

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.04.01 – Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Организационная психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ А.В. Лейфа

« _____ » _____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Личностные особенности военнослужащих различных родов войск

Исполнитель

студент группы 6640м

Ю.Н. Рытенкова

Руководитель

доцент, канд.псих.наук

Н.А. Кора

Руководитель научного содержания

программы магистратуры

Н.А. Кора

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Рецензент

И.Н. Дзюба

Благовещенск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ А.В. Лейфа
«01» сентября 2017 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Рытенковой Юлии Николаевны.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Личностные особенности военнослужащих различных родов войск.

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 15.06.2018 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе:

Самые разнообразные аспекты активной адаптации и включения в профессиональную деятельность, среду и отношения, условия успешного функционирования в них личности, а так же влияние на эти процессы личностных особенностей сотрудников различных родов войск, рассматриваются и изучаются в работах большого круга ученых: Г.М. Андреева, А.А. Деркач, Е.А. Климов, В.Л. Марищук, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.Г. Михайловский, А.К. Осницкий.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

- изучить проблему исследования личностных особенностей в научно-психологической литературе;
- проанализировать изменение личностных особенностей военнослужа-

щих в процессе военной службы;

- сравнить личностные особенности военнослужащих различных родов войск.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.).

Данная выпускная квалификационная работа содержит 68 страниц текста, 2 главы, 4 рисунка, 4 приложения, 75 литературных источников.

6. Дата выдачи задания 01 сентября 2017 года.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Кора Наталия Алексеевна, кандидат психологических наук, доцент.

Задание принял к исполнению 01.09.2017 г. _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 68 страницы печатного текста, 4 рисунка, 75 источников, 4 приложения.

ЛИЧНОСТЬ, ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ, ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА, СОЦИАЛИЗАЦИЯ, АДАПТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ, ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ, ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ

Данная работа посвящена изучению личностных особенностей военнослужащих различных родов войск.

В первой главе был проведен теоретический анализ научных источников, позволяющих изучить особенности проблемы исследования, рассматривались научные подходы отечественных и зарубежных авторов к понятию личностные особенности, проанализированы теоретические аспекты проблемы изменения личностных особенностей военнослужащих. Их изменение в зависимости от специфики деятельности.

Во второй главе было проведено эмпирическое исследование изменения личностных особенностей военнослужащих различных родов войск, описаны методы организации исследования, соответствующих задачам исследования, были применены стандартные и обоснованные психодиагностические методики, статистические методы (статистическая обработка данных исследования и их графическое представление). Для компьютерной обработки данных использовались стандартные статистические методы и программы. Дан анализ и интерпретация исследования.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические основы изучения личностных особенностей военнослужащих	8
1.1 Понятия личностные особенности в психологии	8
1.2 Классификация личностных особенностей	10
1.3 Профессиональная деятельность, как фактор развития личностных особенностей военнослужащих различных родов войск	26
2 Эмпирическое исследование личностных особенностей военнослужащих различных родов войск	35
2.1 Организация и методы исследования	35
2.2 Анализ и интерпретация результатов	36
2.3 Практические рекомендации	46
Заключение	60
Библиографический список	62
Приложение А Опросник FPI	69
Приложение Б Опросник Дж. Роттера	88
Приложение В Опросник коммуникативных и организаторских способностей (КОС-2) В. Синявский, Б.А. Федоришин	94
Приложение Г Сводные таблицы данных	99

ВВЕДЕНИЕ

Изучение личностных особенностей военнослужащих различных родов войск является одной из наиболее интересных и актуальных тем, так как знание и использование руководителями личностных особенностей военнослужащих позволяет максимально использовать их потенциал при решении профессиональных задач. От личностных особенностей военнослужащих зависит процесс становления, адаптации к новым условиям жизни и службы военнослужащих по призыву, развитие активной, независимой, зрелой в психологическом плане, личности профессионала.

В психологической науке существуют разнообразные подходы к изучению личности. В зависимости от того, какой теории личности придерживается исследователь, а так же какие свойства и характеристики он рассматривает, и формируется подход к изучению личности. Ученые выделяют два направления в изучении личности: личность, как неповторимая совокупность всех внутренних особенностей и качеств, и личность, как единица, включенная в многочисленные социальные взаимодействия.

Характер деятельности накладывает отпечаток на личностные особенности человека. Самые разнообразные аспекты активной адаптации и включения в профессиональную деятельность, среду и отношения, условия успешного функционирования в них личности, а так же влияние на эти процессы личностных особенностей сотрудников различных родов войск, рассматриваются и изучаются в работах большого круга ученых: Г.М. Андреева, В.Г. Михайловский, А.А. Деркач, Л.М. Митина, Е.А. Климов, В.Л. Марищук, А.К. Маркова, А.К. Осницкий.

К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов и другие исследователи, отталкиваясь от личностно-образующей функции деятельности, утверждают, что основа развития личности в зрелом возрасте наиболее тесно связана с выбором, подготовкой и выполнением человеком определенного вида профессиональной деятельности. При этом как бы предполагает-

ся, что характер деятельности накладывает отпечаток на личностные особенности человека.

Как считают специалисты (Подоляк В.Н., Корчемног П.А., Семикина Т.А.) для процесса профессионального становления военнослужащих важно сочетание профессионально важных и профессионально значимых качеств. Соотношение профессионально значимых и профессионально важных качеств, влияет на эффективность всех этапов профессионального становления личности военнослужащего. Несоответствие профессионально важных и профессионально значимых качеств, влияет на снижение продуктивности военной службы.

Для профессионального становления личности военнослужащего необходимо знание личностных особенностей, так как они оказывают влияние на эффективность военной деятельности военнослужащих различных родов войск. Данное утверждение обусловило выбор темы исследования.

Гипотеза исследования: военнослужащие различных родов войск имеют различные личностные особенности: коммуникативные и организаторские, способность к принятию ответственности, уравновешенность.

Цель исследования: изучение личностных особенностей военнослужащих различных родов войск.

Задачи исследования:

- изучить проблему исследования личностных особенностей в научно-психологической литературе;
- проанализировать изменение личностных особенностей военнослужащих в процессе военной службы;
- сравнить личностные особенности военнослужащих различных родов войск.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы математической обработки данных.

База исследования: войсковая часть 01879 г. Белогорск Амурской области; войсковая часть 01879 г. Белогорск Амурской области; войсковая часть г. Белогорск Амурской области.

Выборка: 54 человека (30-35 лет).

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

1.1 Понятие «личностные особенности» в психологии

Личностные особенности – это те самые внутренние и глубинные особенности людей, которые и делают каждого из нас индивидуальным, отличным от остальных представителей нашего вида. В эту сферу относят все то, что является глубинным, стабильным, и влияющим на остальные особенности человека. Сюда можно отнести и темперамент, и мотивы поведения, и психологический характер, и стремления, и личностная идентичность.

Личностные особенности человека позволяют оказывать влияние на психологические особенности: при стремлении и воле для человека не составит труда развить в себе те способности, которые ему нужны.

В психологии существует достаточное количество разнообразных подходов к изучению личности. В зависимости от того, на какую теорию личности опирается исследователь, какой этап развития и особенности этого этапа, а также какие свойства и характеристики он рассматривает, и формируется подход к изучению. Тем не менее, выделяют две большие области изучения личности: личность, как неповторимая совокупность всех внутренних особенностей и качеств, личность, как единица, включенная в многочисленные социальные взаимодействия.

Не смотря на различие трактовок понятия «личность» в отечественной психологии, в качестве ведущей личностной характеристики выделяют ценностно-ориентационную направленность. В разных концепциях эта характеристика раскрывается по-разному: как «основная жизненная направленность» (Ананьев Б.Г.), «динамическая тенденция» (Рубинштейн С.Л.), «смыслообразующий мотив» (Леонтьев А.Н.), «доминирующие отношения» (Мясищев В.Н.). По мнению Б.Ф. Ломова, эта направленность выступает, как системообразующее свойство личности, определяющее его психологический склад [33]. Существует также философско-психологическое понятие «ценностного простран-

ства» (Алексеев О.Б., Бердяев Н.А., Зубец О.П. и др.), используемые для определения принадлежности индивида к определенной группе со своими нормами и представлениями [3], [9], [17].

Среди отечественных ученых В.А. Василенко и И.С. Нарский были одними из первых исследователей, обратившихся к проблеме научного определения ценностей. В.А. Василенко определяет ценность через значимость предмета, как средства удовлетворения потребности человека. По мнению И.С. Нарского ценности – это идеалы, высшие цели личности [13, с. 35].

С.Л. Рубинштейн подчеркивает, что ценности произведены от соотношения мира и человека, выражая то, что создает человек в процессе истории, значимо для человека. В зависимости от идеалов и ценностей, присущих тому или иному конкретному обществу на различных этапах его развития, оно, в большей или меньшей степени, ограничивает или способствует развитию определенных качеств, социально-психологических характеристик и способностей личности, так или иначе, учитывая при этом интересы самого человека.

О.П. Зубец, А.Л. Лихтарников указывают на то, что совпадение позиций в ценностном пространстве обеспечивает принятие либо непринятие человека социальной группой, т.е. в данном случае значимое содержание ценностного пространства отражается на межличностных взаимоотношениях внутри определенной группы [17, с. 26].

На связь между особенностями профессиональной деятельности и системой ценностных ориентаций указывают такие авторы, как Е.М. Борисова, А.А. Деркач, Е.В. Козиевская, Д.А. Леонтьев [11], [15], [19], [25]. Особое значение система ценностных ориентации занимает в профессии типа «человек – человек», т.к. в данном случае занимает центральное место в структуре их профессионального образа мира. А.В. Кокурин и др. рассматривают роль ценностных ориентации применительно к деятельности сотрудников силовых структур. Эффективность профессиональной деятельности в системах «человек – человек», «человек – социальная группа» становится все более зависимой от внутреннего потенциала возможностей человека как личности и того преобразования, которое они про-

ходят во время профессионального обучения [20].

В начале профессионально-трудовой деятельности возрастает значение объективных обстоятельств, влияющих на сознание индивида, в частности, взаимодействие уже имеющихся ценностных представлений и ценностных ориентации и новых различных форм социальной практики. С началом самостоятельной общественно-трудовой деятельности строится собственный статус человека. Если избранная профессия, реализуемые жизненные смыслы и достигаемые жизненные ценности составляют деятельностно-смысловое единство для субъекта, то профессиональная деятельность приобретает сущностный, смысло-жизненный характер. Однако если основные жизненные ценности лежат вне профессии, то она является лишь средством реализации этих ценностей.

Здесь следует отметить, что для эффективности профессиональной деятельности, а особенно если она носит эмоционально-насыщенный характер, также важны и контрценности. Под контрценностями понимаются базовые анти предпочтения, т.е. то, что эмоционально отвергается, порицается, пугает, то, что избегается. Л.М. Смирнов отмечает, что «в природе человека заложены не только устремленность, направляемая базовыми предпочтениями, но и избегание, направляемое базовыми анти предпочтениями. Человеком переживаются и дают эмоциональное санкционирование для действий не только радость, удовлетворенность, но и гнев, и страх, и отвращение и печаль ... рассмотрение ценностного сознания без базовых контр ценностей будет неполным» [46].

Итак, анализ отечественной и зарубежной литературы по проблеме изучения личностных особенностей показывает, что теоретические построения в данной области, как и эмпирические исследования, имеют в науке самые различные аспекты и отражают разнообразие подходов и взглядов авторов к этому явлению.

1.2 Классификация личностных особенностей военнослужащих

Современный этап мирового развития характеризуется острейшими социально-экономическими конфликтами и политическими противоречиями. В условиях ослабления целого ряда международных институтов в сфере безопас-

ности именно укрепление потенциала Вооружённых Сил РФ является фактором, предотвращающим окончательный распад системы международных отношений, основанной на принципах международного права. Достижение этой цели во многом определяется боевой готовностью Вооружённых Сил РФ – способностью частей и подразделений различных родов войск в установленные сроки и при любых условиях обстановки выполнить поставленные задачи. Российские Вооружённые Силы после периода реформирования приобретают новые качественные показатели как с точки зрения боевой готовности и эффективности, так и с точки зрения возможностей обеспечения политических и экономических интересов Российской Федерации. Показателем зрелости Вооружённых Сил является то, что их развитие и военное планирование ведётся, исходя из геополитических потребностей РФ и принципа оборонной достаточности, а не от фактически наличествующего потенциала. В такой ситуации развитие личностных особенностей и психологической готовности офицеров к деятельности в условиях повышенной боевой готовности приобретает первостепенное значение.

Процесс профессионального становления военной службы достаточно сложен и противоречив. Одной из причин является, то, что он протекает сразу и во внутреннем и во внешнем пространствах личности, которые в свою очередь, перестраиваются согласно требованиям профессиональной деятельности.

А.К. Осницкий [46] в своей статье о субъектной активности, говорит о том, что каждый компонент субъектности реализуется в трёх сферах: потребностной (жизнеобеспечении), деятельной, межличностной.

В настоящее время в отечественной и зарубежной психологии управления существуют различные подходы к изучению индивидуально-личностных особенностей [6]. В большом психологическом словаре индивидуально-личностные особенности рассматриваются с точки зрения «составляющих психическую деятельность конкретного человека, особенностей его психического состояния, его межличностных и личностно-социальных отношений, которые позволяют описывать и прогнозировать его поведение, направление и динамику

психического развития» [18]. К индивидуально-психологическим особенностям принято относить личностные черты как «устойчивые, повторяющиеся в различных ситуациях особенности поведения индивида».

Дж.Л. Адамс предлагает следующее определение личностных черт индивида: «это особая составляющая личности, описывающая определенные склонности человека в отношении его образа мыслей, чувств и поведения ... говоря о личности человека, мы в действительности называем совокупность черт, описывающих общее направление мыслей, чувств и поведения человека» [18].

Г. Олпорт в диспозиционной теории личности дает следующую характеристику личностных черт:

а) черта личности – это не только номинальное обозначение. Черты личности являются реальной и жизненно важной частью существования человека;

б) черта личности – более обобщённое качество, чем привычка. Черты личности обуславливают сравнительно неизменные и общие особенности поведения человека;

в) черта личности – определяющий элемент поведения;

г) существование черт можно установить эмпирически;

д) черта личности лишь относительно независима от остальных черт. Черты личности могут высоко коррелировать друг с другом;

е) черта личности не является синонимом моральной или социальной оценки. Черты личности являются истинными особенностями индивидуума;

ж) черту личности можно рассматривать либо в контексте личности, у которой она обнаружена, либо по её распространённости в обществе;

и) то, что поступки и привычки не согласуются с чертой личности, не является доказательством отсутствия данной черты. Во-первых, не у каждого человека черты имеют одинаковую степень интегрированности. Во-вторых, один и тот же индивидуум может обладать противоречивыми чертами. В-третьих, в некоторых случаях внешние условия в большей мере, чем личностные черты, являются детерминантами определённого поведения [7].

Г. Олпорт различает общие и индивидуальные черты личности. К общим

по его мнению, относят любые характеристики, присущие какому-то количеству людей в пределах данной культуры.

Индивидуальные черты – это такие характеристики индивидуума, которые проявляются уникально у каждого конкретного человека и отражающие наиболее точно его личностную структуру [18].

Безусловный интерес представляют работы Р. Кеттелла, посвященные структурной теории черт личности, которые он определил как «гипотетические психические структуры, обнаруживающиеся в поведении, которые обуславливают predisposedность поступать единообразно в различных обстоятельствах и с течением времени» [18]. Таким образом, по мнению Р. Кеттелла, черты личности отражают устойчивые и предсказуемые психологические характеристики, проявляющиеся в поведении и не имеющие никакой реальной нейрофизиологической локализации как таковые, а лишь наблюдаемые признаки существования. Р. Кеттелл предлагает следующую классификацию личностных черт:

- конституциональные черты. Развиваются из биологических и физиологических данных индивидуума;
- черты, сформированные окружающей средой. Обусловлены влияниями в социальном и физическом окружении;
- общие черты. Присутствуют в различной степени у всех представителей одной и той же культуры;
- уникальные черты. Имеются лишь у немногих или вообще у кого-то одного;
- поверхностные черты. Представляют собой совокупность поведенческих характеристик, которые при наблюдении выступают в «неразрывном» единстве;
- исходные черты. Представляют собой основополагающие структуры, которые, являются основой личности. Существуют на «более глубоком» уровне личности и определяют различные формы поведения на протяжении длительного периода времени [18].

Рассматривая проблему индивидуально-личностных особенностей военнослужащих, нельзя обойти вниманием наиболее востребованные в современной отечественной психологии управления теоретические подходы. К ним относят: коллекционный; конкурентный; рефлексивно-ценностный; ситуационно-комплексный; имиджевый; интегративный; функциональный подходы.

Подходы к изучению индивидуально-личностных особенностей руководителей:

а) коллекционный – основан на представлениях, что офицер должен обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность его деятельности (Китов А.И.);

б) конкурентный – предполагает наличие особых, личностных свойств или определенного уровня развития общих свойств, отличающих их от других людей (Чугунова Э.С.);

в) рефлексивно-ценностный – изучает личность через формирование у него рефлексивно-ценностной концепции (Красовский Ю.Д., Задорожнюк И.Е.);

г) ситуационно-комплексный – рассматривает движущие силы развития личности в различных ситуациях и жизненных событиях (Филиппов А.В.);

д) имиджевый – характеризуется изучением индивидуально-личностных качеств, соответствующего сознательным и бессознательным потребностям той или иной социальной группы (Журавлев А.Л., Позняков В.П., Дорофеев Е.Д.);

е) интегративный – предусматривает выявление глубинных психологических механизмов, интегрирующих личность, относящихся к разным психологическим типам и действующим в существенно разных условиях, достигать объективно высоких результатов (Антоновский А., Шапиро А.И., Зинченко В.П.);

ж) функциональный – исследует основные подструктуры личности:

1) психофизиологическая (первичные познавательные процессы);

2) психологическая (мотивационная, эмоционально-волевая и интеллектуальная сферы, темперамент, характер, способности, интересы, знания, навыки и умения);

3) социальная (нравственные качества руководителя).

Анализ вышеуказанных подходов к разработке концепций личности руководителя показывает следующее:

- анализируемые подходы основаны на авторском представлении о структуре личности, механизмах ее изменения и психологических требованиях к руководителю;

- у авторов нет единства в определении компонентов многоуровневой структуры личности руководителя;

- большинство моделей разрабатывалось на основе исследований личности руководителя первичного трудового коллектива и не отражает изменений, происходящих в современном обществе;

- существенное влияние на методологию разработки структуры личности руководителя оказали классические модели личности, построенные Б.Г. Ананьевым, А.Г. Ковалевым, В.С. Мерлиным, В.Н. Мясищевым, К.К. Платоновым, Н.И. Рейнвальд, С.Л. Рубинштейном и Л.И. Уманским;

- современный этап изучения личности руководителя характеризуется переходом от описательных моделей к интегральным, когда на смену разрозненным исследованиям приходят обобщающие концепции личности с более последовательным описанием управленческого развития руководителя и поиском интегральной основы его структуры личности;

- наметилась тенденция к поиску ядра структуры личности руководителя;

- в осмыслении феномена личности руководителя недостаточное развитие получили психосемантической, автобиографической, экспериментально-психологической, клинко-психологической и возрастной подход.

В зависимости от идеалов и ценностей, присущих тому или иному конкретному обществу на различных этапах его развития, оно, в большей или меньшей степени, ограничивает или способствует развитию определенных качеств, социально-психологических характеристик и способностей личности, так или иначе, учитывая при этом интересы самого человека [17].

Ценностные ориентации как предмет психологического исследования занимают место на пересечении двух больших предметных областей: мотивации

и мировоззренческих структур сознания. М. Рокич определяет ценности как «...устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точки зрения, чем противоположный или обратный способ поведения, либо конечная цель существования» [11, с. 41].

Ценности могут противоречить друг другу. Они могут находиться в противоречии и со своими смыслами. Если ценности и смыслы находятся в гармонии, мы говорим о целостном мировоззрении, мировидении человека, когда то, что он делает, не противоречит тому, что утверждает [8].

Также Г.М. Андреева характеризует ценности как «абстрактные цели, которые нужны человеку для того, чтобы иметь некоторую «точку отсчета» для конкретного оценивания тех или иных событий» [8, с. 146]. Ценности, посредством установок, диктуют человеку ориентиры в окружающем мире и способствуют социальным тому, что процесс познания мира осуществляется более целенаправленно для лучшей адаптации к его условиям, оптимальной организации поведения и действий в нем. Демонстрируя отношение к социально значимым явлениям, человек представляет себя, свое собственное Я по отношению к происходящим событиям.

М.С. Яницкий представляет ценности как «некое место встречи в сознании человека социально-важного и личностно-значимого. Поэтому они имеют, если так можно выразиться, дуальный характер. Соотнося свои пережитые, значимые для себя ценности со знанием о том, как эти ценности существуют в социуме, человек получает, а вернее сказать, вырабатывает для себя некие предписания, основанные на этих ценностях и либо поддерживающие их, либо играющие как бы «от противного», по своего рода антисценарию. Эти предписания можно назвать виртуальными, они существуют и преломляются через сознание конкретного человека и несут значимость для него лично» [68, с. 36].

Н.Ф. Наумова выделяет ценностные ориентации как механизмы целеполагания. Они ориентируют человека среди объектов природы и социального мира, создавая упорядоченную и осмысленную картину мира. Они дают осно-

вания для выбора из имеющихся альтернатив действия (целей и средств), для порядка предпочтений отбора и оценки этих альтернатив, определяя границы действия, т.е. не только направляют, но и регулируют эти действия [13].

Ряд ученых, в частности Г.П. Бессокирная [15], Т.М. Караханова [27] и др., утверждают, что набор основных ценностей, которыми личность оперирует, к которым обращается наиболее часто, конечен и не очень велик. Если рассматривать ценности в масштабе смысла жизни, то таких ценностей не так уж много. Исследования показывают, что большое количество испытуемых понимают важность и значимость таких высоких ценностей как мудрость, благородство и т.д., но в своей реальной повседневной жизни они, как правило, ограничиваются более «жизненными» ценностями, такими как семья, любовь, здоровье и т.п.

Под ценностным пространством понимается значимое содержание субъект – объектных отношений, или значение оцениваемого объекта для оценивающего субъекта. Ценностное пространство составляют интериоризованные (или «присвоенные») ценности, образующие стержень диспозиционной системы личности, обуславливающий долгосрочную стратегию поведения. Объективированные же ценности, «кристаллизованные» в обществе, образуют «внутренний стержень культуры», ее смыслообразующую сферу.

