

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2021, №5, Том 9 / 2021, No 5, Vol 9 <https://mir-nauki.com/issue-5-2021.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/54PSMN521.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Полякова, Н. А. Адаптационный и коммуникативный потенциал сотрудников патрульно-постовой службы полиции на различных этапах профессиональной деятельности / Н. А. Полякова // Мир науки. Педагогика и психология. — 2021. — Т. 9. — № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/54PSMN521.pdf>

For citation:

Polyakova N.A. Adaptive and communicative potential of police patrol officers at various stages of professional activity. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 9(5): 54PSMN521. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/54PSMN521.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Полякова Наталья Анатольевна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», Екатеринбург, Россия
Аспирант кафедры «Психологии образования»
E-mail: natali.polyakova.16@mail.ru

Адаптационный и коммуникативный потенциал сотрудников патрульно-постовой службы полиции на различных этапах профессиональной деятельности

Аннотация. В статье представлены результаты исследования адаптационного и коммуникативного потенциалов сотрудников постовой службы полиции на разных этапах службы в органах внутренних дел. Авторы представляют результаты проведенного в ходе исследования анализа влияния фактора стажа работы на показатели адаптационного и коммуникативного потенциала сотрудников патрульно-постовой службы. Авторами определен наиболее уязвимый для становления профессиональных психологических компетенций период службы от 3 до 7 лет. Для группы сотрудников патрульно-постовой службы полиции со стажем службы 3–7 лет характерен пограничный уровень коммуникативных навыков, что может проявлять в периодических конфликтах с окружающими. В статье описаны предпочитаемые на разных этапах службы коммуникативные стратегии полицейских постовых. Анализ коммуникативных стратегий в группе сотрудников патрульно-постовой службы со стажем работы 1–3 года показал, что наиболее предпочитаемыми стратегиями являются стратегии компромисса, уклонения и приспособления. Для специалистов со стажем работы 3–7 лет наиболее свойственны такие коммуникативные стратегии как конфронтация и чуть в меньшей степени компромисс. Для специалистов со стажем работы 7–12 лет наиболее свойственны такие коммуникативные стратегии как сотрудничество и компромисс.

Таким образом, результаты исследования показывают, что коммуникативные стратегии полицейских постовых претерпевают изменения в ходе получения профессионального опыта. В начале трудового стажа, полицейские стараются прибегать к компромиссу в коммуникации, но чаще уклоняются от конфликтных взаимодействий. По мере роста профессионального опыта выбор коммуникативных стратегий расширяется и к 3-му году службы преобладает конфронтация во взаимодействии с людьми. Для оценки адаптационных возможностей патрульных постовых использовался опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ). Коммуникативная компетентность сотрудников оценивалась при помощи теста Томаса-Килманна. Всего в исследовании приняли участие 104 полицейских с различным стажем службы в правоохранительных органах.

Ключевые слова: адаптация к службе; адаптационный потенциал; коммуникативный потенциал; профессионально-психологические компетенции; патрульно-постовая служба

Введение

Профессиональная деятельность полицейских постовых определяется высокой стрессогенностью и интенсивным взаимодействием с гражданами. Такая специфика деятельности подразумевает непрерывную адаптацию к сложным условиям на протяжении всего трудового пути, что требует особенных психоэмоциональных затрат организма. Поэтому особенно важным становится развитие профессионально-психологических компетенций сотрудников постовой службы, способствующих адаптации к службе и эффективному исполнению своего профессионального долга.

Материалы и методы

Для оценки адаптационных возможностей патрульных постовых использовался опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ). Коммуникативная компетентность сотрудников оценивалась при помощи теста Томаса-Килманна. Всего в исследовании приняли участие 104 полицейских с различным стажем службы в правоохранительных органах.

Результаты и обсуждения

Проведенный анализ влияния фактора стажа работы на показатели адаптационного и коммуникативного потенциала сотрудников патрульно-постовой службы определил наиболее уязвимый период службы полицейского и выявил предпочитаемые коммуникативные стратегии сотрудников на различных этапах профессионального пути.

