обеспечения сопровождения кадрового резерва системы ОВД определяет актуальность темы диссертационного исследования.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Эффективная реализация государственной кадровой политики в органах внутренних дел Республики Беларусь, которые входят в систему обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь и призваны осуществлять борьбу с преступностью, охрану общественного порядка и обеспечивать общественную безопасность Республики Беларусь, является одним из факторов укрепления национальной безопасности Республики Беларусь. Эффективность выполняемых задач органами внутренних дел во многом зависит от профессионализма и компетентности сотрудников.

Работа с кадрами является одним из конфликтогенных типов деятельности, т. к. относится к системе взаимодействия «человек – человек». При оптимизации органов внутренних дел все более актуальной становится разработка новых подходов к сопровождению проводимых организационно-штатных изменений, разрешению и минимизации последствий социальных конфликтов в работе с кадрами в органах внутренних дел.

Проблема профессионального отбора сегодня является актуальной и разрабатываемой во всех сферах производства большинства стран мира. Но именно отбор кандидатов для органов внутренних дел во многом определяет успешность профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в целом, способствует повышению дисциплины среди сотрудников и снижению таких негативных явлений, как текучесть кадров и профессиональная деформация личности.

Цель и задачи исследования

Целью диссертационного исследования является разработка соответствующих теоретических положений, практических предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование основ формирования кадров и сопровождения кадрового резерва ОВД, разработка ЭДК, а также исследование и анализ проблемы адаптации профессионала в процессе службы в ОВД.

Для достижения указанной цели поставлены **следующие задачи**:

- провести экспериментальное исследование проблемы обеспечения, сопровождения кадрового резерва системы ОВД;
- разработать и внедрить систему электронного учета подготовки сотрудников ОВД.

- разработать предложения по совершенствованию законодательства, регулирующего отношения, связанные с комплектованием ОВД квалифицированными сотрудниками, а также определить проблемные аспекты систем комплектования кадров, подготовки кадров, сформулировать предложения о внесении изменений и дополнений в нормативные правовые акты МВД Республики Беларусь, регламентирующие вопросы формирования кадров ОВД;

- определить пути совершенствования системы психологического сопровождения кадрового резерва системы ОВД, дополнительного образования сотрудников ОВД, сформулировать и обосновать предложения и рекомендации по оптимизации интеллектуальных и материально-технических ресурсов ОВД.

Объектом диссертационного исследования является технология исследования обеспечения сопровождения кадрового резерва ОВД.

Предметом исследования выступает обеспечение сопровождения кадрового резерва системы органов внутренних дел.

Методы исследования: анализ документов, контент-анализ, опрос (авторский опросник «Оценка адаптации молодого специалиста», методика «Карта оценки удовлетворенности работой» (автор В.В. Смирнова), методика «Тест смысловых ориентаций» (СЖО) (адаптация Д.А. Леонтьева), методика «Интерпретация притчи» (В.А. Романенко).

Выборка: в качестве эмпирической базы исследования выступили молодые сотрудники, проходящие службу в подразделениях Главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета, в возрасте от 18 до 30 лет, общий объем выборки составил 37 человек.

Положения, выносимые на защиту

1. Разработана и научно обоснована структура процесса комплектования кадров ОВД, в котором на макроуровне автором выделены этапы подбора, отбора и расстановки кадров. При этом этап подбора кадров для ОВД на субординированном системном уровне в свою очередь подразделен на следующие стадии: определение потребности в кадрах, профессиональная ориентация, выявление кандидата для поступления на службу, сбор и изучение информации о кандидате, отбор кандидатов для зачисления на службу. В свою очередь в этапе расстановки кадров ОВД выделены такие стадии, как прием (зачисление) на службу, адаптация к службе, аттестация, включение в резерв кадров на выдвижение, перемещение по службе.

Новизна данного положения заключается в рассмотрении понятий «подбор кадров», «отбор кадров», «комплектование кадров», «расстановка кадров» в их системообразующей совокупности, что позволило определить их содержательную сторону и способствует, с одной стороны, более точному уяснению организационно-правовой сущности категории «формирование

кадров», а с другой – выработке непротиворечивой типологии комплектования кадров как важной системообразующей составляющей процесса формирования кадров ОВД. Практическая значимость выражается в возможности более детального перспективного и оперативного планирования организационных мероприятий по комплектованию кадрового резерва ОВД, а также разработке рекомендаций по оптимизации указанной деятельности.