К. Лунг, С. Шварц [34] описывает весь набор ценностей, репрезентирующий ценностное пространство, при помощи двух осей: открытость переменам – консерватизм, альтруизм – эгоизм. Ценностное пространство воспроизводит отношения между ценностями, позволяя представить ценностное сознание не как дискретное, но как континуальное. Согласно В. Билски [17], построенное пространство воспроизводит не «локальные» отношения между ценностными оппозициями, а скорее «универсальное» ценностное пространство.

Ценностное пространство молодого человека формируется в процессе его социализации, которая предполагает развитие личности на трех уровнях: уровень индивидуальных особенностей, уровень внутригрупповых коммуникаций, уровень межгрупповых коммуникаций. Операционально ценностное простран-

ство трудовой деятельности можно структурировать по следующим векторам: «традиционность» – «современность» и «ценности-средства» – «ценности-цели».

О.П. Зубец, А.Л. Лихтарников, А.В. Чазов [26, с. 38] указывают на то, что совпадение позиций в ценностном пространстве обеспечивает принятие / не-принятие человека социальной группой, т.е. значимое содержание ценностного пространства отражается на межличностных взаимоотношениях внутри определенной группы.

На связь между особенностями профессиональной деятельности и системой ценностных ориентаций указывают такие авторы, как Л.И. Анцыферова [5], Е.М. Борисова [11], А.А. Деркач [23], Е.А. Климов [28], Е.В. Козиевская [29], Д.А. Леонтьев [36], А.К. Маркова [42], Е.Ю. Пряжникова [46], А.Г. Спиркин, В.В. Стол, Н.А. Сысоева, И.И. Чеснокова [37, с. 65], М.С. Яницкий [68].

Особое значение система ценностных ориентации занимает в профессии типа «человек – человек», т.к. в данном случае занимает центральное место в структуре их профессионального образа мира. А.В. Кокурин [13] и др. рассматривают роль ценностных ориентации применительно к деятельности сотрудников силовых структур. Эффективность профессиональной деятельности в системах «человек – человек», «человек – социальная группа» становится все более зависимой от внутреннего потенциала возможностей человека как личности и того преобразования, которое они проходят во время профессионального обучения.

В начале профессионально-трудовой деятельности возрастает значение объективных обстоятельств, влияющих на сознание индивида, в частности, взаимодействие уже имеющихся ценностных представлений и ценностных ориентации и новых различных форм социальной практики. С началом самостоятельной общественно-трудовой деятельности строится собственный статус человека. Если избранная профессия, реализуемые жизненные смыслы и достигаемые жизненные ценности составляют деятельностно-смысловое единство для субъекта, то профессиональная деятельность приобретает сущностный, смыс-

ложизненный характер. Однако, если основные жизненные ценности лежат вне профессии, то она является лишь средством реализации этих ценностей [37].

Здесь следует отметить, что для эффективности профессиональной деятельности, а особенно если она носит эмоционально-насыщенный характер, также важны и контрценности. Под контрценностями понимаются базовые антипредпочтения, т.е. то, что эмоционально отвергается, порицается, пугает, то, что избегается. Л.М. Смирнов отмечает, что «в природе человека заложены не только устремленность, направляемая базовыми предпочтениями, но и избегание, направляемое базовыми антипредпочтениями. Человеком переживаются и дают эмоциональное санкционирование для действий не только радость, удовлетворенность, но и гнев, и страх, и отвращение и печаль... рассмотрение ценностного сознания без базовых контрценностей будет неполным» [60].

Традиционно в психологии межличностные отношения определяют как субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний людей в ходе совместной деятельности и общения. Т.е. это система установок, ориентации, ожиданий, стереотипов, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга. Эти диспозиции опосредуются содержанием, целями, ценностями и организацией деятельности и выступают основой формирования социально-психологического климата в коллективе.

В отечественной психологии существует много мнений о том, какое место занимают межличностные отношения в реальной системе жизнедеятельности людей. В.Н. Мясищев считает, что личность определяет ее отношения к людям, одновременно являющиеся взаимоотношениями [47].

Анализируя «месторасположение» межличностных отношений в социально-психологической литературе, Г.М. Андреева [9] отмечает, что их рассматривают, прежде всего, относительно системы общественных отношений: в одном ряду, в основании или на самом верхнем уровне общественных отношений; как отражение в сознании общественных отношений. Сама же она утверждает, что природа межличностных отношений может быть правильно понята,

если их не ставить в один ряд с общественными отношениями, а увидеть в них особый ряд отношений, возникающих внутри каждого вида общественных отношений, не вне их.

Природа межличностных отношений существенно отличается от природы общественных отношений: их важнейшая специфическая черта – эмоциональная основа. Поэтому межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического «климата» группы.

Рассматривая межличностные отношения как видовое понятие по отношению к родовому «психологические отношения» (в соответствии с концепцией Мясищева В.Н.), Н.Н. Обозов отмечает, что межличностные отношения всегда являются «субъект-субъектными» связями. Они характеризуются постоянной взаимностью и изменчивостью, что обусловливается активностью с двух сторон [48].

В теории деятельностного опосредствования межличностных отношений, разработанной А.В. Петровским [51] на основе принципа деятельности, постулируется, что в развитой группе происходит опосредствование межличностных отношений содержанием, целями и задачами той деятельности, которая выполняется этой группой. При изменении осуществляемых целей происходит и изменение структуры межличностных отношений. Таким образом, деятельностное опосредствование выступает как системообразующий признак коллектива, определяющий его важнейшие социально-психологические характеристики. Осуществляя свою цель в конкретном предмете деятельности, группа тем самым изменяет себя, совершенствует свою структуру и преобразует систему межличностных отношений. Характер и направленность этих изменений зависят, в конечном счете, от конкретного содержания деятельности и ее ценностей, которые черпаются из более широкой социальной общности. Таким образом, А.В. Петровский также делает акцент на ценностноориентационном единстве внутри профессиональной группы. И.К. Киямов утверждает, что в ситуации межличностного взаимодействия очень важно единство ценностей, которое во многом предопределяет направление развития этого взаимодействия [51].

Здесь надо учитывать тот факт, что под понятием «межличностные отношения» часто понимается «межличностное общение». Хотя, безусловно, эти два понятия близки, они все-таки различаются по смысловому содержанию [41]. Межличностное общение является составной частью межличностных отношений.

Межличностное общение определяется В.Н. Куницыной [35] как осуществляемое с помощью средств речевого и неречевого воздействия взаимодействие между несколькими людьми, в результате которого возникают психологический контакт и определенные отношения между участниками общения. При этом основной структурной единицей анализа межличностного общения является взаимосвязь, взаимодействие. Это означает, что каждый из участников общения существенным образом влияет на поведение другого, между их высказываниями и поступками возникают причинные зависимости. Обмениваясь сообщениями, собеседники приспособливают их к конкретной ситуации общения; содержание полученной информации в значительной мере перерабатывается, реструктурируется в зависимости от неизбежно возникающей оценки самих себя, друг друга, окружающей обстановки.

Предметом психологического анализа все чаще становятся различные формы произвольной активности индивида, его обыденное сознание, типы объяснения окружающего мира, мировоззренческие установки, отношение человека к своей судьбе. В процессе профессионального становления отношение человека к своему внутреннему пространству, а также внешним взаимодействиям, подвержено изменениям. Изменения эти происходят под влиянием, как со стороны самого человека, так и со стороны новой профессиональной группы. От того, насколько человек способен осознавать и контролировать сами изменения и их характер, насколько в постоянно изменяющейся ситуации он сможет не потерять собственного видения и в то же время не пойти на конфликт с группой, зависит во многом успешность процесса профессионального становления на этапе вхождения в профессиональную среду.

Локус контроля – понятие, отражающее склонность человека приписы-

вать причины событий внешним или внутренним факторам. В первоначальном варианте теории субъективной локализации контроля выделялись лишь два типа локуса контроля: интернальный и экстернальный, которые рассматривались как глобальные характеристики личности.

Затем была разработана трехмерная шкала локуса контроля [57], в которой экстернальность измерялась с помощью двух шкал: «приписывание контроля другим людям» и «приписывание контроля судьбе». Кроме того, в эмпирических исследованиях было показано, что тип локуса контроля зависит от конкретной ситуации. Теория Дж. Роттера относится к классу теорий «ожидаемой пользы», то есть в ней утверждается, что поведение человека определяется тем, как он оценивает возможность достичь желаемого результата. Предполагается, в частности, что индивиды с интернальным локусом контроля ведут себя целенаправленно и последовательно, тщательно собирают необходимую для успешных действий информацию, упорно преодолевают трудности и склонны соблюдать социальные нормы.

Люди с экстернальным локусом контроля полагают, что их успехи и неудачи регулируются внешними факторами, такими как судьба, удача, счастливый случай, влиятельные люди и непредсказуемые силы окружения. «Экстерналы» верят в то, что они заложники судьбы. Люди с интернальным локусом контроля верят в то, что удачи и не удачи определяются их собственными действиями и способностями. «Интерналы» поэтому чувствуют, что они в большей степени влияют на подкрепления, чем люди с экстернальной ориентацией локуса контроля [57].

В настоящее время все более часто вместо термина «локус контроля» используется термин «воспринимаемый контроль». В этом последнем понятии можно выделить, по меньшей мере, два компонента. Согласованность поведения и его последствий, что отражает субъективную оценку вероятности того, что действия приведут к желаемому результату. Вторым компонентом является компетентность, то есть оценка собственной способности осуществить такие действия. Согласованность является важным условием психологического бла-

гополучия и удовлетворенности жизнью.

Также важно умение предсказывать результат, учитывая не только персональный контроль, но и внешнюю ситуацию. Наибольшее значение имеет не личная ответственность, а уверенность человека в возможности достижения цели. Осознание своей ответственности важно в том случае, когда желаемый результат может быть достигнут за счет активных действий, за счет приложения значительных усилий. В тех ситуациях, когда результат не определяется поведением человека, воспринимаемый контроль нежелателен.

Различные экспериментальные работы установили связь разнообразных форм поведения и параметров личности с экстернальностью – интернальностью [57]. Конформное и уступчивое поведение в большей степени присуще людям с экстернальным локусом. Интерналы в отличие от экстерналов менее склонны подчиняться давлению других, сопротивляться, когда чувствуют, что ими манипулируют, они реагируют сильнее, чем экстерналы, на утрату личной свободы. Люди с интернальными локусами контроля лучше работают в одиночестве, чем под наблюдением или при видеозаписи. Для экстерналов характерно обратное.

И.М. Кондаков, М.Н. Нилопец утверждают, что интерналы и экстерналы различаются по способам интерпретации разных социальных ситуаций, в частности по способам получения информации и по механизмам их каузального объяснения [31]. Интерналы более активно ищут информацию и обычно более осведомлены о ситуации, чем экстерналы. В одной и той же ситуации интерналы атрибутируют большую ответственность индивидам, участвующим в этой ситуации. Интерналы в большей степени избегают ситуационных объяснений поведения, чем экстерналы.

Исследования, связывающие интернальность – экстернальность с межличностными отношениями, показали, что интерналы более популярны, более благожелательны, более уверены в себе, проявляют большую терпимость. Их отличает более позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни. Существует связь высокой интернальности с положи-

тельной самооценкой, с большей согласованностью образов реального и идеального «я». У интерналов обнаружена более активная, чем у экстерналов, позиция по отношению к своему здоровью: они лучше информированы о своем состоянии, больше заботятся о своем здоровье и чаще обращаются за профилактической помощью.

Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об экстерналах как о людях с повышенной тревожностью, обеспокоенностью. Их отличает конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность в сравнении с интерналами.

Исследования показали, что самооценка человека зависит от уровня интернальности. Люди с низким уровнем интернальности (экстерналы) характеризуют себя как эгоистичных, зависимых, нерешительных, несправедливых, суетливых, враждебных, неуверенных, неискренних, несамостоятельных, раздражительных. Люди с высоким уровнем интернальности (интерналы) считают себя, наоборот, добрыми, независимыми, решительными, справедливыми, способными, дружелюбными, честными, самостоятельными, невозмутимыми. Таким образом, уровень интернальности связан с ощущением человеком своей силы, достоинства, ответственности за происходящее, с его самоуважением и социальной зрелостью. Е.В. Козиевская в своей работе указывает на важную роль позитивной профессиональной самооценки в способности принятия ответственности [29].

Исследования на определение влияния локуса контроля на эффективность социально-психологической адаптации личности показали, что одним из определяющих, ключевым фактором эффективной социально-психологической адаптации является локус контроля. Результаты этого исследования подтверждают связь эффективности социально психологической адаптации и склонностью личности к интернальному локусу контроля.

Стоит отметить тот факт, что нет «чистых» интерналов и экстерналов, т.к. каждый тип имеет характеристики не только своей категории, но и, в небольшой степени, другой. Большинство людей находятся посередине, на шкале,

имеющей на одном конце выраженную экстернальность, на другом – интернальность.

В современном обществе с каждым годом все больше наблюдается опасная тенденция увеличения дисперсии уровня интернальности. Связано это, по мнению, ряда авторов, с общей нестабильностью в обществе и государстве. Исследования И.В. Солодниковой также показывают, что по уровню субъективного контроля нарастает поляризация, связанная с социальным расслоением [61]. Человек вынужден податься на какой-то один из двух полюсов: взять абсолютно все под свой контроль или пустить все на самотек. Но выбор этот очень труден именно из-за нестабильности и некоторой потерянности в обществе. Бердяев в своих работах отмечает, что личность ощутила небывалую еще оторванность от мира, отъединение и тоску, необычайную жажду самоутверждения, жажду полноты и воссоединения, ужас небытия, ужас смерти и скуку недействительной жизни [19]. Естественно, что такая неопределенность, неизвестность, страх ведут к изменению уровня субъективного контроля, что не может не отражаться на других центральных образованиях личности [14].

Общество постепенно уходит от баланса между экстернальностью и интернальностью, что естественным образом накаляет стрессовость ситуации: нельзя отвечать за все одновременно и в равной степени, так же как и нельзя все предоставлять кому-то другому, не контролировать вообще ничего [24]. Разумным является некоторый уход в экстернальность для снятия уже упомянутой стрессовости [13], но постоянное там пребывание ведет к лишению независимости собственного разума от обстоятельств, которые в той или иной степени влияют на нас всегда, соответственно разум будет находиться под постоянным давлением не изнутри, а из вне, и чем тотальнее это давление будет, тем меньше будет субъективный контроль. По П. Бергеру, человек обязательно должен быть рефлексирующим не только относительно настоящего, но, что существеннее, и относительно будущего. Как только он перестает контролировать «сейчас», контроль «затем», т.е. контроль за результатом и последствиями, также сводится на нет, он становится попросту невозможным [14].

Из вышесказанного видно, что интернальность – экстернальность, а особенно переход от одного способа контроля к другому, должны четко проявляться в стрессовых ситуациях, ситуациях неопределенности и кризиса. Учитывая то, что этап профессионального становления, изучаемый в нашем исследовании, является переломным – кризисным по А.Н. Леонтьеву [36] – этапом, рассмотрение уровня субъективного контроля как связующего звена между внутренним и внешним пространствами личности вполне оправдано.

1.3 Профессиональная деятельность, как фактор развития личностных особенностей военнослужащих различных родов войск

Военная служба предъявляет высокие требования к личностным качествам военнослужащих, состоянию их физического и психического здоровья. Исполнение военнослужащим своих служебных обязанностей неизбежно сопровождается значительными физическими и психическими нагрузками, что вызывает психоэмоциональное напряжение, переутомление, приводит к срыву психической деятельности, развитию кратковременных психологических стрессовых реакций, обнажению индивидуальных характерологических девиаций и личностных аномалий.

В современной психологии, как было сказано выше, личность определяют как продукт, результат групповых влияний, в том числе и влияния профессионального коллектива. Особую роль играет в развитии личности социальная группа и ведущая деятельность.

Как и в любых других организациях, работа в силовых структурах, прежде всего, предусматривает взаимодействие сотрудников между собой, что приводит к возникновению особых отношений между людьми. Межличностные отношения несут в себе социальные нормы, ценностные ориентации, которые усваиваются человеком, включенным в групповые взаимоотношения путем принятия и соблюдения традиций и обычаев производственного коллектива.

Личностным особенностям сотрудников силовых структур посвящено достаточно большое количество исследований в психологии, а также в смежных науках. Как правило, испытуемыми большинства таких исследований становятся

ся сотрудники, работающие в каком-либо одном ведомстве, подразделении и т.д., т.е. объединенные по какому-либо внешнему признаку.

Понятно, что внутри силовых структур в зависимости от специфики работы существует профотбор и профориентация на те или иные направления деятельности. Под основные виды деятельности созданы отдельные профессиограммы [16]. Эти профессиограммы постоянно дорабатываются и дополняются, а на профессиографические исследования приходится достаточно большое количество всех работ, связанных с изучением личностных и профессиональных особенностей сотрудников силовых структур.

Исследования личностных особенностей в основном направлены на сравнительный анализ выраженности тех или иных характеристик личности. Сравниваются чаще либо сотрудники различных подразделений, либо рядовой и управленческий составы внутри одного подразделения. В этом смысле данная работа является попыткой объединения результатов этих двух вариантов сравнения.

Из результатов исследований Е.А. Климова [24] видно, что развитие профессионализма высокого уровня предполагает наличие базисных общих характеристик в развивающейся личности, на основании которого формируются отдельные, важные для конкретного направления деятельности особенности.

Чаще всего профессиограммы строятся на основании изучения в качестве испытуемых успешных и опытных сотрудников тех или иных подразделений, опираясь на то, что эффективность и реализованность личности в профессиональной среде напрямую зависит от выраженности тех или иных качеств, характеристик и т.п. у профессионала. Л.Н. Собчик, Т.Н. Лобанова по результатам исследования [60] личностных особенностей руководителей и стиля руководства утверждают, что стиль руководства и умение управлять коллективом выходят за рамки чисто социальных проблем и должны определяться методами, направленными на изучение личностных особенностей человека.

О.Л. Бекаревич [12] в своем профессиографическом исследовании выделяют два больших раздела качеств командира для эффективного выполнения

профессиональных обязанностей: профессионально важные качества, характеризующие психические (психофизиологические) процессы, и профессионально важные качества, характеризующие личностные особенности военного специалиста. В.Е. Петров [50] выделяет пять групп профессиональных качеств личности руководителя силовых структур:

- нравственно-ценностная ориентация;
- познавательно-прогностические качества;
- эмоционально-волевые качества;
- коммуникативные качества;
- организаторские качества.

Также необходимо учитывать, что профессиональные качества руководящего звена обуславливаются спецификой отраслевой профессиональной деятельности, т.е. тем направлением деятельности, в котором работает сотрудник.

Анализируя и обобщая различные работы и литературу, посвященные психологическим особенностям профессионала в общем, а также сотрудника силовых структур (Адаев А.И. [3], Бекаревич О.Л. [12], Васильев В.Л. [18], Гладилин А.П. [20], Драчева Ю.В. [23], Жуков И.А. [25], Ицкович М.М. [27], Китов А.И. [28], Климов Е.А. [30], Кокурин А.В. [33], Кузина Р.Х. [34], Манукян П.М. [41], Марищук В.Л. [42], Птуха Н.И. [55], Столяренко А.М. [60], Хрусталева Т.А. [63], Шадриков В.Д. [65]), можно выделить ряд общих, базовых личностных качеств, присущих практически всем категориям руководителей и составляющих основу профессиональных качеств. Это умение пропагандировать законы, умение хранить государственную и служебную тайны; иметь высокий психофизический потенциал (высокая работоспособность и выносливость, и т.п.); способность действовать четко. Решительно в нетипичных ситуациях, умение логически мыслить и переключаться с одного вида деятельности на другой; умение действовать в условиях высоких эмоциональных нагрузок; умение вступать в контакт с незнакомыми людьми, умение правильно строить взаимоотношения с различными группами населения решительность, наблюдательность; умение выдвигать продуктивные версии и проводить служебные

расследования и др. Н.И. Бубенко отдельно выделяет педагогические умения, которые необходимы для реализации воспитательной функции [45].

Важно отметить, что все вышеперечисленные качества накладываются на состояние готовности действовать [14]. Выделяют два типа психологической готовности: длительная (долгосрочная) и оперативная (кратковременная), эти типы отличаются по выраженности компонентов готовности (Адаев А.И. [3], Левитов Н.Д. [34], Самойлик А.В. [63]). Из-за специфики (ориентированности) выполняемой деятельности исследуемым разных групп характерен разный тип готовности, соответственно, они будут различаться по основным компонентам готовности: решительность, уверенность в себе, принципиальность отношений с другими людьми, отзывчивость, склонность к соперничеству, доминантность в межличностных отношениях, склонность интерпретировать значимые события как результат собственной деятельности, интернальность, добросовестность и ответственность к своим обязанностям, смелость, активность.

Особые составляющие «готовности действовать» проявляются при необходимости работать в экстремальных условиях. Говоря о действиях в экстремальной ситуации Н.И. Птуха подчеркивает: «...роль оптимального морально-психологического состояния – боевого настроения на уверенные, эффективные действия» [55, с. 66]. Для боевого настроения характерны: безусловное господство зрелых социальных, моральных, профессиональных мотивов, желание быть на высоте требований долга, патриотизма, стремление действовать целенаправленно, активно, разумная смелость, уверенность в себе и в товарищах. В.В. Суворова [37], анализируя деятельность человека в экстремальных ситуациях, подразделяет все профессии на массовые и критические. Исходя из этого мнения, а также и особенностей деятельности силовых структур, можно говорить, что их профессия относится скорее к критической.

А.А. Цой [52] указывает на то, что конечное обеспечение готовности непосредственно к профессиональной деятельности зависит от совокупности четырех факторов: индивидуально-психологические, коллективно-психологические, массово-психологические, общесоциальные.

Принятие профессиональным коллективом особенно важно в свете неоднозначного имиджа силовых структур в молодежной среде (Гудков Л.Д. [21], Давыдов Д.Г. [25], Иноземцев М.И. [28], Мазаев Ю.Н. [30]). А.В. Резепин подчеркивает, что из-за установок принятия / непринятия со стороны социального окружения особое место отводится установкам сослуживцев, ближайших родственников, социально-психологическому климату группы.

Е.А. Козловская в своей работе [31] отмечает, что руководитель должен учитывать факторы, подчеркивающие необычность личности (статус, роль, интеллект, и пр.), которые ускоряют и усиливают психологическое воздействие, как на отдельных сотрудников, так и на коллектив в целом. Опытный руководитель чувствует малейшие изменения психического состояния сотрудника, оттенки взаимоотношений между членами коллектива, может предвидеть его дальнейшие действия и способствовать переориентации его поведения в нужном направлении. А.Ю. Куликов [35] подчеркивает необходимую эффективность командного состава в предупреждении и разрешении межличностных конфликтов среди офицеров, которая базируется на социально-психологических особенностях командира.