Обсуждения

Наиболее уязвимым для становления профессиональных психологических компетенций является период службы от 3–7 лет. Данный период характеризуется эмоциональной нестабильностью у сотрудников и высоким риском нервных срывов. Таким образом, именно в этот период работы сотрудники нуждаются в психопрофилактических и психокоррекционных воздействиях и мероприятиях, направленных на профилактику негативных эмоциональных состояний, на адаптацию к трудовой деятельности и выработку адекватных коммуникативных стратегий с целью развития профессионально-психологических компетенций, улучшения психического состояния сотрудников в отдельности, а также эффективности работы всей системы в целом.

Профессиональная деятельность сотрудников полиции является эмоционально напряженным видом профессиональной социальной активности и характеризуется строгостью иерархических отношений, жесткими нормативными и временными рамками, повышенной социальной ответственностью за профессиональные ошибки, а также сопровождается риском для жизни и значительными психическими и физическими нагрузками. Психологическая особенность деятельности заключается ещё и в необходимости постоянной готовности к непредвиденным ситуациям. Это оказывает психическое давление, вызывает состояние нервного напряжения, тревоги, в крайних случаях, может приводить к развитию

профессиональной деформации личности и психическим заболеваниям¹ [1; 2]. Исследователи отмечают, что такие психологические характеристики личности «как устойчивость к воздействиям экстремального характера, выбор продуктивных стратегий совладания со стрессом, имеют важное значение в плане профессиональной пригодности специалиста полиции и определяют качество и успешность его деятельности» [3, с. 55]. Профессиональную деятельность полицейский постовых в Российской Федерации регламентирует многообразие нормативно-правовых документов, таких как Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 05.12.2017), Указ Президента РФ от 01.03.2011 № 250 «Вопросы организации полиции», Приказ МВД России от 29.01.2008 № 80 «Вопросы организации деятельности строевых подразделений патрульно-постовой службы полиции» и др. Таким образом, рядовой полицейский регулярно оказывающийся в ситуациях, требующих мобилизации психических и физических ресурсов организма, также обязан придерживаться сложной нормативно-правовой основы своей деятельности, что становится дополнительным фактором стресса в непредсказуемых быстроменяющихся обстоятельствах.

Мы полагаем, что успешность многофакторной и многозадачной деятельности полицейских постовых предполагает развитую профессионально-психологическую компетентность сотрудников органов внутренних дел.

Профессиональная деятельность полицейских-постовых относится к субъект-субъектной деятельности. Основой труда сотрудников ППС (патрульно-постовой службы полиции) является взаимодействие в системе «человек-человек». Это указывает, что в содержание профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел необходимо включать социально-психологические знания, умения, навыки².

Профессиональный контакт полицейского с гражданами имеет в своей основе психологическое содержание как «совокупность отношений и зависимостей, возникающих в процессе общения между людьми» [4, с. 113]. Данные проведенных исследований показывают, что до 80 % служебного времени сотрудника полиции приходится на работу с людьми [5]. Таким образом, навыки грамотного построения коммуникации с другими людьми являются ключевыми в работе полицейского.

Исследователи М.И. Марьин, Ю.Г. Касперович, В.Е. Петров, М.В. Смирнова, В.В. Вахнина, Л.Г. Носкова, Н.В. Сердюк, В.П. Трубочкин коммуникативную компетентность³ выделяют как составляющую профессионализма сотрудника полиции⁴.

В аспекте профессиональной деятельности полицейского коммуникативная компетентность понимается как «интегральное личностное качество, обеспечивающее ситуационную адаптивность и свободу владения вербальными и невербальными средствами общения, возможность адекватного отражения психических состояний и личностного склада

¹ Егоров Ю.В. Влияние личностных свойств на успешность правоохранительной деятельности: Автореф. дисс. ... на соиск. уч. ст. канд. психол. наук. Новосибирск, 1998. — 18 с.

² Аврамцев, В.В. Психологическая подготовка сотрудников оперативных подразделений ОВД [Текст]: практическое пособие / — М.: ЦОКР МВД России, 20 с.