2. Сформулированы и обоснованы предложения о мерах по совершенствованию системы повышения квалификации сотрудников ОВД и подготовки сотрудников, включенных в резерв руководящих кадров ОВД Республики Беларусь:

1) организация электронного учета данных о прохождении повышения квалификации сотрудниками во всех структурных подразделениях МВД Республики Беларусь, что позволит систематизировать указанный учет, скоординировать работу кадровых подразделений в этом направлении и соблюдать установленные законодательством сроки направления сотрудников в учреждения образования для повышения квалификации;

2) внедрение дистанционной формы обучения резерва руководящих кадров ОВД, что способствует сокращению сроков пребывания в учреждениях образования до двух–трех дней для обмена опытом с практическими работниками, получения разъяснений профессорско-преподавательского состава по изученному материалу и прохождения итоговой аттестации;

3) организация повышения квалификации на базе территориальных ОВД, позволит сократить бюджетные средства, выделяемые на повышение квалификации специалистов;

4) совершенствование механизма подготовки сотрудников, состоящих в резерве руководящих кадров ОВД, что позволит на более высоком качественном уровне осуществлять комплектование должностей руководящего состава в ОВД, а также оптимизировать использование имеющихся интеллектуальных ресурсов.

3. Разработаны и внедрены предложения в:

1) Инструкцию о порядке и условиях проведения профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденную приказом МВД Республики Беларусь (пп. 4, 8, 20, 21, 28), способствующие нормативному урегулированию вопросов, связанных с организацией первоначальной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников ОВД;

2) Инструкцию об организации работы с резервом руководящих кадров в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденную приказом МВД Республики Беларусь от 28.04.2018 № 133.

Разработанные предложения по совершенствованию нормативных правовых актов МВД Республики Беларусь способствуют выработке непротиворечивой правоприменительной практики и координации деятельности подразделений профессиональной подготовки личного состава

и кадрового обеспечения в части работы с кадрами. Внедрение предложений позволило более эффективно и качественно осуществлять подбор, отбор, расстановку и подготовку сотрудников ОВД в целом, а также подготовку кадрового резерва. Результаты работы используются руководителями кадровых и психологических подразделений Министерства внутренних дел и иных правоохранительных органов в служебной деятельности.

Личный вклад соискателя

Диссертационное исследование представляет собой результат самостоятельной работы автора. Вклад научного руководителя заключается в постановке задач исследования и обсуждения результатов.

Апробация результатов диссертации и внедрение результатов исследования

Результаты исследования докладывались и обсуждались в ходе выступления на международных и республиканских научно-практических конференциях:

«54 научная конференция аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР» (Минск, 2018 г.);

«Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2018 г.);

«Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений» (Тверь, 2018 г.).

Структура и объем диссертации

Диссертация состоит из перечня условных обозначений и терминов, введения, общей характеристики работы, трех глав, заключения, библиографического списка и 11 приложений, что отражает цель, задачи и специфику проведенного исследования.

Полный объем диссертации составляет 143 страниц, в т. ч. 115 страниц основного текста, 9 страниц списка использованных источников из 98 наименований, 19 страница с 11 приложениями.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе **«Научно-теоретические основы обеспечения кадрового резерва системы органов внутренних дел»** состоящей из четырех разделов рассматриваются вопросы эволюции подходов к организации кадровой работы, анализируются системы кадровой работы в государственных органах и зарубежный опыт организации кадровой работы, особое внимание уделяется исследованию проблем успешной адаптации личности к профессиональной деятельности.

В первом разделе *«Эволюция подходов к организации кадровой работы»* исследуются эволюции подходов к организации кадровой работы установлено, что кадровая работа как таковая известна обществу с древних времен. Ее возникновение тесно связано с появлением коллективного труда,

который обусловил постановку проблемы подбора сотрудников, их обучения, координации деятельности. Постепенно разрозненные действия кадрового характера стали повторяться, закрепляться и формироваться в самостоятельный институт.

Во втором разделе «*Система кадровой работы в государственных органах*» установлено, что в основе системы кадровой работы в государственных органах должна лежать стратегия, направленная на формирование, развитие и рациональное использование человеческих ресурсов страны. С помощью системы кадровой работы кадровый потенциал общества должен быть преобразован в его эффективный административный ресурс.

