

**СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ЭКС – СОТРУДНИКОВ МВД**

В статье рассмотрено понятие профессиональной адаптации экс – сотрудников МВД. В период социально-профессиональной адаптации к гражданской трудовой деятельности бывшие сотрудники органов проходят определенные этапы (периоды) социально-профессиональную адаптацию к гражданской жизни. При социально-профессиональной адаптации важную роль играют мотивы, которыми обладает бывший сотрудник. Одними из важных мотивов являются те, которые направлены на трудовую ориентацию.

Ключевые слова: экс – сотрудник МВД, адаптация, профессиональная адаптация.

Процесс социальной адаптации в современном обществе является сложным, многофункциональным и многогранным явлением, в ходе которого человек взаимодействует с социальной средой, усваивает новые нормы и ценности общества, а также изменение своего социального статуса и роли. Т.Л. Кончанин рассматривает адаптацию как целостный процесс становления личности. Завершение процесса адаптации он связывает с периодом активного включения индивида в политическую, культурную, общественную и *трудовую жизнь* [2, С. 207]. Именно профессиональная деятельность формирует у человека адаптивные качества, благодаря которым он может, приспосабливается к новым видам трудовой деятельности, условиям труда и развития производства, к новым технологиям и постоянно меняющемуся рынку труда. Соответственно, для нормального функционирования человека в обществе требуется пройти социально-профессиональную адаптацию.

Профессиональная адаптация подразумевает под собой процесс приспособления или привыкания индивида к требованиям профессии, усвоением им производственно-технического и социального поведения, необходимых для успешного выполнения трудовых функций. Выделяют следующие виды профессиональной адаптации – это первичная и вторичная профессиональная адаптация. Первичная профессиональная адаптация - это приспособление молодых кадров, которые не имеют опыта работы по данной специальности. Вторичная адаптация заключается в приспособлении работника уже имеющего профессиональный опыт в деятельности, но меняющего профессиональную роль или объект деятельности.

Процесс социально-профессиональной адаптации осуществляется в период изменения условий жизни, или при коренных изменениях в профессиональной сфере. Одной из социальных групп, полностью меняющих свою профессиональную сферу деятельности, являются военнослужащие и сотрудники МВД, увольняемые в запас. Экс – сотрудники МВД – это специфическая социальная группа, которая завершает свою карьеру в органах в зрелом трудоспособном возрасте. Бывших сотрудников можно подразделить на две большие группы: основу первой составляют сотрудники, которые подлежат увольнению в возрасте 45-ти лет, если они имеют выслугу лет. К ним относятся рядовые, младший начальствующий состав, а также младшие лейтенанты и полковники полиции, внутренней службы, юстиции. Вторую группу составляют сотрудники подразделений специального назначения, они имеют льготную выслугу лет, которая рассчитывается 1 месяц службы за 1,5 месяца, в связи с экстремальными условиями деятельности. Их окончание службы приходится на возраст 35-ти лет.

Сотрудники МВД, увольняемые в запас, вынуждены расстаться со службой и пройти процесс адаптации к новой для себя среде гражданских специальностей. Подавляющее большинство увольняемых сотрудников является активной возрастной группой, находящейся в трудоспособном возрасте и желающей продолжать трудовую деятельность. Бывшие сотрудники чаще всего профессионально грамотные работники, как правило, обладающие высшим образованием, хорошей профессиональной подготовкой, наличием

узкоспециализированных знаний и опыта действий в экстремальных ситуациях, а также такими личностными качествами, как исполнительность, ответственность, умение управлять подчиненными (личным составом). При всех их положительных профессиональных качествах, которые ценятся работодателями, для сотрудников МВД, уволенных в запас, становится сложно в короткие сроки влиться в гражданский рынок труда. В процессе социально-профессиональной адаптации нужно освоить новые социальные роли, сформировать адекватную самооценку своим личным и профессиональным возможностям, освоить новую для себя гражданскую профессию, путем обучения или переквалификации, и освоиться в новом трудовом коллективе, приняв их нормы и ценности, как работников определенной профессии.

В процесс социально-профессиональной адаптации для бывших сотрудников правоохранительных органов можно условно выделить *три этапа* [4, С. 23-25]:

*Первый этап* – психологического напряжения перед увольнением из органов. На данном этапе у сотрудников начинает проявляться признаки переходного, неустойчивого состояния: дезориентация в информации, повышенная напряженность, неадекватность самооценки и оценки ситуации, высокий уровень переживаний и т.д.

*Второй этап* – вхождение в гражданскую жизнь после увольнения. Этап характеризуется ломкой стереотипов, которые сложились в результате службы, изменениями сложившейся системы взаимоотношений, происходят первые попытки трудоустройства на гражданские специальности, в большинстве случаев являются неудачными.

*Третий этап* – завершение социально-профессиональной адаптации. В данный период времени формируются новые модели поведения, системы норм и ценностей, появляются первые положительные результаты в освоении нового вида деятельности, заканчивается переход от одной социально-профессиональной среды в другую.

Работу с военнослужащими на заключительном этапе их службы предлагает проводить С.Л. Косик. Он выделяет три периода успешной профессиональной адаптации военнослужащих, уволенных со службы [3, С.2-4].

