

На правах рукописи



ШУКЛИН Михаил Сергеевич

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ  
И ТЕКУЧЕСТЬ МОЛОДЫХ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В  
СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Специальность 22.00.04 – социальная структура,  
социальные институты и процессы.

А в т о р е ф е р а т  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Екатеринбург  
2006

Работа выполнена на кафедре социологии и управления общественными отношениями Уральской академии государственной службы.

Научный руководитель - доктор социологических наук, профессор Попов В.Г.

Официальные оппоненты - доктор социологических наук, доцент Уфимцев В.В.  
- доктор юридических наук, профессор Кодан С.В.

Ведущая организация - ГОУ ВПО «Челябинский государственный университет»

Защита состоится «25» декабря 2006 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д.502.009.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук в Уральской академии государственной службы по адресу: 620219, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 6б, зал Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Уральской академии государственной службы.

Автореферат разослан «24» ноября 2006 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат социологических наук, доцент



Т.Е. Зерчанинова

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность постановки проблемы.** Высокая социальная значимость функций органов внутренних дел предъявляет особые требования к профессиональной деятельности, уровню подготовки и компетентности сотрудников милиции, развитию мотивационной готовности к службе. Вместе с тем, проблема оптимизации подготовки специалистов-профессионалов для ОВД не может быть решена в полной мере без анализа и учета причин, влияющих на закрепление в подразделениях ОВД вновь принятых сотрудников, в первую очередь выпускников образовательных учреждений МВД России, так как именно они на настоящий момент остаются основным резервом комплектования территориальных органов внутренних дел профессионально подготовленными кадрами.

В этой связи возрастаёт необходимость социологического анализа особенностей трудовой адаптации и текущести молодых кадров органов внутренних дел, научная и практическая значимость которого определяется следующими положениями:

*Во-первых*, рассмотрение этой проблемы позволяет уточнить традиционные представления о методологии социологического исследования текущести кадров и трудовой адаптации. В частности, включить в эту методологию анализ особенностей формирования установок на стабильную трудовую деятельность по выбранной специальности, трансформацию жизненных ценностей и ориентаций на профессии молодых людей, избравших сферой своих социально-профессиональных интересов подготовку к деятельности по обеспечению правопорядка и безопасности.

*Во-вторых*, актуальность изучения данной проблемы во многом обусловлена возрастающей ролью социального института правоохранительной деятельности в целом и органов внутренних дел в частности в российском обществе. Имеет место количественный рост и качественное развитие преступности, сотрудники милиции кроме выполнения непосредственных функций по обеспечению охраны общественного порядка стали привлекаться к антитеррористическим операциям, непосредственному участию в боевых операциях, что привело к существенному росту профессионального риска. Соответственно возросла объективная потребность в подготовке специалистов необходимого уровня квалификации, что требует совершенствования профориентационной работы и процесса отбора абитуриентов, отвечающих неординарным требованиям к физическим, духовным и нравственным качествам, предъявляемым профессией.

*В-третьих*, анализ информационных материалов и руководящих документов МВД России в рамках исследуемой тематики позволяет утверждать, что в настоящее время при значительном уровне некомплекта личного состава в основных службах и подразделениях органов внутренних дел, наблюдается достаточно высокий уровень текущести молодых специалистов – выпускников ведомственных образовательных учреждений. В свою очередь, социологический анализ проблем текущести кадров и трудовой адаптации молодых специалистов ОВД может способствовать выявлению условий и факторов профессиональной деятельности, оказывающих негативное воздействие на характер трудовой адаптации и удовле-

творенность работой вновь принятых сотрудников, на формирование условий для оптимизации воспитательной, психолого-педагогической и образовательной деятельности в этих учебных заведениях.

Сказанное позволяет утверждать, что текучесть молодых кадров органов внутренних дел, выступающая в качестве показателя трудовой дезадаптации данной категории сотрудников, является достаточно значимой составляющей в комплексе проблем кадрового обеспечения, стоящих перед МВД России.

**Степень научной разработанности темы исследования.** В настоящее время можно выделить немногочисленную пока группу работ, в которых исследуются процессы текучести кадров и трудовой адаптации сотрудников органов внутренних дел. Анализу уровня и динамики фактической текучести кадров посвящены работы В.П. Брыггеева, А.В. Дулова, Е.В. Лапшина, Е.В. Ушаковой. Анализ мотивационной готовности выпускников образовательных учреждений МВД России к службе в органах внутренних дел представлен в работах Е.В. Авдеевой, Т.В. Мальцева, В.В. Вахниной, А.Т. Иваницкого. В связи с этим актуальными представляются исследования в области совместной профориентационной деятельности вузов системы МВД России и общеобразовательных учебных заведений, проведенные М.В. Воронцовым, И.В. Горлинским.

Особенности процесса трудовой адаптации молодых специалистов в службах и подразделениях органов внутренних дел рассматривались М.И. Марьиным, Ю.В. Драчевой, Ф.Б. Березиным, И.А. Георгиевой, Л.Д. Деминой, А.И. Коноваловым. Серьезного внимания заслуживают работы, посвященные изучению особенностей профессионального становления молодых специалистов ОВД. Данная проблема стала предметом изучения Л.Н. Антиловой, Г.С. Абрамовой, Е.В. Ермолаева, Т.П. Скляровой.

Значительное внимание исследователей на современном этапе привлекла проблема проявившихся «проблемных зон» в сфере социально-правовой защищенности как сотрудников органов внутренних дел в целом, так и категории молодых специалистов. В этой связи необходимо отметить работы Л.А. Бардымовой, Л.М. Колодкина, С.А. Порощук, И.А. Двойменного, Б.Н. Орлова.

Приоритетные задачи МВД России (в т.ч. необходимость профилактики высокого уровня фактической текучести кадров) отражены в работах Г.М. Мякишева, В.М. Федорова, Ю.А. Алферова, В.В. Гордеева, Ю.Г. Стрельникова, В.И. Колесникова, А.К. Никитина и др.

Следует отметить, что теоретические проблемы социологического анализа стабилизации трудовых коллективов и повышения эффективности их деятельности достаточно давно привлекают внимание отечественных и зарубежных исследователей. Вопросы влияния различных условий и факторов на повышение производительности труда, роль человеческого и группового факторов в рамках трудовой деятельности, межличностные отношения в трудовых коллективах, роль стимулов рассматривались классиками социологии (Ф.У. Тейлор, Т. Парсонс, П. Ф. Друкер, Э. Мэйо).