В третьем разделе «*Зарубежный опыт организации кадровой работы*» в ходе изучения зарубежного опыта организации кадровой работы, выявлено, что в настоящее время существуют три модели системы кадровой работы в государственных органах, добившиеся за последнее десятилетие наибольшей результативности. К ним можно отнести:

- американскую (в ее основе в качестве главного механизма общественных отношений делового мира лежит индивидуальный подход);
- японскую (основана на принципах коллективизма, где признаются групповые ценности, более авторитетные, чем индивидуальные);
- западноевропейскую (сочетание основных черт, имеющих в японской и американской системах).

В четвертом разделе «*Адаптация личности к профессиональной деятельности*» на основании анализа научной литературы, установлено, что в ходе социально-психологической адаптации наибольшую сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Наибольшую важность для нового сотрудника представляет информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо.

Психологическое сопровождение в ходе собственно профессиональной адаптации сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности, формировании адекватной профессиональной самооценки. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление ее требований с возможностями специалиста.

Во второй главе «**ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ И СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**», состоящей из шести разделов, рассматриваются актуальные вопросы формирования, подготовки кадров и психологического обеспечения органов

внутренних дел, вносятся предложения по совершенствованию работы с резервом руководящих кадров и описывается разработанная программа автоматизированного учета кадрового резерва.

В первом разделе *«Понятие «формирование кадров органов внутренних дел»* на основе анализа теоретических источников обоснована позиция диссертанта относительно терминов «персонал ОВД», «гражданский персонал ОВД», определена структура гражданского персонала.

Выделена категория лиц, относящихся к кадрам ОВД, включающая сотрудников ОВД, которым присвоены специальные звания, гражданских сотрудников ОВД и служащих ОВД, определены объединяющие их критерии.

Категория «формирование кадров» исследована как управленческо-организационная деятельность и как правоприменительный процесс, рассмотрен телеологический аспект данной категории, на основании чего выработано определение термина «формирование кадров» и определены структурные составляющие данного процесса.

Во втором разделе *«Принципы формирования кадров органов внутренних дел»* отмечено, что «формирование кадров» – комплексная организационно-правовая категория, что обусловило необходимость рассмотрения общих принципов для всей системы формирования кадров и принципов каждой из подсистем (подготовки кадров, комплектования и идеологической работы с сотрудниками ОВД). В связи с этим обосновано разделение принципов формирования кадров на общие (для всех его составляющих) и специальные (для каждой подсистемы в отдельности).

Отмечено, что систему специальных принципов составляют принципы подготовки кадров (организационные и дидактические), принципы комплектования и принципы идеологического обеспечения, которые рассмотрены в настоящем разделе.

В третьем разделе *«Комплектование кадров органов внутренних дел»* проведен анализ признаков структурных элементов системы комплектования. При этом особо подчеркнуто, что комплектование кадров является важнейшей организационной формой реализации системы формирования кадров ОВД. Отмечается, что комплектование кадров ОВД проходит два этапа – подбор кадров и расстановку кадров.

Этап подбора кадров для ОВД подразделен на следующие стадии: определение потребности в кадрах; профессиональная ориентация; выявление кандидата на поступление на службу; сбор и изучение информации о кандидате; отбор кандидатов для зачисления на службу.

В четвертом разделе *«Подготовка кадров органов внутренних дел»* исследованы положения нормативных правовых актов, касающиеся вопросов подготовки специалистов для ОВД, а также поддержания их уровня знаний и профессионального мастерства.

В разделе рассмотрены все составляющие системы профессионального образования МВД Республики Беларусь. Особое внимание уделено системе дополнительного образования сотрудников ОВД, востребованность которой обусловлена ускоряющимся процессом устаревания знаний, потребностью гибко и своевременно реагировать на новые требования в современных условиях, а также возможностью без значительного отрыва от служебной деятельности, в наиболее короткие сроки и достаточно качественно повысить профессиональный уровень сотрудника.

В пятом разделе *«Психологическое обеспечение кадровой работы в органах внутренних дел»* исследованы положения нормативных правовых актов, касающиеся вопросов организации психологической работы в органах внутренних дел.

Установлено, что психологическое обеспечение охватывает все этапы прохождения службы сотрудниками, начиная с периода поступления кандидатов на службу, их адаптации к профессии, сопровождения профессиональной деятельности в течение всего периода службы, за исключением психологической подготовки сотрудников, состоящих в резерве руководящих кадров, и перед уходом на заслуженный отдых.