Р.Х. Кузина в своей работе выделяет ряд важных для работы в силовых структурах качеств [32]. Общие: патриотизм, профессиональный кругозор, исполнительность, организованность, целеустремленность; морально-боевые: духовность, нравственность, порядочность; качества воинской специализации: работоспособность, наблюдательность, устойчивая оперативная память; служебно-должностные качества: эрудиция, трудолюбие, справедливость, чувство долга, гибкость мышления.

Необходимо обратить внимание, что существуют исследования сотрудников силовых структур, подразумевающие существование отличий и на основании этнопсихологических особенностей. Результаты подобных исследований также вносят большой вклад в понимание успешности профессиональной деятельности личности и рабочего коллектива, в котором присутствуют представители разных этносов (Ооржак Л.Н. [44], Шоманбаева А.О. [52]).

Все перечисленные выше личностные качества и особенности имеют большую или меньшую значимость в зависимости от специфики выполняемой деятельности. Как уже говорилось ранее, внутри силовых структур существует большое количество профессиограмм, разработанных под конкретные, иногда достаточно узкие, направления деятельности. Это еще раз указывает на то, что при отборе и ориентации на определенный вид деятельности запрос, требования к кандидатам идут именно от специфики деятельности. Другими словами, на специфику деятельности накладываются определенные личностные характеристики. Характеристики, качества, особенности личности, необходимые для выполнения той или иной профессиональной деятельности, выходят на первый план, развиваются и преобразуются, а характеристики, качества, особенности, мешающие успешному выполнению профессиональной деятельности, отходят на второй план, встают в зависимую позицию относительно более важных для работы личностных качеств.

Существует достаточное количество способов и критериев подразделения деятельности, в частности деятельности силовых структур, на направления, виды и т.д. Результат деления обычно зависит от целей, глубины прорабатываемого материала, необходимости четкой конкретизации деятельности, сложности, характера и специфики деятельности. Так, выделяют индивидуальную и коллективную, умственную и физическую деятельности, конструктивную и деструктивную деятельности, аналитическую, прогностическую и т.п.

Ю.К. Стрелков [61] за основание деления деятельности берет скорость протекания процессов. Для быстрых процессов деятельности характерны непрерывность исполнения и контроля, отсутствие промежуточных периодов планирования, крайне ограниченные возможности перестройки и коррекции планов. Для медленных и длительных процессов деятельности характерны большой объем работ, менее жесткие предварительные планы, более широкие возможности варьирования тактик исполнения при столкновении с конкретными обстоятельствами.

На деятельность силовых структур накладывает свой отпечаток психоло-

гическая составляющая процесса, которая включает в себя психологическое состояние сотрудника, психологический фактор рабочей группы и ситуации, а также психологическое состояние гражданского населения, с которым этот сотрудник взаимодействует в данной ситуации.

На основании перечисленных выше критериев, а также методом экспертных оценок, были выделены специфические направления деятельности силовых структур: оперативное, организационное и контрольно-ревизионное направления.

Т.А. Хрусталева в своей работе сделала акцент на том, что для успешного выполнения трудовой деятельности различной направленности соответствует разная степень выраженности тех или иных личностных особенностей [64]. Например, экстремальной, эмоционально насыщенной профессиональной деятельности соответствуют: эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений, уравновешенность и самообладание в конкретных ситуациях, осторожность, активность. Организационной деятельности соответствуют: прогностические способности, умение согласовывать свои действия с действиями других субъектов деятельности, способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях, самокритичность.

В результате анализа специфики ориентации в деятельности сотрудников силовых структур (Александрова Л.А. [6], Марихин С.В. [40], Михайлова Т.В. [46], Хрусталева Т.А. [64]), получается, что для каждой из них будут более свойственны различные особенности личности, приведенные выше.

1 группа. В первую группу были включены офицеры управления Сухопутных войск (мотострелковой бригады). Это вид Вооруженных Сил Российской Федерации, предназначенный для прикрытия государственной границы, отражения ударов агрессора, удержания занимаемой территории, разгрома группировок войск и овладения территорией противника. Офицерский состав управления сухопутных войск должен быть способен самостоятельно, а также совместно с другими родами войск и специальными войсками проводить боевые действия. Они способны действовать как в условиях применения обычных

средств поражения, так и ядерного оружия.

Более важны для успешного осуществления практической деятельности следующие качества: стремление к достижению, справедливость, чувство долга, духовность, альтруизм; способность к накоплению и применению профессиональных знаний (профессиональный кругозор), постоянная интеллектуальная активность, способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение, тревожные состояния, чувство страха, неопределенности, выдержка, уравновешенность, адекватная самооценка; способность к интенсивным межличностным коммуникациям, способность к ролевому перевоплощению, умение выдавать себя за других людей, безошибочно разыгрывать роли личностно-социальных и профессиональных типов; жизненная активность, авторитарность, терпимость, повышенная ответственность за свои действия («отсутствие права на ошибку»), способность решать профессиональные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни.

Эта деятельности хотя и носит чаще коллективный характер, но отличается индивидуальной повышенной ответственностью за свои действия.

2 группа. Во вторую группу вошли офицеры управления войск радиационной, химической и биологической защиты состоят из частей и подразделений химической защиты, радиационной и химической разведки, огнеметных, дымовых и других. Они оснащены разнообразной техникой для ведения радиационной, химической разведки и биологической разведки, проведения мероприятий по защите войск от оружия массового поражения, дегазации и дезактивации оружия, военной техники, местности.

Более важны качества: стремление к достижениям, справедливость, принципиальность, способность к принятию нестандартных решений, изобретательность, способность к накоплению и применению профессиональных знаний (профессиональный кругозор), постоянная интеллектуальная активность, осторожность; авторитарность, способность к принятию управленческих решений, требовательность, повышенная ответственность за свои действия («отсутствие права на ошибку»), целеустремленность, умение довести начатое до конца.

Эта деятельность носит коллективный характер, основанный на четкой должностной иерархии внутри структуры, и редко требует оперативных решений.

3 группа. В третью группу были включены офицеры управления службы ФСБ основной задачей данного формирования является защита, охрана и оборона сухопутных и водных рубежей, а также исключительной экономической зоны Российской Федерации. Входит в вооруженные силы Российской Федерации. Особо выделяют качества: честность, порядочность, справедливость, принципиальность, патриотизм, чувство долга, постоянная интеллектуальная активность; способность разыгрывать роли личностно-социальных и профессиональных типов; жизненная активность, авторитарность, требовательность, терпимость, проницательность, повышенная ответственность за свои действия («отсутствие права на ошибку»), способность решать профессиональные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни).

Эта деятельность носит индивидуальный характер. Явной особенностью этой группы является то, что для ее участников ответственность действий и принимаемых решений имеет особый смысл, а их последствия чаще отсрочены во времени. Для участников этой группы важен постоянный учет уже сделанного и необходимого в будущем, а также необходима способность постоянного усвоения и применения большого объема новой информации.

2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ РАЗЛИЧНЫХ РОДОВ ВОЙСК

2.1 Организация и методы исследования

Данное исследование проводилось в несколько этапов:

На первом (организационном) этапе исследования была выявлена проблема, ее место в современном психологическом знании. Определены объект, предмет исследования, сформулированы цель и задачи исследования, выдвинута гипотеза исследования, а также подобраны методы исследования.

Было определено три группы испытуемых:

- военнослужащие войсковой части 01879 г. Белогорск;
- военнослужащие войсковой части 52116 г. Белогорск;
- военнослужащие войсковой части г. Белогорск.

Испытуемые каждой группы представляли различные рода войск. Каждая группа состояла из 18 человек в возрасте от 30-35 лет, служебная деятельность которых связана непосредственно с личным составом.

На втором этапе (собственно-экспериментальном) было проведено исследование с целью – сравнить личностные особенности военнослужащих различных родов войск. Для достижения цели использованы три психодиагностические методики. Статистическая обработка данных проводилась с помощью статистического программного пакета STATISTICA 6.0. Для оценки различий между выборками использовался непараметрический критерий U Вилкоксона – Манна – Уитни.

На третьем (заключительном) этапе исследования полученные результаты были подвергнуты количественному и качественному анализу, дана интерпретация полученных результатов, сформулированы выводы.

Данное исследование является сравнительным, поскольку направлено на сопоставление различных личностных особенностей военнослужащих различных родов войск.

В ходе исследования испытуемых трех групп были предложены следующие

щие методики:

- методика «Многофакторный личностный опросник FPI (модифицированная форма В)» И. Фаренберга, Х. Зарга, Р. Гампела – предназначен для диагностики свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения (приложение А);

- методика «Локус контроля» Дж. Роттера – позволяет исследовать локус контроля личности, т.е. определять уровень субъективного контроля личности (приложение Б);

- методика «Коммуникативные и организаторские склонности (КОС-2)» В.В. Синявского, В.В. Федоришина (приложение В).

2.2 Интерпретация и анализ результатов

Результаты исследования коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых представлены в приложении. Анализ полученных результатов позволил выявить уровни коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых (рисунки 1 и 2).

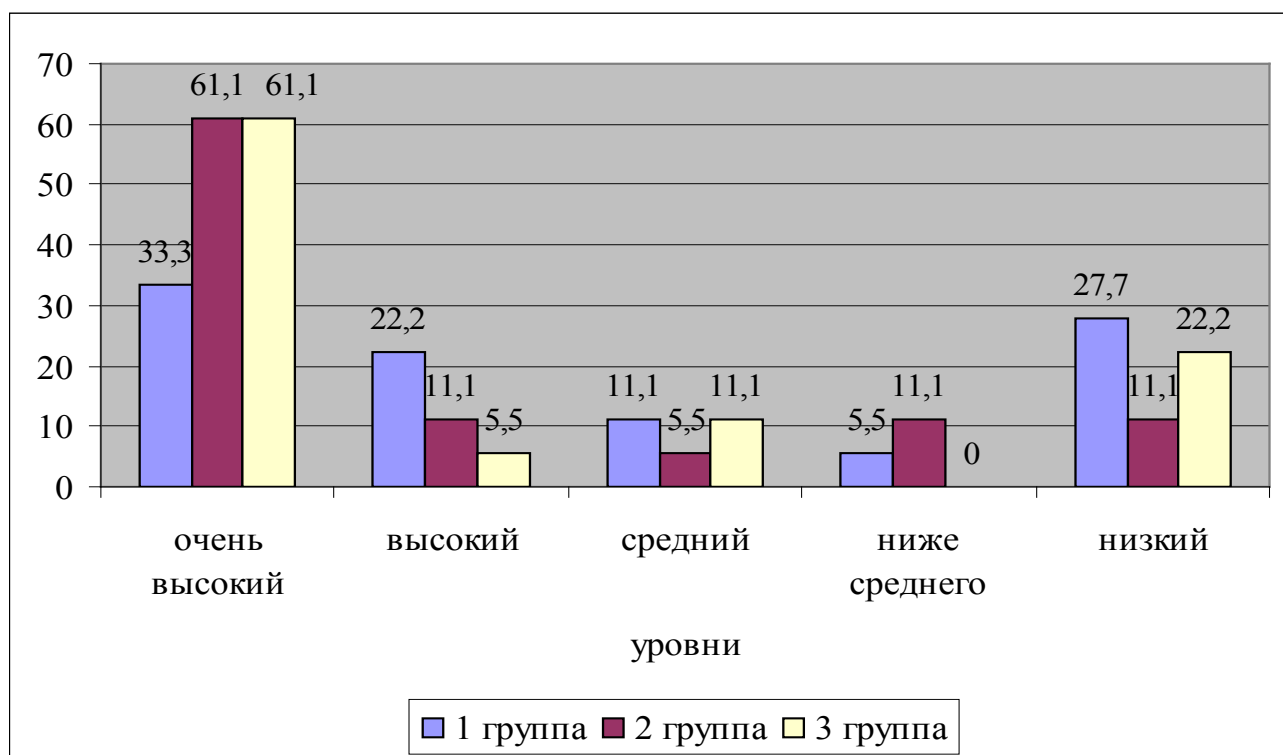


Рисунок 1 – Показатели уровней коммуникативных склонностей испытуемых

Во всех трех исследуемых группах было выявлено, что большая часть ис-

пытуемых имеют очень высокий уровень коммуникативных склонностей. Однако, в первой группе это доминирование не является очевидным, как в группах 2 и 3.

В первой группе 33,3 % испытуемых имеют очень высокий уровень коммуникативных умений. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Данные испытуемые ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребности в коммуникативной деятельности. Часто они первые проявляют инициативу в общении.

Во второй и третьей группах испытуемых с таким уровнем было выявлено по 61,1 %.

Высокий уровень развития коммуникативных склонностей в первой группе имеют 22,2 % испытуемых, во второй группе – 11,1 % испытуемых, в третьей группе – 5,5 % испытуемых. Они также инициативны в общении и оно не вызывает у них затруднений.

В первой группе испытуемых обнаружено 27,7 % военнослужащих, которые имеют низкий уровень коммуникативных склонностей. Эта группа характеризуется отсутствием стремления к общению, скованностью. Они испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлениях перед аудиторией. Во второй группе таких испытуемых 11,1 %, в третьей группе – 22,2 % испытуемых.

В первой и третьей группах было выявлено одинаковое количество испытуемых со средним уровнем выраженности коммуникативных склонностей (11,1 %) в то время как во второй группе таких испытуемых было в два раза меньше – 5,5 %. Такие испытуемые характеризуются не высокой устойчивостью коммуникативного потенциала. Они стремятся к контактам с людьми, к общественной работе, однако часто они делают это по принуждению. Эта группа нуждается в работе по формированию и развитию коммуникативных склонностей.

Статистически значимые различия были обнаружены в уровне выражен-

ности коммуникативных склонностей между испытуемыми первой и второй групп (U=99, при p=0,04). Уровень развития коммуникативных склонностей испытуемых 1 группы ниже уровня у испытуемых 2 группы.

На рисунке 2 представлены показатели уровней организаторских склонностей испытуемых.

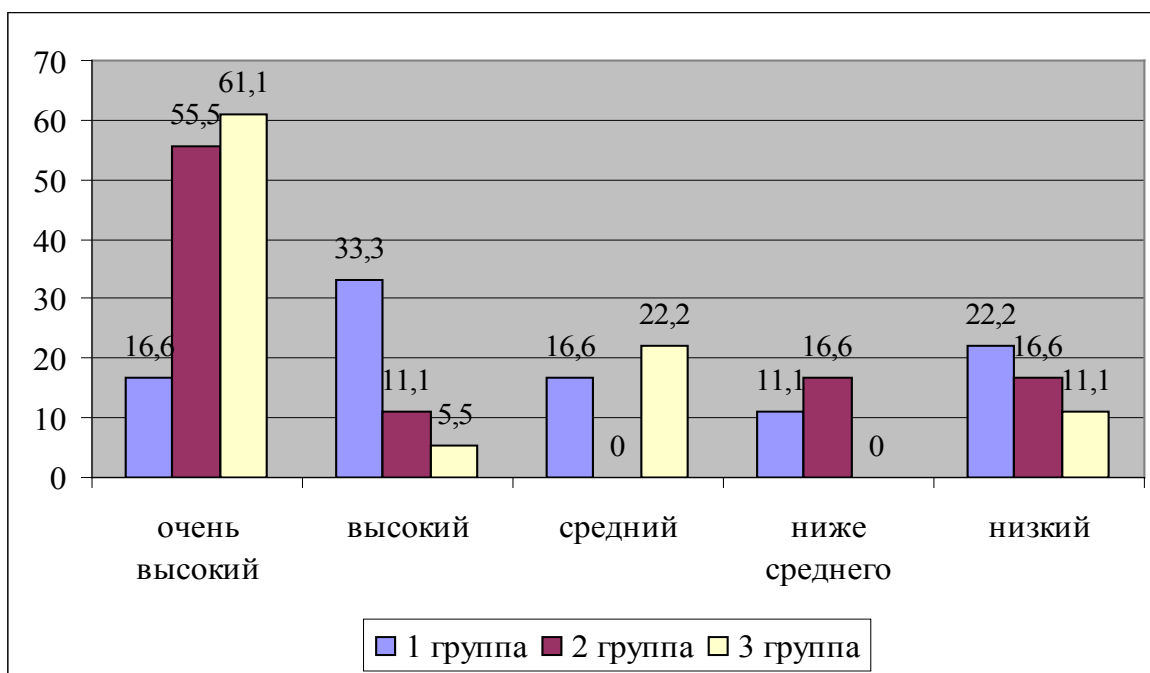


Рисунок 2 – Показатели уровней организационных склонностей испытуемых

Из рисунка 2 видно, что ярко выраженными организаторскими склонностями обладают испытуемые третьей группы (61,1 % имеют очень высокий уровень и 5,5 % высокий уровень). Им нравится брать инициативу на себя. Они способны устанавливать контакты с другими людьми, организовать проведение различных мероприятий.

В третьей группе 22,2 % испытуемых обладают средне выраженным уровнем организаторских склонностей. Такие испытуемые демонстрируют свою активность, но часто им не удается до конца выполнить дело. У 11,1 % испытуемых третьей группы организаторские способности слабо выражены. Эти испытуемые не испытывают потребности вести активный образ жизни.

Похожие результаты были обнаружены у испытуемых второй группы. Очень высокий и высокий уровни выраженности организаторских склонностей

в этой группе продемонстрировали около 70 % испытуемых. Отметим, что во второй группе не было обнаружено испытуемых со средним уровнем выраженности организаторских склонностей.

В первой группе результаты значительно отличаются.

Так, очень высокий и высокий уровень организаторских склонностей продемонстрировали около 50 % военнослужащих, средний уровень был обнаружен у 16,6 % испытуемых. Низкий уровень и ниже среднего организаторских склонностей имеют более 30 % испытуемых.

Организаторские способности статистически достоверно различаются только в первой и третьей группах ($U=99$, при $p=0,04$). В первой группе организаторские склонности испытуемых развиты слабее, чем у испытуемых третьей группы (приложение Г).

Таким образом, коммуникативные склонности ярче выражены у испытуемых второй группы. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Организаторские склонности более выражены у испытуемых третьей группы. Статистически достоверными являются различия в уровне организаторских склонностей между первой и третьей группой. Более низкие показатели по коммуникативным и организаторским склонностям были обнаружены у испытуемых первой группы.

Результаты исследования локус-контроля испытуемых представлены в приложении Г. На основании полученных результатов были выявлены испытуемые с экстернальным и интернальным локус-контроля. Во всех группах испытуемых с интернальным локусом контроля больше, чем с экстернальным.

Интерналы считают неслучайными свои успехи или неудачи, зависящие от компетентности, целеустремленности, уровня способностей и являющиеся закономерным результатом целенаправленной деятельности и самостоятельности. Ведущей мотивацией для интерналов является поиск эго-идентичности, т.е. поиск себя и своего места. Вследствие большей когнитивной активности интерналы имеют более широкие временные перспективы. Их поведение направ-

лено на последовательное достижение успеха путем развития навыков и более глубокой обработки информации, постановки все возрастающих по своей сложности задач (рисунок 3).

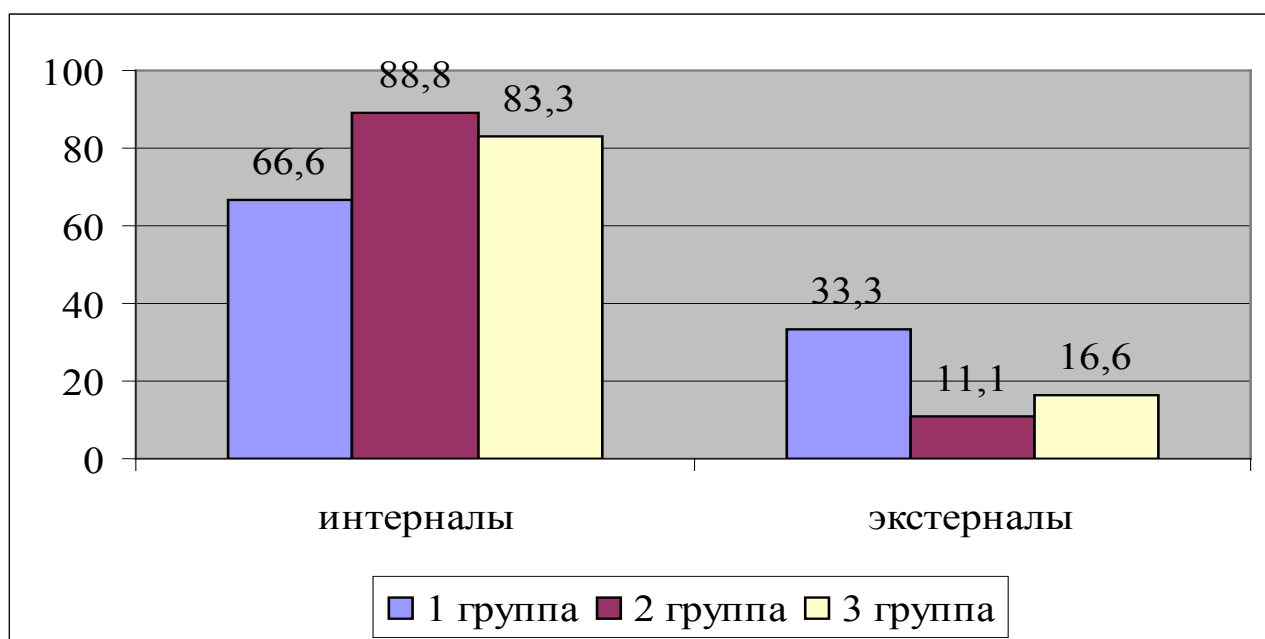


Рисунок 3 – Показатели локус-контроля испытуемых разных групп

В целом во внешне наблюдаемом поведении интерналы производят впечатление достаточно уверенных в себе людей, тем более что в жизни они чаще занимают более высокое общественное положение, чем экстерналы.

Для экстерналов свойственно внешне направленное защитное поведение. В общем плане это указывает на то, что любая ситуация экстерналу желательна как внешне стимулируемая, причем в случаях успеха происходит демонстрация способностей. Экстернал убежден, что его неудачи являются результатом невезения, случайностей, отрицательного влияния других людей. Одобрение и поддержка таким людям весьма необходимы, иначе они работают все хуже. Однако особой признательности за сочувствие от экстерналов не приходится ожидать.