В отечественной социологии эта тема начала глубоко разрабатываться со второй половиной XX века. В указанный период широко развернулись конкретные исследования социальных проблем труда в различных регионах страны. В 1957-

1960 гг. группа уральских социологов (М.Т. Иовчук, Л.Н. Коган, Ю.Е. Волков) изучали культурно-технический уровень рабочего класса. В 1960–1964 гг. Г.В. Осипов, В.В. Колбановский, С.Ф. Фролов и др. на промышленных предприятиях Горьковской области выявили изменения в содержании и характере труда рабочих автоматизированного производства, а в 1961–1965 гг. ленинградские ученые во главе с А.Г. Здравомысловым и В.А. Ядовым исследовали отношение к труду молодых рабочих.

Тогда же определилась специализация ученых и научных центров, например, в Новосибирске и Уфе исследовались текучесть кадров (Н.А. Аитов, Н.С. Антосенков), социальные резервы повышения производительности труда (В.Г. Васильев, Ж.Т. Тощенко), профессиональный отбор (В.Н. Шубкин, М.Х. Титма). В Москве и Ленинграде разрабатывались теоретические вопросы мотивации труда (Н.Ф. Наумова, В.С. Магун, В.А. Ядов), проблемы социальной организации (Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин), развития трудового коллектива (Е.С. Кузьмин, В.Г. Подмарков). Ряд теоретических вопросов, посвященных представлениям о природе текучести кадров, функциям и механизмам данного процесса рассматривался Е.Г. Антосенковым, Т.И. Заславской, С.Г. Струмилиным, Р.В. Рыбкиной, В.А. Калмык, А.Г. Здравомысловым, В.Т. Мищенко и другими.

В последующий временной период исследования текучести кадров, трудовой и социальной адаптации, условий и факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие данных процессов в гражданских социальных институтах, трудового потенциала работника представлены работами А. В. Филиппова, В.И. Брудного, З.И. Прутца, М.И. Талалаев, Т.А. Кухаревой, Н.И. Шаталовой, В.В. Уфимцева, С.Н. Костиной, Н.Б. Отрадновой, П.П. Носова, М.А. Дмитриевой, В.Г. Попова, А.А. Крылова.

В рамках анализа степени научной разработанности темы исследования следует подчеркнуть, что отдельные моменты в изучении текучести кадров среди молодых специалистов ОВД – выпускников высших образовательных учреждений МВД России: мотивация увольнений, динамика данного процесса, условия и факторы, оказывающие влияние на текучесть кадров, – нашли свое отражение в социологической литературе. Вместе с тем, основное внимание в рамках указанных исследований уделяется анализу фактической текучести, в то время как процесс принятия решения об увольнении проходит несколько стадий и, анализируя только сам факт увольнения и его мотивировку, изучая только фактическую текучесть, можно прийти к некорректным выводам.

Изложенное выше предопределяет необходимость перехода от поверхностного описания показателей текучести кадров к углубленному и комплексному анализу адаптационного процесса – познанию его сущности, раскрытию его стадий и закономерностей, механизма диагностики и прогнозирования, и на этой базе – внесения корректирующих рекомендаций в существующую кадровую политику. Этими соображениями обусловлен выбор цели, задач, объекта и предмета данного исследования.

**Цель и задачи исследования.** Цель представленной диссертационной работы заключается в осуществлении теоретического и эмпирического социологического анализа тенденций, условий и факторов, определяющих характер трудовой

адаптации и уровень текучести кадров среди молодых специалистов - выпускников образовательных учреждений МВД России.

Работа по реализации поставленной цели развертывается в систему следующих задач:

1. Осуществить теоретико-методологический анализ понятия, структуры и функций трудовой адаптации применительно к деятельности по стабилизации профессионально-квалификационной группы молодых специалистов.

2. Проанализировать текучесть кадров как элемент движения трудовых ресурсов, показатель процесса трудовой дезадаптации. Рассмотреть виды текучести и проследить трансформацию понимания определения данного процесса.

3. Рассмотреть тенденции в изменении содержания функций текучести кадров в системе отношений «работник – организация – общество». Осуществить анализ видов функций текучести кадров как особого социального процесса, оказывавшего воздействие на организацию и управление деятельностью органов внутренних дел.

4. Проанализировать показатели фактической текучести молодых кадров ОВД в различных субъектах Российской Федерации.

5. На основании статистического и конкретного социологического исследования уровня потенциальной текучести кадров выпускников вузов МВД России определить условия и факторы, влияющие на характер трудовой адаптации данной категории сотрудников органов внутренних дел.

6. Рассмотреть социальные аспекты деятельности по рациональной и эффективной организации процесса трудовой адаптации выпускников вузов МВД России.

7. Разработать приоритетные направления деятельности по оптимизации процесса трудовой адаптации изучаемой категории сотрудников с целью профилактики и снижения уровня текучести кадров в подразделениях органов внутренних дел.

**Объект и предмет исследования.** В рамках диссертационной работы в качестве *объекта исследования* выступают молодые специалисты органов внутренних дел – выпускники высших учебных заведений МВД России, срок службы которых составляет менее трех лет. В качестве дополнительного объекта исследования выступают курсанты планируемого (на момент исследования) выпуска Уральского юридического института МВД РФ 2005 года. *Предметом исследования* является текучесть кадров среди молодых специалистов ОВД – выпускников высших ведомственных учебных заведений – как индикатор процесса трудовой дезадаптации данной категории сотрудников к различным аспектам профессиональной деятельности.

#### **Теоретико-методологические основы исследования.**

Фундаментальные методологические и теоретические основания, из которых исходит автор, содержатся в работах основоположников ряда направлений и «школ» мировой социологии: структурный функционализм Т. Парсонса, различные направления индустриальной социологии и теории менеджмента (Ф.У. Тейлор, Г. Гантт, Ф. Гилбретт, С. Томпсон, Г. Эмерсон, А. Маслоу, П.Ф. Друкер, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг, Р. Лайкет, Э. Мэйо).

Кроме того, поставленная задача потребовала обращения к исследовательским подходам отечественных социологов (Е.Г. Антосенков, В.А. Калмык, В.Г. Подмарков, В.Т. Мищенко, В.Г. Попов, А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Н.И. Шаталова и др.) в вопросах изучения адаптационных и мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. Опираясь на положения и идеи, содержащиеся в их работах, можно раскрыть специфику основных демографических, нравственно-психологических, социально-экономических, биографических, психологических, духовно-идеологических детерминант профессионального отбора, трудовой адаптации, реализации молодыми людьми их жизненных планов, удовлетворенности трудом в конкретной социально-экономической и территориальной ситуации.

Теоретическую основу исследования составили работы по социологии труда, социальной психологии и психологии управления, относящиеся к рассматриваемой проблеме. Осмысление и использование теоретических результатов, исследовательского инструментария, конкретных результатов расширяют возможности углубления и корректировки собственных позиций автора, позволяют полнее учесть влияние характера трудовой адаптации на стабильность кадрового ресурса организации.