³ Марьин М.И., Касперович Ю.Г., Петров В.Е., Смирнова М.В., Вахнина В.В., Носкова Л.Г., Сердюк Н.В., Трубочкин В.П. Психологическое обеспечение формирования и развития культуры общения и коммуникативной компетентности у сотрудников органов внутренних дел: учеб.-метод. Пособие / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. — М.: ЦОКР МВД России, 2007. 192 с.

⁴ Марьин М.И., Петров В.Е., Адаев А.И., Боренко А.В. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел: Учебно-методическое пособие. М.: ЦОКР МВД России, 2005.

другого человека, верной оценки его поступков, прогнозирование на их основе особенностей поведения воспринимаемого лица» [6, с. 46].

Другими словами, коммуникативные способности необходимы постовому-полицейскому для урегулирования конфликтных ситуаций на месте происшествия, для получения полной и достоверной информации о преступлении и мотивах его совершения, а также для взаимодействия с коллегами для обеспечения их подробной и точной информацией о случившемся.

Выделяются три блока коммуникативных задач, решаемых в процессе профессионального взаимодействия сотрудника правоохранительных органов:

- «Коммуникативные задачи, связанные с познанием, изучением собеседника. Этот класс коммуникативных задач решается тогда, когда сотруднику необходимо определить, кто за человек перед ним, как он относится к теме предстоящего разговора, к личности собеседника, каково его настроение, что он чувствует, каково его эмоциональное состояние.
- Коммуникативные задачи, связанные с передачей и получением информации, которые решаются в ходе общения с гражданами в различных ситуациях.
- Коммуникативные задачи, связанные с оказанием психологического воздействия на собеседника» [7, с. 78].

В выборку исследования вошли мужчины полицейские патрульно-постовой службы полиции — всего 104 человека. С целью определения влияния фактора стажа работы, общая выборка ППСП была разбита на три группы. В первую группу вошли полицейские со стажем работы от 1–3 лет; во вторую — со стажем работы от 3–7 лет; в третью — от 7–12 лет. С целью исключения влияния фактора звания, в выборку были включены полицейские в звании сержанта (младший сержант, сержант, старший сержант) и лейтенанта (младший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант).

В исследовании применялись методики: Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина, Тест Томаса-Килманна.

Учитывая стрессогенность профессиональной деятельности полицейских, важным становится адаптационный потенциал сотрудников ППСП. Адаптация человека рассматривается как сложный системный процесс, включающий в себя целостную, интегративную реакцию организма, направленную на поддержание его жизнедеятельности в условиях постоянно изменяющейся внешней среды (Сороко С.И., Алдашева А.А., 2012) [8; 9].

С точки зрения психофизиологических и психологических основ, адаптация — это «процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, позволяющей удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивать соответствие психической деятельности и поведения требованиям среды» [10; 11].

Согласно работам Маклакова А.Г. личностный адаптационный потенциал — «это взаимосвязанные между собой психологические особенности личности, определяющие эффективность адаптации и вероятность сохранения профессионального здоровья. К нему отнесены уровень нервно-психической устойчивости, самооценка, уровень конфликтности, морально-нравственные качества, ориентация на существующие нормы поведения»⁵.

⁵ Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих // Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб.: СПбГУ, 1996. 37 с.

Анализ влияния фактора стажа работы на показатели адаптационного потенциала показал значимое влияние исследуемого фактора на поведенческую регуляцию ($F = 112.067$, $p \leq 0.000$), коммуникативный потенциал ($F = 20.872$, $p \leq 0.000$), моральную нормативность ($F = 35.605$, $p \leq 0.000$) и интегральный показатель личностного адаптационного потенциала ($F = 37.922$, $p \leq 0.000$).