Обращено внимание на ограниченность задач, выполняемых в ходе психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников. Имеется в виду невысокое содержательное наполнение, отсутствие специализации задач в сфере оперативно-служебной деятельности, прогнозирования и управления. Именно специфика деятельности подразделений и служб ОВД детерминирует полифункциональное назначение психологической работы. Во многом эти и другие недостатки системы психологического сопровождения связаны с тем, что в органах внутренних дел проходят службу незначительное количество профессиональных психологов, а также объективно существующими сложностями подготовки и согласования ведомственных нормативных правовых актов и документов.

В шестом разделе *«Организация работы с резервом руководящих кадров в органах внутренних дел»* исследованы положения нормативных правовых актов, касающиеся вопросов подготовки резерва руководящих кадров. Считаем, что для улучшения качества кадрового обеспечения следует формировать два вида резерва для замещения вакантных должностей: резерв для выдвижения на руководящие должности и резерв перспективных сотрудников. Зачисление в данные виды резерва необходимо производить после проведения конкурса по бальной системе.

Установлено, что нахождение в резерве для выдвижения до назначения на руководящую должность на результативность последующей деятельности сотрудника не влияет. Сделан вывод, что значительный процент сотрудников назначается на руководящие должности, не проходя подготовку в качестве резервиста.

Определены этапы подготовки кандидатов, зачисленных в резерв, урегулированы, определены последовательность и периодичность использования форм подготовки резерва и работы с ним. Прописаны особенности подготовки кандидатов, имеющих управленческую подготовку.

Выявленные проблемы, связанные с тем, что не определено в какие сроки и с какой периодичностью кандидаты должны проходить повышение квалификации, как организовать учет подготовки кандидатов и обеспечить контроль за их своевременным обучением.

В седьмом разделе *«Система электронного учета подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел»* представлена разработанная программа автоматизированного учета кадрового резерва.

В третьей главе *«Экспериментальное исследование проблемы обеспечения, сопровождения кадрового резерва системы органов внутренних дел»* проведен анализ психологических исследований по проблеме профессионального становления личности, разработан психодиагностический комплекс, позволяющий выявить влияние организационно-психологических условий на успешность адаптации молодого сотрудника, проведено эмпирическое исследование взаимосвязи успешности адаптации к профессиональной деятельности и организационно-психологических условий и разработаны психологические рекомендации по повышению эффективности управления процессом профессиональной адаптации молодых сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Установлено что современные тенденции в организации кадровой работы характеризуются обеспечением доступности государственной службы для каждого человека; открытостью и прозрачностью процедур поступления на государственную службу, основанную на конкурсной системе; продвижением по службе по принципам системы заслуг и достоинств; системой повышения квалификации государственных служащих; система кадровой работы реализуется через специализированные службы, управления, бюро.

На сегодняшний день существуют три системы кадровой работы: американская, японская и западноевропейская. Современная тенденция к конвергенции моделей государственной службы постепенно ведет к сближению систем кадровой работы, которые представляют совокупность приемов, методов, технологий, процедур работы с кадрами, объединенные в

единый комплекс, которые вступают в определенные отношения между собой и с внешней средой, чтобы осуществить процесс комплектования, эффективного использования способностей и профессиональных навыков каждого отдельного сотрудника в реализации конечных целей государственного органа.

Кадровая политика в сфере государственной службы Республики Беларусь нацелена на создание профессионального государственного аппарата.

Кадровая политика в ОВД – это основанная на принципах государственной кадровой политики государственно-властная деятельность по выработке организационно-правовых форм и методов кадровой работы с целью обеспечения ОВД кадрами, способными обеспечивать выполнение задач и функций ОВД.

Формирование кадров ОВД как система взаимообусловленных государственно-властных действий представляет собой целенаправленное единство трех организационно самостоятельных подсистем: комплектования кадров, подготовки кадров и идеологической работы с кадрами.

Комплектование кадров ОВД включает этап подбора кадров и этап расстановки кадров. Этап подбора кадров для ОВД в свою очередь включает следующие стадии: определение потребности в кадрах, профессиональная ориентация, выявление кандидата на поступление на службу, сбор и изучение информации о кандидате, отбор кандидатов для зачисления на службу. Этап расстановки кадров ОВД состоит из таких стадий, как прием (зачисление) на службу, адаптация к службе, аттестация, включение в резерв кадров на выдвижение, перемещение по службе.