Нормативно-законодательной базой исследования являются: Закон Российской Федерации от 18.04.1991 г. № 1026-1 «О милиции», «Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации», «Положение о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации», утвержденное приказом МВД России от 30.06.1994 г. № 221, Приказ МВД РФ № 829 от 06.11. 2003 г. Концепция совершенствования профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации и иные федеральные законы, нормативно-правовые акты и документы МВД России.

**Эмпирическая база исследования.** Теоретико-методологический анализ проблемы был сопряжен с конкретным социологическим исследованием уровня потенциальной текучести данной категории сотрудников ОВД как индикатора характера трудовой адаптации, а также с анализом условий и факторов, влияющих на формирование и развитие данного процесса.

В рамках проведенного исследования использовался метод сплошного опроса респондентов. В исследовании приняли участие 450 человек: 300 молодых специалистов ОВД – выпускников различных вузов МВД России, проходящих службу в подразделениях органов внутренних дел г. Екатеринбурга; 150 курсантов планируемого выпуска 2005 года Уральского юридического института МВД России.

В процессе работы использовались такие методы сбора первичной информации, как анкетирование, опрос экспертов, сравнительный анализ позитивного опыта деятельности, направленной на профилактику текучести кадров и оптимизацию трудовой адаптации молодых специалистов. В качестве экспертов выступали специалисты службы психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, специалисты кадрово-воспитательной службы и учебного отдела Уральского юридического института в количестве 37 человек.

Существенное значение для диссертационного исследования имел анализ информационных и статистических материалов, руководящих документов МВД России в рамках исследуемой проблематики.

**Научная новизна диссертационной работы** состоит в следующем:

1. Обоснована необходимость методологического синтеза структурно-функционального и деятельностного подходов к рассмотрению процессов трудовой адаптации и текучести молодых кадров органов внутренних дел в современном российском обществе. В рамках этого синтеза, понятие и особенности развития данных социальных процессов рассмотрены с учетом активной роли его участников.

2. Впервые осуществлен комплексный статистический и социологический анализ потенциальной и фактической форм текучести кадров как показателя трудовой дезадаптации молодых сотрудников органов внутренних дел в условиях общественных трансформаций.

3. Проведено сравнительное исследование уровня фактической текучести кадров выпускников высших ведомственных образовательных учреждений в различных субъектах Российской Федерации.

4. Разработана и эмпирически апробирована методика социологического исследования, с использованием которой проведен анализ уровня потенциальной текучести кадров молодых специалистов – выпускников вузов МВД России, что позволило определить совокупность субъективных и объективных условий и факторов, влияющих на данный процесс.

5. На основании обобщения теоретических материалов и практических рекомендаций разработана программа трудовой адаптации, включающая этапы профессиональной ориентации, вхождения в трудовую деятельность и самостоятельное профессиональное развитие молодых специалистов. Определены функции субъектов управления адаптационным процессом.

**Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:**

1. Применение структурно-функционального и деятельностного подходов к анализу трудовой адаптации и текучести молодых кадров ОВД дает возможность изучения влияния данных социальных процессов на функционирование органов внутренних дел.

2. В настоящее время необходимость изучения процесса трудовой адаптации выпускников вузов МВД России обусловлена ростом текучести кадров среди данной категории сотрудников органов внутренних дел, являющейся основным источником кадрового обеспечения территориальных подразделений ОВД профессионально подготовленными кадрами.

3. Повышенный уровень текучести кадров выпускников вузов МВД России оказывает непосредственное негативное воздействие на функционирование органов внутренних дел как основы социального института правоохранительной деятельности.

4. Текучесть кадров выпускников высших ведомственных образовательных учреждений в ее активной форме выступает одним из каналов движения трудовых ресурсов и заключается в индивидуальных перемещениях представителей указан-

ной категории сотрудников между сферами трудовой занятости. Данный процесс осуществляется самими сотрудниками и по их инициативе в силу влияния дезадаптирующих факторов, определяющих несоответствие места работы их потребностям и запросам.

5. В ряду факторов, определяющих неудовлетворенность работников какими-либо аспектами трудовой деятельности, основных мотивов увольнений, характеризующих потенциальную и фактическую текучесть кадров выпускников вузов МВД России, наиболее значимыми являются не только объективные условия, связанные с экономическим развитием регионов и рынка труда в них, социальной и бытовой неустроенностью, но и субъективные, связанные с оценкой возможностей для самореализации, самоутверждения, признания в избранной области, в коллективе, в системе социально-психологических отношений.

6. Текучесть кадров предстает в качестве индикатора характера трудовой адаптации молодых специалистов – выпускников вузов МВД России, понимаемой как процесс активного взаимного приспособления сотрудников указанной профессионально-квалификационной категории и организации, в качестве которой выступает подразделение ОВД. Данный процесс основывается на постепенном вхождении сотрудников в новые профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда.

7. Быстрота протекания и результаты адаптационного периода определяются, с одной стороны, субъективными особенностями адаптанта (адаптационный потенциал, наличие и качество адаптационных ресурсов), с другой – уровнем организации, управления и контроля за деятельностью по адаптации молодых специалистов, согласованных и скоординированных действий всех субъектов управления адаптационным процессом.

8. В рамках деятельности по оптимизации процесса трудовой адаптации, должно осуществляться непрерывное, контролируемое и, при необходимости, корректируемое воздействие на все выявленные факторы, влияющие на указанный процесс. В основу программы трудовой адаптации выпускников вузов МВД России должны быть положены принципы системности и непрерывности, так как кратковременное воздействие на отдельные условия и факторы, вызывает лишь неустойчивые положительные тенденции.

**Теоретическая и практическая значимость.** Теоретическое значение диссертации заключается в анализе текучести кадров среди молодых специалистов ОВД – выпускников высших образовательных учреждений МВД России как социального процесса, актуализировавшегося в рамках социального института правоохранительной деятельности, оказывавшего непосредственное влияние на эффективность его функционирования, на состояние правопорядка в Российской Федерации и, соответственно, на жизнь общества в целом; в определении базовых понятий текучести и трудовой адаптации молодых специалистов ОВД; анализе взаимодействия и взаимозависимости данных социальных процессов.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется новизной полученных результатов. Проведенное исследование позволило выделить совокупность социальных факторов и условий, оказывающих влияние на уровень реальной и потенциальной текучести кадров как индикаторов характера процесса

адаптации молодых специалистов ОВД, сформулировать ряд выводов и рекомендаций, которые могут быть использованы в практике деятельности кадрово-воспитательных аппаратов, направленной на оптимизацию процесса адаптации данной категории сотрудников подразделениях ОВД.

