

На правах рукописи

КРАВЦОВА Юлия Анатольевна

**ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНАЯ АДАПТАЦИЯ
МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ
К СЛУЖБЕ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Специальность: 19.00.05 — социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль 2012

Работа выполнена на кафедре консультационной психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Научный руководитель – доктор психологических наук, профессор
Клюева Надежда Владимировна

Официальные оппоненты: **Кашапов Мергалияс Мергалимович,**
доктор психологических наук, профессор,
Ярославский государственный университет
им. П.Г. Демидова, заведующий кафедрой
педагогика и педагогической психологии

Емелин Александр Иванович,
кандидат психологических наук, доцент,
заместитель директора филиала
Международного института
экономики и права в г. Ярославле

Ведущая организация - **ФГБОУ ВПО «Воронежский
государственный университет»**

Защита состоится «___» мая 2012 года в ___00 на заседании диссертационного совета Д 212.002.02. в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, 9

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, Полушкина роща, д. 1а

Автореферат разослан «___» апреля 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Н.В. Клюева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В настоящее время, в условиях активного реформирования, проведения глубоких, сущностных и системных изменений в Министерстве внутренних дел Российской Федерации, важными становятся вопросы укрепления доверия граждан к органам внутренних дел (далее — ОВД), развития социальной ориентированности, повышения профессионализма и стабилизации кадрового состава. Поэтому в качестве одной из главных задач ведомства выделяют формирование профессионального состава кадров, его сохранение, укрепление, развитие и эффективное использование в интересах оперативно-служебной деятельности. Кроме того, целью кадровой политики является развитие потенциала персонала органов внутренних дел как одного из важнейших ресурсов интенсификации служебной деятельности, приведения её в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации¹.

Основные кадровые проблемы Министерства проявляются в недостаточной психологической готовности молодых сотрудников к службе, выражающейся в неумении молодых специалистов правильно работать с людьми, низком уровне профессиональной культуры и мотивации, неудовлетворительном уровне психологической устойчивости и адаптации к службе².

Наиболее ярко кадровые проблемы МВД РФ проявляются в факте увольнения из органов внутренних дел 15—20% молодых сотрудников в течение первых трех лет службы, а также их переходе в прокуратуру, суды, таможенный комитет, федеральную службу безопасности и пр. Данное обстоятельство, на наш взгляд, обусловлено тем, что молодые сотрудники не могут адаптироваться к характерным для подразделений органов внутренних дел особенностям совместной деятельности в проблемных служебных ситуациях, групповым нормам, лежащим в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами, стилю руководства, идеологии управления, морально-психологической атмосфере. По сути, речь идет об адаптации к организационной культуре подразделений ОВД, позволяющей молодым сотрудникам сформировать систему поведенческих координат, в которой отражены отношение к закону и служебному долгу, правопослушным гражданам и преступникам, миссии организации и стилям управления, профессиональной карьере и мотивации.

Решение проблем адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел в контексте организационно-культурного подхода позволит, на

¹ Концепция кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах внутренних дел (на период до 2020 года) (Проект) [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.skuvdt.ru/know/i/13> (дата обращения: 11.11.2011).

² Всероссийское совещание с руководителями аппаратов по работе с личным составом органов, подразделений и учреждений системы МВД России от 28.07.2009 [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.dko-mvd.ru/events-view-35.html> (дата обращения: 26.12.2009).

наш взгляд, обеспечить продуктивность и успешность функционирования организации. Поэтому проблематика роли организационной культуры в адаптации молодых сотрудников ОВД становится все более актуальной. На настоящий момент можно констатировать, что исследования организационной культуры ОВД находятся на начальном этапе, потому и решение данной проблемы затруднено.

Актуальность исследования обусловлена, с одной стороны, тем что, несмотря на большое количество исследований организационной культуры в зарубежной и отечественной психологии, работ, посвященных изучению специфики организационной культуры органов внутренних дел, практически нет. Вследствие этого не рассматривалась роль организационной культуры в адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к службе.

С другой стороны, большое количество исследований, посвященных проблеме адаптации, становления или закрепляемости молодых сотрудников к службе в ОВД, изучению психологических или социально-психологических детерминантов и механизмов этих процессов (И.Н. Бобровникий, Ю.В. Драчева, А.В. Дулов, И.А. Латкова, Н.Г.Соболев), все еще не решило вопросы их оптимизации в достаточной мере. Продолжающиеся в нашей стране радикальные трансформационные процессы, макросоциальные и макроэкономические изменения обусловили значительное возрастание сложности, неопределенности и динамичности организационной среды, к которой необходимо адаптироваться молодому сотруднику. Возникают новые факторы, влияющие на процесс адаптации и влекущие за собой новые проблемы.

Таким образом, данная работа восполняет пробел в изучении организационной культуры органов внутренних дел, адаптации молодых сотрудников к службе в организационно-культурном контексте и способствует развитию в психологии организационно-культурного подхода к управлению и психологическому сопровождению деятельности сотрудников ОВД, что и определяет ее актуальность.

Цель исследования - изучить процесс организационно-культурной адаптации (ОКА) молодых сотрудников ОВД в течение первых трех лет службы.

Объект исследования - организационно-культурная адаптация молодых сотрудников органов внутренних дел.

Предмет исследования — организационная культура органов внутренних дел в представлениях молодых сотрудников и руководителей подразделений ОВД.

Цель, объект и предмет исследования определили необходимость постановки и решения следующих **основных задач**:

1. Систематизировать теоретические подходы к исследованию организационной культуры, проблем адаптации к ней, существующие в отечественной и зарубежной психологической науке.
2. Разработать программу исследования организационной культуры

органов внутренних дел.

3. Исследовать особенности организационной культуры органов внутренних дел:

- изучить типы организационной культуры, присущие подразделениям органов внутренних дел;

- адаптировать и использовать методику «Комплексная оценка организационной культуры органов внутренних дел»;

- исследовать особенности организационной культуры органов внутренних дел через представления молодых сотрудников и руководителей подразделений ОВД;

- проанализировать согласованность представлений об организационной культуре ОВД в группах «успешно адаптированных» и «неуспешно адаптированных» молодых сотрудников и руководителей подразделений органов внутренних дел.

4. Изучить динамику показателей ОКА молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел.

Общая гипотеза исследования:

Существует взаимосвязь между согласованностью представлений об организационной культуре руководителей подразделений ОВД и молодых сотрудников и успешностью адаптации молодых сотрудников к службе.

Частные гипотезы исследования:

1. Уровни показателей адаптированности молодых сотрудников, проходящих службу в ОВД с разными типами организационных культур, будут различными.

2. Уровень показателей адаптированности будет выше у молодых сотрудников, проходящих службу в подразделениях с наименьшим различием в реальном и предпочтительном типах организационной культуры.

3. В группе молодых сотрудников, «успешно адаптированных» к службе, уровень показателей ОКА выше по сравнению с группой молодых сотрудников, «неуспешно адаптированных» к службе.

Методологическую основу исследования составили фундаментальные положения социальной, организационной и юридической психологии.