*Первый период.* Психологическая адаптация и профессиональная ориентация на завещающем этапе службы. Работа начинается за 1-2 года до увольнения со службы. В группу мероприятий входят тренинги-семинары, в которых рассказывают о состоянии рынка труда с учетом квалификации завершающих свою карьеру военнослужащих, знакомят с тактикой поведения и технологиями успешного поиска работы в гражданской жизни. Психологическая готовность к смене места работы и профессии – это психологическое состояние человека, которое характеризуется уровнем сформированности определенных личностных качеств, влияющих на эффективность и готовность к профессиональной переориентации. Этот период способствует снижению психологической напряженности, внутренних переживаний, раздражимости и неадекватности самооценок и оценок. По окончании первого периода военнослужащий достигает требуемого уровня лояльности к будущим переменам.

*Второй период* характеризуется самостоятельным поиском работы и освоением новой профессии. В этот период времени военнослужащему дается информация о рынке труда и возможности пройти переподготовку (переквалификацию) или дополнительную подготовку на гражданскую специальность. На данном этапе быстрее проходит адаптация, если военнослужащий может принимать самостоятельно решения в любой сфере своей жизни и нести за них ответственность. По окончании должен быть достигнут устойчивый уровень готовности к адаптации в новых условиях.

*Третий период* является сопровождающим. Он направлен на социально-психологическую поддержку процесса адаптации военнослужащих, уволенных в запас. Продолжительность данного периода от 1,5 до 3 лет после увольнения. В данном периоде происходит пересмотр старых ценностей и стереотипов поведения, приобретение новых, которые необходимы для овладения новыми знаниями, умениями, навыками и видами

деятельностью. По окончании третьего периода военнослужащий, уволенный в запас, адаптирован к гражданской жизни.

Преодоление всех этапов или периодов социально-профессиональной адаптации не всегда говорит нам о том, что бывший сотрудник МВД полностью принял все нормы и ценности, иногда принимается лишь часть новых норм и ценностей или отвергаются все новое для него, в этом случае мы можем говорить о неуспешной адаптации или дезадаптации.

На процесс прохождения социально-профессиональной адаптации могут влиять личностные *мотивы* самих экс – сотрудников. К ним относятся [1, С.227]:

1. *Трудовые мотивы* заключаются в получении интересной специальности, создании положительного профессионального имиджа, наличии хорошего трудового коллектива и др.;

2. *Мотивы профессионального самосовершенствования* включают в себя формирование профессионально важных качеств и решение профессиональных задач;

3. *Мотивы профессионального мастерства* заключаются в приобретении знаний, навыков, умений, утверждений в профессиональной среде и др.;

4. *Мотивы самоутверждения в профессии* сводятся к приобретению самостоятельности, реализации собственных способностей, личному развитию и др.;

5. *Мотивы социального статуса* заключаются в получении престижной работы, желании работать среди людей определенного круга, желании иметь достойное положение в обществе и др.;

6. *Мотивы достижения и творческого роста* включают в себя творческие успехи, продвижение по карьерной лестнице и др.;

7. *Мотивы избегания неудач* заключаются в осознании неизбежности контроля и действия административных механизмов.

Для более быстрой и менее стрессовой социально-профессиональной адаптации, бывший сотрудник МВД должен иметь как можно больше мотивов к трудовой деятельности. Развитие мотивации происходит в организации профессиональной деятельности, которая раскрывает перед бывшим сотрудником органов перспективы развития в гражданской специальности.

Таким образом, процесс профессиональной адаптации – психологически сложный этап в жизни экс – сотрудника МВД. В ходе адаптации бывшие сотрудники органов внутренних дел вырабатывают новые личностные качества, которые им понадобятся для трудоустройства в форме найма или самозанятости. При вхождении бывшего сотрудника МВД в новую для себя профессиональную роль, он проходит цикл «стресс – адаптация – личностный рост». Полностью приняв новые ценности, модели поведения, особенности и обязанности новой специальности бывший сотрудник МВД завершает профессиональную адаптацию.

### Список литературы

1. Дубнякова А.И. Теоретические подходы к исследованию мотивов профессиональной деятельности / А.И. Дубнялова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2008. - №3 (39). – С. 226-229
2. Капица С.И. Понятие социальной адаптации в социологии / С.И. Капица // Вестник Чувашского Университета. – 2009. - №4. – С. 204-209
3. Косик С.Л. Социально-психологические особенности адаптации военнослужащих, уволенных с военной службы. Особенности смены профессии в зрелом возрасте / С.Л. Косик // ГБУСО МО «Центр САВ», Ногинск, 2013. - С. 1-7
4. Учебно-методические материалы по курсу «Социальная адаптация военнослужащих, увольняемых с военной службы» / Информационно-консультационный и учебный центр социальной адаптации военнослужащих, увольняемых и уволенных в запас из Вооруженных Сил Российской Федерации «Россия – НАТО» / Отв. ред. Л.С. Майоров. – М.: 2004. – 145 с.

*A.K. Dobromyslova*

## **SOCIAL AND PROFESSIONAL ADAPTATION OF EX – POLICE OFFICERS**

The article reveals the concept of professional adaptation of ex-police officers. During social and professional adjustment to civil work, former police staff passes through certain stages of adaptation to civilian life. In this process, the motives, possessed by the former police officer, are of vital importance. Work orientation motives play one of the most significant roles.

Key words: ex employee of the Ministry of Internal Affairs, adaptation, professional adaptation.