Материалы исследования и теоретические выводы могут использоваться в лекционных курсах «Социология», «Социология труда», «Социология управления», в спецкурсах по социологии государственной муниципальной службы, читаемых в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях юридического профиля, для слушателей системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов органов внутренних дел.

**Апробация результатов исследования.** Материалы, представленные в диссертационной работе, нашли свое воплощение в публикациях и выступлениях автора на научно-практической конференции «Актуальные проблемы формирования и совершенствования региональной программы профессиональной подготовки кадров в системе МВД России в 2004–2010 годах» (Екатеринбург, 2004) и в рамках ежегодных учебно-методических сборов профессорско-преподавательского состава Уральского юридического института МВД России в 2004–2006 гг.

Основные положения диссертационной работы, в т.ч. система комплексных мероприятий, направленная на профилактику высокого уровня текучести, диагностику уровня социально-психологической напряженности в подразделениях ОВД, оптимизацию процесса трудовой адаптации молодых специалистов в органов внутренних дел, прошли экспертную оценку Департамента кадрового обеспечения МВД России (ДКО МВД России) и в настоящее время внедрены в практическую деятельность кадрово-воспитательных аппаратов подразделений МВД России.

Главным управлением МВД по Уральскому федеральному округу указанные положения рекомендованы для использования в образовательном процессе в ведомственных образовательных учреждениях.

По теме диссертации автором опубликовано 6 работ общим объемом 1,6 п.л.

**Структура и объем диссертации** определены ее целями и задачами. Работа объемом 198 страниц состоит из введения, трех глав, шести параграфов, заключения, списка литературы, включающего в себя 196 источников, и трех приложений.

## 2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, формулируются цель и задачи работы, ее научная новизна, теоретическая и практическая значимость, определяется объект и предмет исследования, характеризуется методологическая, теоретическая, эмпирическая и нормативная база исследования, формулируются основные положения, выносимые на защиту, а также

данные об апробации результатов исследования и структуре представленной работы.

Первая глава «Георетико-методологические аспекты социологического анализа трудовой адаптации и текучести кадров» носит теоретический характер. В главе рассматриваются основные теоретико-методологические аспекты проблемы изучения трудовой адаптации и текучести молодых кадров применительно к специфике современных условий.

В первом параграфе «Трудовая адаптация: понятие, структура, функции, основные виды» автор обосновывает необходимость методологического синтеза структурно-функционального и деятельностного подходов при рассмотрении процессов трудовой адаптации и текучести молодых кадров органов внутренних дел в современном российском обществе. При этом структурно-функциональный подход к рассмотрению трудовой адаптации, выступает в качестве принципа системного исследования социальных явлений и процессов как структурно расчлененной целостности, в которой каждый элемент структуры имеет определенное функциональное назначение. В качестве структурно расчлененной целостности выступает трудовое поведение работников, а элементами структуры – мотивационные, профориентационные процессы, трудовая адаптация и текучесть кадров.

В рамках деятельностного подхода, понятие и особенности развития данных социальных процессов рассмотрены с учетом активной роли его участников.

Наиболее полно, по мнению автора, отношения взаимозависимости и взаимосвязи в рамках данной системы раскрываются именно между процессами трудовой адаптации и текучести кадров. Понятие функции при этом предстает в качестве зависимости, при которой изменения в одной части системы оказываются производными от изменений в другой ее части. Например, повышение уровня текучести кадров от наличия и качества дезадаптирующих особенностей организации и условий трудовой деятельности.

В указанном разделе работы рассматривается развернутая классификация основных направлений, видов, форм и функций трудовой адаптации, а также анализ содержательной и организационной стороны данного социального процесса применительно к особенностям исследуемой профессиональной среды.

Значительную методологическую проблему представляет оценка адаптационного потенциала работника, понимаемого автором как совокупность качеств, определяющих быстроту и успешность вхождения сотрудника в новую сферу трудовой деятельности. Попытка ее решения была предпринята Е.Авраамовой, Д.Логиновым. Исходя из предположений о принципиальной сопоставимости и равновесности адаптационных ресурсов, они предложили балльную интегральную оценку адаптационного потенциала (от 1 до 5 баллов) по четырем видам «человеческого капитала» - образовательному, профессиональному, информационно-культурному и социальному. Однако эти виды элементов адаптационного потенциала не являются исчерпывающими.

Как отмечает Н.Ф. Наумова, сегодня для вертикальной мобильности (а значит и для успешной трудовой адаптации) индивида наиболее сильными являются следующие факторы: пол, возраст, форма собственности и отрасль, в которой трудится работник.

По мнению других авторов, (Е.И. Головаха и Н.В. Панина, Н.И. Шаталова, В.Г. Попов) существенное влияние на адаптационный потенциал личности оказывают социально-психологические и социально-демографические особенности субъекта; уровень, профиль и качество образования; материальное положение; характер взаимоотношений с окружающими индивида людьми; социально-профессиональный статус; национально-этническую принадлежность; социальное происхождение; социальный и трудовой опыт.

Автор отмечает, что эффективность протекания адаптационного периода зависит не только от адаптационного потенциала сотрудника, количества и качества адаптационных ресурсов, но и определяется воздействием формальных и неформальных субъектов управления адаптационным процессом. Соответственно в рамках изучения процесса трудовой адаптации одним из приоритетных становится деятельностный подход, позволяющий раскрыть понятие и особенности развития данного социального процесса с учетом активной роли его участников.

Результатом трудовой адаптации является стабилизация кадров, основанная на соответствии между требованиями организации и интересами работника. В то же время, автор акцентирует внимание на том, что указанное соответствие никогда не бывает абсолютным. Кроме того, оно носит обратимый характер и в любой момент может нарушиться, так как личность работника, его интересы и потребности претерпевают изменения, а любая организация в своем развитии более инертна и возникающие разногласия между интересами работника и организации зачастую разрешаются не путем изменений условий в пользу работников, а его решением о смене места работы.

Таким образом, трудовая адаптация как сложный, многонаправленный процесс предстает в качестве адаптивно-адаптирующей деятельности, в ходе которой происходит *взаимное приспособление работника и организации при постепенной врабатываемости работника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда*.

По мнению автора, успешная трудовая адаптация вновь принятого сотрудника является основой его закрепления в организации, в то время как недостатки адаптационного процесса могут обуславливать формирование неудовлетворенности какими-либо сферами трудовой деятельности и желание сменить место работы.