Общенаучную методологию работы определили научные представления о закономерностях развития человеческого сознания, психики и поведения. Конкретно-научная методология диссертационного исследования включает базовые положения психологической теории деятельности, рассмотрение деятельности как основы общего психического и профессионального развития человека (А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков); теории о социализации и адаптации личности к специфическим условиям профессиональной деятельности (В.Л. Васильев, Г.С. Никифоров, К.К. Платонов, А.Л. Свенцицкий); психологические концепции культурного разнообразия (Л.Н. Лебедева, М. Мид, Г. Тэджфел); теоретико-методологические положения, касающиеся понятия, структуры и особенностей изучения организационной культуры (Л.Н. Аксеновская, Т.Ю. Базаров, А.В. Карпов, С.А. Липатов, Р.

Моран, У. Оучи, А. Петтигрю, Р. Уотермен, Ф. Харрис, Г. Хофстеде, Э. Шейн, И.А. Ямщиков); теоретические основы организации психологической службы в ОВД (А.В. Дулов, М.И. Марьин, А.М. Столяренко).

Кроме того, в работе мы опирались на современные исследования в сфере организационной психологии, теорию и практику организационного консультирования (В.С. Дудченко, Н.В. Ключева, А.И. Пригожин).

Методы исследования. В исследовании применялись известные психологические приемы и психодиагностические методы, а также специально разработанные и модифицированные в соответствии с задачами методы и методики: анализ нормативных документов, интервью, психодиагностические методики: «Многоуровневый личностный опросник (МЛО-Адаптивность)» А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина, модифицированный вариант методики цветового теста отношений (ЦТО) А. Эткинда (методика «Цветовые метафоры»), модифицированный вариант методики изучения организационной культуры И.Я. Ямщикова «Комплексная оценка организационной культуры ОВД», разработанная автором «Анкета эксперта».

Решение задач исследования выявило необходимость разработки и апробации специальной методики диагностики организационной приверженности, удовлетворенности внешними и внутренними факторами, направленной на изучение степени выраженности указанных параметров в количественной форме, придавая, таким образом, результатам необходимую надежность и точность.

Обработка полученных результатов осуществлялась методами математической статистики с использованием программы математической обработки Statistica 6 и пакета «Статистические критерии», разработанного на кафедре математического анализа, алгебры и геометрии Липецкого государственного технического университета, включающего критерий Манна-Уитни, G-критерий оценки достоверности сдвига в значениях исследуемого признака, критерий Пирсона χ^2 .

Научная новизна диссертационного исследования заключается в выявлении сущности, особенностей, основных характеристик организационной культуры органов внутренних дел. В исследовании введено понятие «организационно-культурная адаптация (ОКА) молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел», выделены показатели организационно-культурной адаптации: организационная идентичность, организационная приверженность, удовлетворенность внешними и внутренними факторами — и проанализирована их динамика в течение первых трех лет службы молодых сотрудников.

Эмпирически установлены взаимосвязи между степенью различия реального и предпочтительного типов организационной культуры подразделений органов внутренних дел, где проходят службу молодые сотрудники, и показателями их адаптированности.

Выявлены представления молодых сотрудников об организационной культуре органов внутренних дел, проанализирована динамика этих

представлений в течение первых трех лет службы и проведено их сравнение с представлениями руководителей подразделений ОВД.

Установлено, что на втором году службы молодых сотрудников органов внутренних дел наблюдается самый низкий уровень организационной приверженности и удовлетворенности внешними и внутренними факторами по сравнению с первым и третьим годом службы.

Теоретическая значимость исследования заключается в проведении междисциплинарного анализа понятий «организационная культура», «адаптация сотрудников органов внутренних дел к службе», который позволил уточнить понятие организационной культуры органов внутренних дел и выделить такой вид адаптации, как организационно-культурная адаптация молодых сотрудников к службе.

В результате теоретических и эмпирических исследований расширилась область изучения адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел. Определен спектр новых направлений в исследовании организационной культуры органов внутренних дел, определяющих систему внутри- и внешнеорганизационных отношений, организационно-культурных особенностей органов внутренних дел, их учет в управлении адаптационными процессами.

Практическая значимость диссертационного исследования. В ходе исследования разработан и предложен методический инструментарий исследования организационной культуры органов внутренних дел и показателей организационно-культурной адаптации молодых сотрудников; разработана и апробирована методика оценки уровня организационной приверженности и удовлетворенности внешними и внутренними факторами; проведена модификация и апробация методики «Комплексная оценка организационной культуры ОВД» в соответствии с особенностями органов внутренних дел.

В результате проведенных теоретических и эмпирических исследований расширилась область изучения адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к службе. Результаты могут быть использованы руководителями подразделений органов внутренних дел, специалистами психологических служб ОВД для оказания психологической помощи молодым сотрудникам в адаптации к службе.

Достоверность результатов эмпирических исследований обеспечивалась репрезентативностью выборки: привлечением в качестве респондентов сотрудников различных отделов и служб органов внутренних дел; использованием комплекса адекватных методик исследования, современных методов статистической обработки результатов и их интерпретации, соблюдением этических принципов исследования.

Эмпирической базой исследования стали подразделения ГУВД по Воронежской области и УВД по Липецкой области. В исследовании приняли участие 447 сотрудников подразделений органов внутренних дел. В их числе: 233 молодых сотрудника — выпускника образовательных учреждений МВД

России со стажем службы в подразделениях ГУВД по Воронежской области и УВД по Липецкой области не более трех лет, 111 руководителей подразделений ГУВД по Воронежской области и УВД по Липецкой области. Для экспертной оценки особенностей адаптации молодых сотрудников были привлечены руководители, сотрудники кадровых и воспитательных аппаратов, в том числе наставники, психологи подразделений и служб со стажем службы в подразделениях органов внутренних дел не менее 10 лет: 103 сотрудника ГУВД по Воронежской области и УВД по Липецкой области.

Основные этапы исследования:

На **первом этапе** (2007 г.) на основе психологического анализа научной и научно-практической литературы, ведомственных, статистических и нормативных материалов определялась степень разработанности проблемы адаптации молодых сотрудников к службе, вопросов организационной культуры органов внутренних дел; конкретизировались сущность и специфика предмета исследования, его составляющие и характеристики. Кроме того, анализировались источники, раскрывающие различные аспекты адаптации молодых сотрудников к службе: нормативные документы (приказы, указания, должностные инструкции), диссертационные исследования, научно-исследовательские работы, отчеты кадровых аппаратов, справки инспекторских проверок, отзывы руководителей подразделений, отражающие текучесть кадров органов внутренних дел, а также дающие информацию о состоянии работы с молодыми сотрудниками.

На **втором этапе** (2007—2009 гг.) определялся и апробировался комплекс методик, позволивших осуществить проверку выдвинутых гипотез, разрабатывалась программа эмпирического исследования.

С целью выделения компонентов организационной культуры на уровне провозглашаемых ценностей и организационных норм на данном этапе был проведен анализ нормативных документов, регламентирующих деятельность органов внутренних дел, в том числе Указа Президента РФ от 19 июля 2004 №927 «Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации», Постановления Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. №4202-1 «Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации» (в редакции от 02.03.2007 № 24-ФЗ).