Статистически достоверных различий в уровнях интернальности, экстернальности не обнаружено. Таким образом, испытуемые разных групп имеют примерно одинаковый локус-контроля – интернальный. Это свидетельствует о наличии потребности в достижении, уверенности в себе. Такие люди склонны

считать, что все их успехи или неудачи зависят от тех усилий, которые они приложили.

Для определения ряда личностных свойств испытуемых был использован опросник FPI. Результаты исследования, полученные при помощи этой методики представлены в приложении Г. Анализ полученных результатов позволил построить профили личностных особенностей военнослужащих различных групп (рисунок 4). Профили были построены по среднегрупповым значениям.

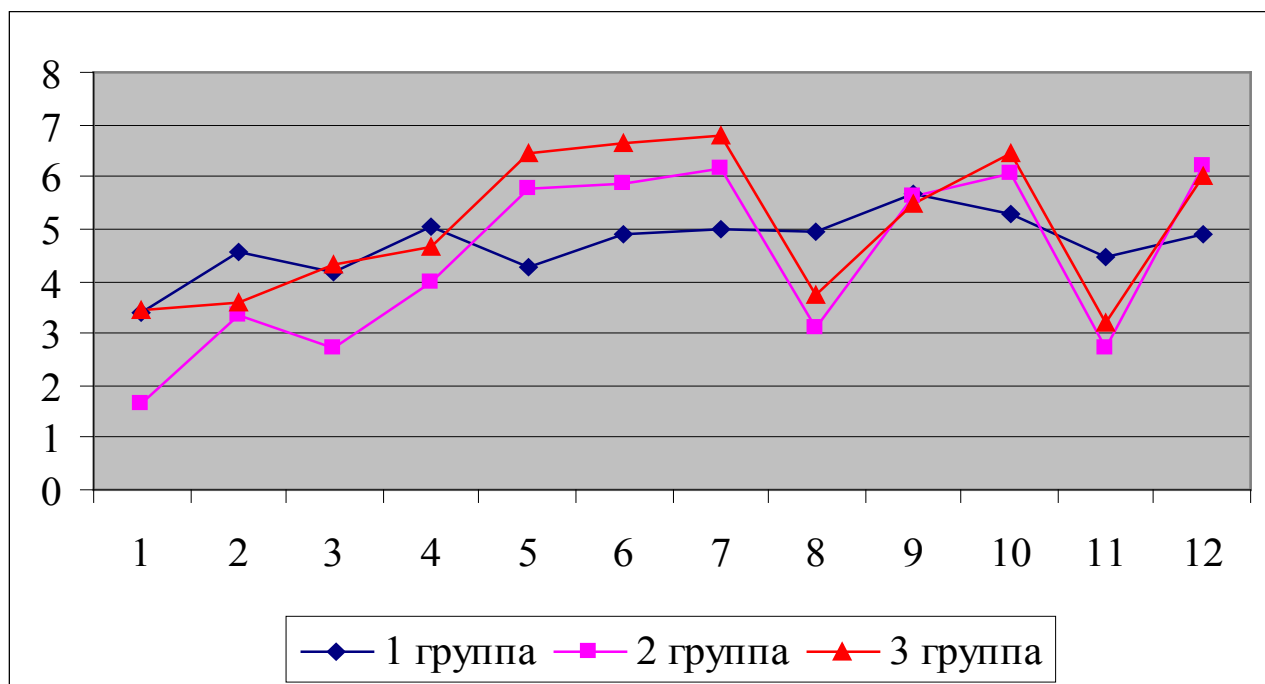


Рисунок 4 – Профиль личностных особенностей разных групп испытуемых

Из рисунка 4 видно, что профиль личностных особенностей первой группы практически ровный. В нем выделяются такие наиболее выраженные черты, как: экстравертированность – интровертированность, открытость, раздражительность, реактивная агрессивность. Нужно отметить, что средние значения в группе не превышают 5,5 баллов.

Средний балл по шкале «открытость» составил 5,66. Это позволяет охарактеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритичности как среднее. С одной стороны испытуемые стремятся к доверительно-откровенному взаимодействию с окружающими людьми при высоком уровне самокритичности, а с другой – старается свести к минимуму такое открытое

взаимодействие.

По показателям шкалы «экстравертированность – интровертированность» средний балл составил 5,27. Это свидетельствует о том, что и экстравертированность и интровертированность одинаково выражены в группе.

По показателям шкалы «раздражительность» (5) можно судить о том, что испытуемые первой группы имеют средний уровень эмоциональной устойчивости.

Средние значения по шкале «реактивная агрессивность» (5) говорят об отсутствии стремления к доминированию.

Самые минимальные значения обнаружены по шкале «невротичность» (3,38), что говорит об отсутствии данного свойства у испытуемых.

Профиль личностных качеств испытуемых 2 группы более разнообразен, чем профиль 1 группы.

Низкие значения были получены по шкалам «невротичность» (1,66) и «депрессивность» (2,72). Эти значения говорят об отсутствии у испытуемых этих качеств.

Кроме того, низкие значения обнаружены по шкале «эмоциональная лабильность» (2,72). Низкие оценки могут характеризовать не только высокую стабильность эмоционального состояния как такового, но и хорошее умение владеть собой.

Самые высокие значения обнаружены по следующим трем шкалам. Шкала «маскулинность – фемининность» (6,22). Полученные баллы свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу. Эти испытуемые обладают мужскими качествами: стойкость, целеустремленность и др. Значения по шкале «реактивная агрессивность» (6,16) свидетельствуют о возможности агрессивных проявлений по отношению к социальному окружению, а также есть тенденция к доминированию.

Кроме того, выявлено, что испытуемые второй группы скорее экстравертированы, чем интровертированы (6,05). Они ориентированы на окружающих, на установление контактов с ними.

Описание профиля позволяет выделить различия и сходства в свойствах испытуемых первой и второй групп.

Используя непараметрический критерий U Манна – Уитни была определена достоверность различий между выраженностью личностных особенностей у испытуемых первой и второй групп. Для расчета критерия использовалась программа Статистика 6.0.

Достоверные различия были обнаружены по следующим шкалам:

- «невротичность» – $U=87$ при $p=0,01$;
- «депрессивность» – $U=90,5$ при $p=0,02$;
- «общительность» – $U=77,5$ при $p=0,007$;
- «застенчивость» – $U=97,5$ при $p=0,04$;
- «эмоциональная лабильность» – $U=78$ при $p=0,004$.

Эти значения говорят о том, что невротичность и депрессивность, хотя и не выражены у испытуемых первой и второй групп, но в большей степени развиты у испытуемых первой группы. Эти испытуемые оказались более застенчивыми, чем испытуемые второй группы. Их эмоциональное состояние близко к эмоциональной неуравновешенности, в отличие от испытуемых второй группы, которые показали себя как эмоционально стабильные испытуемые.

Было обнаружено, что потребность в общении в большей степени испытывают испытуемые второй группы

Профиль испытуемых третьей группы имеет общие черты как с профилем испытуемых первой группы, так и с профилем испытуемых второй группы. Самым выраженным качеством является реактивная агрессивность (6,77). Высокие оценки свидетельствуют об агрессивном отношении к социальному окружению и выраженным стремлением к доминированию.

Следующей по выраженности является такая черта как «уравновешенность» (6,66), которая отражает устойчивость к стрессу. Высокие оценки свидетельствуют о хорошей защищенности к воздействию стресс-факторов, обычных жизненных ситуаций. Такая устойчивость связана с уверенностью в себе, оптимистичностью и активностью.

Высоко развиты потенциальные возможности, и реальные проявления социальной активности испытуемых (6,44). Высокие оценки позволяют говорить о наличии выраженной потребности в общении и постоянной готовности к удовлетворению этой потребности.

Испытуемые третьей группы имеют выраженную экстравертированную направленность (6,44) и поведение, протекающее по мужскому типу (6).

Статистически достоверные различия были обнаружены между профилями испытуемых первой и третьей группы. Различия обнаружены по следующим шкалам:

- «общительность» – $U=88,5$ при $p=0,02$;
- «уравновешенность» – $U=84$ при $p=0,01$;
- «экстраверсия – интроверсия» – $U=97,5$ при $p=0,04$;
- «эмоциональная лабильность» – $U=97,5$ при $p=0,04$.

Общительность, уравновешенность, экстравертированность в большей степени выражены у испытуемых третьей группы. Эти испытуемые более эмоционально стабильны, чем испытуемые первой группы.

Были обнаружены достоверные различия в уровне выраженности качеств у испытуемых второй и третьей групп. Различия обнаружены по двум шкалам:

- «невротичность» – $U=88,5$ при $p=0,02$;
- «депрессивность» – $U=82,5$ при $p=0,01$.

Уровень невротичности и депрессивности испытуемых второй группы меньше, чем у испытуемых третьей группы.

Таким образом, результаты эмпирического исследования позволяют прийти к следующим выводам:

- испытуемые первой группы имеют высокий уровень развития коммуникативных способностей (55,5 %) и высокий уровень развития организаторских склонностей (49,9 %). Для данных испытуемых характерна интернальная направленность личности (66,6 %). Кроме того, был выявлен средний уровень открытости, экстравертированности, эмоциональной устойчивости; у них отсутствует стремление к доминированию;

- испытуемые второй группы имеют высокий уровень коммуникативных (72,2 %) и организаторских (66,6 %) склонностей. Было обнаружено, что большая часть испытуемых являются интерналами. Эти испытуемые обладают мужскими качествами, у них возможны агрессивные проявления по отношению к социальному окружению, а также есть тенденция к доминированию. Они ориентированы на окружающих, на установление контактов с ними (экстравертированы);

- испытуемые третьей группы также имеют высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей (по 66,6 %). Большая часть из группы имеют интернальный локус контроля. Они агрессивны по отношению к социальному окружению, уверены в себе, оптимистичны, активны, имеют выраженную потребность в общении и готовы к ее удовлетворению (экстравертированы).

Корреляционный анализ полученных данных позволил дополнительно охарактеризовать личностные особенности испытуемых (приложение Г).

Обнаружена значимая корреляционная связь следующих показателей:

- «3 группа» – «организационные склонности» (0,28);
- «3 группа» – «общительность» (0,37), «уравновешенность» (0,35), «реактивная агрессивность» (0,28), «экстраверсия – интроверсия» (0,30);
- «1 группа» – «эмоциональная лабильность» («минус» 0,29).

Из этих данных следует, что у испытуемых третьей группы в большей степени развиты организационные склонности, чем у испытуемых первой и второй групп.

Кроме того, у испытуемых третьей группы выше такие качества, как: общительность, уравновешенность, агрессивность и экстравертированность, чем у испытуемых второй и третьей групп. Испытуемые первой группы имеют более неустойчивое эмоциональное состояние, чем испытуемые второй и третьей групп.

Было также обнаружено, что чем выше уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, тем выше интернальный локус-контроля

испытуемых (0,48 и 0,49 соответственно). И чем выше экстернальный локус-контроля, тем ниже уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей («минус» 0,48, «минус» 0,49).

Чем выше уровень коммуникативных и организаторских способностей, тем ниже уровень депрессивности («минус» 0,33 и «минус» 0,30), застенчивости («минус» 0,37 и «минус» 0,37) и эмоциональной неустойчивости («минус» 0,42 и «минус» 0,34).

Чем выше уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, тем выше уровень общительности (0,7 и 0,58), экстравертированности (0,41 и 0,28) и маскулинности (0,30 и 0,35) испытуемых.

Обнаружена связь между коммуникативными склонностями и уравновешенностью испытуемых (0,31) – чем выше одно качество, тем выше другое.

Энтернальный локус контроля связан с такими личностными качествами как:

- «спонтанная агрессивность» (0,40);
- «депрессивность» (0,27);
- «общительность» («минус» 0,32);
- «застенчивость» (0,39);
- «эмоциональная лабильность» (0,32);
- «маскулинность» («минус» 0,34).

Чем выше экстернальный локус контроля, тем выше проявления таких качеств, как: агрессивность, депрессивность, застенчивость, эмоциональная неустойчивость, и тем меньше выражена потребность в общении, проявляются феминные качества.

Таким образом, для военнослужащих различных родов войск характерны как общие, так и индивидуальные личностные особенности.

2.3 Практические рекомендации

Одним из наиболее значимых направлений работы по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих является своевременная психологическая помощь.

Одним из видов психологической помощи является психологическое консультирование, в процессе которой военнослужащий формирует у себя способность решать психологические проблемы, возникающие в его жизни.

Основные цели психологического консультирования:

- изменение поведения военнослужащего, чтобы он мог жить продуктивнее, испытывать удовлетворенность жизнью;
- развитие у военнослужащего навыков преодоления трудностей при столкновении с новыми жизненными обстоятельствами;
- обеспечение эффективного принятия военнослужащим жизненно важных решений;
- развитие у военнослужащего умения завязывать и поддерживать межличностные отношения.

С этой целью была проведена коррекционная работа, в виде тренинга по развитию коммуникативных особенностей.

Упражнения на коммуникативные навыки направлены на умение говорить легко и непринужденно, на умение красиво выстраивать рассказ, на умение слушать и слышать, на умение договариваться. Все это – важнейшие коммуникативные навыки, которые помогают добиться успеха и в работе и в личных отношениях. И помочь в этом развитии могут эффективные упражнения.

Тренинг развития коммуникативных способностей.

Цель тренинга:

- формирование и развитие навыков активного слушания;
- знакомство с основными техниками активного слушания.

Время проведения занятия: 3 часа.

Место проведения занятия: тренинговый зал.

Количество участников: 18 человек.

Мы обычно слушаем не столько другого человека, сколько свои собственные мысли и чувства, которые возникают у нас в ответ на сообщение партнера. Мы мало понимаем из того, что говорит партнер, потому что часто думаем: «А что я могу сделать, чем ему помочь?» или «Он сам виноват!» или «А что из этого следу-

ет?». В результате партнер говорит о своем, а мы думаем о своем.

Для практического психолога и психотерапевта очень важно научиться слушать партнера. Очень часто лучшее, что мы можем сделать для человека – это выслушать его, понять и принять, не осуждая и не оценивая.

К. Роджерс в своей статье «Несколько важных открытий» писал: «Я осознал огромную ценность того, что я позволяю себе понимать другого человека». Однако зачастую первая наша реакция на сообщение другого человека – это оценка или осуждение, но не понимание. В понимании другого есть огромный риск – оно может нас изменить, оно грозит нашей личной стабильности. А мы боимся изменений.

Умение слушать помогает нам самим развиваться духовно. «Я увидел, как меня обогащает, когда люди передают мне свои чувства и образы» (Роджерс К.).

Групповые нормы:

а) «здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

б) искренность и открытость. Самое главное в группе – не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Как отмечал С. Джурард, раскрытие своего Я другому – есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого человека, но позволяет стать самим собой и встретиться с самим собой настоящим. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не

только механизмы межличностного взаимодействия в группе.

Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер. В самом деле, с какой стати участники группы, пока ещё практически не знакомые, станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми (даже при учёте «эффекта попутчика»)? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное ведущим, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

в) принцип Я. Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний. Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и т.п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное «мы». Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: «я чувствую...», «мне кажется...». Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга – научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой он есть. Уже первые групповые дискуссии обнаруживают, насколько не похожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

г) активность. В группе отсутствует возможность пассивно «отсидеться». Поскольку психологический тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной. Большинство упражнений подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает включение всех участников. Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершению упражнения. В случае тренингов-марафонов крайне нежелательны

отсутствие кого-либо даже на одной сессии и выход из группы.

д) конфиденциальность. Всё, о чём говорится в группе относительно конкретных участников, должно оставаться внутри группы – естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия. Само собой разумеется, что психологические знания и приёмы, игры, психотехники могут и должны использоваться вне группы – в профессиональной деятельности, в учёбе, в повседневной жизни, при общении с родными и близкими, в целях саморазвития.

Упражнение № 1. Знакомство.

Каждый участник круга должен представиться. Для этого он называет свое имя, а потом два личностных качества, которые помогают ему слушать партнера и два других качества, которые мешают слушать партнера. После того как первый участник представился, следующий должен дословно повторить, что сказал его коллега, а потом уже представиться сам. Третий участник должен повторить то, что предшествующий участник сказал о себе, а потом уже назвать собственные качества и так далее, пока вся группа не представится. После этого проводится опрос каждого из участников круга: что было легче – повторить слова другого человека или говорить о себе.

В процессе данного обсуждения у некоторых участников возникает осознание тех проблем, которые мешают внимательно выслушивать партнера.

Упражнение № 2. Дискуссия.

Среди участников отбираются 5 человек для ведения дискуссии по заранее объявленной теме. Пример: «Личностные качества, которыми должен обладать профессиональный психолог (не менее пяти)»; «Личностные качества, являющиеся противопоказанием к деятельности психолога»; «Принципы взаимодействия психолога с агрессивно настроенным против психологии окружением»; «Должен ли профессиональный психолог оставаться психологом в любую минуту своей жизни – в семье, в магазине, в троллейбусе и т.п.?».

Каждый из участников дискуссии может представлять свою личную точку зрения, либо точку зрения своей команды, с которой он обсудил данную проблему

в предварительной части упражнения. Участникам дискуссии предлагается за ограниченное время прийти к общему решению, в котором сохранились бы наиболее ценные идеи отдельных участников.

Упражнение либо проводится с видеосъемкой, либо за каждым участником дискуссии закрепляется наблюдатель из числа участников группы, не занятых непосредственно в обсуждении.

Упражнение завершается опросом, в котором выясняется степень удовлетворенности или неудовлетворенности процессом и результатами дискуссии каждым из ее непосредственных участников. Затем выступают наблюдатели со своими замечаниями о роли каждого участника в обсуждении проблемы и о наиболее и наименее конструктивных моментах дискуссии.

Просмотр соответствующих фрагментов видеозаписи помогает уточнить те элементы дискуссии, по которым мнения участников и наблюдателей расходятся. Как правило, в результате такого обсуждения группа приходит к выводу, что в диалоге необходимо разумно сочетать активное самовыражение с активным слушанием: излишняя собственная активность может помешать услышать другого человека.

Упражнение № 3. Испорченный телефон.

Выбирается 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остается только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает все, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний, пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки и искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок. Они отмечают, что мешают услышать партнера слишком большое внимание к дета-

лям, неспособность структурировать информацию, привнесение собственных интерпретаций.

После того, как группа приходит к выводу, что умение слушать необходимо тренировать, ведущий переходит к обобщению и инструктированию.

Введение техник активного слушания.

Участникам предлагается оценить 9 техник ведения беседы с точки зрения того, насколько они способствуют пониманию партнера. Эти девять техник в приложении, помещенном в конце наших рекомендаций, группируются по трем разделам: способствующие пониманию партнера, не способствующие пониманию партнера и нейтральные. При проведении групповых занятий ведущий предъявляет техники в случайной последовательности.

Участников просят оценить их по семибалльной шкале («минус» 3, «минус» 2, «минус» 1, 0, 1, 2, 3), где оценка «минус» 3 означает, что техника совершенно не способствует пониманию партнера, а оценка +3 – наиболее способствует.

Вариант для самостоятельной работы.

Оцените техники (формулировки техник активного слушания, снижения эмоционального напряжения и аргументации разработаны Захаровым В.П. и Сидоренко Е.В. в 1987 г. с опорой на материалы, предоставленные Форвергом М.), перечисленные ниже, в соответствии с данной инструкцией:

- в беседе мы сопровождаем высказывания партнера репликами вроде: «Глупости ты говоришь», «Ты, я вижу, в этом вопросе ничего не понимаешь», «Я бы мог вам это объяснить, но боюсь, вы не поймете» и т.п.;

- мы сопровождаем речь партнера высказываниями типа: «Да-да...», «Угу...»;

- мы дословно повторяем высказывания партнера, при этом можно начать с вводной фразы: «Как я понял вас...», «По вашему мнению...», «Ты считаешь...» и т.д.;

- в ходе беседы мы вставляем высказывания типа: «Пора приступить к предмету разговора...», «Мы несколько отвлеклись от темы...», «Давайте вернемся к цели нашего разговора...» и т.д.;

- мы воспроизводим высказывания партнера в обобщенном, сокращенном виде, кратко формулируем самое существенное в его словах. Начать можно с вводной фразы: «Ваши основными идеями, как я понял, являются...» или «Другими словами, ты считаешь, что...» и т.д.;

- мы пытаемся вывести логическое следствие из высказывания партнера или выдвинуть предположения относительно причин высказывания, вводной фразой может быть: «Если исходить из того, что вы сказали, то выходит, что...» или «Вы так считаете, видимо, потому что...»;

- мы пытаемся найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют нас самих;

- мы задаем партнеру вопрос за вопросом, явно стараясь разузнать что-то, но не объясняем своих целей;

- мы не принимаем во внимание того, что говорит партнер, пренебрегаем его высказываниями.

Предъявление техник сопровождается инструкцией: «Оцените каждую технику с точки зрения того, насколько она сможет помочь вам понять партнера. Свою оценку каждый записывает на листочке». Индивидуальные оценки каждой техники обсуждаются сразу после ее предъявления. Если мнения участников о роли той или иной техники значительно расходятся, то им предлагается поэкспериментировать с этой техникой в ролевых играх или в реальной жизни. Всякая психологическая классификация условна, и, возможно, этот опыт сможет дать нам новое знание о способах понимания в межличностном общении.

Обсуждение противоположных оценок может быть самостоятельной темой для дискуссии в группе.

Следующая фаза первого занятия – экспериментирование с техниками активного слушания: повторением, перефразированием и интерпретацией.

Упражнение № 4. Детектив.

Вся группа встает в круг. Ведущий предлагает участникам сочинить детектив с любыми героями и содержанием. Каждый из участников придумывает только одно предложение, но так, чтобы оно было продолжением предыдущего

рассказа. При этом, прежде чем назвать свою фразу, необходимо дословно повторить предыдущую.

Упражнение продолжается до тех пор, пока все не попробуют себя в этом коллективном творчестве.

Это упражнение позволяет участникам понять, что трудности в воспроизведении слов партнера тем больше, чем в большей степени мы лично затронуты беседой. Если в упражнении № 2 речь шла о балансе внешней активности и способности услышать, то здесь речь идет о балансе между личной вовлеченностью и способностью отстраниться.

Упражнение № 5. Анекдот.

Участники объединяются в пары и рассказывают друг другу какую-то маленькую историю или анекдот. После этого каждый участник рассказывает в кругу историю своего партнера, пытаясь передать ее дословно.

Упражнение № 6. Иностранец и переводчик.