Во втором параграфе первой главы «Текущесть кадров как социально-экономическая проблема» автор дает определение понятию «кадры» и показывает эволюцию понимания роли этого фактора в деятельности организации. В данном разделе диссертационного исследования рассмотрен процесс постепенного перехода от полного игнорирования человеческого фактора, дополняемого стремлением работодателей обеспечить тотальный контроль за рабочими, до того момента, когда к концу 19 – началу 20 века в большинстве развитых стран объективно вырзела идея – обратиться к тем резервам, которые кроются в самом человеке, работнике, пробудить его заинтересованность в эффективной и результативной деятельности. Данный период характеризуется активизацией исследований в рамках различных направлений индустриальной социологии и теории менеджмента (Э. Мэйо, Ф.У. Тейлор, П.Ф. Друкер и др.). В новейшее время в развитых странах экономически стабильны и процветают те организации, которые имеют четкую ори-

ентацию на персонал, его потребности и интересы. Сотрудники рассматриваются ими не как издержки, а как достояние организации.

В рамках указанного раздела диссертационного исследования автор рассматривает процесс перераспределения кадров на уровне любой государственной организации и, на основе анализа существующих каналов движения трудовых ресурсов, дает определение ключевому понятию «текущесть кадров», понимаемому как движение кадров, которое обусловлено *неудовлетворенностью работников* какими-либо аспектами трудовой ситуации или *неудовлетворенностью администрации* организации трудовым поведением работника. Кроме того, анализируются виды указанного социального процесса.

Основываясь на том, что большинство исследований текущести кадров связанны лишь с увольнением работников из организации по собственному желанию (активной формой текущести), диссертант делает вывод, что оба указанных выше канала движения относятся к разным сторонам взаимодействия работника и организации, слишком различны, чтобы их можно было анализировать вместе. Соответственно, в качестве предмета исследования выступает активная форма текущести кадров, определяемая автором как *один из неорганизованных каналов движения трудовых ресурсов, состоящий из индивидуальных перемещений работников между отраслями и сферами трудовой деятельности, осуществляемых самими сотрудниками и по их инициативе в силу влияния дезадаптирующих условий и факторов, определяющих несоответствие места работы существующим потребностям и интересам работника*.

Теоретический анализ текущести кадров, дает диссертанту основания утверждать, что в системе «работник – организация – общество» изучаемый социальный процесс как результат стремлений трудящихся к реализации своих интересов и потребностей, теснейшим образом связан с интересами организации – работодателя и всего народного хозяйства и общества в целом. С первой она находится в очевидном конфликте по причине несоответствия запросов работника к месту работы и уровнем их фактического удовлетворения, с остальными – не всегда. Общество, в конечном итоге, лишь выигрывает в тех случаях, когда в результате перехода работник получает работу, более соответствующую его склонностям, повышает свою квалификацию, улучшает жилищно-бытовые условия и т.п. Все это в результате способствует повышению уровня удовлетворения потребностей работника и, соответственно, повышению эффективности его деятельности.

Вместе с тем, основываясь на информационных материалах ДКО МВД России, диссертант отмечает тот факт, что в настоящее время происходит процесс активного «размывания» кадрового ядра органов внутренних дел, что оказывает непосредственное негативное воздействие на эффективность выполнения всего комплекса задач, возложенного на органы внутренних дел по охране правопорядка и безопасности. Особую значимость представляет достаточно высокий уровень текучести молодых специалистов ОВД – выпускников вузов МВД России, являющихся приоритетным источником комплектования органов внутренних дел профессионально подготовленными кадрами.

В сложившихся условиях, текучесть молодых кадров ОВД предстает в качестве показателя трудовой дезадаптации данной категории сотрудников под воздействием совокупности социальных, материально-бытовых условий и обстоя-

тельств; демографических и нравственно-психологических характеристик личности; социально-экономические, биографические, психофизиологические и психологические факторы, которые затрудняют процесс вхождения и закрепления личности в новой профессиональной среде.

Количество и значимость указанных условий могут не совпадать у разных выпускников, однако, все они в той или иной мере, в зависимости от собственного содержания и степени интенсивности, оказывают воздействие на трудовую адаптацию указанной категории сотрудников, мотивационную готовность к выбранной профессиональной деятельности и, соответственно, на процесс текучести.

Таким образом, проблема кадровой текучести молодых специалистов МВД России и трудовая адаптация, как один из важнейших факторов, определяющих данный процесс, являются одними из наиболее значимых в комплексе проблем кадрового обеспечения, стоящих перед МВД России, так как от их решения во многом зависит состояние правопорядка в Российской Федерации. Наряду с этим, проблема текучести кадров среди выпускников высших образовательных учреждений МВД России исследована недостаточно, в основном представлена статистическим учетом без анализа социальных факторов и условий, определяющих данный процесс.

Вторая глава диссертационного исследования «Текущесть молодых кадров ОВД и трудовая адаптация как предмет эмпирического социологического анализа» посвящена непосредственному изучению фактической и потенциальной текучести молодых специалистов – выпускников вузов МВД России, мотивов увольнений и удовлетворенности молодых кадров ОВД различными аспектами трудовой деятельности.

В рамках первого параграфа «Фактическая текучесть молодых кадров МВД России как показатель трудовой дезадаптации» автором осуществлен анализ активной формы фактической текучести молодых специалистов ОВД – выпускников высших образовательных учреждений МВД России в период с 1996 – 2005 гг. В основу анализа легли сведения, представленные кадровыми аппаратами МВД – ГУВД – УВД субъектов Российской Федерации и образовательными учреждениями МВД России; статистические данные ГИЦ и ИМЦ ДКО МВД России; результаты научно-исследовательских работ, выполненных Санкт – Петербургским университетом, Белгородским ЮИ МВД России и Уральским ЮИ МВД России.

На основании анализа статистических данных, диссертант, кроме значительного среднего уровня фактической текучести, отмечает весьма существенное различие между МВД-ГУВД-УВД субъектов Российской Федерации по количеству выпускников, уволившихся как в период первого года службы, так и в период до 3-х лет, после окончания ими ведомственного вуза. Дальнейший анализ показывает, что речь идет не о «лучших» или «худших» региональных показателях, а о закономерности, которая выявляет зависимость текучести молодых специалистов от социально-экономического положения; включенности региона в рыночные отношения и соответствующего данному уровню рынку труда в регионе; иных объективных и субъективных факторов, влияющих на процесс «закрепляемости» данной категории сотрудников.

Результаты опроса сотрудников, уволившихся со службы, позволили автору выделить и проанализировать ряд факторов социально-экономического, социаль-

но-психологического и организационно - кадрового характера, оказывающих непосредственное влияние на процесс трудовой адаптации и текучесть молодых кадров ОВД. Действие всех этих факторов носит взаимосвязанный характер. Например, низкий уровень денежного содержания сотрудников (который в качестве основного мотива увольнений указали 100% опрошенных) является одной из наиболее приоритетных причин низкого престижа службы в ОВД, сокращения числа потенциальных кандидатов на службу в систему МВД.