С целью конкретизации представлений о специфике деятельности органов внутренних дел, особенностях структуры, существующих проблемах, материально-техническом уровне и т.п., а также выяснения сути осознаваемых ценностей, лежащих в основе организационной культуры, было проведено пилотажное исследование особенностей организационной культуры органов внутренних дел на основе интервью с руководителями и сотрудниками подразделений органов внутренних дел. Данные интервью обрабатывались с применением качественных методов анализа. Выделенные в ходе интервью основные психологические элементы (конструкты) организационной культуры органов внутренних дел были положены в основу модифицированного варианта методики И.А. Ямщикова «Комплексная оценка организационной

культуры ОВД».

На этом же этапе была разработана и стандартизирована методика оценки основных показателей организационно-культурной адаптации: приверженности и удовлетворенности внутренними и внешними факторами.

На **третьем этапе** (2009—2011 гг.) была реализована программа эмпирического исследования, проведены обработка, анализ и интерпретация полученных данных. На основе полученных результатов были разработаны рекомендации по оптимизации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в период адаптации молодых сотрудников к службе.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Адаптация молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел характеризуется специфичностью, а именно необходимостью осваивать и принимать нормы, ценности, традиции служебного коллектива, профессиональной группы, в которой он оказывается. Этот вид адаптации определяется как организационно-культурная адаптация — процесс и результат освоения и принятия личностью содержания организационной культуры органов внутренних дел. Показателями процесса организационно-культурной адаптации являются уровни организационной идентичности, организационной приверженности сотрудников, их удовлетворенности внешними и внутренними факторами.

2. Существует взаимосвязь между показателями адаптированности молодых сотрудников и степенью различия реального и предпочтительного типов организационной культуры подразделений органов внутренних дел, в которых они проходят службу, а именно: чем больше различия между реальным и предпочтительным типом организационной культуры в подразделениях органов внутренних дел, тем ниже показатели адаптированности молодых сотрудников к службе (личностный адаптационный потенциал, нервно-психическая устойчивость, моральная нормативность, коммуникативный потенциал).

3. Представления об организационной культуре органов внутренних дел молодых сотрудников первого года службы характеризуются высоким уровнем несогласованности с представлениями руководителей подразделений ОВД.

4. Наибольшая согласованность представлений об организационной культуре органов внутренних дел наблюдается у руководителей подразделений ОВД и «успешно адаптированных» молодых сотрудников на третьем году их службы.

5. Несогласованность представлений об организационной культуре органов внутренних дел руководителей подразделений ОВД и групп «успешно адаптированных» и «неуспешно адаптированных» молодых сотрудников сохраняется на третьем году службы по блоку «*Миссия ОВД*».

6. Процесс ОКА молодых сотрудников протекает неоднородно: на второй год службы наблюдается самый низкий уровень организационной

приверженности и удовлетворенности внешними и внутренними факторами молодых сотрудников по сравнению с первым и третьим годом службы.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные теоретические положения и результаты диссертационного исследования изложены в 15 научных публикациях, в том числе 1 монографии, 4 учебно-методических пособиях; обсуждались на I международной научно-практической конференции «Методология, теория и практика профессиональной деятельности психолога-консультанта» (Казань, Казанский государственный университет, 2009), научно-практической конференции «Актуальные проблемы формирования высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы» (Воронеж, Воронежский институт МВД России, 2010), международной научно-практической конференции «Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии» (Воронеж, Воронежский институт МВД России, 2011), на круглом столе «Актуальные проблемы приема на службу в правоохранительные органы специалистов, минимизации увольнения сотрудников в первые годы службы» (Воронеж, Воронежский институт МВД России, 2011), всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы» (Ярославль, ЯрГУ им. П.Г. Демидова, 2011), заседаниях кафедры консультационной психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова (Ярославль, 2008—2011 гг.).

Структура и объем диссертации. Диссертация отражает общую логику исследования и состоит из введения, двух глав, включающих девять параграфов, заключения, списка использованной литературы (149 наименований, из них 13 на иностранном языке) и 7 приложений. Объем основного текста диссертации изложен на 180 страницах и включает 1 рисунок, 9 таблиц, 3 графика, 4 гистограммы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обосновывается актуальность проблемы исследования адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел в организационно-культурном контексте, определяются цель, задачи, предмет, объект исследования, раскрываются методологические основания и методы исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, формулируются положения, выносимые на защиту.

Первая глава «*Теоретический анализ проблемы адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел*» посвящена анализу проблемы адаптации в отечественной и зарубежной психологической науке, рассмотрению теоретико-методологических основ изучения организационной культуры и феномена организационной культуры органов внутренних дел.

В первом параграфе «*Адаптация: общая характеристика, содержание и подходы в современной психологической науке*» в контексте краткой истории изучения проблемы рассматриваются научные подходы к исследованию вопросов адаптации.

Анализ концепций, развиваемых в западной психологии, позволил определить три основных подхода: бихевиоральный (Г. Айзенк, М. Айзенк); интеракционистский (Л. Филипс, Т. Шибутани); психоаналитический (Ш. Ференци, З. Фрейд, Х. Хартманн).

Внимание отечественных исследователей в большей степени было направлено на *социальный контекст* адаптации, рассматриваемой как процесс активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды, а также результат этого процесса (Е.А. Ануфриев, С.Д. Артемов, И.А. Баева, Л.Л. Бородаенко, В.Г. Бушурова, Л.Г. Егоров, Н.А. Ермоленко, А.Л. Мацкевич, С.В. Овдей, Л.М. Растова, А.Л. Робалде, А.В. Сиомичев, В.Я. Тернопол, А.И. Ходаков).

Значительное количество исследований посвящено изучению *адаптации человека на производстве*, пик которых пришелся на 70—80-е годы XX века. Процесс адаптации рассматривался как процесс усвоения личностью норм, традиций коллектива, сближения индивидуальных и групповых целей; изучались психологические механизмы и факторы адаптации, большое внимание уделялось социально-психологическим отношениям в коллективе (Д.А. Андреева, В.Н. Безносиков, М.П. Будякина, А.В. Духанина, Р.У. Исмагилов, З.В. Калиничева, И.В. Кондратович, И.К. Кряжева А.А. Русалинова, Е.Э. Смирнова).

Ответом на потребности общественной практики в оптимизации управления производством стало активное изучение процесса адаптации в производственной сфере к *условиям конкретной деятельности*. (С.Д. Артемов, И.А. Баева, А.Н. Борискин, А.А. Бородко, Л.Г. Почебут, С.А. Расторгуева, А.М. Розенберг, Ю.А. Румянцев, И.А. Свиридов). Стало меняться содержание самого понятия «адаптация», рассматриваемого как процесс включения индивида в новую для него производственную среду; вживание в нее; усвоение новых профессиональных ролей, разнообразных производственных норм, доминирующих в конкретном производственном коллективе.

Исследования адаптации в сфере производства привели к выделению ее различных *видов*: профессиональная (приспособление сотрудника к требованиям определенной профессии, в ходе которого осваиваются нормы профессиональной деятельности), социально-психологическая (приспособление сотрудника к групповым нормам и системе взаимоотношений в конкретной трудовой группе, вживание специалиста в коллектив, проявляющееся в чувстве эмоционального комфорта), психофизиологическая (приспособление к условиям труда как комплексу факторов производственной среды, существенно влияющих на самочувствие, настроение, утомляемость, работоспособность) (М.П. Будякина, И.Г. Васильев, Т.Г. Дичев, Т.А. Кухарева, В.В. Новиков, А.Л. Свенцицкий, В.Д. Шадриков).