В группе выбираются два участника, один из которых играет роль иностранца, а другой – переводчика. Остальным предлагается представить себя журналистами, находящимися на пресс-конференции приехавшего к нам гостя. «Иностранец» сам выбирает образ своего героя и представляется публике. Журналисты задают ему вопросы, на которые он отвечает на «иностранном» языке. На самом деле все упражнение происходит на русском языке. Задача переводчика – кратко, сжато, но точно передать то, что сказал «иностранец».

Таких пар в упражнении может участвовать несколько.

В конце упражнения обсуждается, кто из переводчиков наиболее точно выполнил инструкцию и кто больше всех понравился. Как правило, наблюдателям больше нравятся те, кто давал остроумные и неординарные интерпретации, а авторам высказываний, т.е. «иностранцам», кто точнее передавал их мысль. В результате обсуждения участники приходят к пониманию, что уже перефразирование содержит в себе элементы интерпретации, которая в некоторых случаях может быть достаточно успешной, а в других – восприниматься негативно. Причины этого также должны быть обсуждены.

Часто при подобных обсуждениях вспоминается идея К. Роджерса о том, что слишком точная интерпретация может вызвать отторжение и защиту, а неадекватная интерпретация – лишний раз утвердить человека в ощущении того, что его никто не понимает.

Упражнение № 7. Стихотворение.

Участникам зачитывается какой-то поэтический отрывок или небольшое стихотворение, а после этого их просят кратко записать его содержание. Каждый из участников зачитывает свои записи.

В этом упражнении открываются возможности для использования творческого потенциала. Развитие навыка мгновенной передачи мысли партнера своими словами необходимо в нашей культуре, где дословное повторение произнесенной собеседником фразы подчас вызывает удивление или даже раздражение.

Упражнение № 8. Событие.

Один из участников рассказывает о том, что произошло с ним сегодня утром или вчера вечером или о том, в каком состоянии он находится в данный момент. По заданию тренера кто-то из группы пытается точно воспроизвести его рассказ, кто-то – вербализует только основные и наиболее значимые элементы рассказа, кто-то – интерпретирует. После каждого пересказа ведущий спрашивает у рассказчика, правильно ли передана мысль, это ли содержание хотел рассказчик донести до группы. Если рассказчик не вполне удовлетворен, ведущий просит других членов группы выполнить это задание еще и еще раз, до тех пор, пока не будет найден адекватный вариант.

В группе обсуждаются причины расхождения смыслов: почему рассказчик нам сообщает об одном, а мы слышим другое.

Технику перефразирования каждый может тренировать в обыденной жизни. Во многих случаях, когда нам кажется, что мы правильно поняли собеседника, с помощью техники перефразирования мы можем это проверить.

Упражнение № 9. Фраза.

Группе зачитывается какая-нибудь философская фраза известного мыслителя, например З. Фрейда или А. Шопенгауэра. Ведущий просит участников

написать на листочках бумаги, кто автор фразы, что он хотел сказать этой фразой, почему она была высказана.

Это упражнение предоставляет безопасный способ проверить точность своих интерпретаций.

В значительной степени наша способность понять партнера зависит от точности задаваемых нами вопросов. Полезно прочувствовать возможности и ограничения двух типов вопросов – открытых и закрытых.

Закрытые вопросы – это вопросы, на которые можно дать однозначный ответ. Пример:

- Вы учитесь на заочном отделении?

- Да.

- Вы владеете китайским языком?

- Нет.

- Дата вашего рождения?

- 24 октября 1965 года.

- Ваш адрес?

- Улица Панкратова, д. 6.

Открытые вопросы – это вопросы, требующие развернутого ответа. Часто они начинаются со слов: почему, каким образом, зачем и т.п.

Пример:

- Что вы сейчас чувствуете?

- Каким вы видите свое будущее через пять лет?

- Что вы подумали, когда впервые увидели нашу группу?

Упражнение № 10. Кто я?

Все участники группы пишут на листках бумаги имя и фамилию лица, хорошо известного всей группе, но таким образом, чтобы соседи не видели. Это может быть имя писателя, политического деятеля, актера, ученого или даже кого-то из присутствующих. Потом ведущий предлагает каждому прикрепить свою записку на спину кому-либо из коллег. Теперь у каждого участника группы на спине приколоты записка с чьим-то именем, которое могут прочитать все

остальные, но не может прочитать он сам. По сигналу ведущего группа занимает свои места. Тренер предлагает участникам узнать – «кто я», используя только закрытые вопросы. Но предварительно необходимо продумать алгоритм, используя который можно наиболее эффективно узнать ответ на этот вопрос.

Участники приходят к выводу, что надо выявлять сначала крупные блоки информации, затем все более мелкие, а уже потом выяснять детали.

Пример:

- Этот человек еще жив?
- Нет.
- Этот человек – мужчина?
- Да.
- Он умер в двадцатом веке?
- Нет.
- В девятнадцатом?
- Нет.
- В восемнадцатом?
- Да.
- Он жил в России?
- Да.
- Это политический деятель?
- Нет.
- Это ученый?
- Да.
- Это Ломоносов?
- Да.

Участникам бывает трудно соблюдать алгоритм и задавать вопросы в жесткой последовательности. Собственная логика часто уводит человека в сторону. Например, узнав, что загаданный человек уже умер, участника вдруг может «осенить», что это – Лев Толстой.

Эта игра является моделью многих наших бесед. В ней мы допускаем

ошибки, которым часто бываем подвержены в профессиональных контактах.

Можно использовать варианты этой игры для отработки навыка последовательного ведения беседы.

Упражнение № 11. Открытые вопросы.

Участникам предлагается определить, какие вопросы они чаще используют в повседневной жизни – открытые или закрытые. Многие не могут сразу ответить на этот вопрос. Ведущий предлагает поэкспериментировать с открытыми вопросами. Участники встают в круг и по очереди задают друг другу открытые вопросы. В этом упражнении участники имеют возможность больше узнать другого, его личностные особенности, взгляды и предпочтения. Участник, ответив на вопрос, обращенный к нему, сам формулирует вопрос к следующему. И так до тех пор, пока в роли отвечающего и задающего не окажется каждый член группы. Зачастую участники автоматически переходят на закрытые вопросы. Например, задают вопрос: «Ты ко мне хорошо относишься?» вместо вопроса: «Как ты ко мне относишься?».

Упражнение завершается обсуждением преимуществ и недостатков открытых вопросов. Участникам предлагается определить, в каких ситуациях более эффективны открытые вопросы и в каких – закрытые? Каковы побочные неблагоприятные эффекты вопросов того и иного типа?

Итак, мы рассмотрели техники ведения беседы, способствующие пониманию партнера: дословное повторение, перефразирование, интерпретации, и поработали с открытыми и закрытыми вопросами.

Занятие по активному слушанию завершает синтетическое упражнение, в котором проявляются все навыки активного слушания. Обычно таким упражнением является ролевая игра, направленная на выявление скрытого мотива.

Упражнение № 12. Ролевая игра «претендент».

В этом упражнении истинный мотив известен только ведущему и одному участнику. Этот участник – «претендент» на какую-либо должность. С ним беседует психолог, которого попросили выяснить, каковы истинные причины прихода претендента в данную организацию: действительно ли он (она) стремится ра-

ботать в данной организации или работа здесь всего лишь средство, которое используется им для достижения иной цели? Например, он утверждает, что ему очень интересно работать старшим экономистом на данном предприятии. На самом деле он хочет участвовать в конкурсе на должность коммерческого директора в филиале иностранной фирмы, и ему нужна приличная должность, чтобы указать ее в документах, подаваемых на конкурс. Ведь никто не захочет взять безработного или почтальона! Однако признаться в истинном мотиве он не может, так как станет ясно, что работа нужна ему временно, и это может не устроить администрацию.

Кто-либо из участников группы принимает на себя роль психолога-консультанта и пытается определить этот скрытый мотив, используя все техники активного слушания. Как правило, одному участнику раскрыть мотив не удастся. Тогда ведущий через определенный интервал времени предлагает вызваться на эту роль кому-нибудь другому. Обычно бывает необходима работа трех или даже пяти человек, чтобы раскрыть мотив. Наблюдатели записывают техники, которыми пользуются игроки.

После того как мотив отгадан, группа обсуждает, какие из техник оказались наиболее эффективными, какими приемами активного слушания участники пользуются чаще всего.

Частой ошибкой участников является неправильная интерпретация инструкции. Многие не столько стремятся вскрыть мотив, сколько настоять на своем и заставить партнера принять свое решение.

Групповые занятия заканчиваются домашним заданием.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема влияния, личностных особенностей сотрудников различных родов войск на профессиональную деятельность и отношения в воинских подразделениях является актуальной и в настоящее время. Теоретические построения, как и эмпирические исследования, в данной области имеют различные аспекты и отражают различные подходы авторов к этой проблеме. На изменение личностных особенностей военнослужащих влияет характер деятельности военнослужащих.

Процесс динамики личностных особенностей военнослужащих достаточно сложен и противоречив. Одной из причин является то, что он протекает сразу и во внутреннем, и во внешнем пространствах личности, которые в свою очередь, перестраиваются согласно требованиям профессиональной деятельности.

Процесс развития личности военнослужащего, в процессе военной службы принято рассматривать в контексте социализации в целом, то есть в процессе активного усвоения военнослужащим ценностей и норм воинского коллектива и формирование их в систему установок, которые определяют позиции и поведение военнослужащего в обществе.

В процессе военной службы происходят изменения личностных особенностей военнослужащих различных родов войск, связанных с адаптацией, условиями службы, работой в экстремальных условиях. На формирование личностных качеств большое влияние оказывают личностные особенности, характерные для военнослужащих занимающихся различными видами деятельности.

Профессиональные качества военнослужащих различных родов войск обуславливаются спецификой профессиональной деятельности, т.е. тем направлением деятельности, в котором военнослужащий несет военную службу.

Военнослужащие различных родов войск имеют как общие (добросовестность, уравновешенность, смелость, склонность к риску), так и индивидуальные личностные особенности. Для военнослужащих первого типа военной деятельности (оперативной) характерны тревожность, добросовестность, сдержанность. Для второго типа военной деятельности (организационной) характерны тревожность, энту-

зиазм, общительность, коммуникативность, уравновешенность, решительность. Для третьего типа военной деятельности (контрольно-ревизионной) – решительность, коммуникативность, общительность, энтузиазм, импульсивность, которые влияют на продуктивность деятельности военнослужащих.

В результате эмпирического исследования было доказано, что характер деятельности военнослужащих различных родов войск действительно оказывает влияние на изменение личностных особенностей военнослужащих. Военнослужащие, занимающиеся оперативной деятельностью, имеют высокий уровень развития коммуникативных способностей и высокий уровень развития организаторских склонностей. Для данных испытуемых характерна интернальная направленность личности. Кроме того, был выявлен средний уровень открытости, экстравертированности, эмоциональной устойчивости; у них отсутствует стремление к доминированию.

Военнослужащие занимающиеся организационной деятельностью имеют высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей. Было обнаружено, что большая часть испытуемых являются интерналами. Эти испытуемые обладают мужскими качествами, у них возможны агрессивные проявления по отношению к социальному окружению, а также есть тенденция к доминированию. Они ориентированы на окружающих, на установление контактов с ними (экстравертированы).

Военнослужащие контрольно-ревизионной группы также имеют высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей. Большая часть из группы имеют интернальный локус контроля. Они агрессивны по отношению к социальному окружению, уверены в себе, оптимистичны, активны, имеют выраженную потребность в общении и готовы к ее удовлетворению (экстравертированы).

На основании вышесказанного можно утверждать, что для военнослужащих различных родов войск характерны как общие, так и индивидуальные личностные особенности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абрамова, Г.С. Практическая психология / Г.С. Абрамова. – Екатеринбург.: «Деловая книга», 2009. – 348 с.
- 2 Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 2009. – 218 с.
- 3 Адаев, А.И. Оценка и прогноз психологической готовности сотрудников органов внутренних дел МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях: дис. ... канд. психол. наук. / А.И. Адаев. – СПб., 2004. – 148 с.
- 4 Алексеев, В. Е. Социально-психологические особенности профессиональной установки и личностных качеств сотрудников Федеральной налоговой службы: автореф. дис, ...канд. психол. наук. / В.Е. Алексеев. – Самара, 2007. – 28 с.
- 5 Амелина, А. С. Подходы к изучению индивидуально-личностных особенностей руководителей / А.С. Амелина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 12. – С. 61-66.
- 6 Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды / под ред. А.А. Бадалова, Б.Ф. Ломова, Н.В. Кузьминой. – М.: Педагогика, 2000. – Т. 1. – 314 с.
- 7 Андреева, Г.М. К проблеме психологии социального познания / Г.М. Андреева // Мир психологии. – 2000. – № 3. – С. 18-22.
- 8 Андреева, Г.М. Принцип деятельности в построении системы социально-психологического знания / Г.М. Андреева // Вестник МГУ. – Психология. – 2001. – № 4. – С. 33-38.
- 9 Асмолов, А. Г. Деятельность и установка / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во МГУ, 2002. – 236 с.
- 10 Асмолов, А.Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека / А.Г. Асмолов. – М.: Academia, 2007. – 528 с.
- 11 Балахонов, А.П. Экономическая психология как научная основа организационного консультирования по проблеме управления человеческими ресурсами / А.П. Балахонов, Г.Ф. Голубева, В.В. Спасенников // Человеческий

фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2007. – № 1-1. – С. 37-42.

12 Бекаревич, О.Л. Диагностика профессиональной психологической пригодности курсантов к деятельности по противопожарной защите и спасательным работам: дис. ... канд. психол. наук / О.Л. Бекаревич. – М., 2003. – 186 с.

13 Берг, Т.Н. Нервно-психическая неустойчивость и способы ее выявления / Т.Н. Берг. – Владивосток : Мор. гос. ун-т, 2005. – 63 с.

14 Бердяев, Н.А. Судьба человека в современном мире / Н.А. Бердяев. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2002. – 189 с.

15 Бессокирная, Г.П. Ценности повседневной деятельности горожан. / Г.П. Бессокирная. – М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2004. – 210 с.

16 Блохина, П.Н. Индивидуальные различия в психологической адаптации к условиям профессиональной деятельности (на примере таможенной службы): автореф. дис. ... канд. психол. наук / П.Н. Блохина. – М., 2008. – 26 с.

17 Бодров, В.А. Психологический стресс: к проблеме его преодоления / В.А. Бодров // Проблемы асихологии и эргономики. – Ярославль, 2011. – Вып. 4. – С. 28-33.

18 Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. – 672 с.

19 Борисова, Е.М. Индивидуальность и профессия / Е.М. Борисова. – М.: Знание, 2001. – 212 с.

20 Бурлачук, Л.Ф. Словарь справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер Ком, 2003. – 436 с.

21 Выготский, Л.С. Психология / Л.С. Выготский. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002. – 340 с.

22 Гладилин, А.П. Профессиональная культура и имидж руководителя органа внутренних дел (философско-культурный аспект) / А.П. Гладилин. – М.: Академия управления МВД России, 2000. – 186 с.

23 Голубева, Г.Ф. Значение инженерной педагогики и эргономики как отраслей научного знания в подготовке высококвалифицированных кадров /

Г.Ф. Голубева, В.В. Спасенников // Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. – 2016. – № 3-2. – С. 94-103.

24 Голубева, Г.Ф. Экономико-психологические проблемы инновационного менеджмента / Г.Ф. Голубева, В.В. Спасенников // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. – 2008. – № 11. – С. 33-41.

25 Деев, А.А. Автоматизация процедуры обследования при использовании 16-факторного личностного опросника / А.А. Деев, Г.В. Ложкин, В.В. Спасенников // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5. – № 6. – С. 106-110.

26 Деркач, А. А. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности кадров госслужбы / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – М: Изд-во РАГС, 2003. – 182 с.

27 Дубровин, Д.Н. Психологическая адаптация как фактор личностного самоопределения: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Д.Н. Дубровин. – М., 2005. – 148 с.

28 Зубец, О.П. Ценностное границеположение и мораль [Электронный ресурс] / О.П. Зубец ; Этическая мысль. – Вып. 6. – М.: ИФРАН, 2005. – Режим доступа: <http://ethics.iph.ras.ru/em/em6/em6.html>. – 14.04.2018.

29 Караханова, Т.М. Ценностные ориентации работающих женщин и использование времени / Т.М. Караханова // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 41-45.

30 Караяни, А. Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб.: Питер, 2006. – 480 с.

31 Козиевская, Е.В. Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижения государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е.В. Козиевская. – М., 2008. – 28 с.

32 Кокурин, А.В. Психологическая диагностика профессионального становления личности курсантов и слушателей: на материалах высших образовательных учреждений МВД и МЮ России: дис. ... канд. психол. наук / А.В. Кокурин. – М., 2000. – 164 с.

33 Кондаков, И.М. Экспериментальное исследование структуры и лич-

ностного контекста локуса контроля / И.М. Кондаков, М.Н. Нилопец // Психологический журнал. – 2005. – № 5. – С. 13-19.

34 Корчемног, П. А. Военная психология и педагогика / П.А. Корчемног. – М. : Изд-во «Совершенство», 2001. – 384 с.

35 Кочюнас, Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочюнас. – М.: «Академический проект», 1999. – 312 с.

36 Кузина, Р.Х. Психологические основы профессиональной деятельности военнослужащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Р.Х. Кузина. – СПб., 2001. – 188 с.

37 Куницына, В.Н. Межличностное общение / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, Н.В. Погольша. – СПб.: Питер, 2001. – 298 с.

38 Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, структура и динамика смысловой реальности. / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 316 с.

39 Литвинцев, С.В. Психическое здоровье военнослужащих: учебное пособие / С.В. Литвинцев, Е.В. Снедков, В.К. Шамрей. – СПб.: ВмедА, 2009. – 264 с..

40 Локус контроля. Практикум по психологии личности / под ред. О.П. Елисеева. – СПб., 2003. – С. 413-417.

41 Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М.: Изд-во Директмедиа Паблишинг, 2008. – 312 с.

42 Мальцева, Т.В. Психологическое консультирование курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России в ситуациях внутриличностных конфликтов профессионального становления: дис. ... канд. психол. наук. / Т.В. Мальцева. – М., 2004. – 185 с.

43 Марищук, В.Л. Формы обучения и воспитания, применяемые в вооруженных силах РФ / В.Л. Марищук, О.А. Степанчук, А.И. Аверин. – СПб., 2003. – 98 с.

44 Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 2006. – 264 с.

45 Меновщиков, В. Ю. Психологическое консультирование: работа с

кризисными и проблемными ситуациями / В.Ю. Меновщиков. – 2-е изд., стер. – М.: Смысл, 2013. – 182 с.

46 Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 2002. – № 4. – С. 41-46.

47 Михайловский, В.Г. Организационно-педагогические основы профессионального становления офицерских кадров: дис. ... канд. психол. наук / В.Г. Михайловский. – М., 2005. – 193 с.

48 Многофакторный личностный опросник FPI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vsetesti.ru/5/>. – 18.03.2018.

49 Мони́на, Г.Б. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / Г.Б. Мони́на, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.

50 Мясищев, В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии / В.Н. Мясищев. – Самара : Изд. дом «БАХРАХ», 2002. – Т. 2. – 412 с.

51 Обозов, Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н. Обозов. – К.: Лыбидь, 2003. – 188 с.

52 Осницкий, А.К. Проблемы исследования субъектной активности / А.К. Осницкий // Вопросы психологии. – 2003. – № 1. – С. 27-31.

53 Петров, В.Е. Психологическая диагностика профессионально важных качеств руководителей органов внутренних дел на основе компьютерных технологий: дис... канд. психол. наук / В.Е. Петров. – М., 2001. – 167 с.

54 Петровский, А.В. Основы теоретической психологии: учеб. пос. для студ. вузов / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М.: Инфра-М, 2004. – 218 с.

55 Петровский, А.В. Психология / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М.: Академия, 2008. – 456 с.

56 Подоляк, Я. В. Личность и коллектив: психология военного управления / Я.В. Подоляк. – М.: Воениздат, 2002. – 349 с.

57 Преступность: что мы знаем о ней. Милиция: что мы думаем о ней / под. ред. И.Б. Михайловской. – Обнинск : Изд-во «ИНТУ», 2005. – 88 с.

58 Птуха, Н.И. Формирование личностно-профессиональных качеств ру-

ководителя правоохранительных органов как субъекта управления: дис. ... канд. психол. наук / Н.И. Птуха. – М., 2004. – 210 с.

59 Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 2010. – 426 с.

60 Роттер, Дж. Локус контроль [Электронный ресурс] / Дж. Роттер. – Режим доступа: <http://vsetesti.ru/365/>. – 17.03.2018.

61 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2003. – 456 с.

62 Семикина, Т.А. Психодиагностика личностных качеств военнослужащих: Информационно-методический сборник / Т.А. Семикина. – М., 2003. – 128 с.

63 Смирнов, Л.М. Контрценности и природа человека / Л.М. Смирнов // Развитие личности. – 2006. – № 1. – С. 27-30.

64 Солодникова, И.В. Самореализация личности в зрелом возрасте: автореф. дис. ... д-ра психол. наук / И.В. Солодникова. – М., 2006. – 42 с.

65 Спасенников, В.В. Экономическая психология деловых коммуникаций / В.В. Спасенников, Г.Ф. Голубева. – Брянск : БГТУ, 2013. – 181 с.

66 Стрелков, Ю.К. Временные структуры профессионального опыта / Ю.К. Стрелков // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / под ред. В.А. Бодрова. – М: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С. 97-109.

67 Суходольский, Г.В. Основы психологической теории деятельности / Г.В. Суходольский. – М.: ЛКИ, 2008. – 218 с.

68 Томилова, О.В. Социально-психологические условия профессионального становления молодых сотрудников органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук / О.В. Томилова. – М., 2000. – 195 с.

69 Фрайбургский личностный опросник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psycabi.net/testy/462-test-fpi-frajburgskij-mnogofaktornyj-lichnostnyj-oprosnik-metodika-issledovaniya-lichnosti>. – 23.02.2018.

70 Хьелл, Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 12-е изд. – СПб.: Питер, 2011. – 816 с.

71 Яницкий, М.С. Психологические факторы и механизмы развития системы ценностных ориентации личности: дис. ... д-ра психол. наук./ М.С. Яницкий. – Новосибирск, 2000. – 237 с.

72 Halpern, D. Moral values, social trust and inequality / D. Halpern // *British Journal of Criminology*. – 2001. – Vol. 41. – P. 236-25.

73 Lindi, J. The Stressor Criterion and Posttraumatic Stress Disorder / J. Lindi, B. Green, M. Grace // *Journal of Nervous and Mental Disease*. – 1987. – Vol. 175. – № 5. – P. 269-272.