Среди других факторов, оказывающих влияние на характер трудовой адаптации и, соответственно, текучесть молодых специалистов респонденты выделяют формально функционирующий в ряде подразделений институт наставничества, неблагоприятный социально-психологический климат, неудовлетворенность различными аспектами трудовой деятельности.

Исходя из анализа статистических данных, автор делает вывод о том, что на протяжении достаточно длительного времени, прослеживается динамика роста среднего уровня текучести молодых специалистов ОВД – выпускников ведомственных образовательных учреждений в большинстве МВД-ГУВД-УВД субъектов Российской Федерации. Кроме того, материалы исследований текучести молодых кадров органов внутренних дел, позволяют утверждать, что данный процесс обусловлен не мимолетными, необдуманными порывами, а «хронической» дезадаптированностью большинства сотрудников к социально-экономическим, психологическим, организационным и другим условиям трудовой деятельности.

В рамках анализа проблемы фактической текучести кадров среди исследуемой категории молодых специалистов в Свердловской области диссертант отмечает следующее. Представленный в параграфе анализ уровня укомплектованности штатного состава основных служб и подразделений ГУВД Свердловской области показывает достаточно высокий уровень некомплекта личного состава органов внутренних дел. Примечательно, что в тех службах, куда после выпуска распределяется большая часть молодых специалистов – криминальная милиция, милиция общественной безопасности и подразделениях, которые входят в состав указанных служб – уровень текучести кадров гораздо выше, чем даже в соседних территориальных областях – Челябинской, Курганской, Тюменской. Данное положение может объясняться как спецификой профессиональной деятельности в указанных подразделениях и службах, так и социально-экономическими особенностями региона, рассмотренными в соответствующем разделе работы.

Анализируя статистические данные ДКО МВД России, автор отмечает, что уровень текучести молодых специалистов - выпускников образовательных учреждений МВД России существенно ниже аналогичного показателя для лиц других категорий, принимаемых на службу в ОВД. Данное положение соответствует действительности и при сравнительном анализе увольнений молодых сотрудников ОВД в Свердловской области. Можно предположить, что меньший уровень текучести выпускников является результатом целенаправленного учебно-воспитательного процесса, проводимого коллективами образовательных учреждений МВД России, по формированию мотивационной готовности, профессионально важных личностных качеств и морально-психологической подготовке курсантов к будущей трудовой деятельности. Таким образом, диссертант высказывает мысль о том, что молодые специалисты ОВД – выпускники образовательных учреждений

системы МВД России обладают большим адаптационным потенциалом по сравнению со своими коллегами, пришедшими в органы внутренних дел из других (гражданских) сфер деятельности.

Вместе с тем, необходимо отметить, что количество выпускников основного в области ведомственного высшего образовательного учреждения готовящего профессионально обученные кадры для органов внутренних дел – Уральского юридического института МВД России с 2003 по 2005 гг. уменьшилось почти в два раза, что обусловлено снижением числа абитуриентов.

В рамках анализа фактической текучести молодых кадров ОВД, автором обосновывается предположение, что снижение уровня текучести молодых кадров ОВД возможно в рамках социологического исследования с использованием его выводов для выработки практических рекомендаций по организации процесса трудовой адаптации молодых специалистов и повышению их стабильности. В то же время, по мнению диссертанта, при исследовании процесса текучести кадров нельзя ограничиваться одним лишь статистическим учетом сотрудников данной категории, уволившихся из органов внутренних дел. Необходимо также получить и проанализировать информацию о тех, кто этого не сделал, но находится на пути к принятию подобного решения. Соответственно, следующим шагом в рассмотрении процесса текучести молодых кадров ОВД является анализ уровня удовлетворенности молодых сотрудников различными аспектами трудовой деятельности и рассматривается механизм его воздействия на желание сменить сферу или место трудовой деятельности.

Во втором параграфе второй главы «Влияние условий и факторов профессиональной деятельности на трудовую адаптацию и потенциальную текучесть молодых кадров ОВД» одно из центральных мест занимает сравнение удовлетворенности молодых специалистов практических органов внутренних дел различными аспектами трудовой деятельности и результаты исследования особенностей формирования установок на стабильную трудовую деятельность по полученной специальности будущих выпускников. То есть, проводя сравнительный анализ оценок реальных и ожидаемых характеристик профессиональной деятельности, были определены не только «критические точки», определяющие уровень удовлетворенности трудовой деятельностью и, соответственно, потенциальную текучесть, но и уровень психологической, мотивационной готовности респондентов к их преодолению.

Следует отметить, что при оценке особенностей организации и условий трудовой деятельности в практических органах внутренних дел, молодые специалисты ОВД исходят из накопленного, в той или иной степени, личного опыта. Иначе обстоит дело с будущими выпускниками ведомственных образовательных учреждений. Не имея достаточно продолжительного опыта работы по специальности (кроме преддипломной практики), свое мнение об условиях службы в практических органах внутренних дел они, по большей части, выстраивают на основании сведений, поступающих к ним из других (нежели трудовой опыт) источников (друзья, родственники, СМИ). Примечателен тот факт, что 16,7% от общего числа опрошенных респондентов отметили свое полное незнание данных условий. Применительно к последней категории будущих молодых специалистов можно спрог-

позировать, что именно они, в первую очередь, могут войти в «группу риска», столкнувшись с реалиями повседневной профессиональной деятельности.

Анализируя уровень удовлетворенности реальными и предполагаемыми характеристиками трудовой деятельности, диссертант приходит к следующему выводу. Оценка практическими сотрудниками и будущими выпускниками большинства условий и факторов в рамках трудовой деятельности характеризуется значительной степенью неудовлетворенности. Данное положение проявляется как в неудовлетворенности характеристиками рабочего места: распределение после выпуска из ведомственного вуза, должность, содержание работы, карьерный рост, система материального и морального стимулирования, так и существующим, на настоящий момент, социально-экономическим положением на разных уровнях профессиональной сферы (МВД – ГУВД – ГРУОВД). Указанное положение оценивается респондентами как кризисное (44,1%; 41% и 45,7% соответственно).

Кроме того, значительная доля практических сотрудников ОВД (72,4%), анализируя характеристики первоначального периода службы, отметила, что перемена сфер деятельности (смена учебной деятельности в образовательном учреждении МВД России на непосредственную профессиональную деятельность в рамках полученной специальности) сопровождается множеством стрессогенных факторов. Новый разновозрастный коллектив, новые обязанности и предъявляемые требования, отличный от прежнего стиль руководства, недостаток практических навыков, оказывают непосредственное воздействие на быстроту и успешность трудовой адаптации и «закрепление» молодых сотрудников. В рамках дальнейшего анализа трудностей адаптационного периода выявлено отсутствие четкой программы трудовой адаптации, социально-психологического «сопровождения» вновь принятого сотрудника.