Наряду с этим в психологических исследованиях разрабатываются вопросы *критериев* адаптации, разделяемых авторами на объективные и субъективные (С.Д. Артемов, Л.Л. Бородаенко, Н.А. Ермоленко, А.В. Карпов, В.Е. Орел, В.Я. Тернопол, А.Л. Свенцицкий, А.И. Ходаков). Среди

объективных критериев выделяют сознательное соблюдение производственной и технологической дисциплины, повышение производительности труда, квалификационный разряд и быстроту его приобретения, качество работы, степень согласованности и взаимодействия с коллегами и руководством; экспертную оценку руководителем успешности деятельности сотрудника. *Субъективные критерии* адаптации в сфере производства — это удовлетворенность своей работой и профессией, коллективом, стремление к профессиональному совершенствованию, желание реализовать свои жизненные планы в данной организации; осознание ценности своих профессиональных способностей и возможностей, удовлетворенность своим социальным статусом и возможностями, которые предоставляет профессия; ретроспективный анализ самим сотрудником выбранной профессии и конкретной организации.

Значительная часть параграфа посвящена рассмотрению подходов к исследованию адаптации сотрудников к службе в органах внутренних дел, в которых указывается на необходимость формирования у молодых сотрудников мотивов и целей правоохранительной деятельности, профессионально-важных качеств, овладения профессиональными знаниями, навыками и умениями, освоения норм и требований профессии, служебного коллектива, сближения личностных ценностных ориентаций с ценностными ориентациями профессиональной группы, принятия для себя всех компонентов профессиональной деятельности: ее задач, предметов, способов, средств, результатов, условий (И.А. Андреева, В.А. Бакеев, И.Н. Бобровникий, Е.А. Вертягина, А.А. Волков, С.А. Голобородько, Н.А. Горбач, Ю.В. Драчева, А.В. Дулов, И.А. Латкова, А.И. Папкин, А.В. Резепин, А.М. Столяренко, В.С. Ткаченко, О.В. Томилова, В.И. Черненилов).

Большое влияние на процесс адаптации молодых сотрудников и текучесть кадров в органах внутренних дел оказывают: *внешняя социально-психологическая сфера*, обусловленная состоянием общественных ожиданий (ожиданий) и общественного мнения в отношении деятельности сотрудников ОВД; состоянием законодательства и качеством функционирования системы правоохранительных органов; влиянием криминальной среды на деятельность правоохранительных органов; системой взаимодействия правоохранительных органов с населением и другими социальными структурами; состоянием борьбы с правонарушениями и др.; *внутренняя социально-психологическая сфера* — психология конкретного коллектива правоохранительного органа, в котором непосредственно происходит становление молодого специалиста, и его профессиональные традиции; *личностная социально-психологическая сфера*, определяющая индивидуальную включенность молодого специалиста в процессы профессиональной и групповой идентификации, базирующаяся на социально-психологической подготовленности молодого сотрудника к поведению в коллективе, к профессиональному общению, действиям при выполнении профессиональных обязанностей.

Во втором параграфе «*Теоретико-методологические основы изучения организационной культуры*» рассматриваются подходы к научному анализу

организационно-культурных процессов и явлений: *прагматический*, рассматривающий организационную культуру с точки зрения ее *функциональности, форм влияния* на целеполагание и целедостижение в организации (М. Алвессон, Р. Грин, Э. Шейн, С.В. Щербина, Е. Baker R. Kilmann); *феноменологический*, понимающий организационную культуру как фактор, обеспечивающий согласованное восприятие людьми реальности и согласованное групповое поведение, определяемое как система ценностей и представлений, задающих определенным образом границы индивидуального поведения (П. Бергер, Т. Лукман, Д. Сильверман); *психодинамический*, видящий в организационной культуре «скрытую реальность», недоступную для рационального анализа и диагностики, но в то же время оказывающую существенное влияние на проведение организационных изменений (У.Р. Блон, F.R. Kets de Vries, D. Miller, P.R. Lawrence).

Результаты исследований в рамках указанных выше подходов обусловили развитие направлений, вызванных потребностью в осмыслении роли социокультурных явлений в жизнедеятельности организации, уяснении их значения в динамике организационных процессов. Наиболее разработанными являются *системное, синергетическое, когнитивное, семиотическое* направления, представленные в исследованиях Л.Н. Аксеновской, Е.Н. Князевой, С.П. Курдюмова, Р. Морана, Ф. Харриса и др.

Существуют значительные расхождения в вопросах определения и трактовки организационной культуры, связанные с различием в феноменологии этого явления. В то же время все подходы дают четкую альтернативу управления организационной культурой: формировать некие новые культурные ориентиры либо развивать имеющуюся культуру организации.

В отечественных исследованиях на первый план выходит методологическая проблема высокого риска некорректного кросскультурного переноса, рассматриваемая в работах А.В. Карпова, И.А. Ямщикова.

В третьем параграфе **«Современное состояние изучения феномена организационной культуры органов внутренних дел»** приводится анализ существующих разработок, затрагивающих различные социально-психологические аспекты организационной культуры органов внутренних дел (В.М. Артемов, И.И. Галунский, В.В. Ермолаев, А.И. Китов, Ю.А. Кравцова, А.Н. Максимов, Л.О. Максимова, М.И. Марьин, С.Г. Минасов, Д.Д. Невирко, С.Н. Смирнов, А.М. Столяренко, В.П. Трубочкин, В.И. Черненилов, В.Е. Шинкевич, Е.Ф. Яськов).

Подчеркивается, что существующие на настоящий момент исследования носят скорее аналитико-описательный характер, практически не затрагивают вопрос содержания организационной культуры органов внутренних дел в его практически-ориентированном смысле. В немногочисленных исследованиях аспектов организационной культуры ОВД как ключевое звено, как непосредственный и единственный источник изменения и управления организационной культурой рассматривается руководитель (И.И. Галунский, А.Н. Максимов).

Четвертый параграф **«Особенности формирования и поддержания организационной культуры полиции зарубежных стран»** содержит обзор действующих методов поддержания и развития организационной культуры полиции зарубежных стран, а также адаптации полицейских, включающих профессионально-психологический отбор, систему специальной профессиональной подготовки (специализированное обучение) полицейских, специальную организованную систему ротации кадров. Особо отмечается роль руководителя, действия которого способствуют формированию у молодых полицейских адекватных организационной культуре полиции системы ценностей и норм, мировоззрения, профессиональных установок, поведенческих моделей.

Вторая глава **«Эмпирическое исследование организационно-культурной адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел»** посвящена описанию программы эмпирического исследования, его этапов, психодиагностического инструментария, в том числе авторской методики изучения показателей организационно-культурной адаптации, результатов проведенного исследования и их интерпретации.

В первом параграфе **«Общая характеристика методов и процедуры исследования»** подчеркивается важность изучения адаптации как процесса активного приспособления индивида к условиям новой организационно-культурной среды и результата этого процесса.