74 Magnusson, D. A Holistic View of Personality: A Model Revisited / D. Magnusson, B. Torestad // *Annual Review of Psychology*. – 1993. – V. 44. – P. 427-452.

75 *Social psychology a general reader*/ Ed. by Arie W. Kruglanski, E. Tory Higgins. – New York: Psychology Press, 2003. – 651 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник FPI

Исследование личности с помощью модифицированной формы В опросника FPI.

Вводные замечания. Личностный опросник создан главным образом для прикладных исследований с учетом опыта построения и применения таких широко известных опросников, как 16PF, MMPI, EPI и др. Шкалы опросника сформированы на основе результатов факторного анализа и отражают совокупность взаимосвязанных факторов. Опросник предназначен для диагностики состояний и свойств личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения.

Цель занятия. Формирование навыков работы с многофакторным личностным опросником, которые необходимы практическому психологу при решении задач психодиагностики, психологического консультирования, экспертизы и т.п.

Оснащение. Опросник с инструкцией и бланк ответного листа в количестве, соответствующем числу одновременно исследуемых лиц.

Опросник FPI содержит 12 шкал; форма В отличается от полной формы только в два раза меньшим числом вопросов. Общее количество вопросов в опроснике – 114. Один (первый) вопрос ни в одну из шкал не входит, так как имеет проверочный характер. Шкалы опросника I-IX являются основными, или базовыми, а X-XII – производными, интегрирующими. Производные шкалы составлены из вопросов основных шкал и обозначаются иногда не цифрами, а буквами E, N и M соответственно.

Шкала I (невротичность) характеризует уровень невротизации личности. Высокие оценки соответствуют выраженному невротическому синдрому астенического типа со значительными психосоматическими нарушениями.

Шкала II (спонтанная агрессивность) позволяет выявить и оценить психопатизацию интрогенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о повышенном уровне психопатизации, создающем предпосылки для импульсивного поведения.

Шкала III (депрессивность) дает возможность диагностировать признаки, характерные для психопатологического депрессивного синдрома. Высокие оценки по шкале соответствуют наличию этих признаков в эмоциональном состоянии, в поведении, в отношениях к себе и к социальной среде.

Шкала IV (раздражительность) позволяет судить об эмоциональной устойчивости. Высокие оценки свидетельствуют о неустойчивом эмоциональном состоянии со склонностью к аффективному реагированию.

Шкала V (общительность) характеризует как потенциальные возможности, так и реальные проявления социальной активности. Высокие оценки позволяют говорить о наличии выраженной потребности в общении и постоянной готовности к удовлетворению этой потребности.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Шкала VI (уравновешенность) отражает устойчивость к стрессу. Высокие оценки свидетельствуют о хорошей защищенности к воздействию стресс-факторов обычных жизненных ситуаций, базирующейся на уверенности в себе, оптимистичности и активности.

Шкала VII (реактивная агрессивность) имеет целью выявить наличие признаков психопатизации экстратенсивного типа. Высокие оценки свидетельствуют о высоком уровне психопатизации, характеризующемся агрессивным отношением к социальному окружению и выраженным стремлением к доминированию.

Шкала VIII (застенчивость) отражает предрасположенность к стрессовому реагированию на обычные жизненные ситуации, протекающему по пассивно-оборонительному типу. Высокие оценки по шкале отражают наличие тревожности, скованности, неуверенности, следствием чего являются трудности в социальных контактах.

Шкала IX (открытость) позволяет характеризовать отношение к социальному окружению и уровень самокритичности. Высокие оценки свидетельствуют о стремлении к доверительно-откровенному взаимодействию с окружающими людьми при высоком уровне самокритичности. Оценки по данной шкале могут в той или иной мере способствовать анализу искренности ответов обследуемого при работе с данным опросником, что соответствует шкалам лжи других опросников.

Шкала X (экстраверсия – интроверсия). Высокие оценки по шкале соответствуют выраженной экстравертированности личности, низкие – выраженной интровертированности.

Шкала XI (эмоциональная лабильность). Высокие оценки указывают на неустойчивость эмоционального состояния, проявляющуюся в частых колебаниях настроения, повышенной возбудимости, раздражительности, недостаточной саморегуляции. Низкие оценки могут характеризовать не только высокую стабильность эмоционального состояния как такового, но и хорошее умение владеть собой.

Шкала XII (маскулинизм – феминизм). Высокие оценки свидетельствуют о протекании психической деятельности преимущественно по мужскому типу, низкие – по женскому.

Порядок работы. Исследование может проводиться индивидуально либо с группой испытуемых. В последнем случае необходимо, чтобы каждый из них имел не только персональный бланк ответного листа, но и отдельный опросник с инструкцией. Размещаться испытуемые должны так, чтобы не создавать помех друг другу в процессе работы. Психолог-исследователь кратко излагает цель исследования и правила работы с опросником. Важно при этом достичь положительного, заинтересованного отношения исследуемых к выполнению задания. Их внимание обращается на недопустимость взаимных консультаций по ответам в процессе работы и каких-либо обсуждений между собой.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

После этих разъяснений психолог предлагает внимательно изучить инструкцию, отвечает на вопросы, если они возникли после ее изучения, и предлагает перейти к самостоятельной работе с опросником.

Обработка результатов. Первая процедура касается получения первичных, или «сырых», оценок. Для ее осуществления необходимо подготовить матричные формы ключей каждой шкалы на основе общего ключа опросника. Для этого в бланках чистых ответных листов, идентичных тем, которыми пользовались испытуемые, вырезаются «окна» в клетках, соответствующих номеру вопроса и варианту ответа. Полученные таким образом шаблоны поочередно, в соответствии с порядковым номером шкалы, накладываются на заполненный исследуемым ответный лист. Подсчитывается количество отметок (крестиков), совпавших с «окнами» шаблона. Полученные значения заносятся в столбец первичных оценок протокола занятия.

Вторая процедура связана с переводом первичных оценок в стандартные оценки 9-балльной шкалы с помощью таблицы. Полученные значения стандартных оценок обозначаются в соответствующем столбце протокола нанесением условного обозначения (кружок, крестик или др.) в точке, соответствующей величине стандартной оценки по каждой шкале. Соединив прямыми обозначенные точки, получим графическое изображение профиля личности.

Анализ результатов следует начинать с просмотра всех ответных листов, заполненных исследуемыми, уточняя, какой ответ дан на первый вопрос. При отрицательном ответе, означающем нежелание испытуемого отвечать откровенно на поставленные вопросы, следует считать исследование несостоявшимся. При положительном ответе на первый вопрос, после обработки результатов исследования, внимательно изучается графическое изображение профиля личности, выделяются все высокие и низкие оценки. К низким относятся оценки в диапазоне 1–3 балла, к средним – 4–6 баллов, к высоким – 7–9 баллов. Следует обратить особое внимание на оценку по шкале IX, имеющую значение для общей характеристики достоверности ответов.

Интерпретация полученных результатов, психологическое заключение и рекомендации должны быть даны на основе понимания сути вопросов в каждой шкале, глубинных связей исследуемых факторов между собой и с другими психологическими и психофизиологическими характеристиками и их роли в поведении и деятельности человека.

Инструкция испытуемому. На последующих страницах имеется ряд утверждений, каждое из которых подразумевает относящийся к вам вопрос о том, соответствует или не соответствует данное утверждение каким-то особенностям вашего поведения, отдельных поступков, отношения к людям, взглядам на жизнь и т.п. Если вы считаете, что такое соответствие имеет место, то дайте ответ «Да», в противном случае – ответ «Нет».

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Свой ответ зафиксируйте в имеющемся у вас ответном листе, поставив крестик в клеточку, соответствующую номеру утверждения в вопроснике и виду вашего ответа. Ответы необходимо дать на все вопросы.

Успешность исследования во многом зависит от того, насколько внимательно выполняется задание. Ни в коем случае не следует стремиться своими ответами произвести на кого-то лучшее впечатление, так как ни один ответ не оценивается как хороший или плохой. Вы не должны долго размышлять над каждым вопросом, а старайтесь как можно быстрее решить, какой из двух ответов, пусть весьма относительно, но все-таки кажется вам ближе к истине. Вас не должно смущать, если некоторые из вопросов покажутся слишком личными, поскольку исследование не предусматривает анализа каждого вопроса и ответа, а опирается лишь на количество ответов одного и другого вида. Кроме того, вы должны знать, что результаты индивидуально-психологических исследований, как и медицинских, не подлежат широкому обсуждению.

Вопросы

1. Я внимательно прочел инструкцию и готов откровенно ответить на все вопросы анкеты.
2. По вечерам я предпочитаю развлекаться в веселой компании (гости, дискотека, кафе и т.п.).
3. Моему желанию познакомиться с кем-либо всегда мешает то, что мне трудно найти подходящую тему для разговора.
4. У меня часто болит голова.
5. Иногда я ощущаю стук в висках и пульсацию в области шеи.
6. Я быстро теряю самообладание, но и так же быстро беру себя в руки.
7. Бывает, что я смеюсь над неприличным анекдотом.
8. Я избегаю о чем-либо расспрашивать и предпочитаю узнавать то, что мне нужно, другим путем.
9. Я предпочитаю не входить в комнату, если не уверен, что мое появление пройдет незамеченным.
10. Могу так вспылить, что готов разбить все, что попадет под руку.
11. Чувствую себя неловко, если окружающие почему-то начинают обращать на меня внимание.
12. Я иногда чувствую, что сердце начинает работать с перебоем или начинает биться так, что, кажется, готово выскочить из груди.
13. Не думаю, что можно было бы простить обиду.
14. Не считаю, что на зло надо отвечать злом, и всегда следую этому.
15. Если я сидел, а потом резко встал, то у меня темнеет в глазах и кружится голова.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

16. Я почти ежедневно думаю о том, насколько лучше была бы моя жизнь, если бы меня не преследовали неудачи.

17. В своих поступках я никогда не исхожу из того, что людям можно полностью доверять.

18. Могу прибегнуть к физической силе, если требуется отстоять свои интересы.

19. Легко могу развеселить самую скучную компанию.

20. Я легко смущаюсь.

21. Меня ничуть не обижает, если делаются замечания относительно моей работы или меня лично.

22. Нередко чувствую, как у меня немеют или холодеют руки и ноги.

23. Бываю неловким в общении с другими людьми.

24. Иногда без видимой причины чувствую себя подавленным, несчастным.

25. Иногда нет никакого желания чем-либо заняться.

26. Порой я чувствую, что мне не хватает воздуха, будто бы я выполнял очень тяжелую работу.

27. Мне кажется, что в своей жизни я очень многое делал неправильно.

28. Мне кажется, что другие нередко смеются надо мной.

29. Люблю такие задания, когда можно действовать без долгих размышлений.

30. Я считаю, что у меня предостаточно оснований быть не очень-то довольным своей судьбой.

31. Часто у меня нет аппетита.

32. В детстве я радовался, если родители или учителя наказывали других детей.

33. Обычно я решителен и действую быстро.

34. Я не всегда говорю правду.

35. С интересом наблюдаю, когда кто-то пытается выпутаться из неприятной истории.

36. Считаю, что все средства хороши, если надо настоять на своем.

37. То, что прошло, меня мало волнует.

38. Не могу представить ничего такого, что стоило бы доказывать кулаками.

39. Я не избегаю встреч с людьми, которые, как мне кажется, ищут ссоры со мной.

40. Иногда кажется, что я вообще ни на что не годен.

41. Мне кажется, что я постоянно нахожусь в каком-то напряжении и мне трудно расслабиться.

42. Нередко у меня возникают боли «под ложечкой» и различные неприятные ощущения в животе.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

43. Если обидают моего друга, я стараюсь отомстить обидчику.
44. Бывало, я опаздывал к назначенному времени.
45. В моей жизни было так, что я почему-то позволил себе мучить животное.
46. При встрече со старым знакомым от радости я готов броситься ему на шею.
47. Когда я чего-то боюсь, у меня пересыхает во рту, дрожат руки и ноги.
48. Частенько у меня бывает такое настроение, что с удовольствием бы ничего не видел и не слышал.
49. Когда ложусь спать, то обычно засыпаю уже через несколько минут.
50. Мне доставляет удовольствие, как говорится, ткнуть носом других в их ошибки.
51. Иногда могу похвастаться.
52. Активно участвую в организации общественных мероприятий.
53. Нередко бывает так, что приходится смотреть в другую сторону, чтобы избежать нежелательной встречи.
54. В свое оправдание я иногда кое-что выдумывал.
55. Я почти всегда подвижен и активен.
56. Нередко сомневаюсь, действительно ли интересно моим собеседникам то, что я говорю.
57. Иногда вдруг чувствую, что весь покрываюсь потом.
58. Если сильно разозлюсь на кого-то, то могу его и ударить.
59. Меня мало волнует, что кто-то плохо ко мне относится.
60. Обычно мне трудно возражать моим знакомым.
61. Я волнуюсь и переживаю даже при мысли о возможной неудаче.
62. Я люблю не всех своих знакомых.
63. У меня бывают мысли, которых следовало бы стыдиться.
64. Не знаю почему, но иногда появляется желание испортить то, чем восхищаются.
65. Я предпочитаю заставить любого человека сделать то, что мне нужно, чем просить его об этом.
66. Я нередко беспокойно двигаю рукой или ногой.
67. Предпочитаю провести свободный вечер, занимаясь любимым делом, а не развлекаясь в веселой компании.
68. В компании я веду себя не так, как дома.
69. Иногда, не подумав, скажу такое, о чем лучше бы помолчать.
70. Боюсь стать центром внимания даже в знакомой компании.
71. Хороших знакомых у меня очень немного.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

72. Иногда бывают такие периоды, когда яркий свет, яркие краски, сильный шум вызывают у меня болезненно неприятные ощущения, хотя я вижу, что на других людей это так не действует.

73. В компании у меня нередко возникает желание кого-нибудь обидеть или разозлить.

74. Иногда думаю, что лучше бы не родиться на свет, как только представлю себе, сколько всяких неприятностей, возможно, придется испытать в жизни.

75. Если кто-то меня серьезно обидит, то получит свое сполна.

76. Я не стесняюсь в выражениях, если меня выведут из себя.

77. Мне нравится так задать вопрос или так ответить, чтобы собеседник растерялся.

78. Бывало, откладывал то, что требовалось сделать немедленно.

79. Не люблю рассказывать анекдоты или забавные истории.

80. Повседневные трудности и заботы часто выводят меня из равновесия.

81. Не знаю, куда деться при встрече с человеком, который был в компании, где я вел себя неловко.

82. К сожалению, отношусь к людям, которые бурно реагируют даже на жизненные мелочи.

83. Я робею при выступлении перед большой аудиторией.

84. У меня довольно часто меняется настроение.

85. Я устаю быстрее, чем большинство окружающих меня людей.

86. Если я чем-то сильно взволнован или раздражен, то чувствую это как бы всем телом.

87. Мне докучают неприятные мысли, которые назойливо лезут в голову.

88. К сожалению, меня не понимают ни в семье, ни в кругу моих знакомых.

89. Если сегодня я посплю меньше обычного, то завтра не буду чувствовать себя отдохнувшим.

90. Стараюсь вести себя так, чтобы окружающие опасались вызвать мое недовольствие.

91. Я уверен в своем будущем.

92. Иногда я оказывался причиной плохого настроения кого-нибудь из окружающих.

93. Я не прочь посмеяться над другими.

94. Я отношусь к людям, которые «за словом в карман не лезут».

95. Я принадлежу к людям, которые ко всему относятся достаточно легко.

96. Подростком я проявлял интерес к запретным темам.

97. Иногда за чем-то причинял боль любимым людям.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

98. У меня нередко конфликты с окружающими из-за их упрямства.
99. Часто испытываю угрызения совести в связи со своими поступками.
100. Я нередко бываю рассеянным.
101. Не помню, чтобы меня особенно опечалили неудачи человека, которого я не могу терпеть.
102. Часто я слишком быстро начинаю досадовать на других.
103. Иногда неожиданно для себя начинаю уверенно говорить о таких вещах, в которых на самом деле мало что смыслю.
104. Часто у меня такое настроение, что я готов взорваться по любому поводу.
105. Нередко чувствую себя вялым и усталым.
106. Я люблю беседовать с людьми и всегда готов поговорить и со знакомыми и с незнакомыми.
107. К сожалению, я зачастую слишком поспешно оцениваю других людей.
108. Утром я обычно встаю в хорошем настроении и нередко начинаю насвистывать или напевать.
109. Не чувствую себя уверенно в решении важных вопросов даже после длительных размышлений.
110. Получается так, что в споре я почему-то стараюсь говорить громче своего оппонента,
111. Разочарования не вызывают у меня сколь-либо сильных и длительных переживаний.
112. Бывает, что я вдруг начинаю кусать губы или грызть ногти.
113. Наиболее счастливым я чувствую себя тогда, когда бываю один.
114. Иногда одолевает такая скука, что хочется, чтобы все перессорились друг с другом. Прошу вас проверить, на все ли вопросы даны ответы.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Ответный лист

Фамилия, имя, отчество _____

Дата _____ Возраст _____

	Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет		Да	Нет
1			20			39			58			77			96		
2			21			40			59			78			97		
3			22			41			60			79			98		
4			23			42			61			80			99		
5			24			43			62			81			100		
6			25			44			63			82			101		
7			26			45			64			83			102		
8			27			46			65			84			103		
9			28			47			66			85			104		
10			29			48			67			86			105		
11			30			49			68			87			106		
12			31			50			69			88			107		
13			32			51			70			89			108		
14			33			52			71			90			109		
15			34			53			72			91			110		
16			35			54			73			92			111		
17			36			55			74			93			112		
18			37			56			75			94			113		
19			38			57			76			95			114		

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Ключ

Номер шкалы	Название шкалы и количество вопросов	Ответы по номерам вопросов	
		да	нет
I	Невротичность 17	4, 5, 12, 15,22,26,31, 41,42,57,66,72,85,86, 89,105	49
II	Спонтанная агрессивность 13	32, 35, 45, 50,64,73,77, 93,97,98, 103, 112, 114	99
III	Депрессивность 14	16,24,27,28, 30,40,48, 56,61,74,84,87,88, 100	—
IV	Раздражительность 11	6, 10,58,69,76,80,82, 102, 104,107, 110	—
V	Общительность 15	2, 19,46,52,55,94, 106	3, 8,23,53, 67,71,79.113
VI	Уравновешенность 10	14,21,29.37,38,59,91, 95, 108, 111	—
VII	Реактивная агрессивность 10	13, 17, 18,36,39,43,65, 75,90, 98	
VIII	Застенчивость 10	9, 11,20,47,60,70,81, 83,109	33
IX	Открытость 13	7,25,34,44,51,54,62, 63,68.78,92,96, 101	—
X	Экстраверсия – интроверсия 12	2,29,46,51,55,76,93, 95, 106, 110	20,87
XI	Эмоциональная лабильность 14	24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 85,87,88, 102, 112, 113	59
XII	Маскулинизм – феминизм 15	18,29,33,50,52,58,59, 65,91, 104	16,20,31,47, 84

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Профиль личности

Номер шкалы	Первичная оценка	Стандартная оценка, баллы								
		9	8	7	6	5	4	3	2	1
I										
II										
III										
IV										
V										
VI										
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

Перевод первичных оценок в стандартные

Первичная оценка	Стандартная оценка по шкалам											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	2	1
2	4	3	4	4	1	2	4	5	1	1	3	1
3	4	4	4	5	1	3	5	6	2	2	4	1
4	5	5	5	6	2	4	6	6	3	3	4	1
5	5	5	6	7	2	5	7	7	3	4	5	2
6	6	7	6	7	3	6	8	7	4	4	6	3
7	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
8	7	8	7	8	4	8	9	9	5	6	7	5
9	8	8	8	9	5	9	9	9	6	7	8	6
10	8	9	8	9	5	9	9	9	8	8	8	8
11	8	9	8	9	6	—	—	—	8	9	8	8
12	8	9	9	—	7	—	—	—	9	9	9	9
13	9	9	9	—	8	—	—	—	9	—	9	9
14	9	—	9	—	9	—	—	—	—	—	9	9
15	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9
16	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
17	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Справочный материал для интерпретации результатов

Шкала № 1. *Невротичность.*

Наиболее общими особенностями лиц с *высокими оценками* по шкале «невротичность» являются высокая тревожность, возбудимость в сочетании с быстрой истощаемостью. Эти особенности роднят их с лицами со слабым типом нервной системы.

В случае высоких значений фактора «невротичность», как и в случае со слабым типом нервной системы, ведущей особенностью является снижение порогов возбудимости, повышенная чувствительность. Вследствие этого малозначащие и индифферентные раздражители легко вызывают неадекватные бурные вспышки раздражения и возбуждения.

Обычно те функции, которые отмечаются повышенной возбудимостью, характеризуются повышенной истощаемостью и утомляемостью. Поэтому повышенная возбудимость лиц с высокими значениями фактора «невротичность», так же как и лиц со слабым типом нервной системы, сочетается с повышенной истощаемостью, что проявляется в быстром угашении вспышек возбуждения, слезливостью в гневе и переходящим слабодушием.

Для лиц с *низкими оценками* по фактору «невротичность» характерны спокойствие, непринужденность, эмоциональная зрелость, объективность в оценке себя и других людей, постоянство в планах и привязанностях. Они активны, деятельны, инициативны, честолюбивы, склонны к соперничеству и соревнованию. Их отличает серьезность и реалистичность, хорошее понимание действительности, высокая требовательность к себе. Они не скрывают от себя собственных недостатков и промахов, не расстраиваются из-за пустяков, чувствуют себя хорошо приспособленными, охотно подчиняются групповым нормам.

По-видимому, общая картина поведения характеризуется ощущением силы, бодрости. Здоровья, свободой от тревог, невротической скованности, от переоценки самого себя и своих личных проблем и от чрезмерного беспокойства по поводу возможного неприятия их другими людьми.

Шкала № 2. *Спонтанная агрессивность.*

Высокие оценки по шкале «спонтанная агрессивность» свидетельствуют об отсутствии социальной конформности, плохом самоконтроле и импульсивности. По-видимому, это связано с недостаточной социализацией влечений, неумением или нежеланием сдерживать или отсрочивать удовлетворение своих желаний. У этих лиц сильно выражено влечение к острым аффективным переживаниям, при отсутствии которых преобладает чувство скуки. Потребность в стимуляции и возбуждающих ситуациях делает непереносимой всякую задержку. Они стремятся удовлетворить свои желания сразу же в непосредственном поведении, серьезно не задумываясь о последствиях своих поступков, действуют импульсивно и непродуманно.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Поэтому они не извлекают пользы из своего негативного опыта, у них многократно возникают затруднения одного и того же характера.

