**Каськов Ігор Васильович. Організаційно-управлінські аспекти соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів: дис... канд. психол. наук: 19.00.09 / Національна академія держ. прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. - Хмельницький, 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Каськов І. В. Організаційно-управлінські аспекти соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – “Психологія праці в особливих умовах”. Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2004.Дисертацію присвячено дослідженню організаційно-управлінських аспектів соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів у військовій частині. Проведено вивчення явища соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів у військовій частині. Уточнено основні показники соціально-психологічної адаптованості молодого офіцера. Розроблено та апробовано методику організації соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів у військовій частині. Проведено експериментальне дослідження організаційно-управлінських аспектів соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів у військовій частині. За результатами дослідження розроблено практичні рекомендації командуванню військової частини щодо організації соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Аналіз результатів наукових досліджень стосовно соціально-психологічної адаптації особистості дозволяє стверджувати, що зацікавленість цією проблемою досить велика. Проте існують лише одиничні дослідження, предметом яких є пошук оптимальних шляхів організації соціально-психологічної адаптації особистості до особливих умов праці.На основі аналізу науково-психологічної літератури виявлено, що у загальному розумінні поняття “соціально-психологічна адаптація особистості”, відображає складну системну властивість особистості, яка обумовлюється умовами службової діяльності, а також змістом і взаємозв’язком її складових компонентів, які знаходяться в певній залежності і складають своєрідну структуру. Отже, з матеріалу, що наведений вище можна зробити такі висновки:2. Соціально-психологічна адаптація молодого офіцера є складним соціально-психологічним процесом, що полягає у взаємодії особистості молодого офіцера (вчорашнього курсанта) і нового соціального середовища (умов військової частини), під час якого узгоджуються вимоги та сподівання його учасників. Основними показники соціально-психологічної адаптованості молодого офіцера є: адаптивні здібності молодого офіцера; тривожність; задоволення службовою діяльністю; задоволення командуванням; задоволення підлеглими; задоволення побутовими умовами; готовність молодого офіцера надалі продовжувати службу у військовій частині.3. Під оптимальними шляхами організації соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів слід розуміти напрямки діяльності посадових осіб військової частини щодо надання допомоги молодим офіцерам у взаємодії з новим соціальним середовищем, під час якого узгоджуються їх вимоги та сподівання. До таких шляхів належать: управління процесом адаптації молодих офіцерів (планування, організація та контроль діяльності щодо соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів); діагностика адаптивних можливостей молодих офіцерів; психопрофілактика дезадаптивних станів молодих офіцерів; психокорекція дезаптивних станів у молодих офіцерів з низькими адаптивними можливостями.4. Під поняттям “методика організації соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів” слід розуміти узгоджені за цілями, завданнями і часом дії посадових осіб військової частини, які спрямовані на попередження виникнення дезаптивних станів у молодих офіцерів та підвищення їх адаптивних можливостей. Загальна структура методики має включати три етапи: *підготовчий етап* – етап підготовки до прибуття молодих офіцерів у військову частину; *основний етап* – допомога молодим офіцерам на початковому етапі служби у військовій частині; *заключний етап* – етап становлення і входження на посаду, придбання досвіду офіцерської служби.5. Система введення молодих офіцерів на посаду повинна включати такі основні форми та методи роботи військового керівника як безпосереднього організатора цієї роботи: розвиток системи наставництва; систематичне проведення індивідуальних бесід з молодими офіцерами посадовими особами управління військової частини; створення ефективної системи зворотного зв’язку між підлеглим та начальником; поточний контроль за діяльністю кожного молодого офіцера. Особливості психологічної роботи з молодими офіцерами у військовій частині визначаються рівнем їх соціально-психологічної адаптованості. Психолог проводить психологічну діагностику і виявляє рівень адаптивних здібностей молодих офіцерів. Крім цього визначає їх мотивацію та готовність надалі продовжувати військову службу. Далі, тісно взаємодіючи з посадовими особами військової частини, а також з командирами підрозділів та офіцерами-наставниками, психолог відслідковує процес входження молодого офіцера в офіцерський колектив, в колектив підрозділу, в який призначено на посаду, а також міжособистісні зв’язки з підлеглими та з командуванням. Об’єктом підвищеної уваги та безпосередньої підтримки військового керівництва та психологів є молоді офіцери, які схильні до дезаптаційних станів.6. У процесі проведення експерименту виявлено, що молоді офіцери, адаптуючись до нових умов службової діяльності у військовій частині, в залежності від своїх індивідуально-психологічних особливостей та рівня професійної підготовленості, мають різні рівні соціально-психологічної адаптованості. До початку формуючого впливу на експериментальну вибірку, як в експериментальних (ne = 57,5%), так і в контрольних (nk = 65,4%) групах, переважав середній рівень соціально-психологічної адаптованості молодих офіцерів. Крім цього спостерігаються досить високі показники низького рівня (ne = 31,7%, nk = 27,7%). Це вказує на те, що серед молодих офіцерів існує високий відсоток тих, хто має низький рівень адаптивних можливостей і потребує відповідної допомоги посадових осіб військової частини.При створенні чіткої системи узгоджених дій всіх управлінських ланок військової частини (здійснення розвиваючих та формуючих впливів на експериментальну вибірку) в експериментальних групах (nе) спостерігається чітка тенденція підвищення високого рівня до 25,7% та зниження низького до 6,8%. Поряд з цим позитивний напрям змін в контрольних групах (nк) відсутній: високий рівень адаптованості залишився на рівні 6,9%, низький - 24,8%.7. Експериментальне дослідження організаційно-управлінських аспектів соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів та аналіз наукових джерел дозволило нам розробити практичні рекомендації командуванню військової частини щодо організації соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів. В них розкрито особливості такої роботи, а також розроблено алгоритм діяльності посадових осіб щодо проведення місячника молодого офіцера.Таким чином ми, на основі теоретичного та експериментального дослідження організаційно-управлінських аспектів соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів, розробили та перевірили методику організації соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів у військовій частині, яка відображає чітку систему дій посадових осіб (від командира частини до командира підрозділу), а також пропозиції командуванню частини щодо оптимізації цієї діяльності. Тим самим ми підтвердили гіпотезу нашого дослідження та досягнули його мети.Слід зазначити, що перспективним напрямком подальших розвідок даної проблеми є розробка комплексної методики організації соціально-психологічної адаптації всіх категорій військовослужбовців, а також вивчення психологічних умов і шляхів розвитку психологічної готовності військових керівників до управління процесом соціально-психологічної адаптації підлеглого особового складу. |

 |