На *первом этапе* эмпирического исследования изучался уровень адаптации молодых сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел с разными типами организационных культур. Количество членов выборки составило 73 молодых сотрудника, проходящих службу в 8 подразделениях органов внутренних дел ГУВД по Воронежской области, со стажем от одного до трех лет. Диагностическим инструментарием данного этапа стали методика А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина «Многоуровневый личностный опросник (МЛО-Адаптивность)» и методика рамочной конструкции конкурирующих ценностей ОСАИ К. Камерона и Р. Куинна.

На *втором этапе* с целью конкретизации представлений о специфике деятельности органов внутренних дел, особенностях структуры, существующих проблемах, материально-техническом уровне и т.п., а также выяснения сути осознаваемых ценностей, лежащих в основе организационной культуры, было проведено пилотажное исследование особенностей организационной культуры органов внутренних дел на основе анализа нормативных документов, отражающих особенности официальной организационной культуры, и интервью с руководителями и сотрудниками подразделений органов внутренних дел.

Третий этап исследования динамики процесса согласования представлений об организационной культуре молодых сотрудников и руководителей подразделений органов внутренних дел и динамики таких показателей адаптации, как организационная приверженность, организационная

идентичность и удовлетворенность внешними и внутренними факторами, проводился в течение 2009—2011 гг.

Методами исследования данного этапа стали модифицированный вариант методики изучения организационной культуры И.А. Ямщикова («Комплексная оценка организационной культуры ОВД»), в содержание которой заложены конструкты, представленные в компонентной структуре организационной культуры Ф. Харрисона и Р. Морана, трехуровневая модель оргкультуры Э. Шейна, а также классические функции организационной культуры — внешней адаптации и внутренней интеграции; авторская «Анкета эксперта» — с целью выделения групп «успешно адаптированных» и «неуспешно адаптированных» молодых сотрудников на основе модифицированного метода «полярных групп» Дж. Фланагана; модифицированный вариант цветового теста отношений А.М. Эткинда — оценки динамики показателя организационной идентичности; разработанный автором опросник «Оценка организационной приверженности», включающий оценку организационной приверженности и удовлетворенности внешними и внутренними факторами.

Исследование согласованности представлений молодых сотрудников и руководителей об организационной культуре органов внутренних дел проводилось на основе вторичных ответов респондентов-руководителей и респондентов — молодых сотрудников с использованием статистического критерия Пирсона (χ^2 -критерий).

В исследовании данного этапа принимали участие 233 молодых сотрудника ГУВД по Воронежской и УВД по Липецкой области со сроком службы до трех лет (в связи с увольнением или переводом в другие правоохранительные службы их число к 2009 году составило 193 человека) и руководителей подразделений ОВД: 111 человек — в 2009 году, 99 человек — в 2010 году, 109 человек — в 2011 году. В качестве экспертов были привлечены руководители, сотрудники кадровых и воспитательных аппаратов, психологи подразделений и служб ГУВД по Воронежской и УВД по Липецкой области со стажем службы не менее 10 лет, в том числе наставники (102 эксперта — в 2009 году, 96 экспертов — в 2010 году, 103 эксперта — в 2011 году).

Во втором параграфе *«Результаты исследования адаптации молодых сотрудников к разным типам организационной культуры»* представлены результаты изучения типов организационной культуры подразделений органов внутренних дел и уровня показателей профессиональной адаптации сотрудников (личностного адаптационного потенциала и его компонентов: нервно-психической устойчивости, коммуникативного потенциала, моральной нормативности), проходящих службу в подразделениях с разными типами организационной культуры.

Установлено, что в подразделениях органов внутренних дел существуют различные типы организационной культуры (табл. 1).

Типы организационной культуры подразделений органов внутренних дел

№ подразделения	Актуальный тип организационной культуры	Предпочтительный тип организационной культуры
1	Иерархический	Клановый
2	Иерархический	Рыночный
3	Рыночный	Клановый
4	Рыночный	Клановый
5	Клановый	Клановый
6	Рыночно-иерархический	Клановый
7	Рыночно-иерархический	Рыночный
8	Рыночно-иерархический	Клановый

При проверке гипотезы о различии уровня показателей адаптированности у молодых сотрудников, проходящих службу в ОВД с разными типами организационных культур, на основе непараметрического критерия Манна-Уитни при сравнении полученных эмпирических значений z (1,8141, 1,8179, 0,2487, 1,3776, 0,9921, 1,7756) с критическими значениями квантилей нормального распределения $z_{1-\alpha/2}$ (для $\alpha = 0,05$: $z_{1-\alpha/2} = 1,960$; для $\alpha = 0,01$: $z_{1-\alpha/2} = 2,576$) выявлено, что различий между группами респондентов шести подразделений органов внутренних дел по параметру личностного адаптационного потенциала не обнаружено, за исключением двух пар выборок: z (2,771; 2,632). Таким образом, уровень показателей адаптированности у молодых сотрудников, проходящих службу в ОВД с разными типами организационной культуры, не различается, и наша гипотеза не нашла своего подтверждения. Однако выявленные различия в двух парах выборок позволили нам предположить, что важную роль в этом играет не тип организационной культуры, а иные факторы.

Качественный анализ результатов выявил, что различия могут быть обусловлены существенным рассогласованием реального и предпочтительного типа организационной культуры подразделения ОВД. Предпочтительный для респондентов тип организационной культуры, на наш взгляд, отражает индивидуальные ценностно-нормативные ориентации сотрудников, а значит, мы можем сравнить степень соответствия организационных и индивидуальных культурных аспектов. Поэтому нами в ходе исследования была выдвинута еще одна *гипотеза*: уровень показателей адаптированности будет выше у молодых сотрудников, проходящих службу в подразделениях, где реальный и предпочтительный типы организационной культуры различаются меньше, а именно уровень показателей адаптированности молодых сотрудников будет ниже в подразделениях 3, 4, 6, и 8, которые характеризуются большим рассогласованием реального и предпочтительного типа организационной

культуры (группа А), чем в подразделениях 5 и 7, характеризующихся меньшим рассогласованием реального и предпочтительного типа организационной культуры (группа Б). На основании критерия Манна-Уитни сравнение эмпирических значений z (3,503743; 2,893139; 2,832524) в выделенных группах респондентов А и Б, показало, что существуют значимые различия в уровне личностного адаптационного потенциала, уровне нервно-психической устойчивости, уровне моральной нормативности. Полученные результаты свидетельствуют о том, что уровень показателей адаптированности у молодых сотрудников обусловлен в большей степени не конкретным типом организационной культуры подразделения органов внутренних дел, а рассогласованием организационных и индивидуально-личностных культурных аспектов, отражаемых в различиях между реальным и предпочтительным типом организационной культуры.

На этом этапе введено понятие *организационно-культурной адаптации* как процесса и результата освоения и принятия личностью содержания организационной культуры органов внутренних дел, т.е. норм, ценностей, традиций служебного коллектива и профессиональной группы, в которой оказывается молодой сотрудник. В ходе организационно-культурной адаптации происходит согласование представлений новичков об организационной культуре с представлениями руководителей, отражающими реально существующую культуру в подразделении ОВД.