При поверхностных контактах они способны произвести на окружающих благоприятное впечатление благодаря свободе от ограничений, раскованности и уверенности в себе. Они разговорчивы, охотно участвуют в коллективных мероприятиях, живо откликаются на любые происходящие события (сообщения, зрелища, происшествия и т.д.), находят новизну, интерес даже в повседневных мелких делах. Однако отсутствие сдержанности и рассудительности может привести к различным эксцессам (пьянству, праздности, пренебрежению своими обязанностями), что не может не отталкивать окружающих. *Низкие оценки* по шкале «спонтанная агрессивность» свидетельствуют о повышенной идентификации с социальными требованиями, конформности, уступчивости, сдержанности, осторожности поведения, возможно, о сужении круга интересов и ослаблении влечений. Таким лицам все представляется скучным и неинтересным, им все безразлично и надоело. Они не видят ничего притягательного в событиях, увлекающих окружающих, собственных увлечений тоже не имеют. Перемен не любят, к новому относятся осторожно, с предубеждением, больше ценят обязательность, чем одаренность.

Шкала № 3. *Депрессивность.*

Высокие оценки по шкале «депрессивность» характерны для лиц со сниженным фоном настроения. Постоянно мрачные, угрюмые, отгороженные, пофуженные в собственные переживания, они вызывают неприязнь, раздражение у окружающих. Их могут считать заносчивыми, недоступными, избегающими общения из-за чрезмерного самомнения. Однако за внешним фасадом отчужденности и мрачности скрывается чуткость, душевная отзывчивость, постоянная готовность к самопожертвованию. В тесном кругу близких друзей они теряют скованность и отгороженность, оживают, становятся веселыми, разговорчивыми, даже шутниками и юмористами. В делах их характеризует старательность, добросовестность, обязательность в сочетании с конформностью и нерешительностью, неспособностью принять решение без колебаний и неуверенности. Любая деятельность для них трудна, неприятна, протекает с чувством чрезмерного психического напряжения, быстро утомляет, вызывает ощущение полного бессилия и истощения.

Особенно чувствительны они к интеллектуальной нагрузке. От них трудно добиться длительного интеллектуального напряжения. Быстро утомляясь, они теряют произвольность управления психическими процессами, жалуются на общее чувство тяжести, «лени», пустоты в голове, приходящую в заторможенность.

Здесь, по-видимому, сказывается общая психомоторная заторможенность, сопровождающая снижение настроения, что проявляется также в замедленности речи и мышления. Их часто упрекают за медлительность, неоперативность, отсутствие настойчивости и решительности.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Чаще всего они не способны к длительному волевому усилию, легко теряются, падают в отчаяние. В сделанном видят только промахи и ошибки, а в предстоящем - непреодолимые трудности. Особенно болезненно они переживают реальные неприятности, не могут выбросить их из головы, снова и снова винят себя «во всех смертных грехах». События прошлой и настоящей жизни, независимо от их действительного содержания, вызывают угрызения совести, гнетущее предчувствие бед и несчастий.

Низкие оценки по шкале «депрессивность» отражают естественную жизнерадостность, энергичность и предприимчивость. Испытуемые этой группы отличаются богатством, гибкостью и многосторонностью психики, непринужденностью в межличностных отношениях, уверенностью в своих силах, успешностью в выполнении различных видов деятельности, требующих активности, энтузиазма и решительности. Однако отсутствие скованности и недостаток контроля над своими импульсами могут привести к верхоглядству, невыполнению обещаний, непоследовательности, беспечности, что приводит к потере доверия и обидам со стороны товарищей.

Шкала № 4. Раздражительность.

Плохая саморегуляция психических состояний, зачастую не способны к работе, требующей известного напряжения, более высокого уровня контроля за действиями, волевых усилий, концентрации, собранности. Ситуации с высокой степенью неопределенности переносят плохо, расценивая их как трудно преодолимые. Легко теряются, впадают в отчаяние. Остро переживая свой неуспех, могут наряду с самообвинительными реакциями демонстрировать враждебность по отношению к окружающим лицам. Конфликтное поведение как правило является наиболее часто избираемой формой защиты от травмирующих личность переживаний

Лица с *высокими оценками* по фактору «раздражительность» склонны к непостоянству, уклоняются от выполнения своих обязанностей, игнорируют общепризнанные правила, не прилагают усилий к соблюдению общественных требований и культурных норм, пренебрежительно относятся к моральным ценностям, ради собственной выгоды способны на нечестность и ложь.

Высокие оценки по фактору «раздражительность» более характерны для лиц с устойчивым кругом невротических реакций, но могут проявляться и у асоциальных психопатов и правонарушителей. Для лиц с *низкими значениями* фактора «раздражительность» характерны такие черты, как чувство ответственности, добросовестность, стойкость моральных принципов. В своем поведении они руководствуются чувством долга, строго соблюдают этические стандарты, всегда стремятся к выполнению социальных требований. Эти лица глубоко порядочны не потому, что следят за своим поведением, а из-за внутренних стандартов и требовательности к себе. Они с уважением относятся к моральным нормам, точны и аккуратны в делах, во всем любят порядок, уважают законы, на нечестные поступки не идут, даже если это не грозит никакими последствиями.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Высокая добросовестность обычно сочетается с высоким контролем и стремлением к утверждению общечеловеческих ценностей. Этот фактор положительно коррелирует с успешностью обучения и уровнем достижений в социальной сфере. Он характерен для лиц, профессия которых требует аккуратности, обязательности и добросовестности: администраторов, юристов, нотариусов, корректоров и т.п.

Шкала № 5. *Общительность.*

Для *высоких значений* фактора «общительность» характерны богатство и яркость эмоциональных проявлений, естественность и непринужденность поведения, готовность к сотрудничеству, чуткое, внимательное отношение к людям, доброта и мягкосердечие. Такие лица общительны, имеют много близких друзей, а в дружбе заботливы, отзывчивы, теплы в отношениях, всегда проявляют живое участие в судьбе своих товарищей, знают об их переживаниях, радостях и заботах. Сами переживают и радуются вместе с ними, активно помогают окружающим, принимают горячее участие в их личной жизни. Они имеют широкий круг друзей, знакомых, легко сходятся с людьми. К ним тянутся, в их обществе все чувствуют себя уютно и спокойно. Сами они лучше себя чувствуют на людях, в одиночестве скучают, ищут общества, охотно принимают участие во всех групповых мероприятиях, любят работать и отдыхать в коллективе.

Для *низких значений* фактора «общительность» типичны такие черты как уплощенность, вялость аффекта, отсутствие живых, трепещущих эмоций, холодность, формальность межличностных отношений. Лица с низкими оценками по фактору «общительность» избегают близости, жизнью своих товарищей не интересуются, поддерживают лишь внешние формы товарищеских отношений, их знакомства поверхностны и формальны. Общество людей их не привлекает, они любят одиночество, контактами, общением тяготеют, предпочитают «общаться» с книгами и вещами. По собственной инициативе не общаются ни с кем, кроме ближайших родственников.

Шкала № 6. *Уравновешенность.*

Высокие оценки по фактору «уравновешенность» свидетельствуют об отсутствии внутренней напряженности, свободе от конфликтов, удовлетворенности собой и своими успехами, готовности следовать нормам и требованиям.

Низкие оценки по фактору «уравновешенность» указывают на состояние дезадаптации, тревожность, потерю контроля над влечениями, выраженную дезорганизацию поведения.

В откровенных рассказах о себе преобладают жалобы на бессонницу, хроническую усталость и изнуренность, собственную неполноценность и неприспособленность, беспомощность, упадок сил, невозможность сосредоточиться, разобраться в собственных переживаниях, чувство невыносимого одиночества и многие другие.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Такие люди характеризуются окружающими как напряженные, нервные, конфликтные, упрямые, отгороженные, эгоистичные и неупорядоченные в поведении. Недостаток конформности и дисциплины является наиболее частой внешней характеристикой их поведения. Более детальная индивидуальная характеристика лиц с высоким уровнем неупорядоченности поведения может быть получена из оценок по шкалам нижнего уровня, формирующим данный фактор.

Шкала № 7. *Реактивная агрессивность.*

Высокие оценки являются свидетельством моральной неполноценности, отсутствия высших социальных чувств.

Чувство гордости, долга, любви, стыда и т.п. для таких людей - пустые слова. Они равнодушны к похвале и наказаниям, пренебрегают обязанностями, не считаются с правилами общежития и морально-этическими нормами.

При снижении духовных интересов витальные влечения усилены. Этих испытуемых отличает большая любовь к чувственным наслаждениям и удовольствиям. Тяга к наслаждениям и острым ощущениям сильнее всяких задержек и ограничений. Они стремятся к немедленному, безотлагательному удовлетворению своих желаний, не считаясь с обстоятельствами и желаниями окружающих. Критику и замечания в свой адрес воспринимают как посягательство на личную свободу. Испытывают враждебные чувства по отношению к тем лицам, которые хоть в какой-то мере пытаются управлять их поведением, заставляют их держаться в социально допустимых рамках.

Несмотря на бурные аффекты при возникновении желаний и на активность в получении удовлетворения, их желания нестойки. Быстро наступает пресыщение с чувством скуки и раздражения. Ранее готовые на все для удовлетворения своей страсти, они вдруг становятся не просто холодными или безразличными, а злобными и жестокими. Им доставляет особое удовольствие показывать свою власть, заставлять мучиться близких людей, расположения которых они еще совсем недавно так усиленно добивались.

Крайний эгоизм и себялюбие определяют все их поступки и поведение. Чтобы удовлетворить свои собственные желания и честолюбие, они готовы затратить много сил и энергии, но не считают необходимым выполнять свои обязательства перед другими людьми. *Низкие оценки* по шкале «спонтанная агрессивность» свидетельствуют о повышенной идентификации с социальными нормами, о конформности, уступчивости, скромности, зависимости, возможно узости круга интересов. Лица с низкими оценками по этой шкале малоактивны, скованны, робки, мягки, довольствуются уже доступным и имеющимся. В деятельности им не хватает напористости и упорства, особенно в достижении сугубо личных целей. Они покорны, уступчивы, чрезмерно легко соглашаются с властью и авторитетом, всегда готовы выслушать и принять совет от более старшего или опытного лица, собственная активность деятельности у них недостаточная.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Шкала № 8. Застенчивость.

Высокие оценки по фактору свидетельствуют о нерешительности и неуверенности в себе. Такие лица всего боятся, избегают рискованных ситуаций, неожиданные события встречают с беспокойством, от любых перемен ждут только неприятностей. При необходимости принять решение либо чрезмерно колеблются, либо подолгу оттягивают и не приступают к его выполнению. Фаза борьбы мотивов и колебаний затягивается до невозможности перейти к решению. В общении они застенчивы, скованны, стеснительны, стараются не вычлаться, находиться в тени и ни во что не вмешиваться. Больших компаний избегают, широкому общению предпочитают узкий круг старых, проверенных друзей

Лица, имеющие *низкие оценки* по фактору «застенчивость», смелы, решительны, склонны к риску, не теряются при столкновении с незнакомыми вещами и обстоятельствами. Решения принимают быстро и незамедлительно приступают к их осуществлению, не умеют терпеливо ждать, не переносят оттяжек и колебаний, двойственности и амбивалентности. В коллективе держатся свободно, независимо, даже несколько нагло, позволяют себе вольности, любят во все вмешиваться, быть всегда на виду. Низкие оценки по этому фактору обнаруживаются у лиц, профессия которых связана с риском (акробатов, летчиков, автогонщиков, пожарных и т.п.).

Шкала № 9. Открытость.

Эта шкала позволяет оценить достоверность результатов и в определенной мере корректировать заключение. Принято считать, что если испытуемый набирает по данной шкале от 8 до 10 баллов (первичные показатели), то этот результат свидетельствует о его адекватной реакции на процедуру испытания, готовности отвечать с минимальными субъективными искажениями.

Шкала № 10. Экстраверсия – интроверсия.

Высокие оценки по шкале «экстраверсия - интроверсия» характерны для лиц экстравертированных, активных, честолюбивых, стремящихся к общественному признанию, лидерству, не стесняющихся, когда на них обращают внимание, не испытывающих затруднений в общении, в установлении контактов, охотно берущих на себя главенствующие роли во взаимоотношениях с окружающими. Эти лица обладают большой социальной ловкостью, живой речью, высокой активностью, умело оценивают взаимоотношения в коллективе и умеют использовать других людей для достижения своих собственных Целей. Они придают большое значение социальному успеху, всеми способами добиваются общественного признания своих личных заслуг, чем могут вызвать недовольство со стороны тех людей, с которыми им приходится иметь дело.

Низкие оценки по шкале интроверсии свидетельствуют о затруднениях в контактах, замкнутости, необщительности, стремлении к видам деятельности, не связанным с широким общением.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Интровертированные субъекты в ситуациях вынужденного общения легко дезорганизируются, не умеют выбрать адекватной линии поведения, держатся то скованно, то излишне развязно, нервничают, легко теряют душевное равновесие. Возможно, по этой причине они стараются сохранять дистанцию во взаимоотношениях. Однако они не аффектируются в своей отчужденности, просто стараются держаться в тени, ни во что не вмешиваясь и не навязывая свою точку зрения. Притворство и интриги им не свойственны, они с уважением относятся к правам других, ценят индивидуальность и своеобразие в людях, считают, что каждый имеет право на собственную точку зрения.

Большое внимание они уделяют работе, видят в этом смысл жизни, ценят профессионализм и мастерство, рассматривают хорошо выполненную работу как личную награду.

Шкала № 11. *Эмоциональная лабильность.*

Высокие оценки по фактору «эмоциональная лабильность» свидетельствуют о тонкой духовной организации, чувствительности, ранимости, артистичности, художественном восприятии окружающего. Лица с высокими оценками по этому фактору не переносят грубых слов, грубых людей и грубой работы. Реальная жизнь легко ранит их. Они мягки, женственны, погружены в фантазии, стихи и музыку; «животные» потребности их не интересуют. Хотя в поведении они учтивы, вежливы и деликатны, стараются не причинять другим людям неудобств, особой любовью коллектива они не пользуются, поскольку часто вносят дезорганизацию и разногласия в целенаправленную, налаженную групповую деятельность, мешают группе идти по реалистическому пути, отвлекают членов группы от основной деятельности.

Высокие оценки по фактору «эмоциональная лабильность» могут быть связаны с состоянием дезадаптации, тревожностью, потерей контроля над влечениями, выраженной дезорганизацией поведения. *Низкие оценки* по фактору встречаются у лиц эмоционально зрелых, не склонных к фантазиям, мыслящих трезво и реалистично. Их интересы узки и однотипны, субъективные и духовные ценности их не интересуют, искусство не увлекает, наука кажется скучной, чрезмерно абстрактной и оторванной от жизни. В своем поведении они руководствуются надежными, реально ощутимыми ценностями, без личной выгоды ничего не делают. Успехи других людей и свои собственные оценивают по материальному достатку и служебному положению. Хотя в общении им не хватает деликатности и тактичности, они пользуются симпатией, уважением у людей, их грубость и резкость зачастую не обижает, а притягивает к себе людей, в ней видят не проявления озлобленности, а прямоту и откровенность. Им свойственно отсутствие внутренней напряженности, свобода от конфликтов, удовлетворенность собой и своими успехами, готовность следовать нормам и требованиям.

Шкала № 12. *Маскулинность – фемининность.*

Высокие оценки по шкале «маскулинность-фемининность» свидетельствуют о смелости, предприимчивости, стремлении к самоутверждению, склонности к риску.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник FPI

Характерна склонность к быстрым, решительным действиям без достаточного их обдумывания и обоснования.

Интересы таких людей узки и практичны, суждения - трезвы и реалистичны, в поведении им недостает оригинальности и своеобразия. Они стараются избегать сложных, запутанных ситуаций, пренебрегают оттенками и полутонами. Плохо разбираются в истинных мотивах своего и чужого поведения, снисходительно относятся к своим слабостям, не склонны к рефлексии и самоанализу, любят чувственные удовольствия, верят в силу, а не в искусство.

Лица с *низкими оценками* по шкале чувствительны, склонны к волнениям, мягки, уступчивы, скромны в поведении, но не в самооценке. У них широкие разнообразные, слабо дифференцированные интересы, развитое воображение, тяга к фантазированию и эстетическим занятиям. Они проявляют заинтересованность в философских, морально-этических и мировоззренческих проблемах и временами демонстрируют чрезмерную озабоченность личными проблемами, склонность к самоанализу и самокритике. Эта погруженность в личные проблемы и переживания не является ни невротической, ни инфантильной. У них повышен интерес к людям и к нюансам межличностных отношений, им доступно понимание движущих сил человеческого поведения. Они способны точно чувствовать других людей, умеют эмоционально излагать свои мысли, заинтересовывать других людей своими проблемами, мягко, без нажима, склонить их на свою сторону.

В поведении им не хватает смелости, решительности и настойчивости. Они пассивны, зависимы, избегают соперничества, легко уступают, подчиняются, легко принимают помощь и поддержку.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б
Опросник Дж. Роттера

Локус контроля Дж. Роттер.

Шкалы: экстернальность, интернальность.

Тестируем: свойства личности. · Возраст: взрослым.

Тип теста: вербальный. · Вопросов: 29.

Назначение теста: выявление локуса контроля респондентов.

Инструкция к тесту

Прочтите каждое высказывание в паре и решите, с каким из них вы согласны в большей степени. На бланке ответов обведите кружком одну из букв – «а» или «б».

Тестовый материал

№	Вариант «а»	Вариант «б»
1	Дети попадают в беду потому, что родители слишком часто их наказывают.	В наше время неприятности происходят с детьми чаще всего потому, что родители слишком мягко относятся к ним.
2	Многие неудачи происходят от незнания.	Неудачи людей являются результатом их собственных ошибок.
3	Одна из главных причин, почему совершаются аморальные поступки, состоит в том, что окружающие мирятся с ними.	Аморальные поступки будут происходить всегда, независимо от того, насколько усердно окружающие пытаются их предотвратить.
4	В конце концов к людям приходит заслуженное признание.	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными.
5	Мнение, что преподаватели несправедливы к учащимся, неверно.	Многие учащиеся не понимают, что их отметки могут зависеть от случайных обстоятельств.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник Дж. Роттера

6	Успех руководителя во многом зависит от удачного стечения обстоятельств.	Способные люди, которые не стали руководителями, сами не использовали свои возможности.
7	Как бы вы ни старались, некоторые люди все равно не будут симпатизировать вам.	Тот, кто не сумел завоевать симпатии окружающих, просто не умеет ладить с другими.
8	Наследственность играет главную роль в формировании характера и поведения человека.	Только жизненный опыт определяет характер и поведение.
9	Я часто замечал справедливость поговорок: «Чему быть – того не миновать».	По-моему, лучше принять решение и действовать, чем надеяться на судьбу. !
10	Для хорошего специалиста даже проверка с пристрастием не представляет затруднений.	Даже хорошо подготовленный специалист обычно не выдерживает проверки с пристрастием.
11	Успех является результатом усердной работы и мало зависит от везения.	Чтобы добиться успеха, нужно не упустить удобный случай.
12	Каждый гражданин может оказывать влияние на важные ; государственные решения.	Обществом управляют люди, которые выдвинуты на общественные посты, а рядовой человек мало что может сделать.
13	Когда я строю планы, то я вообще убежден, что смогу осуществить их.	Не всегда благоразумно планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
14	Есть люди, о которых можно смело сказать, что они нехорошие.	В каждом человеке есть что-то хорошее.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник Дж. Роттера

15	Осуществление моих желаний не связано с везением.	Когда не знают как быть, подбрасывают монету. По-моему, в жизни можно часто прибегать к этому.
16	Руководителем нередко становятся благодаря счастливому стечению обстоятельств.	Чтобы стать руководителем, нужно уметь управлять людьми. Везение здесь ни при чем.
17	Большинство из нас не могут влиять сколько-нибудь серьезно на мировые события.	Принимая активное участие в общественной жизни, люди могут управлять событиями в мире.
18	Большинство людей не понимают, насколько их жизнь зависит от случайных обстоятельств.	На самом деле такая вещь, как везение, не существует.
19	Всегда нужно уметь признавать свои ошибки.	Как правило, лучше не подчеркивать своих ошибок.
20	Трудно узнать, действительно ли вы нравитесь человеку или нет.	Число ваших друзей зависит от того, насколько вы располагаете к себе других.
21	В конце концов неприятности, которые случаются с нами, уравновешиваются приятными событиями.	Большинство неудач являются результатом отсутствия способностей, незнания, лени или всех трех причин вместе взятых.
22	Если приложить достаточно усилий, то формализм и бездушие можно искоренить.	Есть вещи, с которыми трудно бороться, поэтому формализм и бездушие не искоренить.
23	Иногда трудно понять, на чем основываются руководители, когда они выдвигают человека на поощрение.	Поощрения зависят от того, насколько усердно человек трудится.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник Дж. Роттера

24	Хороший руководитель ожидает от подчиненных, чтобы они сами решили, что они должны делать.	Хороший руководитель ясно дает понять, в чем состоит работа каждого подчиненного.
25	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.	Не верю, что случай или судьба могут играть важную роль в моей жизни.
26	Люди одиноки из-за того, что не проявляют дружелюбия к окружающим.	Бесполезно слишком стараться расположить к себе людей: если ты им нравишься, то нравишься.
27	Характер человека зависит главным образом от его силы воли,	Характер человека формируется в основном в коллективе.
28	То, что со мной случается – это дело моих собственных рук.	Иногда я чувствую, что моя жизнь развивается в направлении, не зависящем от моей силы воли.
29	Я часто не могу понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.	В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

Ключ к тесту

Экстернальность: 2а, 3б, 4б, 5б, 6а, 7а, 9а, 10б, 11б, 12б, 13б, 15б, 16а, 17а, 18а, 20а, 21а, 22б, 23а, 25а, 26б, 28б, 29а.

Интернальность: 2б, 3а, 4а, 5а, 6б, 7б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13а, 15а, 16б, 17б, 18б, 20б, 21б, 22а, 23б, 25б, 26а, 28а, 29б.

Общая и максимальная сумма баллов по интернальности и экстернальности составляет 23, поскольку 6 из 29 вопросов являются фоновыми.

О направленности локуса контроля следует судить по относительному превышению результатов одного измерения над другим.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник Дж. Роттера

Интерпретация результатов теста

В практике психодиагностики по локусу контроля судят о когнитивном стиле, проявляющемся в сфере обучения, в том числе и профессионального. Поскольку когнитивные компоненты психики присутствуют во всех ее явлениях, то представления о локусе контроля распространяются и на характеристики личности в ее деятельности.