Таблица 1

Адаптационный потенциал сотрудников ППСП с различным стажем работы

	(I) Группа по стажу	(J) Группа по стажу	Sig.
Поведенческая регуляция (ПР)	1	2	0
		3	0
	2	1	0
		3	0
	3	1	0
Коммуникативный потенциал (КП)		2	0
	1	2	0
		3	0,005
	2	1	0
		3	0,008
Моральная нормативность (МП)	3	1	0,005
		2	0,008
	1	2	0
		3	0
	2	1	0
Личностный адаптационный потенциал {ЛАП}		3	0
	3	1	0
		2	0
	1	2	0
		3	0,067
	2	0	
	3	0	
	1	0,067	
	2	0	

Составлено автором

Сравнительный анализ групп по параметрам личностного адаптационного потенциала показал значимые различия между группами сотрудников ППСП со стажем работы 1–3 года и 3–7 лет ($p \leq 0.000$), а также у специалистов со стажем 7–12 лет и 3–7 лет ($p \leq 0.000$). Анализ средних значений показывает, что все группы исследуемых специалистов относятся к группе хорошей и нормальной адаптации. Однако адаптационный потенциал специалистов со стажем 3–7 лет принимает наиболее низкие значения и находится на нижней границе (табл. 1). Максимальные значения показатель личностного адаптационного потенциала принимают у сотрудников со стажем 1–3 года. Специалисты, данной группы адекватно ориентируются в ситуации, гибко адаптируются к новым условиям деятельности, без затруднений вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Функциональное состояние лиц этих групп в период адаптации остается в пределах нормы, работоспособность сохраняется. Личностный адаптационный потенциал сотрудников правоохранительных органов представляет собой целостное образование, включающее мотивационный потенциал [12]. Начинающие полицейские являются более мотивированными на достижение профессионального роста, одобрения своей деятельности со стороны руководителей и граждан. За счет этого качества они проявляют гибкость, готовность принимать предлагаемые условия труда и проще адаптируются к профессиональным вызовам.

Анализ способности к поведенческой регуляции показал значимые различия между всеми исследуемыми группами ($p \leq 0.000$). Поведенческая регуляция — это способность

сотрудника контролировать свое поведение во взаимодействие со средой. Нарушения поведенческой регуляции тесно связаны с эмоциональным истощением и отражаются на волевых процессах, а также в качестве процессов внимания. Такие нарушения способны негативно влиять на эффективность выполнения профессиональных задач, что увеличивает риски для жизни, как самих сотрудников ППСП так и граждан, обращающихся за помощью в экстренных ситуациях.

Анализ описательных статистик показывает, что сотрудникам со стажем 3–7 лет свойственен пограничный уровень нервно-психической регуляции, что указывает на вероятность нервно-психических срывов, а также отсутствие адекватной оценки себя и происходящего вокруг. В то же самое время, для сотрудников со стажем 1–3 года и 7–12 лет свойственен высокий уровень нервно-психической устойчивости, при этом максимальные значения данного показателя наблюдаются у специалистов на начальных этап профессиональной деятельности.

Исследование коммуникативного потенциала позволило установить значимые различия между группами 1 и 2 ($p \leq 0.000$), 3 и 1 ($p \leq 0.005$), а также 3 и 2 ($p \leq 0.008$). Коммуникативный потенциал — это комплекс форм, средств, путей интеграции своей деятельности с деятельностью других людей. «К числу наиболее важных личностных проявлений, составляющих коммуникативного потенциала, относят: уровень потребности в общении; его локализованность; наличие установки на общение с другими людьми; особенности эмоциональной реакции на партнера; собственное самочувствие человека в ситуации общения (степень удовлетворенности общением, «уверенность в общении»), а также коммуникативные умения и навыки» [13, с. 76].

Для сотрудников ППСП со стажем профессиональной деятельности 1–3 года и 7–12 лет свойственен высокий уровень коммуникативных навыков, не конфликтность и легкость в установлении социальных контактов. При этом для группы сотрудников ППСП со стажем 3–7 лет характерен пограничный уровень коммуникативных навыков, что может проявлять в периодических конфликтах с окружающими.