В третьем параграфе *«Лонгитюдное исследование организационно-культурной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к службе»* содержатся результаты пилотажного исследования общего поля представлений о содержании организационной культуры на основе интервьюирования руководителей и сотрудников органов внутренних дел. На основе качественного анализа данных установлены проблемные организационно-культурные компоненты, вызвавшие наибольший интерес и обсуждение среди респондентов: *взаимоотношения сотрудников между собой и отношения с руководством; система коммуникации в подразделении; кадровая и социальная политика*. Анализ нормативных документов выявил *приоритетные задачи деятельности МВД РФ: ориентацию сотрудников на социально-обслуживающую функцию, совершенствование сотрудничества с населением, приводящее к восстановлению доверия граждан, установлению с ними партнерских отношений*.

Для изучения согласованности представлений молодых сотрудников об организационной культуре органов внутренних дел предполагалось разделить их на подгруппы «успешно адаптированных» и «неуспешно адаптированных» по рассмотренному ранее принципу на основе экспертных оценок. Однако разделение на подгруппы молодых сотрудников на первом году их службы вызвало затруднения, поскольку итоговая оценка 73% молодых сотрудников на основе «Анкеты эксперта» составила от 202 до 214 баллов. Поэтому согласованность представлений об организационной культуре органов внутренних дел в 2009 году рассматривалась между группой респондентов-

руководителей и группой респондентов — молодых сотрудников в целом, в 2010 и 2011 годах респонденты — молодые сотрудники были разделены на подгруппы «успешно адаптированных» и «неуспешно адаптированных» и их результаты сопоставлялись по отдельности.

Результаты лонгитюдного исследования динамики представлений молодых сотрудников об организационной культуре органов внутренних дел и согласованности этих представлений с представлениями руководителей, а также динамики таких показателей организационно-культурной адаптации молодых сотрудников к службе (организационной идентичности, организационной приверженности, удовлетворенности внешними и внутренними факторами) показали следующее.

На первом году службы представления молодых сотрудников об организационной культуре подразделений органов внутренних дел еще не согласованы с представлениями руководителей, т.е. можно говорить, что представления молодых сотрудников отражают скорее всего оргкультурные особенности их образовательных учреждений или ожидания, но не реальную ситуацию. Выявлены достоверные различия по следующим блокам: «Осознание себя и своего места в организации» ($\chi^2_{эмп} = 22,7; \rho \leq 0,01$), «Коммуникационная система и язык общения» ($\chi^2_{эмп} = 27,9; \rho \leq 0,01$), «Осознание времени, отношение к нему и его использование» ($\chi^2_{эмп} = 18,0; \rho \leq 0,01$), «Особенности общения в организации» ($\chi^2_{эмп} = 16,6; \rho \leq 0,01$), «Формальные и неформальные отношения в организации» ($\chi^2_{эмп} = 21,5; \rho \leq 0,01$), «Излюбленные темы разговоров в организации» ($\chi^2_{эмп} = 17,9; \rho \leq 0,01$), «Причины конфликтов в организации» ($\chi^2_{эмп} = 24,3; \rho \leq 0,01$), «Помощь и поддержка сотрудников в организации» ($\chi^2_{эмп} = 33,2; \rho \leq 0,01$), «Нормы поведения в организации» ($\chi^2_{эмп} = 21,9; \rho \leq 0,01$), «Провозглашаемые ценности» ($\chi^2_{эмп} = 10,8; \rho \leq 0,05$), «Отношения сотрудников к гражданам» ($\chi^2_{эмп} = 11,2; \rho \leq 0,05$), «Особенности обратной связи» ($\chi^2_{эмп} = 34,6; \rho \leq 0,01$), «Отношение сотрудников к работе» ($\chi^2_{эмп} = 20,7; \rho \leq 0,01$), «Миссия ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 24,4; \rho \leq 0,01$), «Представления сотрудников о средствах достижения целей» ($\chi^2_{эмп} = 17,4; \rho \leq 0,01$), «Причины конфликтов в организации» ($\chi^2_{эмп} = 17,9; \rho \leq 0,01$), «Имидж ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 32,4; \rho \leq 0,01$), «Возможные причины увольнения» ($\chi^2_{эмп} = 23,6; \rho \leq 0,01$), «Ожидания в отношении новых сотрудников» ($\chi^2_{эмп} = 33,8; \rho \leq 0,01$), «Ощущение комфорта в ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 26,7; \rho \leq 0,01$).

Качественный анализ представлений об организационной культуре руководителей и молодых сотрудников позволил выделить ее следующие особенности: достаточно высокая степень *интеграции* внутри подразделений; фиксация на *материальных компонентах* культуры; проявления *защитных реакций* на критические ситуации (в частности, предстоящую реорганизацию); нестабильность *положительной эмоциональной атмосферы*. Существование в подразделениях ОВД *определенной внутренней напряженности* детерминировано в большей степени личными взаимоотношениями и нарушением режима и графика работы. Поэтому важными организационными ценностями являются *рациональное, бережливое, серьезное отношение ко*

времени и его использованию и положительные личностные качества, а также высокие профессиональные качества (грамотность и компетентность). Выявленным глубинным базовым предположением организационной культуры является *длительность службы в подразделениях органов внутренних дел для карьерного роста.*

Особенностью коммуникативного компонента организационной культуры ОВД является использование ненормативной лексики, выполняющей, как это ни парадоксально, интегрирующую функцию между подразделениями, снижающей уровень напряженности, способствующей отреагированию эмоциональных состояний при возникновении острых или конфликтных ситуаций, постоянно сопровождающих деятельность сотрудников органов внутренних дел. В то же время употребление ненормативной лексики в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел представляет серьезную угрозу эффективному и продуктивному взаимодействию с населением и является нарушением Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации³, а следовательно, выступает как компонент, контркультурный официальной организационной культуре. Еще одним выявленным «дефектом» коммуникативного компонента является нарушение каналов обратной связи от руководителя к подчиненному.

В дальнейших исследованиях согласованности представлений «успешно адаптированных» молодых сотрудников и руководителей подразделений (группа А) и «неуспешно адаптированных» молодых сотрудников и руководителей (группа Б) на втором году их службы были обнаружены различия в группе А в блоках «Отношение сотрудников к гражданам» ($\chi^2_{эмп} = 11,9; \rho \leq 0,01$), «Имидж ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 8,4; \rho \leq 0,05$) и «Миссия ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 9,3; \rho \leq 0,05$). В группе Б различия в представлениях выявлены в блоках «Коммуникационная система и язык общения» ($\chi^2_{эмп} = 17,8; \rho \leq 0,01$), «Осознание времени, отношение к нему и его использование» ($\chi^2_{эмп} = 19,5; \rho \leq 0,01$), «Восприятие вызова к руководству» ($\chi^2_{эмп} = 9,3; \rho \leq 0,05$), «Причины конфликтов в организации» ($\chi^2_{эмп} = 12,1; \rho \leq 0,05$), «Нормы поведения в организации» ($\chi^2_{эмп} = 10,3; \rho \leq 0,05$), «Отношение сотрудников к гражданам» ($\chi^2_{эмп} = 9,9; \rho \leq 0,05$), «Особенности обратной связи» ($\chi^2_{эмп} = 8,4; \rho \leq 0,05$), «Имидж ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 10,3; \rho \leq 0,05$) и «Миссия ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 12,8; \rho \leq 0,05$). Полученные результаты очевидно показывают, что на втором году службы представления молодых сотрудников, оцениваемых экспертами как «неуспешно адаптированные», почти не изменились по сравнению с предыдущим годом, т.е. процесс принятия организационно-культурных категорий не завершился либо является статичным, неизменяемым.