Автор отмечает, что переход к рыночным отношениям, плюралистическому гражданскому обществу, правовому, социально ориентированному государству вносит весьма существенные корректизы в жизненные планы и программы молодежи и, особенно в их практическую реализацию. Прежде всего, коренным образом изменяется ориентация молодежи на «престижные» и «не престижные» профессии. Сегодня в общественном сознании и ценностных ориентациях молодёжи приобретают всё большую привлекательность профессии и специальности, обеспечивающие, в первую очередь, получение высоких устойчивых доходов, тех или иных привилегий, льгот и т.п. Данное положение подтверждается тем, что значительная часть респондентов (как практических сотрудников 51,7%, так и курсантов 40%) в структуре деятельностных стратегий выделяют получение дополнительного образования, подчеркивая, что приоритеты выбора дополнительной специальности будут продиктованы ее востребованностью на рынке труда.

Соответственно, в настоящее время, оценка молодыми кадрами ОВД престижа социального статуса профессии, преимущественно базируется не на анализе эффективности деятельности милиции (высокий уровень преступности и низкую раскрываемость преступлений в качестве критериев оценки престижа указали лишь 5,7% и 5,0% соответственно), а на относительной малооплачиваемости трудовой деятельности – 33,6%.

На основании анализа конкретных критериев планируемого поведения респондентов автор приходит к выводу, что уровень потенциальной текучести моло-

дых кадров – практических сотрудников ОВД составляет 73,6%. В этот показатель включена как внутренняя потенциальная текучесть: «сменить работу в рамках от-дела» - 20,3%; «перейти в другой отдел» - 20,3%, так и внешняя «уволиться из ОВД» - 33,0%.

Общий уровень внутренней и внешней потенциальной текучести курсантов составляет в целом 54,7%, из которых хотели бы работать по другой специальному-сти в ОВД – 22,7%; перейти в другие государственные силовые структуры - 2%. Планируют перейти в гражданские сферы деятельности, то есть уволиться из ор-ганов внутренних дел - 30%.

В заключение данного раздела работы, диссертант делает вывод о том, что проблема текучести молодых кадров ОВД, на современном этапе, в силу значимо-сти последствий данного процесса, требует неотложных мер по стабилизации и профилактике сложившейся негативной ситуации.

Третья глава диссертационного исследования «Оптимизация трудовой адаптации и профилактики текучести кадров» посвящена рассмотрению особенно-стей рациональной организации процесса трудовой адаптации и приоритетных на-правлений деятельности в рамках профилактики текучести молодых кадров ОВД.

В рамках **первого параграфа** «Социальные аспекты организации процесса трудовой адаптации молодых специалистов ОВД», анализируя результаты опроса экспертов, автор отмечает, что мотивом поступления в ведомственное образова-тельное учреждение МВД России часто является получение бесплатного юридиче-ского образования, а не служба в органах внутренних дел. Диссертант высказывает мысль, что выход из сложившейся ситуации следует искать как в социально-экономической сфере, так и на путях разработки новых научных подходов и педа-гогических технологий. Речь идет об отработке гибкой системы профилей, их объ-единения с учреждениями среднего и высшего образования, усиления роли учеб-ных дисциплин, обеспечивающих включение будущих абитуриентов в процесс профориентации и предпрофессиональной подготовки в рамках учебных комплек-сов «школа – вуз», «школа – колледж – вуз» и т.п.

Создание данной системы, на взгляд автора, позволит реализовать педагогиче-ские подходы, ориентирующие на активизацию совместной профориентационной деятельности юридического вуза МВД России и общеобразовательных учреждений, привлечь к участию в профориентационной деятельности специалистов органов внут-ренних дел и сотрудников управления системой образования, организовать единое профориентационное пространство, охватывающее вуз МВД России и общеобразова-тельные учреждения, которое позволит наиболее эффективно и полно использовать все направления профориентационной работы.

Автор диссертационного исследования полагает, что совместная профориен-тационная деятельность как процесс взаимодействия профессорско-преподавательского состава, руководства вуза и педагогического коллектива об-щеобразовательных учреждений по подготовке учащихся к выбору милиционской профессии позволит дать будущим абитуриентам более высокий уровень подго-товки, лучше адаптировать их к восприятию профессиональных образовательных программ и дисциплинарных требований, сформировать мотивационную готов-ность к учебе в вузе МВД России и дальнейшей службе в органах внутренних дел.

Такого рода ориентация даст возможность подготовить молодежь к сознательному выбору профессии сотрудника милиции, сформировать ведомственным вузам свой контингент потенциальных абитуриентов и предоставить образовательным учреждениям МВД России возможность альтернативного выбора, тем самым, снизив уровень «отсева» курсантов по причине нежелания учиться.

В указанном разделе работы рассмотрены следующие основные этапы подготовки и реализации программы трудовой адаптации курсантов и молодых специалистов органов внутренних дел: 1) Этап профессиональной ориентации, который продолжается в течение обучения в ведомственных образовательных учреждениях до начала практической службы молодого специалиста в конкретном территориальном органе внутренних дел; 2) Этап вхождения в трудовую деятельность. Начинается с момента выпуска молодого сотрудника из вуза МВД России и распределения его в подразделение ОВД; 3) Этап самостоятельного профессионального развития вновь принятого сотрудника в коллективе подразделения до его полной совместимости с трудовой средой.

В рамках выделенных этапов диссертантом определены задачи по оптимизации процесса трудовой адаптации молодых кадров органов внутренних дел, проанализированы функции субъектов управления данным процессом – руководителя подразделения, непосредственного руководителя новичка, наставника, штатного психолога и сотрудников кадрово-воспитательного аппарата.

Смена этапов трудовой адаптации характеризуется, во-первых, постепенным уменьшением активности «сопровождения» молодого сотрудника со стороны основных субъектов управления процессами профессиональной адаптации, во-вторых - увеличением его профессиональной самоотдачи и достижением оптимальной результативности в служебной деятельности.

На основании обобщения теоретических материалов и практических рекомендаций, автором разработан и предложен проект «Индивидуального плана работы молодого специалиста ОВД на испытательный срок», который состоит из двух частей: вхождение в должность и работа в должности.

*План вхождения в должность* рассчитан на один месяц работы, начиная со дня приема. Составляется в конце первой недели непосредственным руководителем, согласовывается с отделом кадров и психологом и доводится до сведения сотрудника (под роспись). Предполагает полное освоение новичком его обязанностей, хорошую ориентацию в деятельности и структуре подразделения (службы). Записывается в первой части «Индивидуального плана работы на испытательный срок», где и фиксируются результаты его выполнения. На этой стадии оцениваются адаптивность и обучаемость молодого специалиста.