Были установлены статистически значимые различия по шкале моральной нормативности среди всех исследуемых групп ($p \leq 0.000$). Для специалистов со стажем 1–3 года свойственен высокий уровень морально-нравственной нормативности, что проявляется в успешной социализации, адекватной оценки своей роли в коллективы и допустимых границ поведения. В то время как для специалистов со стажем 3–7 лет свойственен пограничный уровень морально-нравственной нормативности, что может проявляться в периодическом отказе следовать принятым нормам и правилам поведения. Сотрудники ППСП со стажем 7–12 лет также попадают в группу с высоким уровнем моральной нормативности, а однако средние значений принимают значения на уровне нижнего порога.

Анализ коммуникативных стратегий в группе сотрудников патрульно-постовой службы со стажем работы 1–3 года показал (рис. 1), что наиболее предпочитаемыми стратегиями являются стратегии компромисса, уклонения и приспособления. Стратегия компромисса указывает на то, что когда необходимо принять срочное решение при дефиците времени, данная группа сотрудников патрульно-постовой ориентированы не только на дело, на конечный результат, но и на сохранение взаимоотношений с участниками взаимодействия. Приспособления как стратегия коммуникации указывает на тенденцию приносить в жертву собственные интересы ради другого человека. Целью является желание сохранить мир и добрые отношения с другими людьми, восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликтных взаимоотношений и даже не решение задачи. Стратегия уклонения или избегания указывает на отсутствие как стремления к кооперации, так и тенденции к достижению собственных целей. Такие показатели стратегий коммуникации в группе с

маленьким стажем службы у сотрудников патрульно-постовой службы могут свидетельствовать о недостаточной уверенности в своей профессиональной компетентности и отсутствие опыта ведения деловой коммуникации. Также, выбор стратегии уклонения от конфликта может свидетельствовать о нежелании испортить отношения с гражданами и коллегами и страхе негативной оценки своей деятельности и личности. Прибегая к стратегии уклонения и избегания, повышается вероятность ошибки в ходе работы над делом, так как значимо важные факты могут быть упущены сотрудником полиции. Также, в случае тяжелой конфликтной ситуации, стратегия уклонения может привести не к разрешению проблемы, а наоборот к её обострению.

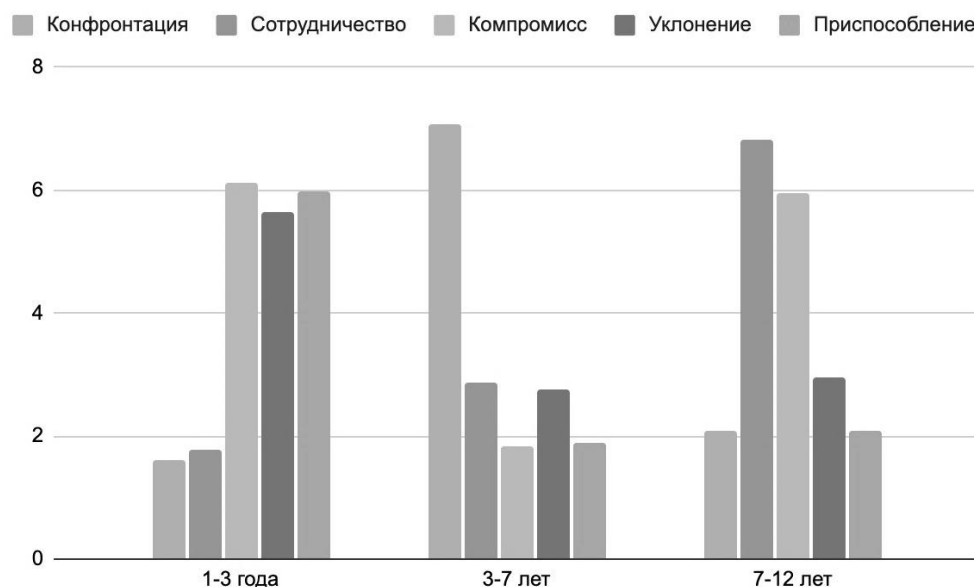


Рисунок 1. Предпочитаемые коммуникативные стратегии в зависимости от стажа работы (составлено автором)