На третьем году службы (исследование 2011 года) в группе А различия были выявлены в блоке «Миссия ОВД» ($\chi^2_{эмп} = 8,6; \rho \leq 0,05$). Различия, обнаруженные в группе Б, касаются блоков «Коммуникационная система и

³ Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации был утвержден Приказом Министра внутренних дел от 24.12.2008 №1138.

язык общения» ($\chi^2_{эмн} = 29,7; \rho \leq 0,01$), «Взаимоотношения между сотрудниками» ($\chi^2_{эмн} = 13,4; \rho \leq 0,01$), «Восприятие вызова к руководству» ($\chi^2_{эмн} = 21,4; \rho \leq 0,01$), «Причины конфликтов в организации» ($\chi^2_{эмн} = 20,3; \rho \leq 0,01$), «Нормы поведения в организации» ($\chi^2_{эмн} = 11,1; \rho \leq 0,5$), «Факторы профессионального и должностного роста» ($\chi^2_{эмн} = 8,8; \rho \leq 0,05$), «Особенности обратной связи» ($\chi^2_{эмн} = 9,1; \rho \leq 0,05$), «Имидж ОВД» ($\chi^2_{эмн} = 11,1; \rho \leq 0,05$) и «Миссия ОВД» ($\chi^2_{эмн} = 13,4; \rho \leq 0,01$). Такое количество компонентов организационной культуры, по которым наблюдается рассогласование в представлениях «неуспешно адаптированных» молодых сотрудников и руководителей, свидетельствует о значительных трудностях осмысления ими культурного опыта, ориентации в материальном и духовном поле подразделений ОВД, нарушениях социального обмена с коллегами, недостаточной степени адаптированности к групповому контексту.

В четвертом параграфе *«Динамика организационно-культурной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел к службе»* приводятся полученные эмпирические результаты, полученные на основе таких показателей, как организационная приверженность, удовлетворенность внешними и внутренними факторами, организационная идентичность. Сопоставление показателей, полученных на выборке молодых сотрудников на первом, втором и третьем году службы, проводилось на основе G-критерия знаков. В качестве нулевой гипотезы h_0 выступило предположение, что сдвиг в сторону изменения показателей организационно-культурной адаптации молодых сотрудников является случайным, в качестве гипотезы h_1 — сдвиг в сторону изменения показателей организационно-культурной адаптации молодых сотрудников является неслучайным. Полученные результаты показали, что по показателю организационной приверженности и показателю удовлетворенности внешними факторами между *первым и вторым годом службы* принимается гипотеза h_1 ($p \leq 0,01$), т.е., преобладание типичного сдвига в сторону изменения показателей организационно-культурной адаптации молодых сотрудников является неслучайным, причем этот сдвиг является отрицательным. Аналогичные результаты были получены по показателю удовлетворенности внутренними факторами h_1 ($p \leq 0,05$). В отношении показателя организационной идентичности принимается гипотеза h_0 . При сравнении сдвигов по показателям организационно-культурной адаптации молодых сотрудников на *втором и третьем году службы* выявлено неслучайное преобладание положительного типичного сдвига ($p \leq 0,01$) в сторону изменения показателей приверженности и удовлетворенности внутренними факторами. По показателю удовлетворенности внешними факторами неслучайное преобладание положительного типичного сдвига выявлено на уровне значимости ($p \leq 0,05$). В отношении показателя организационной идентичности также принимается гипотеза h_0 .

Полученные результаты свидетельствуют об изменении всех показателей организационно-культурной адаптации (за исключением показателя организационной идентичности) в течение трех лет службы молодых

сотрудников, причем второй год является «критическим», поскольку уровни этих показателей снижаются.

Качественный анализ изменения компонентов организационно-культурной адаптации показал, что на втором году службы происходит снижение показателей приверженности, удовлетворенности внешними и внутренними факторами. Несмотря на отсутствие изменений по показателю организационной идентичности, качественный анализ показывает, что в отношении этого показателя наблюдается положительная динамика. К третьему году службы происходит постепенное отождествление сотрудника со своим подразделением, осознание себя членом группы, принятие (возможно, и формальное) ценностей, норм, традиций, правил поведения, сложившихся и существующих в подразделении.

Проверка гипотезы о более высоком уровне показателей организационно-культурной адаптации в группе «успешно адаптированных» молодых сотрудников по сравнению с «неуспешно адаптированными» молодыми сотрудниками проводилась в 2011 году. В группу «успешно адаптированных» вошло 58 молодых сотрудников (выборка 1), в группу «неуспешно адаптированных» — 60 молодых сотрудников (выборка 2). Для оценки различий между этими выборками по параметрам организационно-культурной адаптации был использован критерий Манна-Уитни (U -критерий). Результаты расчетов показали, что при установлении наличия различий в уровне параметра «удовлетворенность внутренними факторами» выявлены различия между выборками на уровне значимости $p \leq 0,05$ ($U_{\text{эмп}} = 501$, $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,05) = 516$; $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,01) = 454$). На основании этих результатов можно сделать заключение о том, что уровень признака в выборке 1 ниже уровня признака в выборке 2. При установлении наличия различий в уровне параметра «удовлетворенность внешними факторами» выявлены различия между выборками на уровне значимости $p \leq 0,01$ ($U_{\text{эмп}} = 393$, $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,05) = 531$; $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,01) = 468$). Это также свидетельствует о том, что уровень признака в выборке 1 ниже уровня признака в выборке 2. Установление наличия различий по параметру «приверженность к организации» выявлены различия между выборками на уровне значимости $p \leq 0,05$ ($U_{\text{эмп}} = 794$, $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,05) = 866$; $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,01) = 777$), аналогично указывающие на то, что уровень признака в выборке 1 ниже уровня признака в выборке 2. По параметру «организационная идентичность» различий между выборками 1 и 2 установлено не было ($U_{\text{эмп}} = 582$, $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,05) = 533$; $U_{\text{крит.}}(p \leq 0,01) = 468$).

Анализируя полученные данные в совокупности, можно говорить, что, как и при проверке предыдущей гипотезы, формирование организационной идентичности как показателя организационно-культурной адаптации не заканчивается к третьему году службы молодых сотрудников. В то же время различия, обнаруженные между двумя выборками по параметру «организационная приверженность», свидетельствуют, что чем выше принятие организационных целей и ценностей, вера в свою организацию, желание продолжать служить в своих подразделениях, так же как и уровень

удовлетворенности внешними и внутренними факторами, тем выше успешность адаптации молодых сотрудников.

В пятом параграфе *«Проблемы психологического обеспечения организационно-культурной адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел»* на основе результатов исследования предлагаются перспективные для МВД РФ направления работы по психологическому сопровождению служебной деятельности и психологическому обеспечению организационно-культурной адаптации молодых сотрудников.

В заключении диссертационной работы сформулированы следующие выводы:

1. Адаптация молодых сотрудников к службе имеет существенные особенности, обусловленные спецификой самой деятельности, требованиями, которые предъявляются к сотруднику как со стороны руководства Министерства внутренних дел, так и населения — потребителя услуг ОВД.