Для экстерналов свойственно внешне направленное защитное поведение, в качестве атрибуции ситуации они предпочитают иметь шанс на успех. В общем плане это указывает на то, что любая ситуация экстерналу желательна как внешне стимулируемая, причем в случаях успеха происходит демонстрация способностей.

Экстернал убежден, что его неудачи являются результатом невезения, случайностей, отрицательного влияния других людей. Одобрение и поддержка таким людям весьма необходимы, иначе они работают все хуже. Однако особой признательности за сочувствие от экстерналов не приходится ожидать.

Интерналы имеют атрибуцией ситуации чаще всего убеждение в неслучайности их успехов или неудач, зависящих от компетентности, целеустремленности, уровня способностей и являющихся закономерным результатом целенаправленной деятельности и самодеятельности.

В структурировании процесса целеобразования и его стратегий ведущей мотивацией для интерналов является поиск эго-идентичности, независимо и ортогонально по отношению к экстравертированности или интровертированности. Вследствие большей когнитивной активности интерналы имеют более широкие временные перспективы, охватывающие значительное множество событий как будущего, так и прошлого. При этом их поведение направлено на последовательное достижение успеха путем развития навыков и более глубокой обработки информации, постановки все возрастающих по своей сложности задач.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник Дж. Роттера

Потребность в достижении, таким образом, имеет тенденцию к повышению, связанную с увеличением значений личностной и реактивной тревожности, что является предпосылкой для возможной большей фрустрированности и меньшей стрессоустойчивости в случаях серьезных неудач. Однако в целом в реальном, внешне наблюдаемом поведении интерналы производят впечатление достаточно уверенных в себе людей, тем более что в жизни они чаще занимают более высокое общественное положение, чем экстерналы, – как считают Дж. Дигман, Р. Кеттелл и Дж. Роттер.

Для экстерналов обнаруживается связь с эмоциональной нестабильностью и практическим, непосредственным мышлением, для интерналов отмечается эмоциональная стабильность и склонность к теоретическому мышлению, абстрагированию и синтезу представлений.

В целом в соответствии с отношением параметров активности и реактивности (и в связи с мотивацией достижения и отношения) вектор экстернальности-интернальности совпадает с вектором рефлексии.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Опросник коммуникативных и организаторских способностей

(КОС-2) В. Синявский, Б.А. Федоришин

Методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских склонностей личности (умения четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремления к расширению сферы контактов, участию в общественных и групповых мероприятиях, умения влиять на людей, стремления проявлять инициативу и т.д.). Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

Опросник включает 40 вопросов, 20 из которых направлены на изучение коммуникативных склонностей, 20 характеризуют организаторские.

Методика используется в профессиональном консультировании и профотборе.

Инструкция: Вам нужно ответить на все вопросы данной анкеты. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу. Если Ваш ответ на вопрос положителен, то в соответствующей клетке «бланка ответа» поставьте знак «+», если же отрицательный – «-». Помните, что плохих и хороших ответов нет. Не старайтесь произвести своими ответами благоприятное впечатление.

Опросник

1. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причинённой Вам кем-либо из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли Вам удаётся склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Опросник коммуникативных и организаторских способностей

(КОС-2) В. Синявский, Б.А. Федоришин

13. Легко ли Вам удаётся устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удаётся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать своё мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринуждённо, попав в незнакомый коллектив?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Опросник коммуникативных и организаторских способностей

(КОС-2) В. Синявский, Б.А. Федоришин

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Регистрационный бланк

Ф.И.О. _____

Возраст _____ Пол _____ Дата обследования _____

1	11	21	31
2	12	22	32
3	13	23	33
4	14	24	34
5	15	25	35
6	16	26	36
7	17	27	37
8	18	28	38
9	19	29	39
10	20	30	40

Ключ – трафарет (вырезаются ячейки со знаками «+» и «-»).

Коммуникативные склонности

1 +	11 -	21 +	31 -
2	12	22	32
3 -	13 +	23 -	33 +
4	14	24	34
5 +	15 -	25 +	35 -
6	16	26	36
7 -	17 +	27 -	37 +
8	18	28	38
9 +	19 -	29 +	39 -
10	20	30	40

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В
Опросник коммуникативных и организаторских способностей
(КОС-2) В. Синявский, Б.А. Федоришин

Организаторские склонности

1	11	21	31
2 +	12 -	22 +	32 -
3	13	23	33
4 -	14 +	24 -	34 +
5	15	25	35
6 +	16 -	26 +	36 -
7	17	27	37
8 -	18 +	28 -	38 +
9	19	29	39
10 +	20 -	30 +	40 -

Обработка результатов:

1. Коммуникативные склонности

Ответы «да» на вопросы – 1; 5; 9; 13; 17; 21; 25; 29; 33; 37.

Ответы «нет» на вопросы – 3; 7; 11; 15; 19; 23; 27; 31; 35; 39.

2. Организаторские склонности

Ответы «да» на вопросы – 2; 6; 10; 14; 18; 22; 26; 30; 34; 38.

Ответы «нет» на вопросы = 4; 8; 12; 16; 20; 24; 28; 32; 36; 40.

Подсчитывается количество совпадающих с «ключом» ответов по каждому разделу.

Оценочный коэффициент (К) коммуникативных или организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому виду склонностей к максимально возможному числу совпадений (20). При этом удобно использовать формулу:

$$K = N / 20 \text{ или } K = 0,05 \times N \quad (A.1)$$

где K – величина оценочного коэффициента;

N – количество совпадающих с ключом ответов.

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных или организаторских склонностей, близкие же к 0 – о низком уровне.

Для качественной стандартизации результатов исследования используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей (К) соответствует определенная оценка (Q).

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Опросник коммуникативных и организаторских способностей

(КОС-2) В. Синявский, Б.А. Федоришин

Шкала оценок коммуникационных склонностей

К	Q	Уровень проявления коммуникативных склонностей
0,10 – 0,45	1	Низкий
0,46 – 0,55	2	Ниже среднего
0,56 – 0,65	3	Средний
0,66 – 0,75	4	Высокий
0,76 – 1,00	5	Очень высокий

Шкала оценок организаторских склонностей

К	Q	Уровень проявления организаторских склонностей
0,20 – 0,55	1	Низкий
0,56 – 0,65	2	Ниже среднего
0,66 – 0,70	3	Средний
0,71 – 0,80	4	Высокий
0,81 – 1,00	5	Очень высокий

Интерпретация

Обследуемые, получившие оценку «1» ($Q = 1$), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативной и организаторской деятельности.

У обследуемых, получивших оценку «2» ($Q = 2$), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой обстановке, коллективе, испытывают трудности в установлении контактов с людьми, проявление их инициативы крайне ограничено.

Для обследуемых, получивших оценку «3» ($Q = 3$), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. «Потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью.

Обследуемые, получившие оценку «4» ($Q = 4$), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они обычно не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям и т.д.

Группа обследуемых, которая получает оценку «5» ($Q = 5$), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают постоянную потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.1 – Сводная таблица результатов исследования коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых первой группы (по Синявскому В.В. и Федорошину В.В.)

Испытуемый	Коммуникативные склонности	Уровень проявления	Организаторские склонности	Уровень проявления
1	0,55	ниже среднего	0,55	низкий
2	0,7	высокий	0,35	низкий
3	0,3	низкий	0,75	высокий
4	0,7	высокий	0,7	средний
5	0,65	средний	1	очень высокий
6	0,4	низкий	0,75	высокий
7	0,7	высокий	0,75	высокий
8	0,85	очень высокий	0,75	высокий
9	0,4	низкий	0,7	средний
10	0,85	очень высокий	0,95	очень высокий
11	1	очень высокий	0,95	очень высокий
12	0,65	средний	0,55	низкий
13	0,8	очень высокий	0,75	высокий
14	0,4	низкий	0,6	ниже среднего
15	0,2	низкий	0,6	ниже среднего
16	0,8	очень высокий	0,5	низкий
17	0,75	высокий	0,6	средний
18	0,8	очень высокий	0,75	высокий

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.2 – Сводная таблица результатов исследования коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых второй группы (по Синявскому В.В. и Федорошину В.В.)

Испытуемый	Коммуникативные склонности	Уровень проявления	Организаторские склонности	Уровень проявления
1	0,9	очень высокий	0,9	очень высокий
2	0,5	ниже среднего	0,65	ниже среднего
3	1	очень высокий	0,95	очень высокий
4	0,8	очень высокий	0,85	очень высокий
5	0,85	очень высокий	0,95	очень высокий
6	0,85	очень высокий	0,85	очень высокий
7	0,9	очень высокий	0,95	очень высокий
8	0,55	ниже среднего	0,75	высокий
9	0,45	низкий	0,85	очень высокий
10	0,75	высокий	0,65	ниже среднего
11	0,65	средний	0,55	низкий
12	0,3	низкий	0,6	ниже среднего
13	0,85	очень высокий	0,75	высокий
14	0,75	высокий	0,45	низкий
15	1	очень высокий	0,95	очень высокий
16	0,95	очень высокий	0,95	очень высокий
17	0,9	очень высокий	0,85	очень высокий
18	0,8	очень высокий	0,55	низкий

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.3 – Сводная таблица результатов исследования коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых третьей группы (по Синявскому В.В. и Федорошину В.В.)

Испытуемый	Коммуникативные склонности	Уровень проявления	Организаторские склонности	Уровень проявления
1	0,85	очень высокий	0,95	очень высокий
2	0,95	очень высокий	0,9	очень высокий
3	1	очень высокий	1	очень высокий
4	0,35	низкий	0,7	средний
5	0,8	очень высокий	0,9	очень высокий
6	0,45	низкий	0,7	средний
7	0,75	высокий	0,8	высокий
8	0,85	очень высокий	0,95	очень высокий
9	0,95	очень высокий	0,95	очень высокий
10	0,6	средний	0,85	очень высокий
11	0,45	низкий	0,55	низкий
12	0,8	очень высокий	0,95	очень высокий
13	0,95	очень высокий	0,85	очень высокий
14	1	очень высокий	1	очень высокий
15	0,9	очень высокий	0,85	очень высокий
16	0,95	очень высокий	0,7	средний
17	0,6	средний	0,7	средний
18	0,35	низкий	0,4	низкий

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.4 – Сводная таблица результатов исследования локус контроля испытуемых (по Роттеру Дж.)

Ис п.	1 группа		2 группа		3 группа	
	экстер- нальные	интер- нальные	экстер- нальные	интер- нальные	экстер- нальные	интер- нальные
1	11	12	4	19	6	17
2	14	9	11	12	1	22
3	10	13	0	23	5	18
4	3	20	3	20	12	11
5	9	14	2	21	12	11
6	23	0	5	18	13	10
7	6	17	11	12	6	17
8	11	12	10	13	7	16
9	13	10	4	19	8	15
10	7	16	17	6	8	15
11	2	21	9	14	11	12
12	2	21	10	13	7	16
13	13	10	4	19	4	19
14	17	6	9	14	1	22
15	7	16	10	13	4	19
16	21	2	8	15	6	17
17	10	13	10	13	6	17
18	11	12	13	10	10	13

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.5 – Сводные таблицы результатов исследования личностных особенностей первой группы (по Фаренбергу И., Зарге Х., Гампелу Р.)

Исп.	Шкалы											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	1	5	3	2	7	6	0	4	7	9	2	9
2	6	8	2	4	8	5	4	4	9	7	3	10
3	1	4	0	6	9	3	6	0	7	7	1	10
4	3	2	4	0	7	6	6	2	9	5	6	8
5	1	4	4	5	8	7	4	4	7	7	3	9
6	3	7	7	5	10	5	3	3	7	6	9	6
7	4	1	1	3	7	3	0	0	9	5	2	7
8	5	8	7	5	9	7	8	3	9	9	6	7
9	5	5	6	5	6	5	6	4	9	5	7	9
10	4	3	1	2	10	6	1	2	9	10	4	5
11	4	6	4	8	15	8	10	3	9	11	3	15
12	0	3	1	2	5	4	4	0	9	4	2	9
13	1	1	0	0	8	3	0	0	8	5	2	7
14	2	2	3	3	10	4	2	6	9	7	3	5
15	0	2	2	3	4	4	4	7	9	5	5	5
16	1	3	1	1	6	6	2	1	9	7	1	8
17	6	6	4	4	7	0	0	5	9	5	7	6
18	4	0	4	2	10	3	2	5	7	6	5	5

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.6 – Сводные таблицы результатов исследования личностных особенностей второй группы (по Фаренбергу И., Зарге Х., Гампелу Р.)

Исп.	Шкалы											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	0	1	0	0	7	7	2	0	9	5	0	11
2	1	8	4	2	9	1	6	5	8	7	5	6
3	0	1	0	0	15	3	5	0	9	8	0	9
4	1	1	0	1	13	5	3	0	7	6	0	9
5	0	2	0	0	9	5	2	1	9	8	3	9
6	3	1	4	3	9	6	4	3	9	7	3	7
7	0	7	0	4	12	5	7	0	9	10	1	13
8	1	4	0	0	8	7	4	2	9	8	3	7
9	0	3	2	2	6	7	4	1	9	8	1	10
10	1	3	0	2	10	6	4	4	7	9	1	7
11	0	1	1	3	8	5	2	1	7	6	2	7
12	1	2	1	4	11	7	6	0	8	9	1	12
13	0	0	1	1	10	8	4	0	9	7	1	10
14	3	3	4	4	9	5	3	3	9	8	5	6
15	0	1	0	3	15	9	5	0	9	11	1	11
16	7	3	1	2	12	4	3	3	8	5	2	7
17	0	4	1	4	11	7	5	0	7	10	1	10
18	1	5	7	5	12	4	6	1	9	7	4	8

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.7 – Сводные таблицы результатов исследования личностных особенностей третьей группы (по Фаренбергу И., Зарге Х., Гампелу Р.)

Исп.	Шкалы											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	2	1	0	2	14	7	4	0	9	9	1	10
2	1	2	0	3	14	7	2	0	8	8	0	9
3	1	1	0	0	15	6	7	0	9	8	0	10
4	9	1	4	0	4	6	6	1	8	6	3	6
5	1	9	3	7	8	8	7	1	9	7	2	12
6	1	2	0	0	10	2	5	2	7	7	1	6
7	0	1	0	4	8	7	6	2	7	8	1	9
8	1	1	0	1	12	6	2	1	7	5	2	2
9	4	3	4	5	13	5	7	2	9	10	4	7
10	4	4	7	7	9	4	6	3	9	8	9	8
11	2	8	4	8	8	7	6	5	9	9	4	8
12	5	3	2	5	14	4	4	2	7	7	4	10
13	3	4	0	2	15	9	5	0	9	11	0	11
14	0	1	0	0	15	10	1	0	7	9	1	10
15	3	3	0	3	12	7	5	2	9	12	1	9
16	3	2	1	3	15	7	2	3	9	11	3	8
17	12	8	4	9	8	5	10	1	8	7	7	12
18	2	3	4	0	6	8	4	4	7	6	3	7

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.8 – Показатели сравнительного анализа результатов исследования в 1 и 2 группе испытуемых с помощью критерия Мана – Уитни

	Rank Sum 1	Rank Sum 2	U	p-level	Valid N	Valid N
Коммуникационные склонности	270,0000	396,0000	99,0000	0,046237	18	18
Организаторские склонности	289,5000	376,5000	118,5000	0,168736	18	18
Локус контроля энтернальный	379,0000	287,0000	116,0000	0,145566	18	18
Локус контроля интернальный	287,0000	379,0000	116,0000	0,145566	18	18
Шкала 1	407,5000	258,5000	87,5000	0,018420	18	18
Шкала 2	379,5000	286,5000	115,5000	0,141239	18	18
Шкала 3	404,5000	261,5000	90,5000	0,023688	18	18
Шкала 4	382,0000	284,0000	113,0000	0,121073	18	18
Шкала 5	248,5000	417,5000	77,5000	0,007508	18	18
Шкала 6	288,0000	378,0000	117,0000	0,154524	18	18
Шкала 7	295,5000	370,5000	124,5000	0,235447	18	18
Шкала 8	397,5000	268,5000	97,5000	0,041282	18	18
Шкала 9	342,0000	324,0000	153,0000	0,775838	18	18
Шкала 10	285,5000	380,5000	114,5000	0,132883	18	18
Шкала 11	422,0000	244,0000	73,0000	0,004865	18	18
Шкала 12	280,0000	386,0000	109,0000	0,093574	18	18

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.9 – Показатели сравнительного анализа результатов исследования в 1 и 3 группе испытуемых с помощью критерия Мана – Уитни

	Rank Sum 1	Rank Sum 2	U	p-level	Valid N	Valid N
Коммуникационные склонности.	278,5000	387,5000	107,5000	0,084654	18	18
Организаторские склонности.	270,0000	396,0000	99,0000	0,046237	18	18
Локус контроля энтернальный	394,5000	271,5000	100,5000	0,051683	18	18
Локус контроля интернальный	271,5000	394,5000	100,5000	0,051683	18	18
Шкала 1	344,5000	321,5000	150,5000	0,715975	18	18
Шкала 2	371,0000	295,0000	124,0000	0,229261	18	18
Шкала 3	331,5000	334,5000	160,5000	0,962148	18	18
Шкала 4	341,5000	324,5000	153,5000	0,787985	18	18
Шкала 5	259,5000	406,5000	88,5000	0,020049	18	18
Шкала 6	255,0000	411,0000	84,0000	0,013595	18	18
Шкала 7	273,0000	393,0000	102,0000	0,057655	18	18
Шкала 8	390,0000	276,0000	105,0000	0,071326	18	18
Шкала 9	360,0000	306,0000	135,0000	0,392971	18	18
Шкала 10	268,5000	397,5000	97,5000	0,041282	18	18
Шкала 11	397,5000	268,5000	97,5000	0,041282	18	18
Шкала 12	288,5000	377,5000	117,5000	0,159156	18	18

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.10 – Показатели сравнительного анализа результатов исследования во 2 и 3 группе испытуемых с помощью критерия Мана – Уитни

	Rank Sum 1	Rank Sum 2	U	p-level	Valid N	Valid N
Коммуникационные склонности	329,5000	336,5000	158,5000	0,911826	18	18
Организаторские склонности	308,0000	358,0000	137,0000	0,428965	18	18
Локус контроля энтернальный	345,0000	321,0000	150,0000	0,704196	18	18
Локус контроля интернальный	321,0000	345,0000	150,0000	0,704196	18	18
Шкала 1	259,5000	406,5000	88,5000	0,020049	18	18
Шкала 2	326,0000	340,0000	155,0000	0,824726	18	18
Шкала 3	253,5000	412,5000	82,5000	0,011895	18	18
Шкала 4	307,5000	358,5000	136,5000	0,419791	18	18
Шкала 5	309,0000	357,0000	138,0000	0,447658	18	18
Шкала 6	298,0000	368,0000	127,0000	0,268143	18	18
Шкала 7	295,5000	370,5000	124,5000	0,235447	18	18
Шкала 8	310,0000	356,0000	139,0000	0,466805	18	18
Шкала 9	351,0000	315,0000	144,0000	0,569021	18	18
Шкала 10	310,5000	355,5000	139,5000	0,476547	18	18
Шкала 11	316,0000	350,0000	145,0000	0,590677	18	18
Шкала 12	338,0000	328,0000	157,0000	0,874305	18	18

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.11 – Результаты корреляционного анализа данных исследования (по Спирмену Ч.)

	гр	кс	ос	лкэ	1	4	5	7	8	9	10	11	12
гр	1,0000	0,2563	0,2854	-0,264	-0,0382	-0,0596	0,3799	0,2875	-0,2330	-0,1384	0,3054	-0,2991	0,2040
кс	0,2563	1,0000	0,6607	-0,480	-0,0380	-0,1449	0,7089	-0,0384	-0,3752	0,2487	0,4173	-0,4213	0,3081
ос	0,2854	0,6607	1,0000	-0,493	-0,0777	-0,0713	0,5849	0,0933	-0,3793	0,0243	0,2814	-0,3415	0,3587
лкэ	-0,2642	-0,4800	-0,4932	1,000	0,0857	0,2448	-0,3297	0,0655	0,3938	-0,1819	-0,0694	0,3246	-0,3415
лки	0,2642	0,4800	0,4932	-1,000	-0,0857	-0,2448	0,3297	-0,0655	-0,3938	0,1819	0,0694	-0,3246	0,3415
1	-0,0382	-0,0380	-0,0777	0,085	1,0000	0,3423	-0,0326	0,0765	0,4514	0,1616	-0,0627	0,5941	-0,2160
2	-0,1720	-0,2523	-0,2334	0,400	0,2486	0,6126	-0,1615	0,3855	0,4002	0,1088	0,2329	0,4361	0,1165
3	0,0164	-0,3337	-0,3001	0,274	0,5848	0,5271	-0,2330	0,3055	0,6171	0,0571	-0,1234	0,7578	-0,2769
4	-0,0596	-0,1449	-0,0713	0,244	0,3423	1,0000	0,0380	0,4162	0,3075	0,0869	0,2524	0,4049	0,1908
5	0,3799	0,7089	0,5849	-0,329	-0,0326	0,0380	1,0000	0,1009	-0,2857	-0,0135	0,5527	-0,3595	0,2542
6	0,3514	0,3169	0,2624	-0,263	-0,1695	-0,0291	0,1614	0,1355	-0,2262	0,1125	0,4987	-0,3381	0,4441
7	0,2875	-0,0384	0,0933	0,065	0,0765	0,4162	0,1009	1,0000	-0,0320	0,1555	0,2864	0,0637	0,3754
8	-0,2330	-0,3752	-0,3793	0,393	0,4514	0,3075	-0,2857	-0,0320	1,0000	0,0286	-0,0914	0,7375	-0,5748
9	-0,1384	0,2487	0,0243	-0,181	0,1616	0,0869	-0,0135	0,1555	0,0286	1,0000	0,2104	0,1026	0,0705
10	0,3054	0,4173	0,2814	-0,069	-0,0627	0,2524	0,5527	0,2864	-0,0914	0,2104	1,0000	-0,2714	0,4025
11	-0,2991	-0,4213	-0,3415	0,324	0,5941	0,4049	-0,3595	0,0637	0,7375	0,1026	-0,2714	1,0000	-0,4918
12	0,2040	0,3081	0,3587	-0,341	-0,2160	0,1908	0,2542	0,3754	-0,5748	0,0705	0,4025	-0,4918	1,0000