Для специалистов со стажем работы 3–7 лет наиболее свойственны такие коммуникативные стратегии как конфронтация и чуть в меньшей степени компромисс. Стратегия конфронтации или соперничества наиболее часто проявляется в ситуации, когда одному из участников взаимодействия представляется очевидным, что предлагаемое им решение — наилучшее, отсюда появляется стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому, тем более что иного выбора нет и терять нечего. Делается попытка повлиять на других, провести свою линию, ибо цель оправдывает средства. По данным графика видно, что конфронтация — это основная стратегия коммуникации сотрудников этой группы. Проведенный корреляционный анализ с применением корреляционного критерия Пирсона показал, что тенденция предпочтения такой стратегии как конфронтация связана с коммуникативным потенциалом ($r = -0.342$, $p = 0.041$) и тенденцией избегать компромиссов ($r = -0.397$, $p = 0.017$). Использование такой стратегии зачастую дает быстрый результат разрешения конфликтной ситуации, однако этот результат может быть необъективным, а “вынужденный”, то есть сторона, на которую оказывается влияние с использованием стратегий соперничество и конфронтация, могут отступить от своей точки зрения из-за страха давления. Также, у самого применяющего такие стратегии может наблюдаться чувство вины, которое будет оказывать неблагоприятное влияние на его психологическое состояние, а как следствие и на качество исполнения служебных обязанностей.

Стратегия сотрудничества является наиболее сложной, так как требует продолжительной работы. Цель данной стратегии это разработка долгосрочного

взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным. Сотрудничество как способ разрешения конфликтов наиболее эффективен в ситуациях, где необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений, а также в случаях, когда необходима интеграция точек зрения и усиление личностной вовлеченности сотрудников в деятельность. Использование стратегии сотрудничества требует от полицейского больших эмоциональных, эмпатических и умственных затрат, а зачастую еще и большего количества времени на урегулирование конфликта. Однако, при этом конфликтная ситуация разрешается наиболее спокойным образом с сохранением доброжелательных отношений, что положительно влияет на репутацию полицейского и на его дальнейшее профессиональное взаимодействие с гражданами.

Для специалистов со стажем работы 7–12 лет наиболее свойственны такие коммуникативные стратегии как сотрудничество и компромисс.

Таким образом, нами показано, что коммуникативные стратегии полицейских постовых претерпевают изменения в ходе получения профессионального опыта. В начале профессионального пути, молодые полицейские стараются прибегать к компромиссу в коммуникации, но чаще уклоняются от конфликтных взаимодействий. По мере роста профессионального опыта выбор коммуникативных стратегий расширяется и к 3-му году службы преобладает конфронтация во взаимодействии с людьми, что может негативно складываться на отношении общества к полицейским и возникновению конфликтных ситуаций в рядах самих служащих. Однако, уже к 7-му году службы полицейские вырабатывают навыки эффективной коммуникации, заключающие в выборе таких стратегий как: сотрудничество и компромисс.

Ввиду того, что профессиональные условия службы полицейских-постовых определяются высокой стрессогенностью, то весь профессиональный путь сотрудника подразумевает непрерывную адаптацию к сложным условиям, что требует особенных психоэмоциональных затрат организма. Согласно исследованиям психологическая неподготовленность полицейского может становиться причиной смерти и ранений значительного числа сотрудников патрульно-постовой службы [15–17].

Наиболее уязвимой с точки зрения психического здоровья и эмоционального состояния являются полицейские со стажем работы от 3 до 7 лет. Результаты исследования инициативно указывают на необходимость психологической профилактики и поддержки данной группы полицейских, с целью предупреждения и коррекции эмоционального напряжения, дезадаптации и неэффективных коммуникативных стратегий. Полученные результаты также указывают на высокий риск развития профессиональных и личностных деформаций в данной группе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бодров В.А., Обознов А.А. Система психологической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора // Психол. журнал, 2000, Т. 21. — № 4. С. 32–40.
2. Завалова Н.Д., Пономаренко В.А. Психические состояния человека в особых условиях деятельности // Психологический журнал. 1983. Т. 4. № 6. С. 92–105.