*План работы в должности* рассчитан на остальную часть испытательного срока. Молодой сотрудник, совместно с наставником и непосредственным руководителем составляет программу своей деятельности на каждый месяц. Итоги выполнения фиксируются во второй части «Индивидуального плана работы на испытательный срок». В этот период оценивается соответствие сотрудника занимаемой должности, его профессиональные знания, соблюдение дисциплины, потенциал и возможности дальнейшего роста.

Во втором параграфе третьей главы «Приоритетные направления трудовой адаптации и профилактики текучести кадров», анализ социальных аспектов

организации процесса трудовой адаптации молодых специалистов ОВД сопряжен с рассмотрением наиболее значимых путей предупреждения негативных явлений в процессе трудовой адаптации молодых сотрудников.

Основываясь на том, что удовлетворение материально-бытовых потребностей вновь принятых сотрудником в жилье, более высоком уровне жизни, в лучших условиях труда зачастую не может быть осуществлено силами руководства конкретного подразделения ОВД, автор делает вывод, что в системе основных направлений оптимизации трудовой адаптации и профилактики текущести молодых кадров в территориальных органах внутренних дел наибольшую значимость должна иметь деятельность, связанная с воспитательной работой и обеспечением условий для развития активности личности. Из них диссертант выделяет и анализирует следующие:

- формирование и развитие первичного трудового коллектива;
- обогащение и обновление целей деятельности личности и коллектива;
- обеспечение условий самоутверждения личности в труде;
- формирование представлений о значимости выполняемой работы;
- работа по формированию благоприятного социально-психологического климата;
- рациональное использование системы стимулирования трудовой деятельности.

В указанном разделе исследования отмечается, что работа по повышению уровня стабильности молодых специалистов и их скорейшему и успешному закреплению на местах трудовой деятельности предполагает наличие механизма (процедуры) диагностики удовлетворенности молодых кадров своей работой и ее содержательными аспектами, который позволял бы проводить учет, оценку и прогноз развития ситуации, предварительный анализ социально-психологической напряженности, ведущей к формированию трудовой дезадаптации, потенциальной и фактической форм текущести молодых кадров.

Решение поставленных задач, по мнению диссертанта, возможно в рамках мониторинга с использованием его выводов для разработки практических рекомендаций по профилактике складывающихся негативных аспектов трудовой ситуации.

В ходе исследования предполагается получение информации по следующим смысловым блокам:

«РАБОТА» - исследуется уровень удовлетворенности условиями трудовой деятельности и содержанием выполняемых профессиональных обязанностей;

«СТИМУЛЫ» - исследуется уровень удовлетворенности системой стимулирования труда (как материальной, так и моральной);

«ВЗАИМООТНОШЕНИЯ» - исследуется уровень удовлетворенности социально-психологическим климатом в коллективе на различных его уровнях;

«СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА» - исследуется уровень удовлетворенности деятельностью смежных служб социальной сферы (организация и качество питания, организация и уровень медицинского обслуживания и т.п.).

К указанным смысловым блокам при определенных заданных условиях исследования можно добавить пятый блок:

«ИНФОРМИРОВАННОСТЬ» - знание сотрудником органов внутренних дел целей и функций органов управления и обеспечения работы служб и подразделений; знание своего должностного статуса, своих должностных обязанностей, полномочий, прав, ответственности; порядка подчиненности в организационной системе

органа внутренних дел; знание работником экономических норм, стимулов, критерииев оценки его труда и т.д.

В целом, деятельность по оптимизации процесса трудовой адаптации и снижению уровня текучести кадров молодых специалистов, по мнению автора, должна базироваться на инициативе, разнообразии, комплексности и системности проводимых мероприятий, реальной самооценке их эффективности; на упреждении и профилактике в единстве понимания общей ситуации, динамики развития, психологических и теоретических условий в решении важнейшей задачи по снижению уровня текучести молодых специалистов-выпускников образовательных учреждений МВД России.

В *Заключении* автор подводит итоги проведенного диссертационного исследования, обобщает полученные данные, формулирует основные выводы.

В *Приложениях* приводятся: рейтинг МВД-ГУВД-УВД субъектов Российской Федерации в зависимости от увольняемости выпускников образовательных учреждений МВД России; примерная программа взаимодействия высшего образовательного учреждения МВД РФ и общеобразовательного учреждения МО РФ в рамках системы «школа – вуз»; схема «Индивидуального плана работы молодого сотрудника на испытательный срок».

**Основные положения и результаты диссертационного исследования  
отражены в следующих публикациях автора:**

1. Социальные аспекты работы по адаптации молодых специалистов ОВД. Вопросы совершенствования правоохранительной деятельности органов внутренних дел: Сборник научных трудов альянктов и соискателей. – Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2005. С.157 – 159 (0, 2 п. л.).
2. К вопросу о профилактике текучести кадров в подразделениях ОВД как социального процесса. Вопросы совершенствования правоохранительной деятельности органов внутренних дел: Сборник научных трудов альянктов и соискателей. – Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2005. С.153 – 157 (0,2 п. л.).
3. Социальные аспекты деятельности по профилактике кадровой текучести и оптимизации процесса адаптации молодых специалистов ОВД. Вопросы совершенствования правоохранительной деятельности органов внутренних дел: Сборник научных трудов альянктов и соискателей. – Екатеринбург: Изд-во Уральского юридического института МВД России, 2005. С.159 - 162 (0, 2 п. л.).
4. Психологические особенности работы по повышению уровня адаптации молодых специалистов в подразделениях органов внутренних дел. Актуальные проблемы формирования и совершенствования региональной программы профессиональной подготовки кадров в системе МВД РФ в 2004 – 2010 годах. Ч.2. Материалы научно-практической конференции. Екатеринбург, 2004. С. 142 - 148 (0, 3 п. л.).
5. К проблеме профилактики текучести молодых кадров в подразделениях ОВД. Прикладные аспекты юридической психологии. Сборник научных материалов. – Екатеринбург, 2006. С. 119 – 123 (0,2 п.л.).
6. Социальные аспекты организации процесса трудовой адаптации молодых специалистов - выпускников вузов МВД России // Вестник Южно-Уральского государственного университета №13 (68). Серия «Право», выпуск 8, том 2. – Челябинск, 2006 г. С. 376 – 383 (0,5 п.л.).

Подписано в печать 22.11.06. Формат 60x84/16.

Бумага для множительных аппаратов. Гарнитура «Таймс». Ризограф.

Усл. п. л. 1,2. Уч.-изд. л. 1,1. Тираж 100 экз. Заказ 99.

Редакционно-издательский отдел УрАГС,  
620219, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66.