Подготовка кадров реализуется через систему профессионального образования, которая включает подготовку допризывной молодежи в профильных классах общеобразовательных школ, первоначальную подготовку, подготовку специалистов со средним специальным юридическим образованием, подготовку специалистов с высшим юридическим образованием, повышение квалификации и переподготовку кадров, подготовку кадров высшей научной квалификации.

С момента приема кандидата на службу в ОВД и все последующие этапы формирования кадров обеспечиваются психологическим сопровождением в соответствии с Инструкцией о порядке организации психологической работы в органах внутренних дел, исключение составляет только этап подготовки уже сформированного резерва руководящих кадров ОВД.

Основной целью подготовки руководителей, состоящих в резерве на выдвижение, является развитие их потенциала до уровня, достаточного для занятия планируемой вышестоящей должности, через овладение необходимыми теоретическими знаниями, приобретение и совершенствование навыков организации деятельности соответствующих служб и подразделений на основе освоения передовых современных

технологий и приемов работы руководителей этих служб, а также выработку умения принятия обоснованных управленческих решений по соответствующим направлениям деятельности органов внутренних дел.

Особенность адаптации молодого сотрудника к службе в ОВД заключается в ее двойственности, во-первых, молодому человеку необходимо приспособиться к условиям, существующим в конкретной организации, а во-вторых, для него это также и адаптация к новому виду деятельности, профессиональной деятельности. Успешность первого опыта служебной деятельности во многом определяет то, как будет складываться профессиональное становление молодого сотрудника в дальнейшем, и является условием успешной профессиональной карьеры.

Исследователи выделяют следующие виды адаптации сотрудников: профессиональная, социально-организационная, социально-психологическая, физиологическая. Последний вид адаптации мы не рассматривали в нашем исследовании. На основе существующих видов адаптации к профессиональной деятельности нами были разработаны критерии адаптации, позволившие выделить три группы сотрудников в зависимости от уровня их адаптации в подразделениях ОВД: соответствие знаний и потенциала сотрудника уровню сложности выполняемых задач, удовлетворенность содержанием выполняемых задач, включенность в неформальные межличностные отношения, планирование связать свое будущее со службой, предложения по усовершенствованию способа выполнения своих должностных обязанностей, эмоциональная удовлетворенность тем, что сотрудник работает в данной структуре, удовлетворенность выбранной специальностью.

В результате проведенного исследования было выявлено, что на успешность адаптации к профессиональной деятельности сотрудников влияют организационные условия, а также личностные особенности самих молодых специалистов.

Было установлено, что наиболее важным организационным фактором, определяющим успешность адаптации молодого специалиста, является его удовлетворенность перспективами карьерного роста в ОВД. Чем больше сотрудник удовлетворен указанными перспективами, тем лучше он адаптирован в подразделении ОВД. Уровень осмысленности жизни сотрудника также влияет на успешность его адаптации. Чем выше уровень осмысленности жизни, тем лучше сотрудник адаптируется к службе.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что на основании его результатов возможна оптимизация системы адаптации персонала, повышение уровня адаптации сотрудников к профессиональной деятельности. Не всегда объективно удовлетворительные условия прохождения службы могут являться таковыми и для сотрудников, поэтому не в меньшей степени важна именно субъективная удовлетворенность сотрудника условиями, созданными в организации, а это означает, что требуется индивидуальный подход к разработке личностного плана развития

сотрудника в ОВД, в разработке траектории его профессионального развития.

Теоретическая значимость исследования заключается в рассмотрении психологических проблем адаптации молодого сотрудника к службе в ОВД.

В соответствии с поставленной в работе целью внесены соответствующие теоретические положения, практические предложения и рекомендации, направленные на совершенствование основ формирования кадров и сопровождения кадрового резерва ОВД, разработана ЭДК, а также исследованы и проанализированы проблемы адаптации профессионала в процессе службы в ОВД.

Список опубликованных работ

1. Ванецкий Н.А. Обеспечение сопровождения кадрового резерва системы органов внутренних дел: психологические аспекты. / Н.А. Ванецкий // Материалы 54 научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР. – Минск, 2018. – с. 31;

2. Ванецкий Н.А. Совершенствование подготовки кадров органов внутренних дел. / Н.А. Ванецкий // Материалы Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и их наставников «Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований». – Тверь, 2018. – с. 249;

3. Ванецкий Н.А., Казак Т.В. Формирование и подготовка кадрового резерва в органах внутренних дел. / Н.А. Ванецкий, Т.В. Казак // Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета психологии Тверского государственного университета «Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений». – Тверь, 2018. – с. 319.