3. Сидоров П.И., Соловьев А.Г., Барачевский Ю.Е., Маруняк С.В. Психолого-психиатрические аспекты чрезвычайных ситуаций // Медицина катастроф. 2008. № 3. С. 54–57, с. 55.
4. Смык В.А. Особенности психологической подготовки сотрудников патрульно-постовой службы ОВД РФ к деятельности в экстремальных ситуациях // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2016. № 1.
5. Щепанский Я. Элементарные понятия социологии. — М., 1969. — С. 113.
6. Коблов Ф.Ч. Коммуникативная компетентность и культура общения в служебной деятельности сотрудника полиции // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2012. № 4.
7. Слободчикова Ю.В. Развитие коммуникативной компетентности курсантов в контексте их профессионального становления // Вестник Московского университета МВД России. 2013. № 1.
8. Башкирский А.И. Общение и перевоплощение в оперативно-розыскной деятельности. Челябинск: Челябинский юридический институт МВД России, 2005. 154 с.
9. Сороко С.И., Алдашева А.А., Индивидуальные стратегии адаптации человека в экстремальных условиях // Физиология человека. 2012. Т. 38, № 6. С. 78–86.
10. Реан А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. 479 с.
11. Николаев Е.Л., Лазарева Е.Ю. Адаптация и адаптационный потенциал личности: соотношение современных исследовательских подходов // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2013. № 9. с. 19.
12. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизическая адаптация человека. Л.: Наука, 1988. 260 с.
13. Леонтьев А.А. Психолингвистические единицы и порождение речевого высказывания. — М., 1969, 214 с.
14. Макаров А.К. Психология профессионализма. — М., 1996.
15. Папкин А.И. Совершенствование профессионально-психологической подготовки сотрудников ОВД к деятельности в экстремальных условиях // Проблемы, пути становления и дальнейшего развития психологической службы органов внутренних дел: Материалы конференции практических психологов ОВД: В 2 ч. Ч. 2. Домодедово, 1998.
16. Столяренко А.М. Профессионально-психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел. М., 1987. 473 с.

Polyakova Natalia Anatolevna
Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia
E-mail: natali.polyakova.16@mail.ru

Adaptive and communicative potential of police patrol officers at various stages of professional activity

Abstract. The article presents the results of a study of the adaptive and communicative potentials of police officers at different stages of service in the internal affairs bodies. The authors present the results of the analysis of the influence of the length of service factor on the indicators of the adaptive and communicative potential of the patrol and guard service employees, carried out in the study. The authors have identified the most vulnerable period of service for the development of professional psychological competencies from 3 to 7 years. For a group of police officers with a 3–7-year service record, a borderline level of communication skills is characteristic, which can manifest itself in periodic conflicts with others. The article describes the preferred communication strategies of police guards at different stages of service. The analysis of communication strategies in a group of employees of the patrol and guard service with a work experience of 1–3 years showed that the most preferred strategies are the strategies of compromise, evasion and adaptation. For specialists with 3–7 years of work experience, the most typical communication strategies are confrontation and, to a lesser extent, compromise. For specialists with 7–12 years of experience, the most typical communication strategies are cooperation and compromise.

Thus, the results of the study show that the communication strategies of police guards undergo changes in the course of gaining professional experience. At the beginning of their work experience, police officers try to resort to a compromise in communication, but more often they avoid conflicting interactions. As professional experience grows, the choice of communication strategies expands and by the 3rd year of service confrontation prevails in interaction with people. The adaptability questionnaire (MLO-AM) was used to assess the adaptive capabilities of patrol guards. The communicative competence of employees was assessed using the Thomas-Kilmann test. In total, 104 police officers with various length of service in law enforcement agencies took part in the study.

Keywords: adaptation to service; adaptive potential; communicative potential; professional and psychological competence; patrol service