2. Определено, что чем больше различия между реальным и предпочтительным типом организационной культуры в подразделениях органов внутренних дел, тем ниже показатели адаптированности молодых сотрудников к службе (личный адаптационный потенциал, нервно-психическая устойчивость, моральная нормативность, коммуникативный потенциал).

3. Выявлено, что чем больше будут различаться индивидуальная ценностно-нормативная система новичков и организационные ценности, ориентации или базисные допущения, характерные для конкретных подразделений, тем труднее будет протекать процесс адаптации молодых сотрудников к службе, т.е. процесс адаптации молодых сотрудников к службе детерминирован степенью согласованности организационных и индивидуальных ценностей.

4. Результаты работы позволили выделить такой вид адаптации молодых сотрудников к службе, как *организационно-культурная адаптация, или адаптация к организационной культуре конкретного подразделения органов внутренних дел*, которую можно определить, как процесс и результат освоения и принятия личностью содержания организационной культуры органов внутренних дел, т.е. норм, ценностей, традиций служебного коллектива и профессиональной группы, в которой оказывается молодой сотрудник. Успешность процесса организационно-культурной адаптации сотрудников определяется на основе таких показателей, как уровни организационной идентичности, организационной приверженности, удовлетворенности внешними и внутренними факторами.

5. В ходе организационно-культурной адаптации молодых сотрудников происходит постепенное согласование их представлений об организационной культуре органов внутренних дел с представлениями руководителей, выраженное в большей степени в группе «успешно адаптированных» сотрудников. Ведущая роль в этом процессе принадлежит действиям руководителя, способствующим формированию у молодых сотрудников

адекватных организационной культуре ОВД системы ценностей и норм, мировоззрения, профессиональных установок, поведенческих моделей.

6. Динамика показателей организационно-культурной адаптации молодых сотрудников имеет неоднородный характер: на втором году службы происходит снижение показателей приверженности, удовлетворенности внешними и внутренними факторами, которые повышаются к третьему году службы. В отношении показателя организационной идентичности в течение трех лет службы наблюдается положительная динамика.

7. Исследование организационной культуры органов внутренних дел показало, что она характеризуется высокой степенью интеграции внутри подразделений, средней степенью формализации отношений, высоким риском затруднений в осуществлении функции адаптации и вероятностью выделения организационной культуры органов внутренних дел в контркультуру официальной культуре МВД. Среди важных организационных ценностей выделяются рациональное, бережливое, серьезное отношение ко времени и его использованию, в качестве глубинного базового предположения выступает длительность службы в подразделениях органов внутренних дел для карьерного роста.

8. Успешность организационно-культурной адаптации молодого сотрудника должна определяться согласованностью индивидуальных и организационных целей, принятием ценностно-нормативной системы органов внутренних дел, идентификацией своих задач с задачами ОВД, реализуемыми как на поведенческом, так и на когнитивном уровнях.

Материалы исследования отражены автором в 13 публикациях, общим объемом 10,3 п.л.

Публикации в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Кравцова, Ю.А. Особенности адаптированности выпускников образовательных учреждений МВД России к различным типам организационных культур подразделений органов внутренних дел / Ю.А. Кравцова // Труды Академии управления МВД России. — М.: Академия управления МВД России. — 2009. — №4. — С.117—120.

2. Кравцова, Ю.А. Состояние организационной культуры в высших образовательных учреждениях МВД России и проблемы ее обеспечения / В.В. Ермолаев, Ю.А. Кравцова // Научный портал МВД России. — М.: ВНИИ МВД России. — 2009. — №2. — С.113—118 (авторское участие 0,2 п.л.).

Другие публикации:

3. Кравцова, Ю.А. Организационная культура и социальная адаптация / Ю.А. Кравцова // Вестник Воронежского института МВД России. — 2007. — № 2. — С. 107—109.

4. Кравцова, Ю.А. Аксиологический аспект организационной культуры / Ю.А. Кравцова, В.В. Ермолаев // Вестник Воронежского института МВД России. — 2007. — № 3. — С. 77—79 (авторское участие 0,18 п.л.).

5. Кравцова, Ю.А. Психолог в процессе организационных изменений в органах внутренних дел: от инспектора к организационному консультанту / В.В. Ермолаев, Ю.А. Кравцова // Методология, теория и практика профессиональной деятельности психолога-консультанта: материалы I международной научно-практической конференции. — Казань: Казанский государственный университет, 2009. — С.146—149 (авторское участие 0,13 п.л.).

6. Кравцова, Ю.А. Специфика функций организационной культуры высших образовательных учреждений / Ю.А. Кравцова, В.В. Ермолаев // Вестник научной сессии факультета философии и психологии Воронежского государственного университета. — Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2009. — Вып. 10. — С.142—145 (авторское участие 0,13 п.л.).

7. Кравцова, Ю.А. Проблемы оптимизации организационной культуры в образовательных учреждениях МВД России / В.В. Ермолаев, Ю.А. Кравцова // Актуальные вопросы совершенствования кадров и воспитательной работы в органах внутренних дел: материалы межвузовской научно-практической конференции. — М.: Академия управления МВД России, 2009. — С. 122—125 (авторское участие 0,13 п.л.)

8. Кравцова, Ю.А. Организационная культура как фактор адаптации выпускников образовательных учреждений МВД России к службе / Ю.А. Кравцова, В.В. Ермолаев // Государство, право и общество в XXI веке: материалы всероссийской научно-практической конференции. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2010. — С.152—155 (авторское участие 0,13 п.л.).

9. Кравцова, Ю.А. Проблема адаптации выпускников образовательных учреждений МВД России к различным типам организационных культур подразделений органов внутренних дел / Ю.А. Кравцова // Актуальные проблемы формирования высококвалифицированного кадрового состава правоохранительной службы: материалы научно-практической конференции. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2010. — С.84—89.

10. Кравцова, Ю.А. Возможности использования компетентностной модели при адаптации и психологическом сопровождении сотрудников ОВД в период службы / Ю.А. Кравцова // Актуальные проблемы приема на службу в правоохранительные органы специалистов, минимизации увольнения сотрудников в первые годы службы: материалы межведомственного круглого стола. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2011. — С.31—33.

11. Кравцова, Ю.А. К вопросу о критериях оценки эффективности деятельности по формированию высококвалифицированного кадрового состава органов внутренних дел // В.В. Ермолаев, Ю.А. Кравцова // Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии: материалы

международной научно-практической конференция. Часть 2: Формирование профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2011. — С. 36—39 (авторское участие 0,13 п.л.).

12. Кравцова, Ю.А. Роль организационной культуры в оптимизации управленческой деятельности органов внутренних дел: учебное пособие / В.В. Ермолаев, Ю.А. Кравцова. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2011. — 149 с. (авторское участие 4,1 п.л.).

13. Кравцова, Ю.А. Организационно-культурная адаптация выпускников высших образовательных учреждений МВД России: монография / Ю.А. Кравцова, В.В. Ермолаев. — Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2011. — 130 с. (авторское участие 4,1 п.л.).

Подписано в печать 19.04.2012. Формат 60x84¹/₁₆
Усл. п.л. 1,63
Тираж 100 экз. Заказ №
Типография Воронежского института МВД России
394065, Воронеж, просп. Патриотов, 53